

Sisekaitseakadeemia  
Sisejulgeoleku instituut

Dagmar Agu-Kruusmaa

VABATAHTLIKE MOTIVATSIOON SISETURVALISUSE  
TAGAMISEL POLITSEI- JA PÄÄSTEVALDKONNA NÄITEL

Magistritöö

Juhendaja: Aare Kasemets, MA

Aire Mill, MSc

Tallinn 2014

# ANNOTATSIOON

## SISEKAITSEAKADEEMIA

Sisejulgeoleku instituut	Kuu ja aasta: mai 2014
Töö pealkiri eesti keeles: Vabatahtlike motivatsioon siseturvalisuse tagamisel politsei- ja päästevaldkonna näitel.	
Töö pealkiri võõrkeeles: Volunteer motivation in internal security activities: volunteers from rescue and police sector as an example.	
Töö autor: Dagmar Agu-Kruusmaa	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas
Allkiri:	
<p>Lühikokkuvõte:</p> <p>Töö maht koos lisadega on 106 lehekülge. Töö eesmärgiks on selgitada välja siseturvalisusvaldkonnas tegutsevate vabatahtlike motivaatorid ning motivatsiooni pärssivad tegurid ning teha selle pinnalt rakenduslikke ettepanekuid.</p> <p>Magistritöö on kaardistav uuring, millel on rakenduslik väljund esitatavate ettepanekute ja soovitude näol.</p> <p>Töö eesmärk saavutati vabatahtliku tegevuse ja motivatsiooniga seotud teaduskirjanduse analüüsi ja sünteesi, selle tulemuste alusel vabatahtlike motivaatorite väljaselgitamiseks läbi viidud kvalitatiivse (valdkondlike strateegiliste dokumentide, arangukavade ja õigusaktide sisuanalüüs) ja kvantitatiivse uuringu (e-küsitlus) abil.</p> <p>Kvantitatiivse uuringu tulemusel selgus, et vabatahtlikud on enam motiveeritud oma kogukonna turvalisusega seotud motiividest ning olulisi erisusi vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike motiivides ei esine. Motivatsiooni pärsib enam rahulolematuse riikliku juhtimistasandiga seotud teguritega.</p> <p>Dokumendianalüüsi ja kvantitatiivse uuringu tulemusel sünteesis autor rakenduslikud ettepanekud ja soovitusel siseturvalisuse valdkonna vabatahtlike paremaks juhtimiseks.</p>	
Võtmesõnad: vabatahtlik tegevus, motivatsioon, vabatahtlike motivatsioon, abipolitsei, vabatahtlik pääste	
Võõrkeelsed võtmesõnad: volunteerism, motivation, volunteer motivation, volunteer satisfaction, internal security, rescue, police	
Säilitamise koht:	
Kaitsemisele lubatud Sisejulgeoleku instituudi juhataja	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele Juhendaja: Aare Kasemets, MA	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele Kaasjuhendaja: Aire Mill, MsC	Allikirjastatud digitaalselt

# SISUKORD

MÕISTETE JA LÜHENDITE LOETELU.....	4
SISSEJUHATUS .....	6
1. VABATAHTLIKU TÖÖ JA MOTIVATSIOONI TEOREETILISED ALUSED.....	10
1.1. Vabatahtliku töö ja motivatsiooni teoreetilised lähtekohad ning seos siseturvalisusega.....	10
1.1.1. Vabatahtlik tegevus.....	10
1.1.2. Motivatsioon vabatahtlikus tegevuses .....	15
1.1.3. Vabatahtlike motivatsiooni roll Eesti siseturvalisuse kontekstis.....	23
1.2. Varasemad teemakohased Eesti ja rahvusvahelised uuringud .....	26
2. SISETURVALISUSE VALDKONNAS TEGUTSEVAD VABATAHTLIKUD EESTIS .....	30
2.1. Statistilised andmed .....	31
2.2. Poliitikadokumentide analüüs .....	33
2.3. Õigusaktide analüüs .....	37
2.4. E-küsitlus.....	40
2.4.1. Valim ja metoodika.....	40
2.4.2. Andmete analüüs.....	44
3. TULEMUSTE KOKKUVÕTE, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD.....	46
3.1. Statistiliste andmete, poliitikadokumentide ning õigusaktide analüüsi tulemused	46
3.2. E-küsitluse tulemused .....	48
3.2.1. Valimi kirjeldus .....	48
3.2.2. Vabatahtlike motivaatorid.....	49
3.2.3. Rahulolu hetkeolukorraga.....	53
3.3. Järeldused ja diskussioon .....	63
3.3.1. Vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike tegevuse hetkeolukord .....	63
3.3.2. Vabatahtlike päästjate ning abipolitseinike motivatsioon .....	64
3.3.3. Rahulolu ja motivatsiooni pärssivad tegurid .....	66
3.3.4. Diskussioon.....	68
3.4. Ettepanekud ja soovitusel.....	71
KOKKUVÕTE .....	75
SUMMARY.....	77
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	79
TABELITE JA JOONISTE LOETELU .....	89
LISA 1. Varasemate uuringute ülevaade .....	91
LISA 2. Ankeetküsimustik .....	94
LISA 3. Vastuste keskväärtused motivatsioonikategooriate küsimustele .....	105

## MÕISTETE JA LÜHENDITE LOETELU

**Abipolitseinik** - isik, kes vabatahtlikult oma vabast ajast osaleb politsei tegevuses seaduses sätestatud alustel ja korras (APolS §2 lg1)

**Amotivatsioon** (*amotivation*) - kavatsuse või oskuste puudumine (Trucker jt 2013)

**APolS** - Abipolitseinike seadus ([www.riigiteataja.ee/lyhendid.html](http://www.riigiteataja.ee/lyhendid.html))

**Altruism** - teiste huvides käitumine, isegi kui see nõuab käitujalt tema enda heaolu ohverdamist (Monroe 1996)

**Inimkapital** - inimeste haritus ja võimekus (IVAR 2010)

**Inimvara** - (1) rahvastiku suurus ja dünaamika, (2) rahvastiku struktuur, jaotus eri rühmadeks, (3) inimeste tervis, töövõime, teadmised, väärtused ja hoiakud ning (4) inimeste võimetekohane ja efektiivne rakendatus ühiskonna arengusse. (IVAR 2010)

**Kaasamine** - Avaliku võimu tegevus, mille sihiks on anda kodanikele või neid esindavatele ühendustele võimalus osaleda neid mõjutavate otsuste tegemisel, sh õigusloomes (KODAR 2011). Laiem raamistik hõlmab nelja komponenti: huvirühmade kaardistamine, informeerimine, konsulteerimine ning osalus (Kasemets, Lepp ja Dsiss 2012)

**Motivatsioon** - vajadus või põhjus millegi tegemiseks (*Cambridge Advanced Learner's Dictionary*)

**Motiiv** – ajend, põhjus („Eesti kirjakeele seletussõnaraamatu”, 2., täiendatud ja parandatud trükk), ka motivaator (*motivator*)

**Sotsiaalne kapital** - toimiv koostöö ja usaldus ning seda soodustavad institutsioonid ja mitteformaalsed võrgustikud (IVAR 2010)

**Vabatahtlik pääste** - vabatahtliku pääste valdkond, mis hõlmab vabatahtlikke päästeühinguid, vabatahtlikke päästekomandosid, vabatahtlikke päästjaid, esindusorganisatsiooni(de) ning vabatahtlike päästeühingute lihtliikmeid (Riiklikud suunad vabatahtliku pääste arengus 2013-2016)

**Kodanikuühendus** - (ka vabaühendus). Üksikisikute (mitte avaliku võimu asutuste või juriidiliste isikute) poolt kasumitaotluseta eesmärkidel asutatud organisatsioon (arengukava kontekstis reeglina avalikes huvides tegutsev mittetulundusühing või sihtasutus) või selliste organisatsioonide liit. (Kaarna ja Noor 2011)

**KOV** - kohalik omavalitsus

**PäästeS** - päästeseadus ([www.riigiteataja.ee/lyhendid.html](http://www.riigiteataja.ee/lyhendid.html))

**SKP** - Residentide toodetud lisandväärtuste summa kogurahvamajanduse ulatuses (Statistikaamet)

**Sisemine motivaator** - tegevus ise ning selles peituv tasu - tegevust korratakse sisemise motivatsiooni tõttu rahuldusest, mida pakub eneseületamine või millegi uue avastamine või õppimine (Covington 2000a)

**Vabatahtlik päästja** - isik, kes vabatahtlikult osaleb päästetööl või ennetustööl seaduses sätestatud alustel ja korras (PäästeS §32 lg1)

**Vabatahtlik tegevus** - pikaajalise, planeeritud, vabalt valitud prosotsiaalse käitumise, mis on suunatud võõraste heaolule ning mis toimub organiseeritud kujul (Penner 2002)

**VFI** – *Voluntary Functions Inventory*

**Väline motivaator** - oodatavad tasud tegevuse eest (Covington 2000a)

## SISSEJUHATUS

Vabatahtliku töö majanduslikku väärtust Eestis on hinnatud mitmekümne miljoni euroni aastas, mis moodustab tähelepanuväärse osa riigi SKP-st (Kaarna ja Noor 2011). Kuigi vabatahtlike tegevus toodab kasu eelkõige kohalikule kogukonnale (Oostlander, Güntert, Van Schie & Wehner 2013), suurendab see ka sotsiaalset kapitali (Wilson & Musick 1998), mis omakorda on aluseks turvalisemale ühiskonnale (Raska 2007). Seetõttu on siseturvalisusvaldkonna (sh pääste ja politsei) vabatahtlike tegevus ja selle jätkusuutlikkus riigi julgeoleku seisukohast väga oluline ning see on kinnitust leidnud ka mitmetes Eesti turvalisuspoliitikat puudutavates strateegilistes alusdokumentides nagu Eesti turvalisuspoliitika põhisuunad aastani 2015 (edaspidi turvalisuspoliitika põhisuunad), Eesti Julgeolekupoliitika alused (edaspidi Julgeolekupoliitika alused ) ja Eesti riigikaitse strateegia 2010 (edaspidi Riigikaitse strateegia).

2013. aasta andmetel tegutses vabatahtlikuna erinevates valdkondades ligikaudu kolmandik Eesti elanikest, kuid siseturvalisuse valdkonnas neist vaid 13% - võrreldes 2009. aastaga on seda 2% vähem (Uus, Hinsberg, Mänd ja Batueva 2013; Möller, Ender ja Mänd 2009). Samas Siseministeeriumi valitsemisala arengukava 2014 – 2017 (edaspidi VAAK 2014) üheks pea kõiki eesmärke läbivaks märksõnaks lähimal neljal aastal on vabatahtlike senisest suurem kaasamine korrakaitsealisesse ning päästealasesse tegevustesse. Riigi strateegilised arengusuunad ühelt poolt seega rõhutavad vajadust aktiivsema vabatahtliku tegevuse järele, samal ajal on aga märgatav valdkonnas tegutsevate vabatahtlike arvu vähenemise tendents. Sellest tõusetub praktilise tähendusega **uurimisprobleem** - kuidas säilitada olemasolevate vabatahtlike tegevuse jätkusuutlikkus? Eesmärgiks seatud senisest suurem vabatahtlike ressursi/inimvara kaasamine eeldab lisaks uute vabatahtlike värbamisele ka juba olemasolevate vabatahtlike tegevuse jätkumist. Eestis pole seni läbi viidud siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike motivatsiooni soodustavaid ja pärssivaid tegureid käsitlevaid uuringuid, mille tulemuste abil olemasolevaid vabatahtlikke tegutsemas hoida. Juba tegutsevatele inimvarale on tehtud mitmeid kulutusi, eelkõige koolituste ja väljaõppe näol ning seetõttu toob vabatahtliku lahkumine kaasa nii lisakulutusi uute vabatahtlike leidmise kaudu kui ka langetab organisatsiooni moraali ja võimet ühiskonda aidata (Musick & Wilson 2008).

Eestis on läbi viidud erinevaid vabatahtlikku tegevust puudutavaid uuringuid, mitmed neist bakalaureuse- või magistritöö tasemel (Luide 2013; Mihkelson 2012; Surva 2009; Vene 2005) ent autorile teadaolevalt ei ole seni empiirilisel uuritud siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike motivatsiooni (eraldi sihtgrupina). Küll aga saab varasemate uuringute pinnalt välja tuua käesoleva töö kontekstiga haakuvaid ja selle aktuaalsust toetavaid järeldusi. PRAXIS 2012 uuringu järgi on näiteks vabatahtliku pääste jätkusuutlikkuse seisukohast olulisemad järgmised vabatahtlikega seotud kitsaskohad:

1. Päästeteenuse kättesaadavus abikaugetes piirkondades ei ole piisav;
2. Vabatahtlike päästjate arv üksikus päästekomandos ei ole piisav;
3. Vabatahtliku päästja tunnistusega vabatahtlike arv ei ole piisav;
4. Lihtliikmeid ei ole piisavalt kaasatud vabatahtliku pääste eesmärkidega seotud tegevustesse;
5. Nooremaeliste vabatahtlike päästjate osakaal vabatahtlike päästjate üldarvust on madal;
6. Vabatahtlike päästjate rakendamine ennetustegevuses ei ole piisav;

Eelnimetatud uuringute tulemused, riigi poliitika arengusuunad, ühiskonna huvi ning siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike motivatsiooni vähene uuritus Eestis tingivad käesoleva uurimustöö **aktuaalsuse**.

„Vabatahtlikku liikumist ei saa riigi poolt luua, selle aluseks saab olla sisemine tahe ja kodanikualgatus ning riigi roll piirdub vaid õigusliku regulatsiooni ja tegevuseks vajaliku keskkonna loomisega“ (Päästet abistava vabatahtliku tegevuse arendamise kontseptsioon 2009). Riigi tegevus vabatahtlike tegevuskeskkonna kujundajana on vaadeldav läbi kaasamisprotsessi, kus eduks on vaja mõista osalejate vajadusi ja osalemise võimalusi (Hinsberg ja Kübar 2009). Inimese seisemine tahe midagi teha on eelkõige seotud inimese motivatsiooniga, mis kujuneb tema vajaduste ja võimaluste koosmõjus ning ajendab teda tegustema. Magistritöö **eesmärgiks** on selgitada välja siseturvalisusvaldkonnas tegutsevate vabatahtlike motivaatorid ning motivatsiooni pärssivad tegurid ning teha selle pinnalt ettepanekuid riigi siseturvalisuse ning vabatahtliku tööga seonduvate rakenduslike kaasamistegevuste kujundamiseks.

Saadud uurimusteave on abiks nii kodanikuühiskonna ja siseturvalisust hõlmavate poliitikate kujundajaile kui ka vabatahtlike tegevust koordineerivatele organisatsioonidele

oma tegevuse efektiivsemaks korraldamiseks. Magistritöö üheks lähtekohaks on arusaam, et mõistes paremini siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike motiive, on võimalik paremini mõista ja ennustada vabatahtlike käitumist ning ennetada või lahendada koostöövõimekuse tagamisega seotud juhtimisprobleeme.

Vabatahtliku tegevuse protsessis on kolm osa – kavatsus tegevust alustada, rahulolu oma käsiloleva kogemusega ning edasise tegevuse jätkamise soov (Clary & Snyder 1999). Lähtudes eeltoodust ning tulenevalt magistritöö uurimisprobleemist sõnastatakse järgnevad **uurimisküsimused**:

1. Mis motiveerib vabatahtlikke päästjaid ja abipolitseinikke tegutsema?
2. Millised tegurid põhjustavad vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike praeguses tegevuskeskkonnas rahulolu?
3. Millised tegurid põhjustavad vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike praeguses tegevuskeskkonnas rahulolematust?

Töö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised **uurimisülesanded**:

1. Analüüsida vabatahtliku töö teoreetilisi lähtekohti ning määratleda sellega seonduvad mõisted;
2. Analüüsida motivatsiooni ja vabatahtlike motivatsiooni teoreetilisi lähtekohti ning määratleda sellega seonduvad mõisted;
3. Määratleda vabatahtliku töö ja vabatahtlike motivatsiooni kontekstuaalne raamistik siseturvalisusvaldkonnas;
4. Anda ülevaade teemakohastest varasematest uuringutest Eestis;
5. Anda ülevaade vabatahtliku tegevuse regulatiivsest korraldusest Eesti siseturvalisusvaldkonnas;
6. Selgitada välja siseturvalisusvaldkonnas tegutsevaid vabatahtlikke motiveerivad ning motivatsiooni pärssivad tegurid;
7. Lähtuvalt teaduskirjanduse analüütilisest ülevaatest ja empiirilistest uuringutest saadud tulemustest teha ettepanekuid vabatahtlike tegevuse jätkusuutlikkuse tõstmiseks siseturvalisusvaldkonnas.

Magistritöö eesmärk saavutatakse kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete uurimismeetodite abil. Töö rakenduslik iseloom avaldub teoreetilise ja empiirilise osa pinnalt tehtavate



ettepanekute ja soovitude näol. Andmekogumismeetodina kasutatakse siseturvalisusvaldkonna arengukavade ning õigusaktide kvalitatiivses analüüsis dokumentide kontentanalüüsi põhimõtteid (vaadeldakse vabatahtliku töö, motivatsiooni ja kaasamisega seotud kategooriaid) ning empiirilise uurimistöös teises osas poolstruktureeritud elektroonilist ankeetküsitlust vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike seas.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist, millest esimeses käsitletakse töö aluseks olevaid teoreetilisi lähtekohti, antakse ülevaade teemakohastest läbiviidud uuringutest ning määratletakse mõisted. Teine peatükk koosneb Eesti siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike tegevuse hetkeolukorra analüüsist, mille raames vaadeldakse valdkondlikke regulatsioone ning riigi statistikat ja viiakse läbi poolstruktureeritud e-küsitlus vabatahtlike tegutsemist soodustavate ja pärssivate tegurite väljaselgitamiseks. Kolmanda peatüki moodustavad dokumendianalüüsi ja e-küsitluste tulemuste kokkuvõte, nende tulemuste põhjal esitatud järeldused, arutelu ja rakenduslikud ettepanekud. Õigusaktide kontentanalüüsil kasutati töös redaktsioone seisuga 06.04.2014.

Autor soovib tänada kõiki, kes käesoleva töö valmimisele kaasa aitasid. Erilised tänusõnad kuuluvad perele kannatliku meele ning mõistva suhtumise eest ning töö juhendajatele Aare Kasemetsale ja Aire Millile, kelle nõuanded ning toetus olid hindamatud. Autor soovib tänada ka Eimar Veldret ja Marko Põldu Siseministeeriumist, kelle näpunäited töö kavandamiseks olid väärtuslikud ning andsid tööle praktilise sisendi. Andmete hankimise ning ankeetküsitluste levitamise eest kuulub autori tänu ka Nurmely Mitrahovitšile Politsei- ja Piirivalveametist ja Rivo Salongile Päästeametist. Kannatliku suhtumise ja akadeemilise arengu toetamise eest soovib autor tänada ka Sisekaitseakadeemiat ning eriti Shvea Järvetit, Annika Tuulemäed ning Elina Revat.

# 1. VABATAHTLIKU TÖÖ JA MOTIVATSIOONI TEOREETILISED ALUSED

Käesolev peatükk põhineb uurimisülesannetel 1 - 4. Peatükist saadud teoreetilised lähenemised ja uurimiskategooriad on sisendiks valdkondlike arengukavade ja õigusaktide dokumentide sisuanalüüsile ja kvantitatiivsele kahe-sihtrühma uuringule. Peatükis määratletud mõisted, teoreetilised kontseptsioonid ja varasemate uuringute tulemused aitavad sõnastada ettepanekuid vastavalt uurimisülesandele 7.

## 1.1. Vabatahtliku töö ja motivatsiooni teoreetilised lähtekohad ning seos siseturvalisusega

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse vabatahtliku töö ja motivatsiooni teoreetilisi käsitlusi ning leitakse siseturvalisusvaldkonna vabatahtliku tööga kontekstuaalselt haakuvad teoreetilised lähtekohad. Lisaks sidustatakse erinevate teoreetiliste käsitluste abil vabatahtlike tegevus ja motivatsioon siseturvalisuse kontekstiga.

### 1.1.1. Vabatahtlik tegevus

Vabatahtlikust tegevusest kõneledes peame enamasti silmas tegevusi, mida tehakse põhitöö kõrvalt, tasuta ning millega seonduvad väljendid nagu omaalgatus, vabaihendus, kolmas sektor, kodanikuühiskond jne.

Vabatahtliku tegevuse mõisteid leiab teaduskirjandusest mitmeid - erinevused seisnevad peamiselt definitsiooni üldistustasemes ning nõ "kohustuslike" tunnuste osas. Sellisteks tunnusteks on näiteks tasu saamise võimalikkus, samuti tegevuse kestvus. Musick ja Wilson (1997) toovad vabatahtliku tegevuse oluliste märksõnadena välja tasu mittesaamise, organiseeritud vormi ning kohustuse puudumise töö tegija poolt. Veidi hilisem definitsioon määratleb vabatahtliku tegevuse kui igasuguse tegevuse, mille raames loovutatakse oma isiklikku aega teise isiku, grupi või ürituse tarbeks (Wilson 2000). Penner (2002) aga lisab mõistele uusi tunnuseid defineerides selle kui "pikaajalise, planeeritud, vabalt valitud prosotsiaalse käitumise, mis on suunatud võõraste heaolule ning mis toimub organiseeritud kujul". Vabatahtlikuna võib tegutseda ka vaid üksikutes

aktsioonides, kuid Penneri mõistest nähtuvalt ei loeta seda vabatahtlikuks tegevuseks – tegevuse pikem kestvus, mis võimaldab tajuda teatud pühendumist, on seega teema uurimisel olulise tähendusega.

Penner (2002) on toonud välja kestvat vabatahtlikku tegevust mõjutavad erinevad kausaalsed suhted, milleks on:

- 1) tegevusele eelnevate situatsiooniliste ja demograafiliste suhete grupp;
- 2) suhted, mis peegeldavad indiviidi motivatsiooni sh oodatavat kasu ning isiku prosotsiaalseid omadusi;
- 3) indiviidi hinnangut oma vabatahtlikule kogemusele, mida osaliselt kujundab osalemine organisatsioonis.

Autori hinnangul on vabatahtlik tegevus eelnevat silmas pidades vaadeldav protsessina, millele eelneb inimese “kujunemine” vabatahtlikuks ning mis eeldab võimaluste ja tingimuste olemasolu tegevusega alustada. Siseturvalisuse kontekstis võivad nendeks igapäevaselt olla näiteks teadlikkus vabatahtliku töö spetsiifilisest kontekstist, samuti informatsiooni omamine vabatahtlikuks saamise võimalustest ning oma isikliku elu sobitamine nende võimalustega (põhitöö, pere ja muud kohustused). Järgneb tegutsemise faas, mis on mõjutatud kestva tegevuse läbi saadavast kogemusest – ning protsess lõpeb indiviidi poolse taandumisega tegevusest. Vabatahtlike ajendite mõistmisel on olulised kõik mõju avaldavad tegurid ning kuigi autori hinnangul ei pruugi Penneri loetelu olla ammendav, peetakse seda töös edasiste teoreetiliste allikate analüüsi puhul ühe lähtekohana siiski silmas.

Otsides vabatahtlikku tegevust võimaldavat situatsiooniliste ja demograafiliste suhete kõige üldisemat alust, tuleb autori hinnangul vaadelda esmalt konkreetse ühiskonna laiemat korraldust. Demokraatlikes riikides, nagu ka Eestis, on selleks kodanikuühiskonnale rajatud riigikorraldus. Termin “kodanikuühiskond” omab autori hinnangul seetõttu vabatahtliku tegevuse kontekstis kesket tähendust. Kodanikuühiskonna arengukava 2011 – 2014 (edaspidi KODAR 2011) järgi mõistetakse selle all inimeste omaalgatuslikku koostööd oma huvide järgimiseks ning avalike asjade arutamises ja otsustamises osalemiseks, samuti seda koostööd võimaldavaid ühendusi, võrgustikke ja institutsioone. Lagerspetz (2007) määratleb kodanikuühiskonda kui ühiskonda, kus inimese põhiõigused ja -vabadused on kaitstud ning kus tal on võimalik poliitilisi otsuseid mõjutada, muuhulgas

nende arutamisel ja elluviimisel aktiivselt osaledes. Käesoleva töö autor on seisukohal, et kodanikuühiskonnale rajatud riigikorraldus on kõige üldisem, ent samas ka kõige olulisem alus vabatahtlikule tegevusele, kuna loob võimalused individuaalse valiku põhjal vabatahtlikuna tegutseda, selle tegevuse pinnalt organiseeruda ning oma huve ja väärtusi edendada.

Piliavin, Grube ja Callero (2002) on märkinud, et vabatahtliku tegevuse teooriate loomise teeb raskeks individuaalsete, inimestevaheliste ja situatsiooniliste jõudude ühildamise keerukus ajalooliste, struktuuriliste ja poliitiliste jõududega. Käesoleva töö autor nõustub sellega, kuna teoreetilise kirjanduse analüüsist nähtuvalt on vabatahtlikku tegevust seni uuritud peamiselt tuginedes erinevatele käitumisteooriatele: sotsio-emotsionaalse selektiivsuse teooria järgi tegelevad inimesed vabatahtliku tegevusega elu erinevates etappides erinevate motiivide ajal, sõltuvalt tajutava eelseisva elu pikkusest (Dávila & Díaz-Morales 2009); sotsiaalse vahetuse teooria kontekstis kaaluvad inimesed vabatahtliku töö puhul nagu iga teiseigi puhul selle kulusid ja tulusid, tunnetades endapoolset abivajadust ning soovides midagi tagasi anda (Wilson 2000); inimkapitali teooria järgi mõjutavad individuaalsed töö ja haridusega seotud omadused ja oskused (nt vaba aeg, sissetulek, töö iseloom) inimeste võimalusi vabatahtlikuna tegutseda (Wilson 2000; Wilson & Musick 1999); sotsiaalsete ressursside teooria järgi püütakse mõista sotsiaalvõrgustike, peresuhete ja vabatahtliku tegevuse seoseid (Wilson 2000); sotsialiseerimisteooria aitab seletada religiooni, kooli ja perekonna mõju vabatahtlikuks hakkamisel (Son & Wilson 2011); identiteediteooria järgselt valib inimene endale erinevaid rolle, aja jooksul see roll süveneb ja muutub üheks “minapildi” osaks (Piliavin jt 2002). Eeltoodud teoreetilised lähenemised täiendavad autori hinnangul teineteist ning aitavad vabatahtliku tegevust ja selle põhjuseid erinevate lähtekohtade abil mõista.

Tihti tõusetub küsimus, kas vabatahtlik tegevus peab ilmtingimata olema tasuta. KODAR 2011 järgi on vabatahtlik tegevus oma aja, energia või oskuste pakkumine vabast tahtest ja rahalist tasu saamata. Siseturvalisuse kontekstis vabatahtlike määratlus aga eristub just selle poolest, et nii vabatahtlikud päästjad kui ka abipolitseinikud on kindlatel tingimustel õigustatud saama teatavaid hüvitisi tehtud kulutuste katteks (vt 2.3). Tasu võib olla aga ka mitterahaline, nt Clary ja Snyder (2002) on seisukohal, et uute oskuste omandamine, suhete loomine ning ka enesehinnagu kasv on vaadeldavad teatavate tasudena. Kaarna ja Noor (2011) järgi suurendab vabatahtlik tegevus pikas perspektiivis ka inimese oskusi ja

teadmisi, mis väljenduvad suuremas palgas ja majanduslikus lisandväärtuses. Kindlasti aga ei ole saadavate tasude näol tegemist hüvedega, mida töö tegemise eest võimaldatakse palgalisele tööjõule – tegemist on fenomeniga, mis mitmete tegurite poolest sarnaneb tavalise tööga, nt vabatahtlik päästja teeb sama iseloomuga tööd kui kutseline ehk palgaline päästja, ent saadavad tasud on tegija jaoks erinevad nii sisult kui tähenduselt.

Vabatahtlik tegevus on üks abistava käitumise avaldumisvorme, kus inimesed otsivad võimalusi teisi aidata ning võivad oma sellealasele tegevusele pühenduda pikaajaliselt ja tugevalt (Omoto, Snyder & Hackett 2010). Erinevalt spontaanselt antavast abist, kus abi osutamise otsus tuleb vastu võtta kiiresti ning kontakt abi vajaja ja selle andja vahel on kiire ja kaootiline, on vabatahtlik tegevus pigem proaktiivne kui reaktiivne ning toob ajakulu ning füüsilise pingutuse näol kaasa mõningase sidususe (Wilson 2000). Küsimusele, kas vabatahtliku abistavas tegevuses eksisteerib alati ka hoolivusmoment, on vastus töö autori hinnangul pigem eitav. Hoolimine on teiste armastamine nende tõelistes vajadustes, suhe, kus abistaja muutub moraalselt seotuks, olles teadlik abisaaja saatusest (Schervish & Gates 1994:15). Hoolivussuhte tunnuseks on ka teatav kohustussuhe, mis vabatahtlike tegevuse juures puudub – see on pigem formaalsem ja avatum (Wilson 2000) ning väljendub mitte niivõrd indiviidi aitamises kui võrd indiviidi seisundi taga peitva laiemal põhjuse parandamises (Omoto jt 2010).

Teooriaid üldistades võib välja tuua teatud näitajad, sh sotsiaaldemograafilised, mis erinevate autorite hinnangul mõjutavad inimese võimalusi ja soovi vabatahtlikuna tegutseda:

1. Vanus. Motiivid ja nende tugevus on seotud elutsüklitega, enesekontsptsiooni ning elu eesmärkide muutumisega (Inceoglu, Segers & Bartram 2012). Erineva vanusega inimesed omavad erinevat maailmavaadet (McLennan & Birch 2008), mis võib muuta nende hoiakut vabatahtliku tegevuse suhtes (Wilson 2000). Välised motivaatorid (karjääri edendamine, materiaalsed hüved) omavad vanemate inimeste puhul võrreldes noorematega väiksemat rolli kui sisemised (Inceoglu jt 2012);
2. Sugu. Soolised erisused kerkivad esile peamiselt vabatahtliku töö sisu puhul (Wilson 2000);
3. Haridus. On palju empiirlist tõestust, et hariduse ja vabatahtliku tegevuse vahel on palju seoseid, reeglina kõrgema haridustasemega inimesed tegutsevad vabatahtlikuna rohkem (Son & Wilson 2011; Wilson 2000; Wilson & Musick

1999), kuna on enam teadlikud probleemidest, nende empaatiavõime on suurem ning nad on enesekindlamad (Wilson 2000);

4. Sotsiaalne kapital. Igasugune kollektiivne tegevus sõltub tugevalt sotsiaalsetest võrgustikest ning kaaskodanike usaldusväarsusest (Beilmann & Realo 2012), sotsiaalselt enam integreeritud inimesed jäävad ka vabatahtlike tööjõuturule pikemaajaliselt (Wilson & Musick 1999). Kui sotsiaalne kapital väheneb, ühsikondlik pühendumus (*civic engagement*) langeb (Wilson & Musick 1998). Sotsiaalset kapitali suurendavates tegevustes on altimad osalema inimesed, kelle arvates nende tegevus mõjutab nii nende enda kui ka teiste elu (Beilmann & Realo 2012);
5. Kontekst. Selle all tuleb mõista vabatahtliku majapidamist, naabruskonda, linna, regiooni ja riiki (Wilson 2000). Samuti on vabatahtlik tegutsemine kultuuriruumi-spetsiifiline (Beilmann & Realo 2012);
6. Väärtused. Vabatahtlikul tegevusel on erinevad vormid, igaüks neist inspireeritud erinevatest individuaalsetest väärtustest (Wilson 2000);
7. Motivatsioon. Motiivid ennustavad vabatahtliku rahulolu ja pühendumist (Clary *et al* 1998). Kuigi neid ei saa käsitleda alati eelsoodumusena vabatahtlikuks hakkamisel (Wilson 2000), juhivad nad inimesi läbi tegevuse ning hoiavad üleval tema soovi pingutada (Omoto *et al* 2010);
8. Saadavad tasud. Tasud võivad olla nii sisemised kui ka välimised (Wilson & Musick 1999). See, mida vabatahtlik toob tööturule, sõltub sellest, mida ta saab vastutasuks – kui see teda ei rahulda, siis tõenäoliselt ta eemaldub tööturult (Wilson & Musick 1999).

Raska (2007) järgi on igal teguril, sündmusel või protsessil ühiskonnas selgelt sotsiaalne tähendus ja tagapõhi. Kokkuvõtvalt on ka vabatahtlik tegevus käsitletav protsessina, mis suurendab läbi oma kollektiivse olemuse sotsiaalset kapitali, kuid mis kujuneb ja püsib erinevate tingimuste ja võimaluste koosmõjus. Eestis on vabatahtliku tööga aasta jooksul seotud keskmiselt kolmandik elanikest (Uus jt 2013), kuid milline on siseturvalisusvaldkonda vabatahtlikult panustajate tagapõhi eeltoodud kaheksa näitaja lõikes (sh motivatsioon), ei ole teada. Kuigi teatavad materiaalsed hüvitised on siseturvalisusvaldkonna vabatahtlikele Eestis ette nähtud (vt. lk 37), omavad need eeltoodud teoreetilistele allikatele tuginedes vabatahtlike puhul pigem marginaalset

tähendust. Seetõttu analüüsitakse järgnevalt käesolevast alapeatükist saadud teoreetilistele käsitlustele tuginedes erinevaid motivatsiooniteooriaid eesmärgiga selgitada välja potsentsiaalselt vabatahtlike motivatsiooni soodustada ja pärssida võivad tegurid.

### 1.1.2. Motivatsioon vabatahtlikus tegevuses

Mõiste “stiimul” võeti kasutusele juba 20. sajandi alguses (Leary 2004) ning selle järgselt on motivatsiooni palju uuritud: esmalt käsitleti seda kui sisemist seisundit, vajadust või tunnetust, mis sunnib inimest tegutsema, hiljem aga kui eesmärkidest juhitud käitumist (Covington 2000b). Termin ise tuleneb ladinakeelsest sõnast “*movere*”, mis tähendab “liikuma” (Kreitner 1992:166). Eesti keele seletav sõnaraamat (www.eki.ee) annab sellele vasteks järgmise definitsiooni: motivatsioon on motiivide kogum, mis ajendab inimest mingil viisil toimima. Eestikeelne termin on vastavuses motivatsiooni kõige üldisema tähendusega, nt ka Covingtoni (2000a) järgi peetakse motivatsioonist kõneldes enamasti silmas põhjuseid, mis ajendavad inimest käituma. Veelgi lihtsama definitsiooni pakub *Cambridge Advanced Learner's Dictionary* (2013), mille järgi motivatsioon on “vajadus või põhjus millegi tegemiseks”. Vaatamata mõiste lihtsusele, on motivatsiooni puhul siiski tegemist keeruka nähtusega, mis hõlmab kahte käitumise põhiaspekti - selle energiat ja selle suunda (Elliott & Thrash 2001) ning mille peamiseks kognitiivseks mehhanismiks on inimese võime ennast eesmärgist ja sellega seonduvatest väljakutsetest mõjutada ning oma saavutustele hindavalt reageerida (Bandura 1994). Eelmisest alapeatükist ilmnas, et kestva vabatahtliku tegevuse puhul omavad teiste hulgas olulist mõju suhted, mis peegeldavad indiviidi motivatsiooni sh oodatavat kasu ning isiku prosotsiaalseid omadusi (vt lk 11) – edasiselt vaadeldakse erinevaid motivatsiooniteooriaid eesmärgiga mõista motiivide olemust vabatahtliku tegevuse puhul siseturvalisuse kontekstis.

Motivatsiooni uurimine on pika ajalooaga (vt Tabel 1) ning kuigi mitmeid vanemaid teooriaid on erinevatel põhjustel kritiseeritud, nt Maslow teooriale on ette heidetud vähest empiirilist tõestust (Kreitner 1992:167) ning Gardner (1977) on kritiseerinud Herzbergi motivaatsiooniteoreid, on need teooriad kasutust leidnud ka kaasaegsetes uuringutes (nt Warner, Newland & Green 2011; Sommerfeldt 2010) ning aitavad autori hinnangul mõista motivatsiooni olemust ning selle uurimise rõhuasetuse muutust aja jooksul. Nende teooriate järgselt seondub motivatsioon peamiselt inimeste vajaduste, eesmärkide, saavutuste, ootuste ning tasudega – suuremal või vähemal määral põhinevad ka kaasaegsed

käsitlused kõige üldisemalt samadel teguritel. Motivatsiooni seostamine siseturvalisusvaldkonna juhtimise konkreetse kontekstiga on autori arvates võimalik eelnimetatud analüüsikategooriate (vajadused, eesmärgid, jm) tasandil, näiteks riigiasutuste ja kaasatud vabatahtlike mõõdetavad ühiseesmärgid on tulesurmade vähendamises, kogukonna turvatunde tõhustamises jms, kus siseturvalisusvaldkond eristub teistest riigi tegevusvaldkondadest (vt 1.1.3).

Tabel 1. Motivatsiooniteooriate lähtekohti kronoloogilises järjestuses (autori koostatud)

Autor	Põhisisu
Thondlike 1911	Kui stiimuli ja tagajärje suhtele järgneb soovitud olukord, siis sellise suhte tugevus suureneb, ebasoovitava olukorra järgnemisel aga väheneb (Thondlike 1911 ref. Graham & Wiener 1996:67).
Lewin 1935	Motiveeriv jõud on seda suurem, mida lähemal ollakse eemärgile ning selle saavutamisel pinge kaob (Lewin 1935 ref. Graham & Wiener 1996:69).
Hull 1943	Kui stiimuli - tagajärje suhe tugevneb, tekivad harjumused – need ärgitavad organismi vastavalt käituma, muutudes psühholoogilisteks vajadusteks (Hull 1943 ref. Graham & Wiener 1996:67).
Maslow 1943	Inimeste põhivajadused on paigutatud suhtelise mõjuvõimsuse viieastmelisse hierarhiasse, mille madalaimal astmel asuvad füsioloogilised vajadused ning järgnevad turvalisuse, armastuse, tunnustuse ja eneseteostuse vajadused - ühtede vajaduste rahuldamisel tekivad koheselt teised, kõrgemad vajadused (Maslow 2007:80).
McClelland 1953	Motivatsioon seostub inimeste kuulumisvajaduse, saavutusvajaduse ja võimuvajadusega (McClelland 1953 ref. Kreitner 1992:172). Neist olulisim on saavutusvajadus, mis ajendab inimest saavutama paremaid tulemusi, lahendama keerulisi probleeme ning eelistama vastutusrikkaid olukordi (McClelland 1953 ref. Vadi 2001:97).
Rotter 1954	Ootused võib jagada oskustest sõltuvaks ja juhusest sõltuvaks, kuid edu ootus on kujundatud varasemate kogemuste kaudu kas kindlas situatsioonis või sarnastest tingimustes (Rotter 1954 ref. Graham & Wiener 1996:70-71).
McGregor 1957	Y teooria järgi on pühendumine eesmärgile funktsioon, mis põhineb eemärgi saavutamise saadaval tasul (McGregor 1985:47). Väliseks motivatsiooniks ( <i>Extrinsic Motivation</i> ) on tasud või karistused (McGregor 1957 ref. Heil, Bennis & Stephens 2000:92). Sisemised tasud ( <i>Intrinsic Rewards</i> ) ei ole väliselt kontrollitavad, need seisnevad eesmärgi saavutamises ning tegevuses endas (McGregor 1957 ref. Heil jt 2000:95).



Tabeli 1 järg

Vroom 1964 Porter & Lewler 1968	Töötaja usku töö tegemise ja tulemuse saavutamise vahelisse seosesse peegeldab tema poolt tajutav vahendlikkus (Vroom 1964 ref. Johnson 2009) ning tema tulemuslikkus on kõrgeim, mõistes, mida temalt oodatakse, tal on võimalused ja oskused seda ootust täita ning ta saab selle eest enda jaoks atraktiivset tasu (Porter & Lawler 1968 ref. Johnson 2009).
Kelley 1973	Käitumise põhjuslikkus on tingitud: 1) konsensusest, 2) eristumisest, 3) järjepidevusest, millest konsensus seostub teiste inimestega (sh võrdlus), eristumine teiste ülesannetega (soorituse erinevused) ning järjepidevus ajaga (stabiilsus sooritamisel) (Kelley 1973).
Herzberg 1959	Rahulolu põhjustavad motivatsiooni - tegurid ning need on mõjutatud töö iseloomust ja sisust. Rahulolematust põhjustavad hügieeni – tegurid on aga rohkem mõjutatud töövälisest teguritest ning nende olemasolu tekitab motivatsiooni vähenemise. (Herzberg 1959 ref. ShaemiBarzok jt 2012)
Deci & Ryan 1985	Inimesed on aktiivsed, kasvule orienteeritud organismid, kes loomupäraselt kalduvad oma psühholoogilise arengu suunas (Deci & Ryan 2000). Vajadustest on peamised ja universaalsed kompetentsuse, sõltumatus ja autonoomia vajadused (Deci & Ryan 2008).
Wiener 1986	Põhjuslikkusel on kolm dimensiooni: lookus, stabiilsus ja kontrollitavus. Lookus viitab käitujast lähtuval või välisele põhjusele; stabiilsus ajalisele muutumatusele ning kontrollitavus ulatusele, mil määral põhjus muutub tahtest sõltuvalt.
Bandura 1994	Inimeste käitumine põhineb nende uskumusel oma suutlikkusesse ning tulemuse tõenäosusesse.

Tabelis 1 esitatud motivatsiooniteooriate lähtekohti vaadeldes võib autori hinnangul igast etapist leida mõne kasuliku idee ja sõnastada siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike uurimise ja/või kaasamisega seotud lisaküsimusi. Näiteks lähtudes Hull'i (1943) stiimuli ja tagajärje väitest võib küsida, mida ja kuidas teha, et vabatahtlik tegevus muutuks/jääks vabatahtlike harjumuseks ja psühholoogiliseks vajaduseks? Liikudes nüüdisaegsemate käsitluste juurde (nt Bandura 1994) võib küsida, mida Siseministerium saab koos ametitega riigi ja regioonide tasandil teha, et vabatahtlikud usuksid senisest rohkem oma suutlikkusesse ja seatud tulemuseesmärkide saavutamise tõenäosusesse?

**Vajaduste** kui motivaatorite kategooriat täpsemalt vaadeldes on oluline märkida, et Maslow tõi oma teooria puhul välja ka keskkondlike jõudude mõju vajadustele (2007:70)

ning on tõestatud, et inimvajadused erinevad vastavalt kultuuriruumile (Nevis 1983). See on kooskõlas ka vabatahtliku tegevuse teoreetiliste seisukohtadega, millede järgi mitmed sotsiaaldemograafilised näitajad mõjutavad vabatahtlikuna tegutsemist (vt lk 13 - 14). Maslow teine seisukoht, et enamus käitumist on mitmeselt motiveeritud (Maslow 2007:97) leiab autori hinnangul kinnitust ka kaasaegsetes vabatahtlike motivatsiooni seletada püüdvas käsitlustes (Clary *et al* 1999; Cnaan & Goldberg-Glen 1991). Samas ei saa pikaajalise vabatahtliku tegevuse puhul nõustuda tema seisukohaga, mille järgselt vajaduse rahuldamine toob kaasa kõrgema vajaduse tekkimise (vt Tabel 1), kuna tekib küsimus, millal vabatahtliku tegutsemisvajadus on rahuldatud määrani, et tegevus lõpetada - Maslow teooria järgi peaks vajaduse rahuldamine tooma kaasa koheselt teise, kõrgema vajaduse tekkimise ning varasema olemast lakkamise. Eestis on vabatahtlike uurimisel toodud välja eelkõige saavutus- ja kuulumisvajadusega seonduvad motivaatorid (Uus jt 2013). Saavutusvajadus hõlmab suhteliselt stabiilset püüdlemist edu suunas (Graham & Wiener 1996:70), kuulumisvajadusega aga seostub soov kuuluda gruppidesse, sõlmida sotsiaalseid sidemeid ja olla armastatud (McClelland 1953 ref. Kreitner 1992:172).

On oluline märkida, et vajadusi on käsitletud motivatsiooniteooriates väga erinevalt, kuid üldisemalt võib need jagada psühholoogilisteks ja füsioloogilisteks ning sisemisteks vajadusteks ja omandatud vajadusteks (Deci & Ryan 2000). Deci & Ryan (2000) rõhutavad, et vajadused täpsustavad psühholoogiliseks kasvuks, terviklikkuseks ja heaoluks vajalikke tingimusi. Kuigi vajadused võivad olla indiviidide puhul väga erinevad (Vallerand 2001), on need inimestele omased ning nende teadmine aitab määrata, kuivõrd olemasolev keskkond (tingimused) on sobilikud indiviidi rahuloluks ja tegutsemiseks. Deci ja Ryani (2008, 2000, 1985) enesemääratluse teooria järgi jaguneb motivatsioon autonoomseks motivatsiooniks, mis koosneb sisemisest ja välisest motivatsioonist ning kontrollitavaks motivatsiooniks, mis koosneb välisest regulatsioonist ja ülekantud regulatsioonist. Uurijad on üldjuhul käsitlenud sisemisi ja välimisi ajendeid kui üksteist välistavaid - ehk kõrge sisemise motivatsiooniga indiviid peaks olema kindlasti madala välise motivatsiooniga, kuid uuemad uurimused annavad tõestust sisemise ja välise motivatsioonitüübi kooseksisteerimisele (Hayenga & Corpus 2010).

**Tasu** kui motivaator on kesksel kohal mitmete autorite puhul (vt Tabel 1) ning vabatahtliku tegevuse puhul on selle roll huvitav, kuivõrd tasu oma tegevuse eest ei saada. Teistest erinevalt käsitleb McGregor (1957) tasusid sisemiste või välimistena, millest

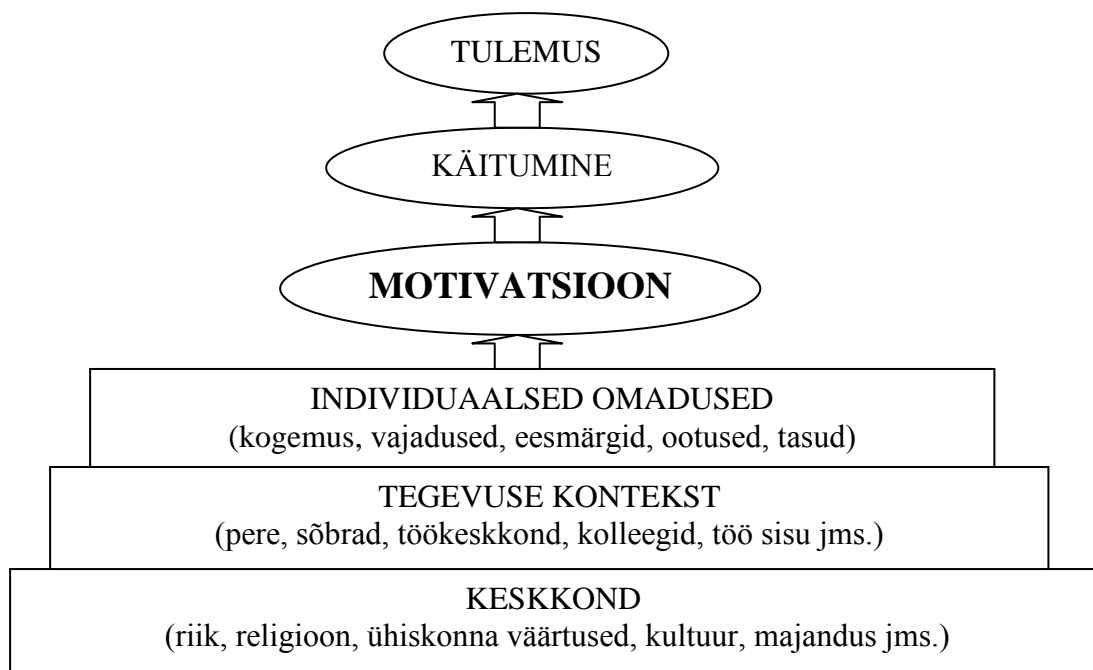
autori hinnangul seonduvad vabatahtliku tegevuse olemusega just sisemised, kus tasu on pigem mitterahaline ning seostatav tegevusest endast saadava sisemise rahuloluga (vt 1.1.1). McGregor (1957 ref. Heil jt 2000:95) on seisukohal, et sisemiste tasude saamist soodustavat või pärssivat välist keskkonda on võimalik kujundada - seega on tegutsevate vabatahtlike puhul rahulolu pakkuv või rahulolematust tekitav tegevuskeskkond üks võimalik indikaator leidmaks tegureid, millised tegurid motiveerivad ja millised pigem pärssivad tegutsemisoovi.

**Ootused** seonduvad nii õnnestumise kui ka tasu saamisega (vt Tabel 1), mis igapäevaelus on autori hinnangul seotud tegevusest oodatavate tulemustega. Mitmed autorid usuvad, et motiivid on seotud erinevate ootustega: Kreitneri järgi (1992:212) on inimesed motiveeritud käituma viisidel, mis toodavad soovitud kombinatsioone oodatavatest tulemustest; Graham ja Wiener (1996:70) usuvad, et valitud käitumine sõltub sellest, millisena tajutakse tõenäosust soovitud eesmärgini jõuda ning Lambright (2010) järgi on motivatsiooni eelduseks usk, et piisav pingutus tagab õnnestumise. Ootuste olulisus vabatahtliku tegevuse puhul kerkib autori arvates esile ülesannete täitmisel (nende õnnestumisel) ning sellega on seotud vabatahtlikule loodud võimalused ja talle antud vahendid. Lambright (2010) toob välja, et motivatsioon on madal nii võimaluse, vahendi kui oskuse puudumisel ning autor on seisukohal, et vabatahtlikke juhtival organisatsioonil on keskne roll eelnimetatud komponentide kindlustamisel. Tasu saamine vabatahtlike puhul võib olla nii sisemine kui ka väline (vt lk 8), ning võib pidada tõenäoliseks, et ülesande raskendatud täitmine vahendlikkuse puudumise tõttu mõjutab pärssivalt vabatahtliku tegevusele. Ka Johnson (2009) toob välja töötaja vajaduse kogeda tingimuste kombinatsiooni, mis soodustavad tulemuse saavutamist, Vadi (2001:101) aga nimetabki optimaalseks olukorda, kus on leitud organisatsiooni ja töötaja ootuste ning nende realiseerimiseks vajalike ressursside vaheline tasakaalupunkt.

**Eesmärgil** põhinev motivatsioon on juhitud enesemõjutamise protsessidest, mis hõlmavad rahuldusel või mitterahuldusel põhinevaid reaktsioone oma sooritusele, tajutud eneseefektiivsust eesmärgi saavutamisel ning eesmärkide kohandamist edu korral (Bandura 1994). Vabatahtlike töö kontsektis omab eesmärkide püstitamine autori hinnangul seost eelkõige riigi ja vabatahtliku vahelise suhtega, kuna töö eesmärgid seatakse valdkonna juhtide poolt ning töö tulemus sõltub sellest, kuivõrd vabatahtlik end nende eesmärkidega seostab ja oma tegevust nendele vastavalt planeerib. Sweet, Fortier, Strachan & Chris

(2012) toovad eesmärkide planeerimisega seoses välja olulise tegurina indiviidi veendumuse ületada ülesandega seotud takistused ning organiseerida aega ja vastutust selle tegevusega seoses – autor usub samuti, et vabatahtliku veendumus oma suutlikuses võetud kohustuse täitmise osas aitab motivatsiooni säilimisele ja seeläbi tegevuse jätkamisele kaasa. Siseturvalisusvaldkonna poliitikadokumentides sõnastatud riigi eesmärkide ja vabatahtlike kui indiviidide sisemiste eesmärkide lõimimine on kompleksem inimvara juhtimise võimekusega seotud uurimisteema (vt Kasemets ja Oppi 2013: 144, 146-147), mille mõningaid näitajaid vaatleb autor vabatahtlike ootuste, rahulolu ja ettepanekute perspektiivist lähtudes (vt 2.1, 3.1).

Eeltoodud teoreetiliste seisukohtadele tuginedes võib üldistavalt välja tuua, et motivatsioon kujuneb nii keskkonna kui ka individuaalsete omduste pinnalt ning on mõjutatud erinevatest teguritest ja nende koostoimest (vt Joonis 1). Autori hinnangul võib eelnevale tuginedes motivatsiooni kirjeldada teatud määral hierarhiliselt, kus kõige laiemat mõju avaldavad üldine keskkond ning tegevuse kontekst, millele omakorda toetuvad individuaalsed mõju omavad tegurid.



Joonis 1. Motivatsiooni kujunemine (autori koostatud)

Võttes kasutusele käesolevas töös eelpool esitatud motivatsiooni mõiste, on **vabatahtlike motivatsioon** defineeritav kui “ajend teha vabatahtlikku tööd”. 1991. aastal viisid Cnaan ja Goldberg-Glen läbi laiapõhjalise akadeemilise kirjanduse analüüsi vabatahtlike motivatsioonist ning jõudsid järeldusele, et varasemad uuringud olid liialt kirjeldavad ega omanud piisavat empiirilist tõendust. Nende uuringu tulemuseks oli mudel, mis lähtus seisukohast, et vabatahtlikud on motiveeritud erinevatest, omavahel kattuvatest motiividest, mis on samaaegselt nii altruistlikud kui ka egoistlikud - vabatahtlikud ei erista motiive üksteisest ega käitu vastavalt kindlale motiivile (Cnaan & Goldberg-Glen 1991).

Mitmed teisedki autorid (Esmond & Dunlop 2004; Clary *et al* 1998) on seisukohal, et vabatahtlikud on motiveeritud erinevatest motiividest või nende kombinatsioonidest. Kaasajal enam kasutust on leidnud funktsionaalne teooria (Omoto *et al* 2010; Clary & Snyder 1999; Clary *et al* 1998; Omoto & Snyder 1995), mille keskseks ideeks on, et inimesed võivad sooritada ja sooritavadki samu tegevusi erinevate psühholoogiliste funktsioonide täitmiseks. Vabatahtliku tegevuse puhul on need funktsioonid seotud väärtuste, karjääri, mõistmise, täiustumise, kaitse ja sotsiaalsusega alljärgnevalt (Clary & Snyder 1999, Clary *et al* 1998):

1. Väärtuste vajaduse puhul tegutseb indiviid vabatahtlikuna väljendamaks kõrgemaid psühholoogilisi väärtusi või tegutsemaks nende ajel, nt humanitaarsed väärtused.
2. Mõistmise vajaduse puhul tegutseb indiviid vabatahtlikuna, et maailma paremini mõista või selleks, et kasutada oskusi, mis jääksid muidu tagaplaanile.
3. Täiustamise vajaduse puhul indiviid areneb psühholoogiliselt vabatahtliku tegevuse käigus.
4. Karjääri vajaduse puhul on indiviidil eesmärk omandada läbi vabatahtliku tegevuse karjääriga seotud kogemusi.
5. Sotsiaalse vajaduse puhul aitab vabatahtlik tegevus indiviidil tugevdada oma sotsiaalseid suhteid.
6. Kaitsevajaduse puhul kasutab indiviid vabatahtlikku tegevust oma negatiivsete tunnete mahasurumiseks (nt süütunne) või oma personaalsete probleemide lahendamiseks.

Funktsionaalse teooria järgselt seovad inimesed end vabatahtliku tegevusega kindlate vajaduste rahuldamiseks või eesmärkide saavutamiseks (Omoto *et al* 2010; Clary &

Snyder 1999; Omoto & Snyder 1995). Selline tegevus on multimotivatsioonilise iseloomuga, ehk erinevad vabatahtlikud tegutsevad erinevate eesmärkide toimetel ning ühel ja samal vabatahtlikul võib olla mitu erinevat eesmärki, mis viitab huvitavale altruismi ja egoismi segule vabatahtlikus tegevuses (Clary & Snyder 1999). Vabatahtliku tegevuse tulemused sõltuvad aga sellest, kui hästi on suudetud tagada motivatsiooni realiseerumine (Clary & Snyder 1999). Vajaduste tähtsusest oli lähemalt juttu käesolevas töös lk 18 ning kitsamalt vabatahtliku töö kontekstis muutub autori hinnangul oluliseks, kuivõrd tegevuse kontekst (käesoleva töö raames siseturvalisus) neid vajadusi mõjutab.

Sarnaselt Pennerile (2002), jaotavad ka Clary ja Snyder (1999) vabatahtliku tegevuse protsessi kolme ossa – kavatsus tegevust alustada, rahulolu oma käsiloleva kogemusega ning edasise tegevuse jätkamise soov. Clary ja kolleegid (1998) usuvad, et psühholoogilistele funktsioonidele tuginev inimeste värbamine aitab säilitada vabatahtlike tegevuse juures pikemaajaliselt, kuna nad rahulduvad oma tegevuses määrani, mil see teenib neid funktsioone ning nad ka plaanivad jätkata määrani, mil see tegevus jätkab nende funktsioonide teenimist (Clary *et al* 1998). Finkelstein ja Brannick (2007) on sarnaselt Clary ja kolleegidega (1999; 1998) seisukohal, et tegevusest saadav positiivne kogemus (eriti tegevuse alguses) aitab kaasa vabatahtliku identiteeti kujunemisele ning mõjutab seeläbi tegevuse kestvust (Finkelstein, Penner & Brannick 2005). Seega võib motivatsioon olla erinev näiteks tegevuse alustamisel ning selle tegevusega jätkamisel ning põhiprintsiibiks on, et otsused ja käitumine sõltuvad individuaalse motivatsiooni ja vabatahtliku keskkonna pakutavate võimaluste vastavusest (Clary & Snyder 1999). Sobiva keskkonna olemasolu ja rahulolu oma kogemusega mõjutavad seega tegevusega jätkamist ning võimaldavad nõustuda Finkelsteiniga (2008), kelle hinnangul enam rahulolevad vabatahtlikud jäävad samasse organisatsiooni tõenäoliselt pikemaks ajaks.

Clary ja Snyder (1999) on vabatahtlike motivatsiooni uurides jõudnud järeldusele, et kõige enam motiveerivad vabatahtlike tegutsema vajadused, mis põhinevad väärtustel, mõistmisel ning täiustumisel, kõige vähem aga sotsiaalsusel, karjääril ning kaitsel põhinevad (Clary & Snyder 1999). Tuginedes motivatsiooniteooriates väljatoodule, on need vajadused seostatavad sisemiste motivaatoritena, ent siiski on autori hinnangul oluline pidada töö empiirilise osa läbiviimisel silmas ka uuemaid seisukohti, mille järgi

sisemine ja väline motivatsioonitüüp toimivad ülesandele pühendumisel koos. Funktsionaalsete vajaduste kehtivust testib autor töö empiirilises osas.

Motiveeritud käitumine on eeltoodust nähtuvalt inimesele omane igas käitumise etapis ning sellel on oluline roll nii tegevuse planeerimisel, alustamisel, lõpetamisel kui ka oma tulemuste hindamisel. Autor järeldab teoreetilist osa kokku võttes, et tegevusega kaasnevad keskkonna ja olude muutused või saadud kogemus mõjutavad motivatsiooni ning selle läbi edasist käitumist. Kuna motivatsioon on dünaamiline ja keerukas, vaadeldakse selle mõistmiseks siseturvalisuse vabatahtlike kaasamise kontekstis järgnevalt vabatahtliku töö kui ühe käitumisvormi ja motiivide vahelisi seoseid teaduskirjanduses ning selle pinnalt uuritakse empiirilisel valdkonna vabatahtlike motivaatoreid.

### **1.1.3. Vabatahtlike motivatsiooni roll Eesti siseturvalisuse kontekstis**

Motivatsioon aktualiseerub käitumisena peaaegu alati suhtes olukorra ja teiste inimestega (Maslow 2007:69), mis tähendab, et inimesele on omane olla ka igas oma tegevuses kui olukorras motiveeritud. Käesolevas osas näidatakse, kuidas asetub vabatahtlike motivatsioon siseturvalisuse konteksti.

Mõisted sisejulgeolek ja siseturvalisus on erialases kirjanduses sageli kasutatavad, samas on nende tähendus varieeruv ning lai, mitmel pool kasutatakse neid ka samatähenduslikena. Käesoleva töö raames annab siseturvalisusele kontekstuaalse raamistiku Siseministeeriumi valitsemisala arengukava, mille järgi “siseturvalisus hõlmab Siseministeeriumi juhitud valitsemisalas sisejulgeoleku tagamisega seotud tegevusi” ning selle oluline osa on riigi sisejulgeolekupoliitika kujundamine (VAAK 2014). Valdkonnas viivad tegevusi ellu politsei- ja piirivalveamet (edaspidi PPA), päästeamet (edaspidi PA), häirekeskus ning kaitsepolitsei (VAAK 2014). Laiemalt seost vabatahtlike panuse ja siseturvalisusvaldkonna vahel aitab aga mõista Kasemetsa ja Oppi (2013) turvalisuspoliitika põhisuundadest esile toodud definitsioon, mille järgi “turvalisus on paljude kaasabil loodav ühiskonna seisund”. Kuivõrd eelnimetatud valdkondadest kaasavad oma tegevustesse vabatahtlikke PPA ja PA, keskendutaksegi käesoleva töö raames just nendele.

Kõige ilmekamalt kerkivad motivatsiooniga seotud küsimused üles olukordades, kus on vajalik inimesi suunata või juhtida. Teoreetilise seose leidmisel vabatahtlike motivatsiooni ja siseturvalisuse konteksti vahel tuleb autori hinnangul lähtuda põhimõttest, et vabatahtlike ressursi juhtimine on Eestis Siseministeeriumi pädevuses (vt 2.2). Kasemets ja Oppi (2013) järgi moodustub Eesti siseturvalisusvaldkond kui teadmiste süsteem erinevatest juhtimistasanditest (strateegiline valitsemine, kesktasandi juhtimine ja operatiiv-taktikaline juhtimine), ning kõikide tasandite üheks keskseks osaks on ka inimvara juhtimine. Inimvara (*Human Asset*) on laiem mõiste, kuid kätkeb endas ühe mõõtmena inimeste võimetekohase ja efektiivse rakendatuse ühiskonna arengusse ning lisaks intellektuaalsetele ja sotsiaalsetele varadele on selle osaks ka motivatsioonilised varad (IVAR 2010). Vabatahtlikud päästjad ja abipolitseinikud tegutsevad organiseeritult ning eelnimetatud juhtimistasandite suuniste kohaselt, lisaks omab nende tegevusele tulenevalt Päästeseadusest (PäästeS) ja Abipolitseiseadusest (APoS) puutumust eelkõige koostöö ja finantseerimise osas ka kohaliku omavalitsuse tasand. Autori hinnangul moodustavad siseturvalisuse valdkonna vabatahtlikud seega osa siseturvalise eesmärkide saavutamise seotud inimvarast ning nende motivatsiooni mõjutavate tegurite mõistmine aitab kõige üldisemalt kaasa teadmispõhise juhtimise rakendamisele.

Siseturvalisusalased starteelilised dokumendid (vt 2.2) rõhutavad suuremat vabatahtlike kaasamise vajadust siseturvalisuse tagamisel. Kaasamise laiem teoreetiline raamistik hõlmab nelja komponenti (Kasemets, Lepp ja Dsiss 2012 järgi):

1. Huvirühmade kaardistamine ja kaasamiskava koostamine eemärgiga selgitada välja, kelle elu otsus mõjutab, kuidas mõjusid hinnata ja kuidas kodanikeühendusi kaasata;
2. Huvirühmade informeerimine riigi poolt;
3. Konsulteerimine huvirühmadega (nende arvamuste ja ettepanekute kuulamine);
4. Osalus, mis hõlmab huvirühmade õiguse ja võimaluse osaleda otsuste tegemise protsessides.

Sidustades kaasamise etapid vabatahtlike motivatsiooni ja selle rolliga, võib leida mitmeid vastastikust puutumust omavaid tegureid. Autori hinnangul on kaardistamise ja informeerimise roll motivatsiooni kujunemisel käsitletav riigipoolse välise keskkonna ja tingimuste loomisena, kuivõrd näitab riigi kui juhi teadlikkust siseturvalisusvaldkonna



vabatahtliku sektori osalistest ning neid mõjutada võivatest otsustest. Informatsioonile ligipääs vabatahtlike poolt on aga aluseks muuhulgas riigi eesmärkide teadvustamisele ja omaks võtmisele (vt 1.1.2), samuti on Mowen ja Sujan (2005) tuvastanud seose nt vabatahtlike karjääriga seotud motiivide ja informatsioonile ligipääsu vahel. Seetõttu võib pidada huvirühmade kaardistamist ja informeerimist kui riigipoolset initsiatiivi vabatahtlike motivatsioonile mõju avaldavaks teguriks. Konsulterimise ja osaluse puhul on tegemist partnerlussuhtega (Lepa, Illing, Kasemets, Lepp ja Kallaste 2004), kus arvamuste ja ettepanekute esitamist ning aktiivset osalemist võib samuti seostada erinevate motivatsiooniliste teguritega – nt eesmärkide seadmise, ootuste ja ka vajadustega (vt 1.1.2).

Lisaks eeltoodud laiemale raamistikule omavad autori hinnangul vabatahtlike juhtimisel siseturvalisuse valdkonnas tähtsust veel mitmed tegurid. Wilson & Musick (1999) on seisukohal, et palgaline ja vabatahtlik töjõuturg sarnanevad üksteisega turule toodava kapitali poolest. Kuigi mitmed palgalise töjõuturu võimalused töötajate motiveerimiseks ei ole kättesaadavad vabatahtlikule sektorile (Haivas, Hofmans & Pepermans 2012; Millette & Gagné 2008; Grube & Piliavin 2000), omavad mõlemas sektoris olulist tähendust tööst saadavad sisemised tasud (Ferreira, Proença & Proença 2012). Sisemised tasud võivad olla erinevad ning juhtide ülesanne on mõista motivatsiooniga seotud psühholoogilisi protsesse, kui nad soovivad oma töötajad edukalt suunata organisatsiooni eesmärkide täitmiseni (Kreitner 1992). Seetõttu on vabatahtliku tegevuse raames lisaks vabatahtlike värbamisele oluline ka nendega tegelemine, nt Espenberg, Puolokainen ja Varblane (2013) on toonud vabatahtlike seltside hääbumise ja marginaliseerumise põhjusena välja just nendega vähese tegelemise. Vabatahtlike kaasamise (sh teavitamise, konsulterimise ja osalemise praktika) puudused ning sellest tulenev kõrvalejäämine aga tähendab tihti ka vabatahtliku lahkumist, mis toob kaasa oskuste ja teadmiste kaotust kogu siseturvalisuse vabatahtlikule sektorile ning sellega kaasnevaid lisakulutusi.

Mitmed teisedki autorid (Jacobsen, Carlton & Monroe 2012, Warner *et al* 2011, Finkelstein 2005, Finkelstein & Brannick 2007) rõhutavad vabatahtlike organisatsioonis püsimise ja motivatsiooni hoidmise puhul rahulolu rolli. Tugevaimat mõju rahulolule ja pikemaajalisele sidususele vabatahtliku tegevusega omavad kogemusel põhinevad situatsioonilised tegurid (Gazely 2012), mis annab aluse oletada, et negatiivsed kogemused mõjuvad motivatsiooni pärssivatena. See järeldus on kooskõlas ka mitmete motivatsiooniteooriate seisukohtadega (vt 1.1.2). Warner jt (2011) toovad välja, et oma

organisatsiooniga tihedalt seotud vabatahtlikud on enam rahulolevad ning jätkavad tõenäolisemalt oma tegevust kui need, kes oma organisatsiooniga rahul ei ole. See on kooskõlas ka Espenbergi jt (2013) uuringu tulemustega ning Oostlander ja kolleegide (2013) järeldusega, et organisatsioonisisene isoleeritus on üks vabatahtlike motivatsiooni vähendavatest teguritest. McAllum (2014) toob samuti välja, et vabatahtlikud integreerivad nii organisatsiooni kui ka selles valitsevad suhted oma arusaama tehtavast tööst, mis omakorda kujundab nende identiteeti ja tegevust ning millest sõltub töö tähendus vabatahtlikule endale. Eesti siseturvalisusvaldkonna vabatahtlikud on tihti seotud rohkem kui ühe organisatsiooniga - nii oma vabatahtliku seltsi kui ka organisatsiooniga, mille juures nad oma ülesandeid täidavad ning seetõttu võib olla keerukas nende rahulolu säilitamine mitme organisatsiooni tasandil. Lora jt (2002) on seisukohal, et juhtide ja koordinaatorite tegevuse aluseks on mõistmine, miks inimene huvitub vabatahtlikust tööst - seejärel on võimalik suunata oma tegevus sihtgrupi eesmärkide ja motiivide rahuldamisele. Rahulolevad vabatahtlikud toodavad organisatsioonile aga lisandväärtust nt ka uute vabatahtlike värbamise kaudu (Warner *et al* 2011).

Kokkuvõtvalt on vabatahtlike motivatsioon siseturvalisuse valdkonnas vaadeldav läbi siseturvalisusasutuste juhtimise (eelkõige inimvara juhtimise) ja vabatahtlike kaasamise neid puudutavate otsuste kujundamises. Võib asuda seisukohale, et mõlema protsessi õnnestumise aluseks on kõige üldisemalt motiveeritud üksikisikud, kelle motivatsiooni ning rahulolu soodustavate/pärssivate tegurite süsteemne analüüs on aluseks nii ametnike kui vabatahtlike teadmispõhisele juhtimisele (sh kaasamise planeerimine) ja seeläbi suuremale edule ka vabatahtlike ja nende organisatsioonide juhtimise tegevuse õnnestumisel ning samuti turvalisupoliitika eesmärkide saavutamisel "rohujuure tasandil", kus vabatahtlikud tegutsevad.

## 1.2. Varasemad teemakohased Eesti ja rahvusvahelised uuringud

Autorile teadaolevalt on Eestis siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike tegutsemismotiive seni vähe uuritud. Kuigi vabatahtlikud uurimisobjektina on järjest enam leidnud käsitlemist bakalaureuse- ja magistritöodes, ei ole käseoleva töö eesmärgi ning fookusega sarnast uuringut varasemalt Eestis läbi viidud. Järgnevalt on toodud valik Eesti ja teiste riikide

uuringuid, millel on puutumus käesoleva magistritöö eesmärgi, uurimisülesannete ja -küsimustega.

Päästevaldkonnas käesoleva tööga enam puutumust omavaks uuringuks Espenbergi jt (2013) poolt läbiviidud uurimus, mis käsitles päästeala vabatahtlike tegevuse korraldamise raames osaliselt ka nende tegutsemise motiive. Uuringu järgi on vabatahtlike päästjate motivatsioon väga tihedalt seotud oma kogukonna kaitsmisega. Samuti peeti oluliseks, et omavalitsus suudaks tehtut hinnata ning arengut soosida ning toodi välja, et olemetingimuste parandamine oleks motivatsiooni tõstmisel oluline. Pärssivate teguritena nimetati riigi poolt kehtestatud ning kohustusena mõjuvaid nõudeid mõõdetavateks tulemusteks, ebekorrapäraseid koolitusi, vähest “meie-tunnet” ning vähest läbikäimist teiste seltsidega. (Espenberg jt2013)

Rahvusvaheliselt on leitavad üksikud uuringud vabatahtlikest tuletõrjajatest, mis on läbi viidud peamiselt Ameerika Ühendriikides ja Austraalias. Liao-Troth (2005) uuris Ameerika Ühendriikides nende motiive, kasutades funktsionaalset teooriat, psühholoogilise lepingu teooriat ning isiksuse analüüsi eesmärgiga leida nende omavahelised seosed. Uuringu tulemusel ei leitud seoseid nende kontseptsioonide vahel, kuid tõestati, et vabatahtlike tuletõrjajate peamised motivaatorid olid nooremas vanuserühmas karjäär ning vanemas mõistmise funktsioon (Liao – Troth 2005). Siiski on kitsaskohti nimetatud uuringu järelduste üldistamisel Eestile, kuna uuringu fookuses oli pigem üldisem vabatahtlik tegevus, mitte niivõrd tegevuse spetsiifiline sisu, samuti moodustasid valimi ametialaselt kõrgemal positsioonil olevad isikud, kelle tööülesanded erinesid Eesti vabatahtlike päästjate omadest oluliselt.

McLennan ja Birch (2008) uurisid vabatahtlike tuletõrjajate motiivide ja vanuse vahelisi seoseid Austraalias. Nende uuringu tulemus näitas, et inimesed hakkavad vabatahtlikeks tuletõrjutateks ajendatuna enesele, turvalisusele ja kogukonnale orienteeritud motiivide segust (McLennan & Birch. 2008). Sarnaselt Liao – Troth (2005) uuringuga oli vanusel teatav seos motiividega – ka McLennan ja Birch (2008) uuringus oli nooremale vanusegrupile (18-34) omane enesele orineteeritud motivatsioon ehk kaasaskäivad personaalsed hüved nagu karjääri edendamine, oskuste omandamine, väljakutsed ning sotsiaalsed sidemed. See uuring käsitles aga motiive, mis mõjutasid inimest tegevuse alustamisel - vabatahtlikus tegevuses tuleb aga eristada motivatsiooni selle erinevates

etappides (Clary *et al* 1999; Millette ja Gagné 2008, McLennan & Birch. 2008) ehk tegevust alustades ning selle tegemisel ja jätkamisel.

Politseivaldkonnas on vabatahtlike motivatsiooni käsitletud veelgi vähem. Käesoleva töö kirjutamise ajal oli autorile teadaolevalt abipolitseinikke uuritud vaid Sisekaitseakadeemia Poitsei- ja Piirivalvekolledži lõputööde raames, ent motivatsiooni ei ole neis käsitletud. Rahvusvahelisi vabatahtlikku politseitööd puudutavaid uuringuid käesoleva töö autoril ei õnnestunud leida.

Vabatahtlikku tööd üldisemalt puudutavaid uuringuid on mõneti rohkem. U. Luide (2013) uuris vabatahtlike motivatsiooni isiku, organisatsiooni ja ühiskonnaga seotud tasemel. Isiklikul tasandil toodi tegutsemisajenditena välja mitterahalised hüved ning prosotsiaalne mõtteviis. Organisatsiooni tasandil ajendasid vabatahtlikke head organisatsioonisisest suhet, õhkkond, vabatahtlike väärtustamine ning lihtne, regulaarne ja mitmekesine tegutsemisvõimalus. Ühiskonna tasandil toimivate ajenditena toodi välja valitsev abivajadus ning rahulolematuse ühiskonnaliikmete suhtumisega sotsiaalset abi vajavatesse inimestesse. (Luide 2013) Vabatahtliku töö iseloom võib motivatsiooni olulisel määral mõjutada (Wilson 2000), seetõttu ei saa U. Luide (2013) uurimuses välja toodud motivaatoreid üldistada siseturvalisuse valdkonnas tegutsevatele vabatahtlikele, kuigi nimetatud motivaatorid leiavad kinnitust mitmetes teistes vabatahtlike motivatsiooni teemalistes uuringutes (Clary *et al* 1991, Mowen & Sujan 2005).

Mihkelson (2012) uuris magistr töö raames Eesti sisejulgeolekupoliitikas osalevate huvigruppide mõjukust ning tõi oluliste huvigruppide teiste seas välja Eesti Priitahtliku Päästeliitu ning abipolitseinikud. Pääste valdkonnas tegutsevad huvigrupid räägivad aktiivselt kaasa valdkonna seadusandluse kujundamises ja finantseeringu saamises, samas abipolitseinikud on vähe organiseeritud ning passiivsed (Mihkelson 2012).

L. Surva (2009) uuris magistr töö raames vabatahtliku tegevuse arendamist ühiskonna, indiviidi ning organisatsiooni tasandil ning tõi välja, et pikaajalised vabatahtlikud lähtuvad oma valikutes peamiselt väärtustest - nad hindavad teatud asju, kohti, tõekspidamisi nii kõrgelt, et on valmis üsna pikka aega vabatahtliku tegevusega tegelema. Surva (2009) järgi võib selliste vabatahtlike motiveerimiseks kaaluda nende kaasamist poliitikakujundamisse ning organisatsioonisiseste otsuste tegemisse. Lühiajalisi vabatahtlikke seevastu paeluvad

kohesed kasud, selged tööülesanded, operatiivne info ja organisatsioonipoolsed juhised ja tugi (Surva 2009).

Vabatahtlike motivaatoreid on uuritud ka uuringuteseeria “Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis” raames (Uus jt 2013, Möller jt 2009). Nimetatud uuringute tulemusena on vabatahtlike peamiste motivaatoritena välja toodud võimalused rahuldada oma tunnustus- ja saavutusvajadust (st soov tunda ennast erilise ja väärtuslikuna ning olla hinnatud) ning soov midagi korda saata, vastutada, teha otsuseid ja mõjutada, kuid samuti kuulumisvajadust väljendavad motivaatorid (võimalus veeta meeldivalt aega oma sõprade, tuttavate ja perega, luua kontakte ning leida tuttavaid). Mõnevõrra vähem oluliseks peavad vabatahtlikud kasvamise, arenemise ja vaheldusrikkusega seotud motivaatoreid. Peamiste takistustena on aga mainitud ajapuudust. (Uus jt 2013, Möller jt 2009)

Rahvusvahelistest vabatahtlike motivatsiooniga seotud uuringutest analüüsiti käesoleva töö raames Lisas 1 näidatud uuringuid.

## 2. SISETURVALISUSE VALDKONNAS TEGUTSEVAD VABATAHTLIKUD EESTIS

Käesoleva peatüki aluseks on uurimisülesanded 5 ja 6. Töö eesmärgi saavutamiseks kavandati teoreetilistele lähenemistele tuginedes uurimisetapid, millest statistiliste andmete ja dokumendianalüüsiga seonduvad olid vajalikud hetkeolukorra kaardistamiseks ning e-küsitluse läbiviimine empiiriliste andmete kogumiseks ja analüüsiks (Tabel 2).

Tabel 2. Empiiriliste andmete kogumine ja analüüs

Etapp	Põhiküsimused ja -teemad
1. Statistiliste andmete kogumine ja analüüs	Kas ja millised statistilised andmed on vabatahtlikest päästjatest ja abipolitseinikest kättesaadavad planeerimistevasteks?
2. Poliitikadokumentide analüüs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Millised strateegilised arengukavad reguleerivad siseturvalisusvaldkonna vabatahtlikega seonduvaid riiklike eemärke, arengumeetmeid ning sellele vastavaid tegevuskavasid ja ressursse?</li> <li>2) Millised vabatahtliku tegevuse, kaasamise ja motivatsiooniga seotud infokategooriad poliitikadokumentides esinevad ja kuidas need on omavahel seostatud?</li> <li>3) Millised on vabatahtlike päästjate ja abipolitseinikega seotud tegevusprioriteedid ja eesmärgid?</li> </ol>
3. Õigusaktide analüüs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Millised õigusaktid (seadused, määrused) ja kuidas reguleerivad vabatahtlike tegevust siseturvalisusvaldkonnas?</li> <li>2) Kuivõrd õigusaktides sätestatud normid (sh õigused ja kohustused) arvestavad strateegilistes arengukavades seatud eesmärkidega?</li> </ol>
4. E-küsitluse läbiviimine	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mis vabatahtlike motiveerib?</li> <li>2) Kuidas ollakse rahul hetkeolukorraga ja mis põhjustab rahulolematust (pärsib motivatsiooni)?</li> <li>3) Kuivõrd rahul või rahulolematud ollakse riigiasutuste arengukavadest ja õigusaktidest lähtuva tegevusega?</li> </ol>

## 2.1. Statistilised andmed

Statistilised andmed aitavad valdkondlikke dokumente seostada ühiskonnas aset leidvate protsessidega ning nende olemasolu ja kättesaadavus on aluseks juhtimistegevuste (sh kaasamistegevuste) planeerimiseks. Kasemetsa (2006) järgi on riigi andmekogumise strateegiad arengukavade ja õigusaktide mõjude hindamise ning kaasamise meetodite süsteemse rakendamise üheks eelduseks. Seetõttu on oluline teada, millised statistilised andmed on vabatahtlikest päästjatest ja abipolitseinikest kättesaadavad planeerimistegevusteks (sh uuringute läbiviimiseks). Käesoleva töö raames on vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike statistilised andmed aluseks e-küsitluse planeerimisel (sh valimi moodustamine) ja tulemuste tõlgendamisel, need küsiti Siseministeeriumilt, Päästeametilt ning Politsei- ja Piirivalveametilt.

PA peab alates 2011 aastast eraldi arvestust tasemekoolituse tunnistusega vabatahtlike päästjate kohta ning ilma tunnistusega vabatahtlike kohta. 2013 aasta detsembri seisuga tegutses Eestis vabatahtliku päästjana 1281 tunnistusega vabatahtlikku (Päästeameti vastus autori päringule 6.03.2014). Kuna ilma tunnistusega vabatahtlikud ei ole oma staatusest loobunud, loetakse nad käesoleva töö raames siiski vabatahtlikuna tegutsejateks ning neid käsitletakse samaväärse ressursina. Kõik vabatahtlikud päästjad kuuluvad vähemalt ühte mittetulundusühingusse või osalevad kohaliku omavalitsuse moodustatud päästekomando töös (Päästeameti vastus autori päringule 6.03.2014). Päästeala organisatsioonide ühendusena on tegutsev ka Eesti Priitahtlik Päästeliit, mis on oma põhikirjalisteks eesmärkideks seadnud ühistegevuste arendamise, liikmete ühiste huvide eest seismise, ühistegevuste heade tavade tutvustamise ja rakendamise ning avalikkuse ning oma liikmete kaasamise Eesti kodanikuühiskonna arendamisse (Eesti...05.05.2014).

Arvulistest muutustest viimase viie aasta vabatahtlike päästjate seas ning sündmuste arvust, millele reageerimisel neid on kaasatud, on antud ülevaade Tabelis 3.

Tabel 3. Vabatahtlike päästjate üldarv 2009 – 2013 (autori koostatud PA vastuse põhjal)

	2009	2010	2011	2012	2013
Vabatahtlike päästjaid kokku (sh ilma tunnistusega)	853	1031 (+178)	1109 (+78)	1238 (+129)	1868 (+630)
Sündmustele reageeringuid	629	905	1152	1249	1663
Sündmusi keskmiselt iga vabatahtliku kohta aastas	0,7	0,9	1,0	1,0	0,9

Nagu tabelist 3 nähtub, on vabatahtlike hulk ning sündmuste arv, millele reageerimisel on nende ressursi kasutatud, aasta aastalt järjest kasvanud. Vaadeldes vabatahtlike päästjate jaotust regiooniti, võib täheldada elanikkonna mõnevõrra suuremat aktiivsust Lääne ning Lõuna päästkeskuse haldusalas (vastavalt 410 ja 377 vabatahtlikku). Põhja päästkeskuses (297) ning Ida päästkeskuses (197) on registreeritud mõnevõrra vähem vabatahtlikke. Kuigi iga vabatahtliku kohta on statistiliselt keskmiselt toimunud 1 väljasõit päästesündmusele aastas, tuleb siinkohal siiski lähtuda ka vabatahtlike päästjate töökorraldusest, mille järgselt osaleb päästesündmusel tavaliselt rohkem kui üks vabatahtlik korraga. Seetõttu on sündmuste ja vabatahtlike üldarvu vaheline suhe pigem illustratiivne näitaja ega peegelda otseselt vabatahtlike aktiivsust indiviidi tasandil. Samuti on erinevalt abipolitseinikest raske hinnata vabatahtlike päästjate poolt toodetavat majanduslikku kasu, kuna puuduvad andmed nende poolt kulutatud ajalise ressursi kohta.

2013 aasta detsembri seisuga oli PPA andmetel abipolitseinikke Eestis kokku 805, neist Abipolitseinike Kogusse kuulus 50 (PPA vastus autori päringule 19.02.2014). Tabelis 4 on kajastatud abipolitseinike üldarvu muutuste dünaamika ning nende poolt panustatud ajaline ressurss siseturvalisuse alastes tegevustes ajavahemikus 2009 – 2013.

Tabel 4. Abipolitseinike üldarv ning tegevus tundides 2009 – 2013 (autori koostatud PPA vastuse põhjal)

	2009	2010	2011	2012	2013
Abipolitseinikke kokku	2087	1726	1428	1428	805
Töötunnid	77891	68843	59586	63932	84753
Keskmiselt töötunde ühe abipolitseiniku kohta aastas	37	40	42	45	105



Tabelist 4 nähtub abipolitseinike arvu vähenemine enam kui poole võrra viimase viie aasta jooksul. See võib osalt olla seotud andmete korrastamisega PPA-s (VAAK 2014), ent samuti on spetsialistid abipolitseiga liitumist seostanud nt “pronksiöö” sündmustega, mille järgselt vabatahtlikust tegevusest eemalduti. Vaatamata sellele on töötundide arv ühe abipolitseiniku kohta aastas pidevalt tõusnud, mis võib olla tingitud nii muudatustest riiklikes suundades, olemasolevate abipolitseinike enda kasvavast huvist tegevustes osalemise vastu, aga ka abipolitseinike arvu vähenemisest. Võttes aluseks Kaarna ja Noor (2011) poolt esitatud miinimumpalga meetodika, oli abipolitsei poolt toodetud majanduslik kasu riigile 2013. aastal ca. 230000 eurot.

Enam abipolitseinikke kuulub seisuga 31.12.2013 Põhja Prefektuuri haldusalasse – 326. Järgnevad Lõuna (240), Lääne (144) ja Ida (86) prefektuurid. (PA 6.03.2014 vastus autori päringule). Abipolitseinike vähesus Ida prefektuuris, mille haldusalaks on nii Ida- kui ka Lääne-Virumaa, võib olla seletatav kodanikeühenduste vähese aktiivsuse ning jätkusuutlikkusega piirkonnas (vt nt Praxis 2012). Sarnane tendents ilmneb ka Ida päästkeskuse puhul, kus võrreldes teiste piirkondadega on tegev märkimisväärselt vähem vabatahtlikke päästjaid. Kodanikuühikonna vähest aktiivsust piirkonnas on seletatud piirkonnale omase rahvastiku vähenemisega, samuti kõrge töötusemäära, kehvema haridustasemega elanikkonnas ning keelebarjääriga (Ida-Virumaa tegevuskava 2010-2014).

Autori hinnangul on statistiliste andmete analüüs vabatahtlike puhul keeruline eelkõige seetõttu, et andmeid kogutakse siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike puhul väga erineva koosseisuga ning puudub ühtne alus andmete kogumisel – nt ei ole infot vabatahtlike soolise, vanuselise koosseisu jms kohta, samuti on riiklikes registrites (nt Äriregister) vabatahtlike organisatsioonide siseturvalisusalase tegevuse tuvastamine väga raske.

## 2.2. Poliitikadokumentide analüüs

Järgnev kvalitatiivne viie siseturvalisusvaldkonna poliitikadokumendi kontentanalüüs keskendub vabatahtliku tegevuse, kaasamise ja motivatsiooniga seotud infokategoriatele.

Turvalisuspoliitika põhisuunad (Eesti...2008) määratlevad siseturvalisusvaldkonnas selle poliitika suunad ja eesmärgid kõige laiemalt. Vabatahtlikke on selles dokumendis nimetatud peamiselt seoses nende kaasamise ja ennetustööga:

1. punkti 14.1 järgi kaasatakse enam vabatahtlikke tuleohutuslaste nõustavate kodukülastuste läbiviimisesse;
2. punkti 25.1 alusel edendatakse omaalgatusel põhinevat vabatahtlike tegevust, kelle abiga on enne professionaalse abi saabumist võimalik rakendada esmaseid meetmeid tagajärgede leevendamiseks;
3. 26.8 kaasatakse vabatahtlikke ja mittetulundussektorit korrakaitssesse nii igapäevaste avaliku korra ohtude ennetamiseks kui ka suuremahuliste õnnetuste tagajärgede leevendamiseks.

Loetelust nähtub, et kaasamine seostub parktiliste igapäevaste ülesannetega, mille puhul on eesmärgiks seatud vabatahtlike osalus või selle suurendamine siseturvalisusalastes tegevustes. Eelnevas peatükis (vt lk 24) vaadeldi kaasamise laiema kontseptsiooni nelja komponenti ning autori hinnangul on kaasamine siinkohal käsitletav eelkõige poliitika elluviimises osalemisena, mis moodustab kaasamise raamistikus ühe komponendi. Dokumendis endas esitatud tees, mille järgi “turvalise elukeskkonna loomisesse tuleb kaasata elanikud, kohalikud omavalitsused, era- ja mittetulundussektor ning võimaldada neil osaleda neid mõjutavate otsuste tegemisel” tekitab autori hinnangul aga segadust dokumendis seatud eesmärkide mõistmisel. Kasutades Eestis levinud kaasamise mõistet, mille järgi kaasamine on „avaliku võimu tegevus, mille sihiks on anda kodanikele või neid esindavatele ühendustele võimalus osaleda neid mõjutavate otsuste tegemisel, sh õigusloomes“ (KODAR 2011), on dokumendis loetletud eesmärkide seostamine otseselt kogu kaasamisprotsessiga raske, kuivõrd sisu annab autori hinnangul alust mõista nende all eelkõige konkreetseid seaduste rakendamise seotud ülesandeid, mille osas riik soovib suurendada vabatahtlike rolli.

Seoses vabatahtlike motivatsiooniga on nimetatud eesmärkide saavutamise vaadeldav indiviidi tasandilt, kuna eeldab vabatahtlike suuremat osalemist. Eesmärkide ja motivatsiooni seoseid vaadeldi töös eelnevalt (vt 1.1.2) ning nimetatud dokumendi puhul otseselt vabatahtlike motivatsiooniga seotud kategooriaid esile ei tule. Varasemad uuringud (nt Espenberg jt 2013) on päästevaldkonna eesmärkidega seonduvalt toodud välja

vabatahtlike motivatsiooni küsitavuse tuleohutuskontrollide ning ennetustegevustesse kaasamise puhul. Kuivõrd riigi strateegilise eesmärgi saavutamine on seotud vabatahtlike motivatsiooniga ning selle olemasolus on varasemate uuringute autorid kaheldnud, on käesoleva töö kontekstis tegemist aktuaalse sisendiga empiirilise uuringu läbiviimiseks – lähtuvalt eelmise peatüki punktis 1.1.2 käsitletud teoreetilistest seisukohtadest väärib siinkohal rõhutamist seaduspärasus, mill kohaselt eemalduvad vabatahtlikud oma tegevusest, kui pakutav tegevus nende käitumise motiividele ei vasta.

VAAK 2014 on vabatahtlikud märgitud järgmiste eesmärkidega seoses:

1. Korrariikkumiste lahendamisel suurendatakse vabatahtlike kaasamise kaudu politsei võimekust reageerida piirkondades, kus ei ole püsivat politsei kohalolekut. Selleks soovitakse abipolitseinike kaasamise mahtu hoida vähemalt 78 000 tunni tasemel aastas, samuti värvatakse uusi vabatahtlikke ning tagatakse seadusele vastav varustus;
2. Turvalisuse tagamise puhul on uued ja juba tegutsevad abipolitseinikud aktiivselt kaasatud ning iseseisva pädevusega abipolitseinike arv on vähemalt 172 (2012 aastal 31). Vabatahtlikke kaasatakse ka süütegude ja ohu ennetamisega seotud tegevustesse;
3. Korrakaitse ja kriminaalpoliitika kujundamisel on eesmärgiks süsteemselt koordineerida ja arendada vabatahtlike kaasamist korrakaitsealistesse tegevustesse;
4. Päästeteenuse kättesaadavuse parameks tagamiseks soovitakse suurendada vabatahtlike päästekomandode arvu, kes on sõlminud Päästametiga lepingu ning kaasatud päästetöödele. Vähemalt 75% päästetööle kaasatavatele vabatahtlikele päästjatele nähakse ette Euroopa Liidu ohutuse standarditele vastav kaitseriietus;
5. Vabatahtlike päästjate puhul soovitakse tõsta II astme koolituse läbinute arvu ning iseseisva päästetöö tegemise õiguse omandamist ning luuakse vabatahtlike päästjate oskuste ja teadmiste taseme tõstmise täiendkoolitussüsteem. Tagatakse jätkusuutlikust suurendades vabatahtlike finantseerimist, toetatakse vabatahtlike päästekomandode või tugipunktide loomist väikesaartel, tagatakse reservpäästerühmade baasil 400 vabatahtliku päästja kaasamise valmidus suuremahulistele päästetöödele ning tagatakse vabatahtlike päästekomandode aastaringne 10 minutiline reageerimise valmidus. Töötatakse välja vabatahtlike päästekomandode kaasamise põhimõtted;

Sarnaselt turvalisuspoliitika põhisuundadega käsitleb VAAK 2014 kaasamise egiidi all väga erinevaid tegevusi, mida saab üldistada eesmärgiks tõsta vabatahtlike osalemist siseturvalisusalaste ülesannete täitmisel. Arengukavas väljatoodud eesmärkidest võib motivatsioonilist mõju omavateks pidada eelkõige eesmärke, mis seonduvad koolituste ning varustusega ning mis on käsitletavad tasude või vahenditena (vt 1.1.2). Vabatahtlike motivatsiooniga on aga seostatavad ka:

1. töömahu suurendamine abipolitseinike puhul - Jacobsen jt (2012) järgi on rahulolevamad need vabatahtlikud, kes tegutsesevad aastas rohkem tunde;
2. vabatahtlike organisatsioonide finantseerimine omab väliste motivaatorite toimet (vt 1.1.2);
3. kaasamise põhimõtete väljatöötamine võib omada teatavat motiveerivat mõju, kuivõrd hõlmab informeerimist, konsulteerimist ning osalemist (vt lk 24) - Mowen ja Sujan (2005) järgi eksisteerib aga seos motiivide ja informatsioonile ligipääsu vahel.

Siseministerium on välja töötanud lisaks “Riiklikud suunad vabatahtliku pääste arengus 2013-2016” (Riiklikud...2013), millega seatakse eesmärgid ja arenguvajadused vabatahtlike initsiatiivi paremaks ära kasutamiseks turvalisema elukeskkonna saavutamisel. Tegemist on kaardistava ja planeeriva strateegilise dokumendiga, mis analüüsib hetkeolukorra probleeme ning tulevikueesmärkide saavutamise vahendeid. Olulise tähelepanekuna saab tuua välja arenguvajaduse suunad mitte ainult vabatahtliku pääste, vaid kogu siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike tegevuse korraldamise õigusloomes, mis lihtsustaks ja ühtlustaks erinevates valdkondades vabatahtlikuna osalemise tingimusi (Riiklikud...2013). Tegemist võib olla autori hinnangul motivatsioonilist mõju omada võiva arenguga, kuna laieneks tegevuste ring, kus vabatahtlik saaks ennast arendada ja proovile panna.

Välisministeriumi haldusalas tõuseb vabatahtlike roll esile Julgeolekupoliitika alustes (Eesti...2010), mille üks eemärke on kindlustada rahva turvalisus. Nimetatud dokument rõhutab ka kodanikuaktiivsust ja osalust: “Eesti julgeolekut tugevdab sidus kodanikuühiskond, kus teadlikul kodanikuaktiivsusel on oluline roll julgeoleku ja turvatunde edendamisel”. Nii on dokumendijärgsetes tegevussuundades toodud turvalisuse arendamise eeldusena välja kodanikuühiskonna ühine ja eesmärgistatud tegevus ja

kodanikuühenduste kaasamine (Eesti...2010). Kaitseministeeriumi haldusala strateegilises dokumendis - Riigikaitse strateegias (Eesti riigikaitse...2010) - arvestatakse vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike poolse ressursiga sõjaseisukorras ning seatakse eesmärgiks töötada välja abipolitseinikele ja vabatahtlikele päästjatele sõjaseisukorra ülesandeid andvate õigusaktide eelnõud. Eeltoodud dokumentide järgsed tegevused (sh õigusaktide eelnõude väljatöötamine) haakuvad eelkõige kaasamise etappidega (vt lk 24) ning hõlmavad seetõttu üldisemalt ka üksikisiku kui kodaniku motivatsiooni ja rahulolu tegureid (vt1.1.3).

Osalejate vajaduste ja osalemise võimaluste mõistmine otsustamise etappides on eduka kaasamisprotsessi aluseks (Hinsberg ja Kübar 2009) - seetõttu on käesoleva töö eesmärgist tulenevalt kvantitatiivse uuringu üheks eesmärgiks vabatahtlike rahulolu väljaselgitamine olemasoleva kaasamispraktikaga.

### 2.3. Õigusaktide analüüs

Õigusaktide analüüsil kasutati õigusaktide redaktsioone seisuga 06.04.2014 ning keskenduti samuti vabatahtliku tegevuse, kaasamise ja motivatsiooniga seotud infokategooriatele. Vabatahtliku päästja tegevuse alused on reguleeritud Päästeseadusega (PäästeS, RT I 2010, 24, 115), mille §32 lg 1 järgselt on vabatahtlik päästja isik, kes vabatahtlikult osaleb päästetööl või ennetustööl seaduses sätestatud korras ja alustel. Seejuures on oluline, et vabatahtliku osalemine saab toimuda vaid koos päästemetnikuga või päästemetniku korraldusel (§1 lg2). Päästeseadus reguleerib ka vabatahtlikuks päästjaks võtmise (§33 – 36), tema töökorralduse (§37 – 39) ja hüvede ja sotsiaalsete tagatistega seonduvat (§40 – 42).

Abipolitseiniku õigused ja kohustused määratleb Abipolitseiniku seadus (APolS, RT I, 20.12.2010, 1) mis kannab endas ka abipolitsei laiemat kontseptsiooni, sõnastades selle eesmärgina isikute kaasamise politsei tegevusse avaliku korra kaitseks ja turvalise ühiskonna tagamiseks (APolS §1 lg 1). Seaduse järgi on abipolitseinik isik, kes vabatahtlikult oma vabast ajast osaleb politsei tegevuses seaduses sätestatud alustel ja korras. Abipolitseiniku legaaldefiniitsioon erineb vabatahtliku päästja omast, hõlmates ka tingimuse “vabal ajal” – mõiste, mida vabatahtliku päästja definiitsiooni ei ole lisatud. Vabatahtlikul päästjal on vastavalt PäästeS §37 lõikele 5 õigus saada kokkuleppel

tööandjaga vaba aega päästetööl osalemiseks – abipolitseinikule sellist võimalust seaduses ette nähtud ei ole. Seega on kahe vabatahtliku töö tegemisel siseturvalisuse valdkonnas seadusest tulenev erisus, mis mõningal määral võib soodustada päästevaldkonnas tegutsemist. Sarnaselt vabatahtliku päästjaga võib abipolitseinik osaleda politseitöös oma pädevusse kuuluvate ülesannete täitmisel kas iseseisvalt politseiametniku korraldusel või koos politseiametnikuga (APoS §2 lg 2).

Vabatahtlikuks võtmise täpne kord on reguleeritud vabatahtlike päästjate puhul ministri määruse (RT I, 19.11.2010, 1) ning abipolitseinike puhul seaduse tasandil (APoS). Nimetatud õigusaktides sisalduvad nõuded isikuomadustele, füüsilisele ettevalmistusele, väljaõppele ja tervises seisundile on võrreldes mistahes teise iseloomuga vabatahtliku tööga üsna kõrged – lisaks kindlatele isikuomadustele esitatakse suhteliselt kõrged nõuded ka kandidaatide füüsilisele vormile. Võib üldistada, et vabatahtlik sektor konkureerib palgalise tööjõuturuga võimeka ressursi pärast, kes vastaks mitmete ametikohtade nõuetele ja eeldustele.

Töökorralduslikult kinnitatakse vabatahtlik päästja vastavalt PäästeS §37 lg 1 kindla päästeametniku juurde või arvatakse Päästeameti juures asuva vabatahtlike päästjate üksuse koosseisu, abipolitseinik kaasatakse politseilistesse tegevustesse selle prefektuuri tööpiirkonnas, kus ta on abipolitseinikuks kinnitatud või tema nõusolekul ka ka muus piirkonnas (APoS §13 lg1). Päästeasutus võib sõlmida ka juriidiliste isikutega tsiviilõiguslikke lepinguid päästetööl ja ennetustööl osalevate vabatahtlike päästjate tegevuse korraldamiseks (PäästeS §2 lg 5), sarnaselt annab APoS §11 võimaluse sõlmida tsiviilõiguslikke lepinguid politsei tegevuses osaleva abipolitseiniku tegevuse korraldamiseks. Rammo ja Seppel (2013) hinnangul on sõlmitavad lepingud oma iseloomult käsunduslepingud, kuna see näeb ainsa lepinguliigina võlaõigusseaduses võimaluse töö eest tasu mitte maksta, ent siiski tööga kaasnevad kulutused hüvitada. Erinevalt päästealast ei ole aga abipolitseinike hulgas organiseerumine veel väga levinud, kuigi 2011 aastal on loodud katusorganisatsioon MTÜ Eesti Abipolitseinike Kogu – eelnevast alapunktist nähtuvalt kuulub sinna vaid 50 abipolitseinikku.

Kehtivad hüvitised ja tagatised vabatahtlikele päästjatele ja abipolitseinikele, mis vastavalt töös varasemalt esiatatule (vt 1.1.2) on seostatavad motivatsiooniga, võib jaotada tinglikult neljaks:

1. Kulutuste hüvitamine – Päästeamet võib hüvitada vabatahtlikule päästjale või lepingujärgsele juriidilisele isikule transpordi-, side- ja muud päästetööl või ennetustööl osalemisega kaasnevad vajalikud kulutused (PäästeS §40 lg 1). Hüvitamise aluseks on juriidiliste isikute puhul Päästeametiga sõlmitud tsiviilõigusliku lepingu olemasolu ning hüvitatakse kulud juriidilise isiku toimimise tagamiseks, kulud päästetehnikale, kulud Päästeameti korraldatud täiendkoolitustel, õppustel ja harjutustel osalemiseks ning kulud vabatahtlikule päästjale (Siseministri määrus 01.12.2010 nr 61). Abipolitseinikule on võimalik samuti seadusest tulenevalt hüvitada tervisekontrolli, transpordi, side, või muud kulutused, mis on tehtud ülesande täitmisega seonduvalt (APoS §40).
2. Sotsiaalsed tagatised – vigastada saamisel või hukkumisel kaetavad kulud nagu raviukulud, matusetoetus ja hüvitis (PäästeS §41 lg 1-2; APoS §38 lg1), samuti kompensatsioon töövõime kaotuse puhul (PäästeS §41 lg 3; APoS §38 lg2). Vabatahtlike päästjate puhul võib sotsiaalse tagatisena käsitleda ka tasuta vaksineerimist (PäästeS §35 lg 4). Abipolitseiniku puhul hüvitatakse lisaks varaline kahju, mis abipolitseinikule või tema perele on tekitatud seoses abipolitseiniku ülesande täitmisega (APoS §39).
3. Ergutused – vabatahtlike päästjatele võib kohaldada ergutusi nagu tänu avaldamine, rahalise preemia andmine, kingituse andmine, autasustamine aukirjaga või autasustamine päästeteenistuse aumärgiga (Päästeteenistuse seadus §23, PäästeS §42). tänukirja andmine; Abipolitseinikule kohaldatavad ergutused on rahalise preemia andmine, aukirja andmine, hinnalise kingituse andmine, nimelise relva andmine ja autasustamine politsei teenetemärgiga (Politsei ja piirivalveseadus §84 lg 1).
4. Töövahendid – abipolitseinikele tagatakse vormirõivastus ning erivahendid vastavalt seadusele (APoS §), vabatahtlikele päästjatele eritunnused ning nende üleriiete kandmise kulud (PäästeS §39).

Kokkuvõtvalt võib õigusaktide sisuanalüüsile tuginedes öelda, et motivatsiooni on neis käsitletud peamiselt läbi ergutuste, hüvitiste, tagatiste, koolituste ning kulude hüvitamise. Kaasamisega seotud komponente vaadeldud õigusaktides autor ei leidnud.

## 2.4. E-küsitlus

Töö teoreetilisest osast nähtuvalt võib vabatahtlike motivatsioon kujuneda väga erinevate komponentide koosmõjul ning see on mõjutatud nii indiviidist endast kui ka tema tegevuskeskkonnast. Teaduskirjanduse ning Eestis tehtud rakendusuuringute abil kaardistati juba varasemalt tuvastatud motiivid vabatahtlike hulgas. Nimetatud tegurite esinemine ja olulisus Eesti siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike seas võimaldab teha kindlaks nende peamised motivaatorid. Statistiliste andmete, poliitikadokumentide ning õigusaktide analüüsiga kaardistati ka vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike tegevuskeskkond, millega rahulolu või mitterahulolu võib teoreetiliselt toodu järgi mõjutada vabatahtlike soovi oma tegevusega jätkata. Seetõttu saab rahuolematust põhjustavaid tegureid käsitleda motivatsiooni pärssivate teguritena. Töö eesmärgi saavutamiseks kavandati kvantitatiivne empiiriline uuring eeltoodu kontrollimiseks ja võimalike seoste tuvastamiseks (Tabel 5).

Tabel 5. Kvantitatiivse uuringu etapid

Etapp	Periood
1. Teoreetilise kirjanduse kaardistamine, järelepärimiste tegemine ning teoreetilise osa koostamine	05.02.2013 – 25.03.2014
2. Konsultatsioon Siseministeriumis	04.02.2014
3. Ankeetküsimustiku koostamine ning pilootuuring	01.11.2013 – 10.11.2013
4. Ankeetküsimustiku täiendamine	26.02.2014 – 04.03.2014
5. Põhiuuringu läbiviimine	05.03.2014 - 31.03.2014
6. Andmete statistiline analüüs ning kokkuvõte	01.04.2014 – 10.05.2014

### 2.4.1. Valim ja meetodika

Käesoleva töö eesmärgist ning valdkonna hetkeolukorra analüüsist lähtuvalt tuvastas töö autor töö koostamise ajal tegutsevate vabatahtlike päästjate ning abipolitseinike arvu ning moodustas selle pinnalt kaardistatud valimi (*Survey Population*). Kaardistatud valim osaleb uuringus oma kuuluvuse või temaatilise seotuse tõttu (Lavrakas 2008:875). Võttes arvesse,



et motivatsioon võib olla erinev tegevusega alustamisel ning selle jätkumisel (vt 1.1.2), on valimi moodustamine siseturvalisuse valdkonnas juba tegutsevate vabatahtlike pinnalt asjakohane. Valimi moodustamiseks võttis autor aluseks käesolevas töös esitatud (vt 2.1) statistilised andmed, mille järgselt suurim potentsiaalsete respondentide arv päästevaldkonnas on 1868 ning politseivaldkonnas 805, kuid arvestas seejuures järgmist:

- Vastavalt konsultatsioonil saadud infole võib varasema kogumuse põhjal ennustada sihtgrupi madalat osalemisaktiivsust;
- Kõik respondendid ei pruugi olla valitud andmekogumimeetodiga kättesaadavad (puudub e-post, kiri ei jõua kohale, ei loe e-kirju tihti);
- Kutset uuringus osaleda ei ole võimalik andmekaitsemeetoditest tulenevalt saata otse vastajaile, mis võib tingida ajalise nihke info liikumises või selle kao.

Sellisel moodustatud valimi uurimiseks kasutas autor kaardistava uuringu strateegiat. Kaardistav uuring võimaldab koguda teavet näidisgrupilt, kasutades kvantitatiivseid meetodeid sh juba olemasolevaid mudeleid (Järvinen 2004:55).

Andmekogumismeetodi valikul lähtus autor valimi suurusest, selle jagunemisest pääste – ja politseivaldkonnaks, andmete kogumiseks olevast ajast ning kogutava teabe hulgast. Samuti analüüsis autor sarnastes uuringutes varasemalt kasutatud meetode (vt Lisa 1). Inimeste hoiakute, arvamuste ja kogemuste uurimiseks kasutatakse laialdaselt ankeetküsimustikku (Matthews ja Ross 2010), mille üheks eeliseks on andmete kogumise kiirus (Kumar 2011). Töö eesmärgi saavutamiseks tuli küsida samu küsimusi kõikidelt vastajatelt, seetõttu kõik seoste ja variatiivsuse kontrollimiseks vajalikud küsimused struktureeriti. Struktureerimata küsimustega, mis võimaldavad saada rikkalikumat teavet nähtuse kohta (Kumar 2011), jäeti vastajatele võimalus iga küsimustegrupi järgselt.

Esmane ankeetküsimustik koostati pilootuuringuna, mis viidi läbi 01.11.2013 – 10.11.2013 ning selle eesmärk oli testida eelkõige tõlgitud küsimuste arusaadavust tagasitõlke abil. Pilootuuringus osales 10 respondenti ning saadud tagasiside tulemusena parandati küsimuste eestikeelset sõnastust. Lõplik ankeetküsimustik koostati vastavalt töö eesmärgile kolmeosalisena (Lisa 2) LimeSurvey veebikeskkonnas ning saadeti vastamiseks läbi vabatahtlike koordinaatorite PA-s ja PPA-s. Koordinaatorite kasutamine oli põhjendatud eelkõige isikuandmete kaitse kaalutlustel, kuna vabatahtlike kontaktandmete väljastamine

ei olnud ilma andmesubjekti nõusolekuta lubatud. Küsimustik oli vastamiseks avatud 05.03.2014 – 31.03.2014.

Ankeetküsimustik koostati kolmeosalisena. Esimese osa eemärgiks oli tuvastada vabatahtlike motivaatorid. Aluseks võeti funktsionaalsel teorial (Omoto *et al* 2010; Clary & Snyder 1999; Clary *et al* 1998; Omoto & Snyder 1995), vt 1.1.2) põhinev mudel (*Voluntary Functions Inventory – VFI*), mis võimaldab usaldusväärselt määratleda juba tegutsevate vabatahtlike motiive. Nimetatud mudel on leidnud palju empiirilist tõesust erinevates vabatahtliku töö valdkondades ning vaatamata asjaolule, et siseturvalisuse kontekstis ei ole seda mudelit varem testitud, ei pea autor võimalikuks kasutada vähem usalduväärseid küsimustikke, mis samuti siseturvalisuse valdkonnas kasutust ei ole leidnud. Clary ja kolleegide (1999, 1998) ankeet koosneb 30 küsimusest, mille kasutamiseks küsiti autorite luba ning see tõlgiti eesti keelde. Mudelis esiatatud motivatsioonikategooriad on toodud Tabelis 6.

Tabel 6. Funktsionaalse teooria kategooriad (Omoto *et al* 2010; Clary & Snyder 1999; Clary *et al* 1998; Omoto & Snyder 1995), (autori koostatud)

Kategooria	Kirjeldus	Küsimuse nr
Väärtused	Võimalus väljendada muret teiste pärast, altruism, ka oma teadmiste ning võimete väljendamine	3,8,16,19,22
Mõistmine	Maailma parem mõistmine, muidu kasutamata jäävate võimete ja oskuste rakendamine, uute oskuste omandamine, eneseareng ning vahelduse leidmine elus	12, 14, 18, 25, 30
Sotsiaalsus	Sotsiaalsete suhete tugevdamine, võimalus olla koos sõpradega või leida uusi sõpru	2, 4, 6, 17, 23
Karjäär	Professionaalse karjääri tugevdamine vabatahtliku tegevuse abil	1,10,15,21,28
Täiustamine	Ego areng läbi teiste abistamise	5, 13, 26, 27, 29
Kaitse	Ego kaitsmine iseenda negatiivsete tegurite eest; süütunde vähendamine; isiklike probleemide suunamine; alternatiiv negatiivsetele tunnetele	7,9,11,20,24

Seostamiseks funktsionaalse teooria mudelit lähemalt siseturvalisuse valdkonnaga ning tuginedes varasematele uuringutele (Espenberg jt 2013; McLennan & Birch 2008) täiendati mudelit käesoleva töö raames viie küsimusega. Autori hinnangul Clary ja kolleegide (1999, 1998) mudel ei võimalda otseselt turvalisusega seotud motiive käsitleda.

Täiendamine on autori hinnagul õigustatud, arvestades ka vabatahtlike enda poolt meedias varasemalt kajastatud motivaatoritega. Lisatud küsimused olid alljärgnevad:

1. Saan anda panuse oma kodukandi turvalisemaks muutmisel;
2. Usun, et suudan vabatahtlikuna midagi omalt poolt teha seal, kus riik on jäänud hätta;
3. Saan oma peret ja lähedasi paremini kaitsta;
4. Saan oma kogukonna inimestele õpetada, kuidas õnnetusi ära hoida;
5. Saan õnnetuste puhul hoida ära raskeid tagajärgi oma kogukonnas.

Autori lisatud viis küsimust moodustavad kategooria “turvalisus”, mille puhul individ tegutseb enda ja teiste kaitseks oma kogukonnas. Turvalisuse kategooria küsimused lisati ankeeti viimaste küsimustena (nr 31 – 35), eesmärgiga mitte rikkuda olemasoleva mudeli struktuuri ega mõjutada vastajaid.

Esimese ploki küsimustele tuli vastata 7 - pallisel intervallskaalal, millest 1 väärtus oli “pole üldse oluline” ning 7 palli väärtuseks “äärmiselt oluline”. Hindamisskaalat ei muudetud eesmärgiga võrrelda saadud tulemusi varasemate uuringutega ning hinnata autori kategooria suhestumist originaalmudeliga. Motiive käsitleva ankeetküsimustiku analüüsil kasutatakse esimese 30 küsimuse puhul teooria raames defineeritud mõisteid ja kategooriaid (vt Tabel 6).

II küsimuste ploki küsimused on koostatud töö teises peatükis esitatud poliitikadokumentide ning õigusaktide analüüsile tuginedes ja valdkonna juhtimistasandeid silmas pidades. Küsimustega soovis autor välja selgitada, kuivõrd rahul on siseturvalisuse valdkonnas tegutsevad vabatahtlikud oma tegevuse praeguse korraldusega. Küsimused jaotati sisust lähtuvalt gruppidesse järgvalt:

- Juhtimine (tegevust ja töökorraldust puudutava info kättesaadavus ja õigeaegsus, kaasarääkimise ja ettepanekute tegemise võimalused, otsuste tegemisel ettepanekutega arvestamine ja tagasiside saamine, tegevuse tunnustamine ja märkamine, rahulolu varustusega, riiklike tagatiste ja hüvitistega ning võimalustega oma teadmisi rakendada);
- Koostöö (rahulolu koostööga siseturvalisuse alaste probleemide/ülesannete lahendamisel ja muudes küsimustes);

- Organisatsiooni/seltsi sisesed suhted (suhted juhiga, teiste liikmetega, konfliktide ja probleemide lahendamine);
- Töö iseloom ja enesetäiendamine (millised ülesanded on meeldivad ja millised vastumeelsed, koolituste hulk ja sisu, erialase info kättesaadavus).

Iga küsimuse või küsimustegrupi lõpus oli vastajal võimalik sisestada oma arvamus või ettepanek vabavastusena. Samuti anti struktureerimata küsimusega võimalus esitada ettepanekuid, milliseid ülesandeid võiksid vabatahtlikud veel täita.

Küsimustele paluti vastata 6 – pallisel intervallskaalal, millest 1 = ei ole üldse rahul, 5 = olen täiesti rahul ning 6 = raske öelda

Plokis küsiti ka suhete kohta oma ühingus, samuti riiklike tagatiste ning varustuse kohta. Ploki lõpuosas küsiti vastajatelt, kas nad on kunagi mõelnud vabatahtliku tegevuse lõpetamisele ning kui jah, siis mis põhjusel. Samuti paluti vastajatel hinnata, kas nad aasta pärast jätkavad sama vabatahtliku tegevusega või mitte.

III küsimuste ploki moodustavad sotsiaaldemograafilised andmed, mille kogumise eesmärgiks oli kirjeldada valimit ning selgitada välja võimalikud erinevused ning seosed teistest plokkidest saadud andmetega. Küsimused esitati struktureeritult ning kasutati nii nominaal-, intervall- kui ka järjestusskaalat. Vabavastusena paluti viimase küsimusena vastajail kirjeldada mõnda meeldejäanud sündmust seoses oma praeguse vabatahtliku tööga. Küsimuse eesmärgiks oli saada lisaandmeid ülejäänud ankeetis saadud andmete hilisemal tõlgendamisel.

#### 2.4.2. Andmete analüüs

Toodingu (2007:32) järgi on sotsiaalala andmete analüüsi eesmärk varaiatiivsuse hindamine, mis esmalt tähendab selle ulatuse ja laadi kirjeldamist, võimaluse korral selle allikate ja tegurite esitlemist ning empiirilist prognoosi. Käesoleva töö raames järgiti eeltoodud loogikat ning andmeanalüüs teostati etapiviisiliselt, kasutades nii kirjeldavat kui järeldavat statistikat.

Esimene etapp hõlmas lähteandmete korrastamist ristlõikeandmestikuks andmetöötlusprogrammis MS Excel. Samuti viidi läbi teisendamine skaaladeks. Teine

etapp hõlmas andmete ühe- ja mitmemõõtmelist analüüsi andmetöötlusprogrammides MS Excel ja IBM SPSS 20, mille käigus kirjeldati ja üldistati andmed. Andmete analüüsil saadud tulemused esitati keskväärtuste ja protsentjaotustena tabelite ja jooniste abil. Viimase etapina tehti uuritava nähtuse kohta järeldused.

I ploki andmete analüüsi eesmärgiks oli leida vabatahtlikke päästjaid ning abipolitseinikke motiveerivad tegurid. Ankeedis oli 35 struktureeritud küsimust, millele tuli vastata 7-pallisel skaalal. Küsimused jagunesid seitsemeks kategooriaks: väärtused, mõistmine, sotsiaalsus, karjäär, täiustamine, kaitse ja turvalisus. Motivaatorite olulisuse määramiseks jaotati vastused esmalt iga vastaja kohta vastavalt kategooriatele ning seejärel arvutati iga kategooria keskväärtused (M) vastaja kohta. Saamaks teada, millised kategooriad on oluliseimad kõikide vastajate lõikes, arvutati keskväärtused kõikide vastajate lõikes ka kategooriatele ning hajuvusastme määramiseks leiti standardhälbed (SD).

II ploki andmete analüüsiga soovis autor mõõta vastajate rahulolu hetkeolukorraga. Vastused teisendati ning tulemused esitati protsentjaotustena. Intervallskaalal antud vastused “6 = raske öelda”, jäeti andmete analüüsist välja.

Vabavastused kodeeriti, sarnased tunnused koondati ning esitati vabatakstina.

II ja III ploki küsimustele antud vastuseid analüüsiti Pearsoni lineaarkorrelatsiooni abil. Olulised seosed esitati tabelite ja jooniste abil.

III ploki andmed teisendati ning leiti aritmeetilised keskmised, mis väljendati andmete kirjeldamiseks protsentjaotustena. Lisaks kasutati saadud andmeid korrelatsiooni arvutamiseks tunnuste vahel.

### 3. TULEMUSTE KOKKUVÕTE, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesolev peatükk põhineb uurimisülesandel nr 7 ning sellega võetakse kokku peatükist 2 saadud statistiliste andmete, strateegiliste arengukavade ja õigusaktide sisuanalüüsist ning läbiviidud e-küsitlusest saadud tulemused. Tulemuste esitamisel tuginetakse esimeses peatükis esitatud teoreetilistele lähtekohtadele. Uuringu tulemuste analüüs ja kokkuvõte on aluseks rakenduslikele ettepanekutele.

#### 3.1. Statistiliste andmete, poliitikadokumentide ning õigusaktide analüüsi tulemused

Statistiliste andmete analüüsi puhul võttis autor aluseks Kaarna ja Noor (2011) poolt esitatud miinimumpalga meetodika ning leidis vabatahtlike poolt ühiskonnale toodetava majandusliku kasu väärtuse. Nimetatud meetodika järgi oli näiteks abipolitsei poolt toodetud majanduslik kasu riigile 2013. aastal ca. 230000 eurot, mis teeb iga abipolitseiniku kohta keskmiselt 286 eurot aastas.

Lisaks saab abipolitseinike ja vabatahtlike päästjate statistilisi andmeid vaadeldes välja tuua järgmist:

- 1) vabatahtlike päästjate seas võib märgata uute vabatahtlike stabiilset lisandumist igaaastaselt, abipolitseinike seas on aga märgatav nende vähenemise tendents;
- 2) Regionaalse jaotuse analüüs näitab nii vabatahtlike päästjate kui ka abipolitseinike seas väiksemat aktiivsust Ida – ja Lääne – Virumaal;
- 3) Kasvavas tendentsis on nii abipolitseinike aastased töötunnid kui ka vabatahtlike päästjate regeeringute arv päästesündmustele.

Poliitikadokumentide analüüsi osas võib kokkuvõtvalt öelda, et vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike inimressurss/inimvara omab strateegiliselt olulist rolli, kuna sellega arvestatakse mitme täidesaatva võimu funktsiooni täitmisel. Dokumentide analüüsist nähtus, et kaasamise kaudu nähakse ette nii abipolitsei kui ka pääste valdkonna vabatahtlike hulga suurendamist ning nende tegevusmahu kasvu. Autor tõi välja, et mitmed

poliitikadokumendid (turvalisuspoliitika põhisuunad, VAAK 2014) käsitlevad kaasamise egiidi all väga erinevaid tegevusi, mida saab üldistada eesmärgiks tõsta vabatahtlike osalemist siseturvalisusalaste ülesannete täitmisel. Ülesannete täitmisel osalemine on aga vaid üks komponent süsteemses kaasamisprotsessis (vt lk 24).

Õigusaktide sisuanalüüsi eesmärgiks oli muuhulgas selgitada, kuidas on siseturvalisusvaldkonna vabatahtlik tegevus, kaasamine ja motiveerimine reguleeritud ning kuidas õigusaktid arvestavad poliitikadokumentides seatud arengusuundade ja eesmärkidega. Autor otsis seoseid motivatsiooni, vabatahtliku tegevuse ja kaasamisega seotud infokategooriate (vt lk 4 – 5) ning õigusaktide sisu vahel. Analüüsist nähtus, et õigusaktides saab motivatsioonilaseks infokategooriaks lugeda tasudega seonduvat. Autori hinnangul on ergutused, tagatised, töövahendid ja kulutuste hüvitamine käsitlevad välise motivaatoritena, kuid samuti võib väliseks motivaatoriks lugeda ka vabatahtlikule päästjale antud õigust saada kokkuleppel tööandjaga vaba aega päästetööl osalemiseks. Sisemiste motivaatoritena saab käsitleda teoreetilistele käsitlustele tuginedes koolitusi ja täiendõpet.

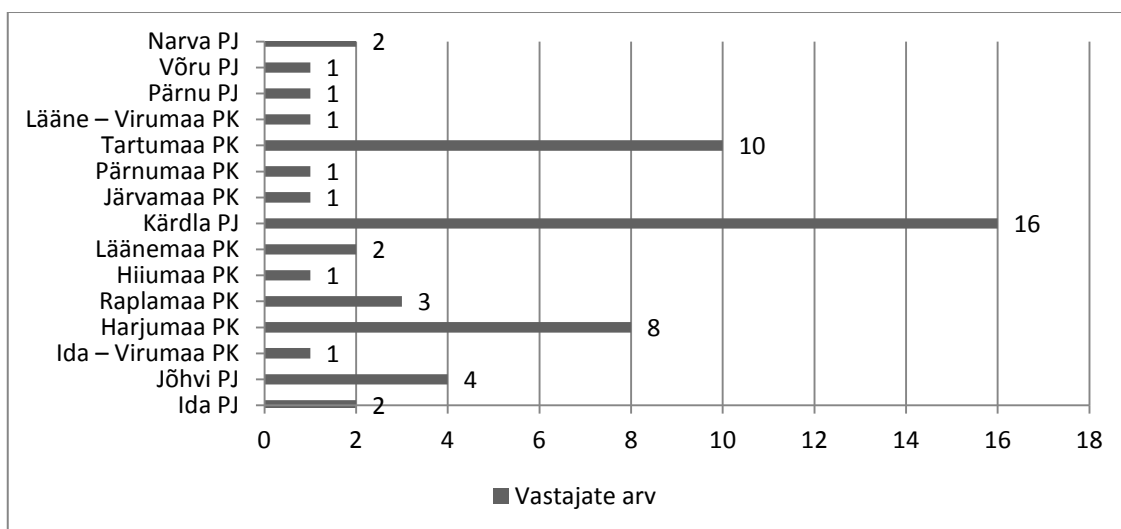
Õigusaktides sisalduvad nõuded ka vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike isikuomadustele, füüsilisele ettevalmistusele, väljaõppele ja tervises seisundile ning autori hinnangul on need võrreldes mistahes teise iseloomuga vabatahtliku tööga üsna kõrged – lisaks kindlatele isikuomadustele esitatakse suhteliselt kõrged nõuded ka kandidaatide füüsilisele vormile. Tuginedes teoreetilises osas toodud seisukohtadele, sõltuvad ootused oskustest (1954 ref. Graham & Wiener 1996:70-71) ning inimeste käitumine põhineb nende uskumusel oma suutlikkusesse ning tulemusel tõenäosusesse (vt Tabel 1). Seetõttu on autori arvates tõenäoline, et kui olemasolev vabatahtlik enam mingil põhjusel kehtivatele nõuetele ei vasta, lõpetab ta tegutsemise. Kuigi käesolev magistr töö keskendus juba tegutsevatele vabatahtlikele, on eeltoodud arvestades võimalik, et nimetatud nõuded võivad mõjuda pärssivalt ka nende uute vabatahtlik motivatsioonile, kes oma füüsilist võimekust nii kõrgelt ei hinda.

## 3.2. E-küsitluse tulemused

### 3.2.1. Valimi kirjeldus

Ankeetküsitlusele vastas kokku 58 vabatahtlikku, sh 26 abipolitseinikku ning 28 vabatahtlikku päästjat. Mittetäielikult oli täidetud neli ankeeti. Vastanute hulk on väike arvestades valimi suurust ega võimalda seetõttu tulemusi üldistada kogu sihtgrupile. Seetõttu analüüsitakse valimit enamasti ühtse grupina ning erisused politsei – ja päästevaldonna vabatahtlike osas tuukase välja eelkõige nendes näitajates, kus need erisused on statistiliselt olulised.

Respondentide jaotus päästekeskuste (PK) ja politseijaoskondade (PJ) lõikes on toodud Joonisel 2.



Joonis 2. Respondentide jaotus (PK) ja politseijaoskondade (PJ) järgi

Üle poole vastanutest olid mehed (86%). Vanuseliselt üle poole (52%) oli 26 – 45 aastaseid ning kõige vähem (7%) üle 60 aastaseid. Vastanutest 48% oli kõrgharidusega, kutse- ja keskhariidusega vastajate osakaal oli vastavalt 26% ja 24%. Rahvuselt olid 88% vastajatest eestlased. Abielus või vabaabielus oli 83% vastajatest, pooltel vastajatest (50%) oli peres 2 – 3 last, 4 või rohkem last oli 9% ning mitte ühtegi last 19% vastajaist.

Vähim vastanuid oli vabatahtlikuna tegutsenud üle 10 aasta (19%), 6 – 10 aastat oli tegutsenud 24%, 2 – 5 aastat (35%) ning alla 1 aasta 22%. 33% vastanuist tegutses aastas vabatahtlikuna 11 – 60 tundi, kuid vaid veidi vähem oli neid, kes tegutsesid 61 – 200 tundi



– 29%. Üle 200 tunni panustas vabatahtlikuna aastas 22% vastanuist. 55% leidis võimaluse vabatahtlikuna tegutseda ise ning 38% alustas tegevust sõbra kutsel.

### 3.2.2. Vabatahtlike motivaatorid

I ploki küsimuste (vt Lisa 2) eesmärgiks oli leida motivaatorite kategooriad, mis ajendavad vabatahtlikke oma tegevusega jätkama. Tulemuste kirjeldamiseks arvutati esmalt kategooriate keskväärtused ning seejärel leiti hajuvusastme iseloomustamiseks standardhälve. Vastajate empiirilise hinnangu keskväärtused kategooriatele ja nende standardhälbed on esitatud Tabel 7.

Tabel 7. Motivatsioonikategooriate\* keskväärtused ning standardhälbed

Kategooria	Küsimuse nr	M (N=54)	SD
Väärtused	3, 8, 16, 19, 22	4.6	1.4
Mõistmine	12, 14, 18, 25, 30	4.8	1.5
Sotsiaalsus	2, 4, 6, 17, 23	3.4	1.1
Karjäär	1, 10, 15, 21, 28	3.5	1.6
Täiustamine	5, 13, 26, 27, 29	4.4	1.4
Kaitse	7, 9, 11, 20, 24	2.8	1.3
Turvalisus	31, 32, 33, 34, 35	5.8	1.1

\*Kategooriate sisukirjeldus vt Tabel 6

Tabel 7 nähtub, et vastajate jaoks oli kõige olulisem turvalisuse kategooria (M=5.8) ning hinnangu andmisel oldi üksmeelsed (SD=1.1). Järgnevad mõistmise (M=4.8), väärtuste (4.6) ning täiustamise (M=4.4) kategooriad, kuid vastuste hajuvusaste oli nende puhul suurem. Kõige kõrgem oli hajuvusaste karjääri (SD=1.6) kategooriasse kuuluvatele küsimustele antud vastuste osas. Vaadeldes abipolitseinike ja vabatahtlike päästjate motivaatoreid eraldi (Tabel 8), saame öelda, et statistiliselt oluline erinevus kahe grupi vahel esineb väärtuste ( $t(52)=0.00$ ,  $p < .05$ ) kategooria puhul. Ülejäänud kategooriate puhul statistiliselt olulisi erinevusi keskväärtustes kahe grupi vahel esile ei tule. Vastuste keskväärtused küsimuste kaupa on toodud Lisas 3.

Tabel 8. Motivatsioonikategooriate olulisus abipolitseinike ja vabatahtlike päästjate võrdluses

Kategooria	Abipolitsei (N=26)		Vabatahtlikud päästjad (N=28)		T-testi olulisus
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Väärtused	3.9	1.2	5.2	1.2	0.00*
Mõistmine	4.5	1.2	5.0	1.7	0.30
Sotsiaalsus	3.2	1.0	3.7	1.2	0.12
Karjäär	3.6	1.4	3.5	1.2	0.86
Täiustamine	4.2	1.2	4.5	1.6	0.47
Kaitse	2.9	0.9	2.7	1.5	0.52
Turvalisus	6.0	0.9	5.7	1.3	0.35

\* $p < .05$

Tabel 9 on vaadeldud kategooriate jagunemist vastajate perekonnaseisu järgi. Sellest nähtub, et kõikide kategooriate puhul on vallaliste antud vastuste keskvaartused kõrgemad kui abielus olevate vastajate puhul. Mõlemaid motiveerivad enam turvalisuse kategooria motiivid, millele järgnevad mõistmise ja väärtuste kategooriad. Kahes grupis esinevad statistiliselt olulised erinevused keskvaartustes mõistmise ( $t(52)=0.02$ ,  $p < .05$ ) ja sotsiaalsuse ( $t(52)=0.03$ ,  $p < .05$ ) kategooriates. Selline tulemus võib olla tingitud asjaolust, et vallalised on enam altis otsima uusi tutvavaid ning kollektiivset tegevust. Kuivõrd vallaliste poolt antud keskvaartused olid kõrgemad ning erinesid statistiliselt oluliselt ka mõistmise puhul, siis võib oletada, et nende jaoks on ensetäiendamise seotud motiivid olulisemad kui abielus olevate vastanute jaoks.

Tabel 9. Motivatsioonikategooriate olulisus vastanute seas perekonnaseisu järgi

Kategooria	Abielus (N=45)		Vallalised (N=9)		T-testi olulisus*
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Väärtused	4.5	1.4	5.3	1.3	0.12
Mõistmine	4.6	1.5	5.7	1.0	0.02*
Sotsiaalsus	3.3	1.1	4.2	1.1	0.03*
Karjäär	3.5	1.6	3.9	1.6	0.50
Täiustamine	4.3	1.4	4.9	1.6	0.31
Kaitse	2.7	1.2	3.4	1.7	0.20
Turvalisus	5.8	1.1	5.9	1.1	0.88

\* $p < .05$

Kesk- ja kutseharidusega ning kõrgharidusega vastajate võrdluses erinesid statistiliselt oluliselt turvalisuse ( $t(52)=0.02$ ,  $p < .05$ ) kategooria küsimustele antud vastuste keskväärtused (vt Tabel 10). Kuigi mõlemas grupis on turvalisuse kategooria motivaatoreid hinnatud kõige olulisemateks, on kesk- või kutseharidusega vastanute puhul keskväärtus kõrgharidusega vastanute omast kõrgem. Ka selle vastajate grupi puhul järgnevad turvalisusele mõistmise ja väärtuste kategooriad, kuid kõrgharidusega vastanute puhul on vastuste keskväärtused ühtlasemad. Selline tulemus võib olla tingitud asjaolust, et kõrgema haridustasemega inimesed on enam teadlikud probleemide laiemast ulatusest ning nad on enesekindlamad, mistõttu võivad olla motiveeritud mitmest motiivide kategooriast üheaegselt ega erista ühte peamise motivaatorina.

Tabel 10. Motivatsioonikategooriate jagunemine vastanute seas hariduse järgi

Kategooria	Kesk- või kutseharidus (N=27)		Kõrgharidus (N=27)		T-testi olulisus*
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Väärtused	4.5	1.4	4.7	1.4	0.55
Mõistmine	4.7	1.5	4.9	1.5	0.62
Sotsiaalsus	3.5	1.2	3.3	1.2	0.50
Karjäär	3.5	1.4	3.5	1.8	0.96
Täiustamine	4.2	1.2	4.5	1.6	0.53
Kaitse	2.8	1.2	2.8	1.4	1.00
Turvalisus	6.2	1.1	5.5	1.1	0.02*

\* $p < .05$

Vabatahtliku staaži järgi jaotati vastajad kaheks – samas valdkonnas kuni viis aastat (ka.) tegutsenud ning üle viie aasta tegutsenud (Tabel 11). Mõlemas vastajarühmas olid olulisemateks turvalisuse kategooria motivaatorid, millele järgnesid mõistmise ja väärtuste kategooriad. Statistiliselt oluline erinevus tuli esile väärtuste ( $t(52)=0.05$ ,  $p < .05$ ) ja mõistmise ( $t(52)=0.03$ ,  $p < .05$ ) kategooria küsimustele antud vastuste keskväärtuste osas. Tulemustest võib seega järeldada, et väiksema staažiga vabatahtlikele annab see tegevus oluliselt enam teadmisi ja kogemust (mõistmise kategooria) ja ka kujundab nende väärtushinnanguid (väärtuste kategooria).

Tabel 11. Motivatsioonikategooriate jagunemine vastanute seas vabatahtliku staaži järgi samas valdkonnas

Kategooria	Staaži kuni 5 a. (N=32)		Staaži üle 5 a. (N=22)		T-testi olulisus*
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Väärtused	4.9	1.4	4.1	1.4	0.05*
Mõistmine	5.1	1.4	4.2	1.5	0.03*
Sotsiaalsus	3.5	1.2	3.3	1.0	0.49
Karjäär	3.8	1.8	3.1	1.0	0.07
Täiustamine	4.7	1.4	3.9	1.3	0.06
Kaitse	3.0	1.5	2.5	0.9	0.12
Turvalisus	5.8	1.0	5.9	1.2	0.84

\* $p < .05$

Vanuseliselts olid 46- aastased ja vanemad kategooriate olulisuse hindamisel üksmeelsemad kui kui nooremad (Tabel 12). Kuigi mõlemad vastajagrupid pidasid enda puhul kõige olulisemateks turvalisuse kategooria motivaatoreid, erinesid 46- aastaste ja vanemate antud hinnangud üksteisest statistiliselt vähem. Olulisi statistilisi erinevusi siiski ei ilmnenu.

Tabel 12. Motivatsioonikategooriate jagunemine vastanute seas vanuse järgi

Kategooria	Kuni 45- aastased (N=36)		46- aastased ja vanemad (N=18)		T-testi olulisus*
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Väärtused	4.4	1.4	4.9	1.5	0.29
Mõistmine	4.8	1.5	4.8	1.5	0.97
Sotsiaalsus	3.3	1.2	3.7	1.0	0.26
Karjäär	3.7	1.8	3.1	1.1	0.14
Täiustamine	4.3	1.6	4.4	1.1	0.83
Kaitse	2.7	1.4	2.9	1.1	0.58
Turvalisus	5.7	1.2	6.0	0.9	0.24

\* $p < .05$

Aastas vabatahtlikuna tegutsetud töötundide arvu järgi vastjate hinnangud motivaatorite olulisuses keskväärtuste alusel ei erinenud – kõige olulisemaks hinnati mõlemas võrdlusgrupis turvalisuse kategooria motivaatoreid ning kõige vähem olulisteks peeti kaitse kategooria alla kuuluvaid motivaatoreid (Tabel 13). Statistiliselt olulisi erinevusi kahe vastajagrupi vastuste vahel esile ei tule.

Tabel 13. Motivatsioonikategooriate jagunemine vastanute seas aastas töötatud tundide järgi

Kategooria	Alla 200 töötunni (N=42)		Üle 200 töötunni (N=12)		T-testi olulisus*
		<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Väärtused	4.6	1.3	4.5	1.8	0.78
Mõistmine	4.8	1.5	4.6	1.4	0.61
Sotsiaalsus	3.5	1.1	3.2	1.3	0.50
Karjäär	3.6	1.6	3.5	1.7	0.85
Täiustamine	4.4	1.4	4.4	1.5	0.95
Kaitse	2.9	1.2	2.5	1.3	0.41
Turvalisus	5.8	1.1	5.8	1.1	0.91

\* $p < .05$

Tunnuste vaheliste seoste analüüs näitas, et motivatsiooni skaalad olid omavahel statistiliselt oluliselt korreleeritud (Tabel 14). Kõige tugevamalt olid omavahel korrelatsioonis täiustamise ja mõistmise ( $r = .71$ ,  $p < .05$ ), karjääri ja kaitse ( $r = .71$ ,  $p < .05$ ) ning karjääri ja täiustamise ( $r = .71$ ,  $p < .05$ ) kategooriad. Tabeli 14 alusel saab väita, et motivatsioonikategooriad on üksteisest sõltuvad.

Tabel 14. Skaalade vahelised korrelatsioonid

	Kaitse	Väärtused	Karjäär	Sotsiaalsus	Mõistmine	Täiustamine
Väärtused	0.39*					
Karjäär	0.75*	0.45*				
Sotsiaalsus	0.52*	0.64*	0.42*			
Mõistmine	0.33*	0.64*	0.54*	0.35*		
Täiustamine	0.62*	0.69*	0.78*	0.59*	0.71*	
Turvalisus	0.39*	0.47*	0.38*	0.43*	0.38*	0.53*

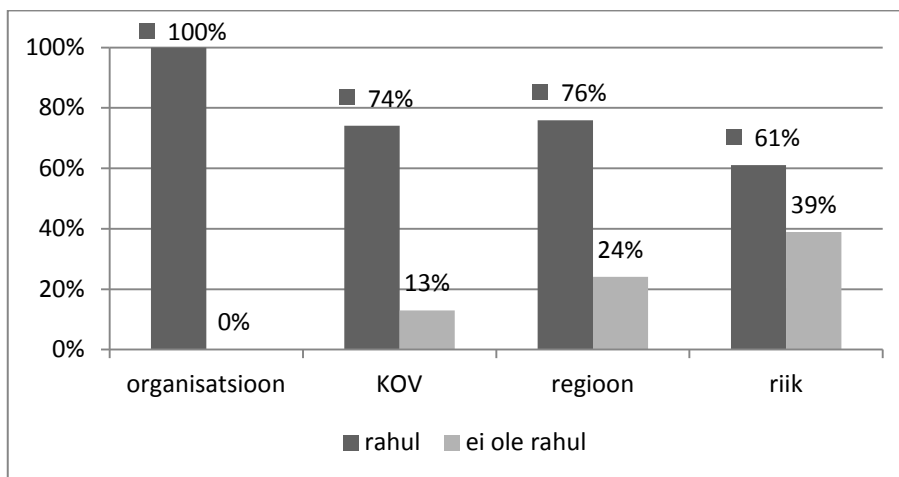
\* $p < .05$

### 3.2.3. Rahulolu hetkeolukorraga

II ploki küsimuste eesmärgiks oli selgitada välja rahulolu olemasoleva vabatahtliku keskkonna korraldusega valimi tegutsemiskeskkonnas ning plokk oli jaotatud küsimuste gruppideks sisust lähtuvalt. Küsimuste eesmärgiks oli tuvastada võimalikud motivatsiooni pärssivad tegurid.

**Juhtimiselastes** küsimustes uuriti rahulolu tegevust ja töökorraldust puudutava info kättesaadavuse ja õigeaegsusega, kaasarääkimise ja ettepanekute tegemise võimalusega, otsuste tegemisel ettepanekutega arvestamise ja tagasiside saamisega, tegevuse tunnustamise ja märkamisega, samuti rahulolu varustuse, riiklike tagatiste ja hüvitistega ning võimalustega oma teadmisi rakendada.

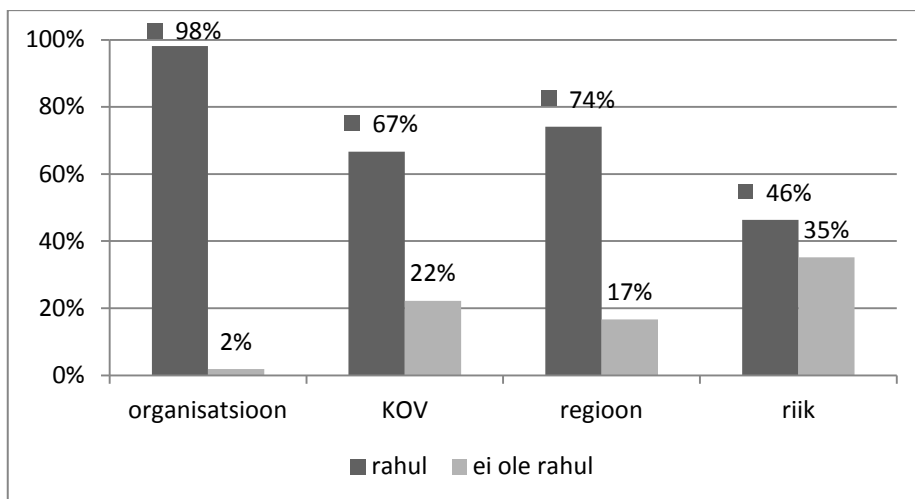
Oma tegevust ja töökorraldust puudutava info kättesaadavuse ja õigeaegsusega oma ühingus või organisatsioonis oldi väga rahul, rahul või pigem rahul (vt Joonis 3). Kõige vähem oldi info kättesaadavuse ja õigeaegsusega rahul riigi tasandi puhul – üle kolmandiku vastanutest (39%) ei olnud rahul või üldse rahul.



Joonis 3. Rahulolu tegevust ja töökorraldust puudutava info kättesaadavuse ja õigeaegsusega juhtimistasandite lõikes

Küsimusele said respondendid vabas vormis lisada ka kommentaare ja ettepanekuid. Päästevaldkonna puhul tehti ettepanek uuendada kodulehte ja teavet ajakohastada ning abipolitseinikud märkisid mitmel korral, et e-posti teel võiks info liikuda kiiremini ja seda võiks olla rohkem.

Kaasarääkimise ja ettepanekute tegemise võimalustega oldi enam rahul oma ühingu/organisatsiooni puhul, kõige vähem aga riigi tasandiga (Joonis 4).



Joonis 4. Rahulolu kaasrääkimise ja ettepanekute tegemise võimalustega juhtimistasandite lõikes

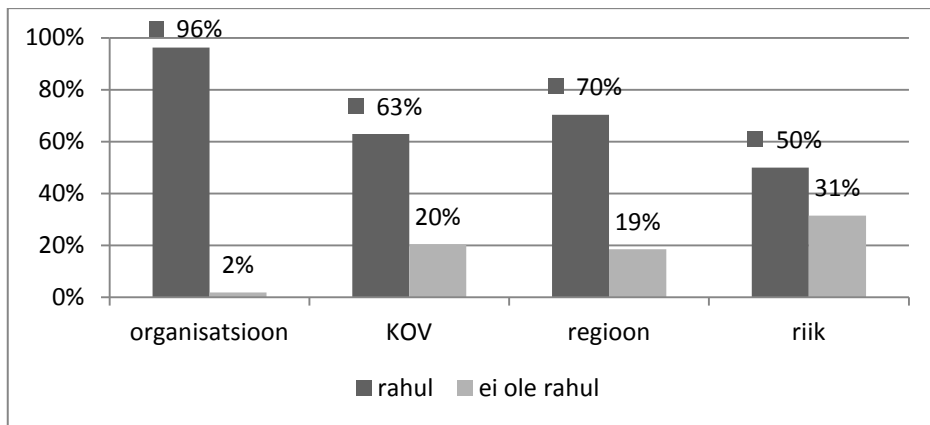
Motivatsioonitegurite korrelatsioonid kaasrääkimise võimaluste hinnangutega näitasid, et statistiliselt oluline korrelatsioon ( $0.3 < r < 0.7$ ) esines turvalisuse, kaitse ning karjääri kategooriate puhul KOV tasandiga, kaitse kategooria puhul regiooni tasandiga ning väärtuste kategooria puhul riigi tasandiga (vt Tabel 15). Tulemused näitavad, et motivatsioon on oluliselt seotud kaasrääkimise võimalustega ning seega on süsteemne kaasamine ja kaasrääkimisvõimaluste suurendamine üheks teguriks, kuidas riigiasutuste juhid (nõunikud) saavad vabatahtlike motivatsiooni kujundada.

Tabel 15. Motivatsioonitegurite korrelatsioonid kaasrääkimise võimaluste hinnangutega

	Organisatsioon	KOV	Regioon	Riik
Kaitse	-0.07	0.35*	0.35*	0.17
Väärtused	0.03	0.20	0.09	0.29*
Karjäär	-0.13	0.32*	0.24	0.15
Sotsiaalsus	-0.03	0.11	0.09	0.21
Mõistmine	-0.11	0.20	0.13	0.20
Täiustumine	-0.09	0.24	0.16	0.17
Turvalisus	-0.03	0.36*	0.15	-0.03

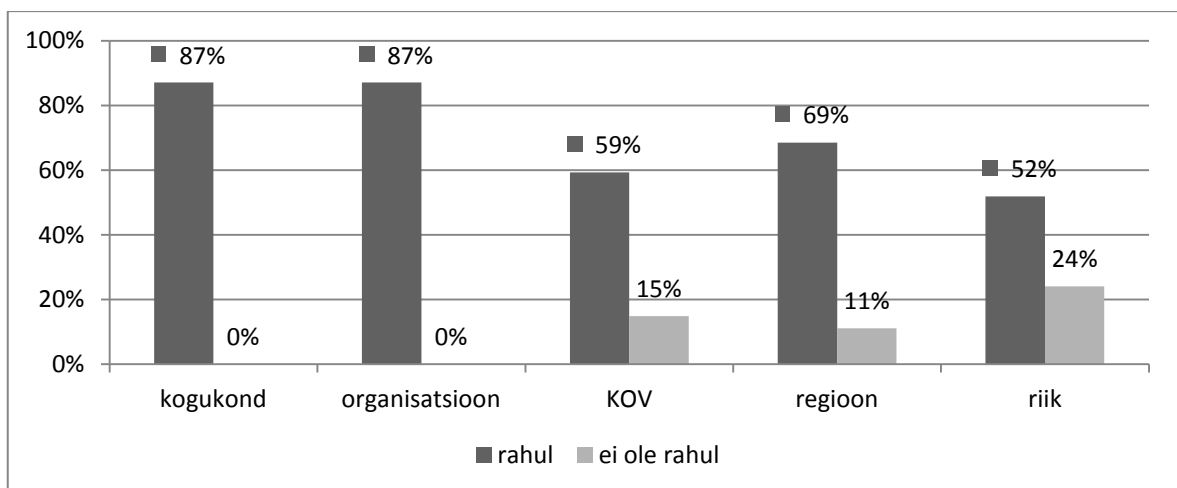
\* $p < .05$

Otsuste tegemisel tehtud ettepanekutega arvestamisel ja tagasiside saamisel oldi taas enam rahul oma organisatsiooni tasandiga, kuid ka regiooni tasandil oli rahuolevate vastajate osakaal kõrge (vt Joonis 5).



Joonis 5. Rahulolu otsuste tegemisel ettepanekutega arvestamisel ja tagasiside saamisel juhtimistasandite lõikes

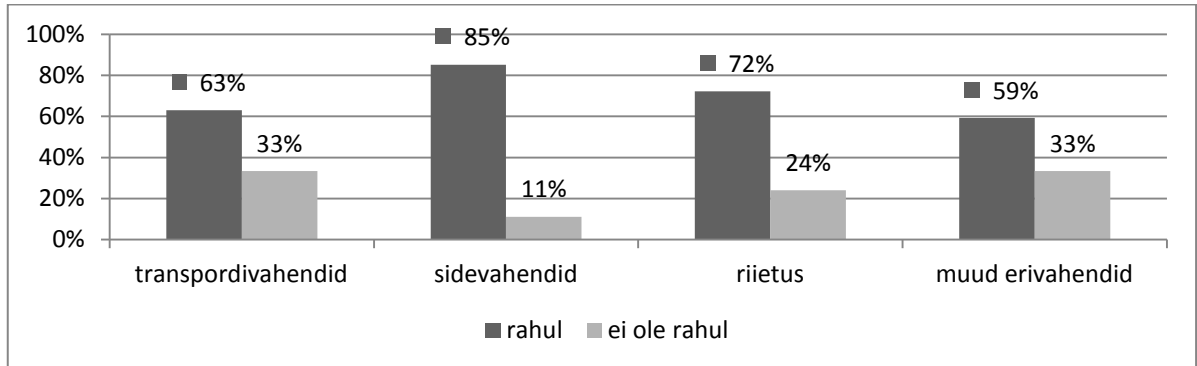
Tegevuse tunnustamise ja märkamise osas oli rahulolu kõikidel tasanditel üsna kõrge, kuid selgelt eristusid siiski oma kogukonna ja organisatsiooni tasand, millega olid rahul 87% vastajaist (Joonis 6). Erinevalt teistest küsimustest oli selle küsimuse puhul võimalik vastajatel võimalus hinnata oma rahulolu kogukonnaga, ning küsimuse eesmärk oli hinnata vastajate kogetavat tagasisidet oma tegevusele. Kuna vabatahtlikud tegutsevad valdavalt ka organisatsioonis, mis on nende elukohale lähim ning reageerivad kogukondlikele sündmustele, on mõlemale tasandile antud kõrge hinnang ka ootuspärane. Vabavastusena antud kommentaarides märkisid siiski mitmed vastajad, et ei tee seda tööd tunnustamise pärast ning üks vastaja tõi välja, et tunnustada võiks neid, kellel on head tulemused.



Joonis 6. Rahulolu tegevuse tunnustamise ja märkamisega kogukonna ja juhtimistasandite lõikes



Olemasoleva varustusega oldi valdavalt rahul (Joonis 7). Kõige enam oldi rahul olemasolevate sidevahenditega ning kõige vähem transpordivahendite ja muu erivarustusega.



Joonis 7. Rahulolu varustusega

Motivatsioonikategooriate ning vahenditega rahulolu seoseid analüüsiti Pearsoni korrelatsioonikordajate abil. Analüüsist selgus, et kaitse ( $0.3 < r < 0.7$ ) ja karjääri ( $0.3 < r < 0.7$ ) kategooriate motiivid mõjutasid oluliselt rahulolu transpordivahendite ning riietusega (Tabel 16). Sellest tulemusest nähtub, et need vabatahtlikud, kes tegutsevad oma professionaalse karjääri edendamiseks (karjääri kategooria) ning need, kes tegutsevad vabatahtlikuna oma negatiivsete tunnete mahasurumiseks (kaitse kategooria), on enam motiveeritud töö tegemiseks vajalikest vahenditest.

Tabel 16. Motivatsioonikategooriate korrelatsioonid varustusega rahulolul

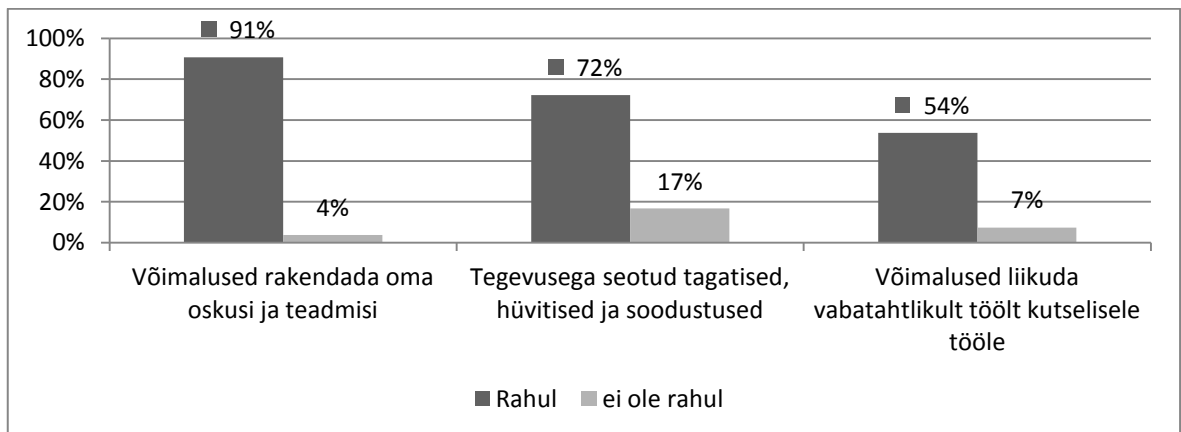
	Rahulolu transpordivahenditega	Rahulolu sidevahenditega	Rahulolu riietusega	Rahulolu erivahenditega
Kaitse	0.45*	0.09	0.40*	0.30
Väärtused	0.02	0.07	0.06	-0.02
Karjäär	0.37*	0.15	0.28*	0.22
Sotsiaalsus	0.05	0.05	0.13	0.14
Mõistmine	0.01	-0.07	-0.03	0.04
Täiustumine	0.12	0.09	0.12	0.07
Turvalisus	-0.03	-0.08	-0.03	-0.04

\* $p < .05$

Vabavastusena tehti vabatahtlike päästjate puhul ettepanek tugevama baastaseme saavutamiseks investeerida vabatahtlike ühingusse esimesel kolmel aastal riigi poolt rohkem, et vabatahtlikud ei peaks käima isiklikust ajast mujalt toetust otsimas, samuti

märgiti, et varustus on nõrk ja ebapiisav. Abipolitsei puhul tehti ettepanek erivahendite soetamiseks igasse jaoskonda, samuti sooviti saada kasutamata riideid.

Vastajad olid üldiselt väga rahul ka oma oskuste ning teadmiste rakendamise võimalustega vabatahtlikus tegevuses ning olemasolevate tagatiste ning hüvitistega (Joonis 8). Veidi enam kui pooled vastajatest olid rahul võimalusega liikuda vabatahtlikult töölt kutselisele tööle, vaid 7% vastajaist ei olnud nende võimalustega rahul.



Joonis 8. Rahulolu muudes juhtimisalastes küsimustes

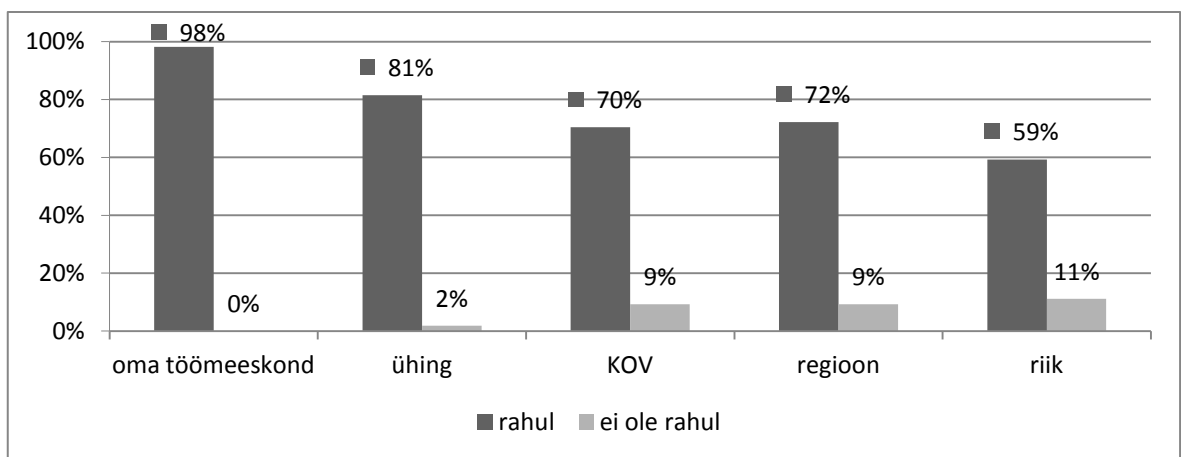
Pearsoni korrelatsioonikordajate analüüsist nähtub, et kaitse ja turvalisuse ( $0.3 < r < 0.7$ ) kategooriate motiivid mõjutasid oluliselt rahulolu oma oskuste rakendamise võimalustega ning kaitse, karjääri, sotsiaalsuse, mõistmise ja täiustumise kategooriate motiivid rahulolu tagatise ning hüvitistega (Tabel 17). Sellest nähtub, et tagatised ning hüvitised kui välised motivaatorid ei oma olulist mõju inimestele, kes tegutsevad oma kogukonna ja lähedaste turvalisuse heaks (turvalisuse kategooria) või lähtudes altruislikkusest ajenditest (väärtuste kategooria).

Tabel 17. Motivatsioonikategooriate korrelatsioonid tagatiste ning hüvitistega rahulolul

	Rahulolu oma oskuste rakendamise	Rahulolu tagatiste ning hüvitistega
Kaitse	0.27*	0.28*
Väärtused	0.10	0.11
Karjäär	0.15	0.28*
Sotsiaalsus	0.18	0.33*
Mõistmine	0.13	0.29*
Täiustumine	0.19	0.30*
Turvalisus	0.39*	0.18

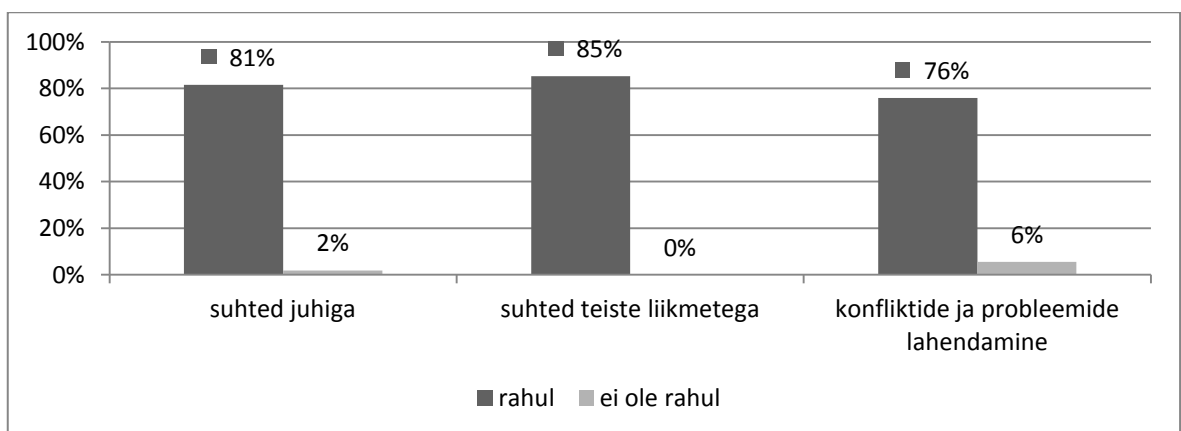
\* $p < .05$

**Koosööd** puudutavates küsimustes andsid vastajad kõrgeima hinnangu oma töömeeskonnale ning ühingule, samas ei olnud ühegi tasandi puhul tegemist märkimisväärse rahulolematuse osakaaluga (Joonis 9). Enam kommentaare ja ettepanekuid esitati seoses tagatiste ja hüvitistega. Pääste valdkonna puhul toodi problemaatilise aspektina välja oma tööajast väljasõitmine, vigastuse puhul toodi esile vajadus hüvitiste kiiremate väljamaksete järele, samuti tehti ettepanek hüvitiste arvutamise korra ümbervaatamiseks realselt enne vigastuse saamist teenitud töötasu põhjal. Õnnetuses hävinenud tehnika hüvitamine toodi välja võimaliku tagatisena ning tehti ettepanek luua soodustussüsteem vabatahtlikele nt riigiettevõtete poolt, kes annaksid head eeskju ka eraettevõtetele.



Joonis 9. Rahulolu koostöö laabumisega

Rahulolu oma **organisatsiooni/seltsi siseseste suhetega** oli vastajate hulgas väga kõrge, kommentaaridena ei toodud samuti esile negatiivseid tegureid (Joonis 10).



Joonis 10. Rahulolu suhetega organisatsioonis

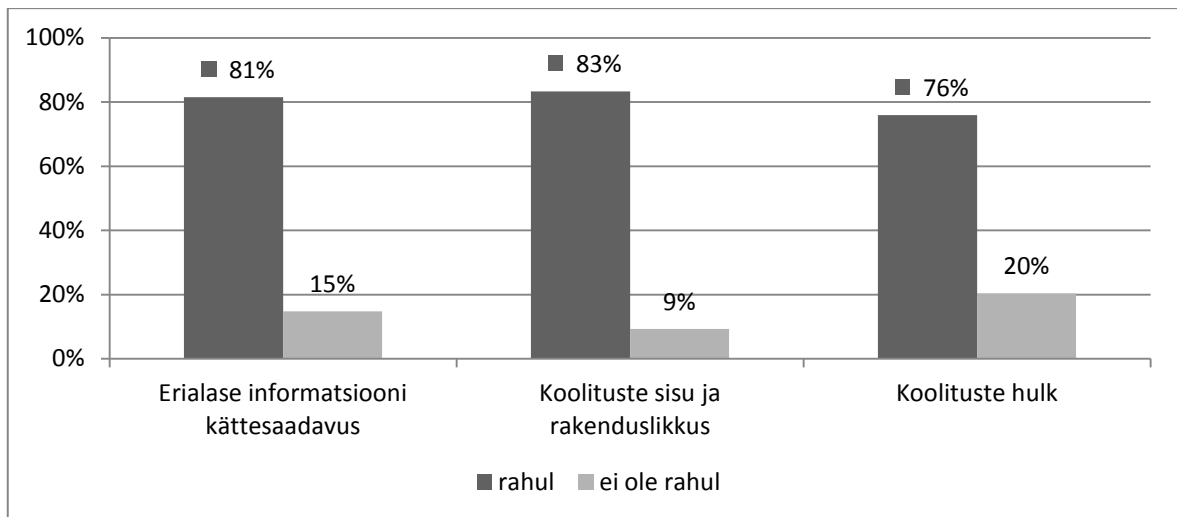
Olulised seosed motivatsioonikategooriate ja juhiga suhetele antud hinnangute vahel esile ei tulnud (Tabel 18), samas olulised seosed ilmsesid sotsiaalsuse ( $0.3 < r < 0.7$ ) kategooria motiivide ning suhete vahel teiste organisatsiooni liikmetega. Sellest võib järeldada, et näiteks vabatahtlikud, kelle tegutsemine on mõjutatud sõpradega koosolemise ajendist, hindavad enam häid organisatsioonisiseseid suhteid. Konfliktide lahendamise ning kaitse kategooria motiivide vahel esines samuti oluline seos, millest võib järeldada, et negatiivsetele tunnetele alternatiivi otsivad vabatahtlikud on enam mõjutatud organisatsioonisisestest konfliktidest ja nende lahendamisest.

Tabel 18. Motivatsioonikategooriate korrelatsioonid hinnangutega organisatsioonisisestes suhetes

	Suhted juhiga	Suhted teistega	Konfliktide lahendamine
Kaitse	0.14	0.23	0.31*
Väärtused	0.14	0.22	0.17
Karjäär	0.17	0.17	0.09
Sotsiaalsus	0.05	0.28*	0.15
Mõistmine	0.02	-0.06	-0.10
Täiustumine	0.05	0.02	0.02
Turvalisus	-0.05	0.02	0.04

\* $p < .05$

**Töö iseloomu ja enesetäiendamist** käsitlevad küsimused sisaldasid nii struktureeritud kui ka struktureerimata küsimusi. Struktureerimata küsimused esitati vabatahtlike ülesannete ning koolitusvajaduse kohta, järjestusskaalal paluti hinnata rahulolu koolituste hulga, sisu ning erialase informatsiooni kättesaadavuse osas. Vastajad olid kõige enam rahul koolituste sisu ja rakenduslikkusega, mõnevõrra madalam oli rahulolu koolituste hulga ning erialase informatsiooni kättesaadavuse osas (Joonis 11).



Joonis 11. Rahulolu enesetäiendamisega

Pooled vastanutest ( $N=30$ ) täitsid hea meelega kõiki neile antud ülesandeid kuid mitmel korral toodi eelistutena välja ka eraldi pääste- või kustustustööd, samuti praktilisi ülesandeid ning õppusi ja väljasõite. 56% vastajatest ei osanud välja tuua vastumeelseid ülesandeid. Abipolitseinikud nimetasid vastumeelsetena kodukontrolle ja muid sarnaseid ülesandeid (1 juhul) ning aruandlusega seonduvat (1 juhul). Päästevaldkonnas nimetati vastumeelsena ennetustööd (3 juhul) ning paberitöö ja bürokraatiaga seonduvat (2 juhul), samuti toodi vastumeelsena välja inimeste hukkamise või vigastustega seonduvad ülesanded (1 juhul) ning need, mille puhul puudus vastav ettevalmistus (1 juhul).

Vastuseks küsimusele, milliseid koolitusi vajaksite veel, kuid mida seni ei ole pakutud, tõid abipolitseinikud välja enesekaitse (2 korral) ja esmaabiga (2 korral) seonduvat, samuti sooviti koolitusi erivahenditega ümberkäimiseks (4 korral) ning menetlustoimingute sooritamiseks (1 korral). Vabatahtlikud päästjad nimetasid vajadust läbida koolitus nt kriisipsühholoogia (1 korral) ja avalikkusega suhtlemises (1 korral), 2 vastajat soovisid enam praktilisi õppusi ning koolitusi, ning 1 vastaja soovis veepääste koolitust.

II ploki lõpus küsiti respondentidelt, kas olete kunagi mõelnud vabatahtliku tegevuse lõpetamisele. 72% vastas sellele eitavalt ning 24% jaatavalt. Peamise põhjusena toodi sel puhul välja ajanappust (17%). Küsiti ka, kas aasta pärast jätkate vabatahtlikku tegevust sama organisatsiooni heaks. Märkimisväärne osa vastajatest (91%) oli valmis jätkama aasta pärast oma tegevust sama organisatsiooni juures ning vaid 7% arvas, et ei jätkata aasta pärast enam vabatahtliku tegevusega.

Pearsoni korrelatsioonikordajate analüüsist ilmselt olulised ( $0.3 < r < 0.7$ ) seosed kutseliseks liikumise võimaluste ning turvalisuse kategooria motiivide vahel (Tabel 19). Selline seos on huvitav, kuna kutseliseks liikumine on seostatav pigem karjäärilaste motiividega, selle kategooria puhul aga statistiliselt olulisi korrelatsioone esile ei tulnud. Erialase informatsiooni kättesaadavuse puhul ilmselt oluline seos kaitse ja väärtuste kategooriate motiividega. Koolituste hulga rahulolu puhul tuli esile seos kaitse, väärtuste ning sotsiaalsuse kategooria motiividega, koolituste sisu puhul aga ilmselt seos väärtuste kategooriaga. Väärtuste kategooria motiivid on seega teistest olulisemalt seotud enesetäiendamise võimalustega, millest võib järeldada, et vabatahtlikud, kelle motiivid on seotud lisaks altruismile ka oma teadmiste ja võimete rakendamisega (väärtuste kategooria), hindavad kõrgelt koolitusi ja erialase info kättesaadavust. Tegevuse lõpetamise kavatsus oli statistiliselt oluliselt korrelatsioonis mõistmise ja väärtuste kategooriaga.

Tabel 19. Motivatsioonikategooriate korrelatsioonid hinnangutega enesetäiendamisega seotud küsimustes

	Kutseliseks liikumine	Erialainfo kättesaadavus	Koolituste hulk	Koolituste sisu	Tegevuse lõpetamine
Kaitse	-0.05	0.30*	0.35*	0.26	-0.24
Väärtused	0.06	0.31*	0.34*	0.31*	-0.32*
Karjäär	-0.08	0.24	0.16	0.20	-0.22
Sotsiaalsus	-0.08	0.26	0.27*	0.20	-0.19
Mõistmine	0.15	0.08	0.06	0.09	-0.31*
Täiustumine	-0.03	0.14	0.21	0.16	-0.27
Turvalisus	-0.37*	-0.03	0.04	-0.09	0.03

\* $p < .05$

Võttes kokku e-küsitluse erinevate plokkide tulemused, võib öelda, et vabatahtlikud päästjad ning abipolitseinikud olid enam motiveeritud turvalisuse kategooria motiividest, mille puhul indiviid tegutseb enda ja teiste kaitseks oma kogukonnas. Rahuloluküsitlusest selgus, et valdavalt oli rahulolevate vastajate osakaal enamuse küsimuste puhul kõrge – enam rahulolematust tekitasid riikliku juhtimistasandiga seotud tegurid.

### 3.3. Järeldused ja diskussioon

Käesolevas alapeatükis koondatakse töö teoreetilisest ja empiirilisest osast saadud tulemused ning esitatakse diskussioon kasutatud metodoloogia ja tulemuste kohta.

#### 3.3.1. Vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike tegevuse hetkeolukord

Statistiliste andmete, poliitikadokumentide ja õigusaktide analüüsi tulemuste pinnalt toob autor esile järgnevad järeldused:

- VAAK 2014 seab muuhulgas eesmärgiks korrarikkumiste lahendamisel hoida abipolitseinike kaasamise mahtu vähemalt 78 000 tunni tasemel aastas. Nimetatud kogutöötundide arvu maht ei võimalda aga näidata üksikisiku aastast tegevusmahtu. Abipolitseinike poolt ühiskonnale toodetava majandusliku kasu väärtus aastas on kokku 230000 eurot, mis teeb iga abipolitseiniku kohta keskmiselt 286 eurot aastas (vt lk 31). Autor teeb töö teoreetilisele osale tuginedes järelduse, et organisatsiooni eesmärkide seadmisel sõltub nende saavutamise edukus sellest, kuivõrd vabatahtlik neid oma tegevusega seostab. Seetõttu oleks poliitikadokumentides otstarbekam mõõta iga vabatahtliku aastast panust eraldi ning seada eesmärgiks individuaalse töömahu suurendamine (mis laiemal eesmärgina hõlmab ka vabatahtlike motivatsiooni suurendamist, et vältida nende lahkumist), kuna see võimaldab vabatahtlikul selgemalt näha seoseid oma tegevuse ja strateegilise eesmärgi vahel.
- Õigusaktides sisalduvad nõuded ka vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike isikuomadustele, füüsilisele ettevalmistusele, väljaõppele ja tervises seisundile ning autori hinnangul on need võrreldes mistahes teise iseloomuga vabatahtliku tööga üsna kõrged. Autor järeldab teoreetilisele osale tuginedes, et kui juba tegutseva vabatahtliku tervislik seisund või füüsiline vorm enam esitatavatele nõuetele ei vasta, on tõenäoline, et ta lõpetab tegutsemise.
- Õigusaktide analüüsi tulemusel ilmnes valdavalt sarnastel alustel tegutsevate vabatahtlikepäästjate ja abipolitseinike tegevuse korralduse vahel motivatsiooni mõjutada võiv erisus. Nimelt on vabatahtlikule päästjale antud õigus saada kokkuleppel tööandjaga vaba aega päästetööl osalemiseks samuti käsitletav välise motivaatorina – abipolitseinikule sellist võimalust hetkel kehtivas seaduses ette

nähtud ei ole. Seega on kahe vabatahtliku töö tegemisel siseturvalisuse valdkonnas seadusest tulenev erisus, mis mõningal määral võib rohkem soodustada päästevaldkonnas tegutsemist.

- Õigusaktide analüüsist ilmnes, et motivatsiooni ja kaasamist käsitlevaid infokategooriaid nende sisust, peale üksikute väliste ja sismiste motivaatorite kohaldamise, ei ilmne. Sellest tulenevalt võib järeldada, et strateegiliste arengukavade tasandil seatud eesmärgid (vabatahtlike suurem kaasamine ja nende osaluse suurendmine) ei ole seaduse tasandil veel piisavalt süsteemselt rakendatud. Seda kinnitavad ka e-küsitluse tulemused, kus rahulolematuse riigi tasandi juhtimisega oli kõrgeim.

### 3.3.2. Vabatahtlike päästjate ning abipolitseinike motivatsioon

I ploki küsimustele antud vastuste analüüs näitas, et enam motiveerivad vabatahtlikke päästjaid ja abipolitseinikke turvalisuse kategooriasse kuuluvad tegurid (vt Tabel 8), need motivaatorid jäid kõige olulisemateks ka vastajate võrdlemisel erinevate sotsiaaldemograafiliste näitajate alusel (vt Tabelid 9 – 13). Turvalisuse kategooriasse kuuluvate ajenditena käsitleb autor oma kogukonna ja lähedaste kaitsmise ning oma kogukonnas õnnetuste ära hoidmise vajadust ning soovi ise selle heaks panustada, ootamata riigi tegevust. Mure turvalisuse pärast oli üks peamisi motiive ka McLennan ja Birch (2008) uuritud vabatahtlike tuletõrjajate puhul, samuti kogukonna ülesehitamise soov, kuid kuna nimetatud uuring keskendus vabatahtlike motivatsioonile tegevuse alustamisel, ei saa selle tulemust käesoleva uuringuga võrrelda. E-küsitluse tulemus on kooskõlas ka Espenbergi jt (2013) uuringuga, mille järgi vabatahtlike päästjate motivatsioon väga tihedalt seotud oma kogukonna kaitsmisega (vt lk 27). Clary ja kolleegide (1999, 1998) mudelis nimetatud kategooriat ei esine, siiski näitab kõikide vastajagruppide kõrge keskväärtnus ning vastuste väike hajuvusaste, et siseturvalisuse kontekstis on vabatahtlike motivatsioon tihedalt seotud oma kogukonna huvidega, eelkõige selle turvalisemaks muutmise vajadusest lähtuvalt. Kuigi varasemalt on kogukonnaga seotud motiive toodud välja päästevaldkonna vabatahtlike puhul, ei nähtu käesoleva töö raames saadud andmete analüüsile tuginedes olulist erinevust abipolitseinike ja päästjate hinnangutes oma kogukonna turvalisusega seotud motivaatoritele (vt Tabel 8). Seega võib



üldistada, et siseturvalisuse kontekstis on kogukonna kaitsega seotud motiivid väga olulised mõlema rühma jaoks.

Turvalisuse kategooriale järgnesid kogu valimi lõikes mõistmisel, väärtustel ja täiustamisel põhinevad motivaatorite kategooriad. Nimetatud kategooriad olid kõige olulisemad ka vastajagruppide lõikes – need järgnesid turvalisuse kategooriale alati järgneva kolme eelistuse seas (vt Tabelid 9-13). See tulemus on osaliselt kooskõlas ka Dávila ja Díaz-Moralese (2009) uuringu tulemustega, mille järgi need motiivid on kogu elu jooksul olulised. Mõistmise kategooria alla kuuluvad motivaatorid, mis seonduvad enesetäiendamisega; väärtuste kategooriaga seonduvad altruistlikud hoiakud ning teiste abistamine; täiustamise kategooria hõlmab ego positiivsed püüdlused ning kasvu. Uus jt (2013) on välja toonud vabatahtlike peamiste motivaatoritena võimalused rahuldada oma tunnustus- ja saavutusvajadust (st. soov tunda ennast erilise ja väärtuslikuna ning olla hinnatud) ning soovi midagi korda saata, vastutada, teha otsuseid ja mõjutada. Enesetäiendamise ja kasvamisega seotud motivaatoreid on peetud aga vähemoluliseks (Uus jt 2013). Kuivõrd ego kasv ja areng, samuti oma kasutamata oskuste rakendamine seostuvad isikulise rahulolu saamisega, samuti enesetäiendamise, saavutamise, väljakutsete ning tunnustusega tehtu eest, võib pidada siseturvalisuse vabatahtlike peamisi motivaatoreid veidi erinevaks teiste vabatahtlike motivaatoritest, kuivõrd kõikide kategooriate (va. karjäär) standardhälbed näitasid vastajate seas suhtelist üksmeelt. Suurim erinevus vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike motivaatorite vahel ilmnis väärtuste kategoorias, millest võib järeldada, et vabatahtlikud päästjad on oma olemuselt veidi enam altruistlikud kui abipolitseinikud.

Abielus ja vallaliste vastanute gruppides erinesid enam mõistmise ja sotsiaalsuse kategooriatele antud vastuste keskväärtused, mille põhjal saab järeldada, et vallalised on enam altis otsima uusi tutvavaid ning kollektiivset tegevust. Vallaliste poolt antud keskväärtused olid kõrgemad ning erinesid statistiliselt oluliselt ka mõistmise puhul ning võib oletada, et nende jaoks on enesetäiendamisega seotud motiivid olulisemad kui abielus olevate vastanute jaoks. Seda saab arvestada vabatahtlike kaasamise ja koolituste planeerimises.

Vabatahtlike staaž mõjutab vastuseid mõistmise ja väärtuste kategooriate lõikes ning võib järeldada, et väiksema staažiga vabatahtlikele annab see tegevus oluliselt enam teadmisi ja

kogemust (mõistmise kategooria) ja ka kujundab nende väärtushinnanguid (väärtuste kategooria) kui pikema staažiga vabatahtlikele.

Kõige vähem motiveerisid vastajaid kaitse kategooriasse kuuluvad tegurid, mille pinnalt võib järeldada, et päästjad ja abipolitseinikud ei tegutse turvalisuse tagamisel oma süütunde vähendamiseks ega negatiivsete tunnete eest põgenemiseks. Samuti peeti vähem oluliseks sotsiaalsuse ja karjääriga seotud motiive. See on kooskõlas ka mitmete teiste uuringu tulemustega (nt Morales 2009; McLennan & Birch 2008; Liao – Troth 2005), mis näitavad, et karjääriga seotud motiivid on olulisemad noorematele vabatahtlikele - alla 26 aastaste vastajate osakaal oli käesolevas uuringus alla poole – vanuse kasvades karjäär enam nii oluline motivator ei ole.

Motivaatorite ploki tulemus on kooskõlas nii Clary ja kolleegide (1999; 1998) kui ka paljude teiste mudelit kasutanud uuringute tulemustega (nt Finkelstein et al 2005; Esmond & Dunlop 2004).

### **3.3.3. Rahulolu ja motivatsiooni pärssivad tegurid**

Hetkeolukorraga rahulolu uuriti käesoleva töö raames ka eesmärgiga leida tegureid, mis võivad põhjustada rahulolematust ning läbi selle vähendada motivatsiooni.

Juhtimist puudutavate küsimuste osas saab välja tuua vastajate kõrge rahulolu eelkõige oma kõige lähemal asuva juhtimistasandiga, mille pinnalt saab järeldada, et oma igapäevaste tegevuste korraldusega on vabatahtlikud rahul. Seda kinnitab ka üldiselt läbiv rahulolu tase oma kogukonna ja vahetu juhtimisega seotud küsimuste puhul (vt joonised 3-6 ja 9-10), kuid selline tulemus võib olla tingitud ka asjaolust, et rahulolematud ei ole nii aktiivsed ega vastanud küsimustikule, kuivõrd vastajate profiilist nähtus, et üle poole vastanutest tegutses aastas üle 60 tunni vabatahtlikuna. Selline eeldus võib olla asjakohane ka kogu käesoleva uuringu tulemuste suhtes, kuivõrd valdavalt oli rahulolevate vastajate osakaal enamuse küsimuste puhul kõrge. Varasemate uuringute tulemustest (nt Espenberg jt 2013) nähtub, et vabatahtlikud hindavad oma organisatsiooni puhul kõrgelt “meie” tunnet – käesoleva uuringu tulemus lubab oletada, et oma organisatsioonisiseste suhetega ollakse rahul ning see juhtimistasand töötab siseturvalisuse valdkonnas hästi ega pärsi vabatahtlike motivatsiooni.

Rahulolematust väljendati juhtimialaste küsimuste puhul enam riigi tasandi puhul, eelkõige info liikumise, kaasaraäkimise võimaluste ja tagasiside saamise osas. Abipolitseinike puhul märgiti vajadust saada rohkem infot meili teel ning päästevaldkonna puhul märgiti kodulehe ajakohastamise vajadust. Samuti riiklikul tasandil olid vastajad kõige enam rahulolematud tunnustamise ja märkamisega. Küsimuste puhul, mille üldine korraldus kuulub samuti riikliku tasandi alla (nt tagatised ja hüvitised, varustus), võib märgata samuti rahulolematute osakaalu suurenemist võrreldes teiste küsimustega (Joonised 6 ja 7). Kuna info liikumise ja kaasaraäkimise osas riigi tasandil esines statistiliselt oluline seos väärtuste kategooria motiividega, mis oli ka motivaatorina ka üks olulisematest, on võimalik, et rahulolematuse suurenemine võib põhjustada vabatahtlike motivatsiooni langust, kuivõrd vabatahtlikud on motiveeritud ulatuseni, mil tegevus vastab nende motiividele (vt 1.1.2). Info kättesaadavus seostati käesoleva töö teises peatükis motivatsiooniga (vt 1.1.3) kaasamise raamistiku abil ning tulenevalt ka teistest uuringutest (nt Mowen & Sujan 2005) omab see seost motivatsiooniga. Seetõttu võib pidada rahulolematust info kättesaadavuse osas motivatsiooni pärssivaks teguriks.

Koostöö sujumist juhtimistasandite lõikes iseloomustas kõrge rahulolu kõikidel tasanditel (riik, regioon, KOV, oma selts/ühing, töömeeskond) ning seetõttu motivatsiooni pärssivaid tegureid selle pinnalt järelda ei saa. Organisatsioonisiseste suhetega haakuvad kõige enam sotsiaalsusega seotud motiivid, mis on ka ootuspärane, kuna sotsiaalsus seondub teiste inimestega läbisaamise ning omavaheliste suhetega.

Koolituste ja enesetäiendamisega seotud küsimustes väljendasid vastajad kõrget rahulolu, vaid koolituste hulga osas oli rahulolematute osakaal kõrgem (Joonis 9). Koolitusvajadust käsitleva vabavastusega küsimusele tehtud ettepanekutest nähtub, et lisaks praktilistele oskustele vajatakse ka spetsiifilisemaid teadmisi (nt kriisipsühholoogia, avalik suhtlemine). Olulised seosed ilmnesisid motivatsioonikategooriate ning info kättesaadavusele ja koolitustele antud hinnangute vahel, mistõttu võib rahulolematust koolituste ning info liikumisega pidada motivatsiooni pärssivaks.

Vabatahtlike ülesannete kohta antud vastused, millest nähtub, et üle poolte vabatahtlikest ei oma eelistusi neile antud ülesannete osas, on kooskõlas motivatsiooni kategooriates esile tõusnud motivaatoritega. Kuivõrd vabatahtlikud tegutsevad enda valitud valdkonnas ning on motiveeritud peamiselt turvalisuse, mõistmise, väärtuste ja täiustumise kategooriatest,

võivad nad ülesannete iseloomu puhul lähtuda pigem sisemistest motivaatoritest ega omista ülesande füüsilisele olemusele meeldivat või ebameeldivat tähendust. Sarnasel põhjusel võib seletada ka kõrget rahulolu hüvitiste ja tunnustamisega – on võimalik, et vabatahtlikud, olles ajendatud sisemistest ajenditest, ei omanda välistele motivaatoritele olulist tähendust.

Käesoleva töö raames esitati ka küsimus oma tegevuse jätkamise kohta aasta pärast, mille puhul tähelepanuväärselt suur hulk vastjaid arvas, et jätkab sama tööd sama organisatsiooni juures. Kuivõrd lõpetamise kavatsuse ja kahe olulise motivatsioonikategooria – väärtuste ja mõistmise vahel esines oluline korrelatsioon, võib järeldada, et nende kategooriate motiivide rahuldatus oma töös võib kaasa tuua vabatahtlike motivatsiooni languse. Siiski vajaks sellise seose olemasolu edaspidist uurimist.

Kokkuvõtvalt tuvastati rahuloluuuringu ning motivatsioonitegurite analüüsi tulemusena peamised motivatsioonipärssid võivaid tegureid kaasaraäkimise ja info liikumise puhul riigi tasandil. Clary ja kolleegide (1999) järgi on vabatahtlikud, kes oma töös saavad rahuldada oma motivatsioonist lähtuvaid vajadusi, ka rahulolevamad ning näitavad üles suuremat kavatsust tegevusega jätkata (vt 151.1.2). Kuivõrd mitmed rahuloluhinnangud olid oluliselt seotud peamiste motivatsioonikategooriatega, on kõrgema rahulolematuse määraga tegurid ka potentsiaalselt motivatsiooni langetavad. Vaatamata sellele tuleks rahulolu ja motivatsiooni seoseid vabatahtliku töö puhul siseturvalisuse valdkonnas edaspidi uurida.

#### **3.3.4. Diskussioon**

Magistritöö teooria osas käsitleti klassikalisi motivatsiooniteooriaid ning uudsena vabatahtlike motivatsiooni funktsionaalset teooriat ning sellel põhinevat mudelit. Funktsionaalse teooria abil ei ole autorile teadaolevalt vabatahtlike motivaatoreid Eesti siseturvalisuse valdkonnas varasemalt uuritud. Kuna varasemad sellealased rahvusvahelised uuringud on läbi viidud siseturvalisuse kontekstist erinevate valimitega ning Eesti postsotsialistlikust ühiskonnakorraldusest erinevates riikides, täiendas autor mudelit eesmärgiga sidustada see uuritava valdkonna ja keskkonnaga paremini. Empiiriline uuring näitas lisatud turvalisuse kategooria motiivide olulisust vastajate jaoks ning seetõttu vajaks nende uurimine eriti siseturvalisuse valdkonnas edasist tähelepanu.

Motivatsiooni ja siseturvalisuse valdkond seostati samuti uudsenä teoreetilistele käsitlustele tuginedes omavahel läbi inimvara juhtimise, mis hõlmab ka kaasamise erinevad etapid. Autor lähtus seda tehes põhimõttest, et siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike tegevuse riiklik korraldus (tegevuskeskkond, eelarvevahendid) on Siseministeeriumi kui turvalisuspoliitika hoidja ülesanne. Vabatahtlikel puudub vaatamata sellele otsene kohustus koostööks riigi tasandiga ning autori hinnangul võib nende motivatsiooni uurimisele edaspidi läheneda ka muudel tasanditel (nt kogukond).

Käesoleva töö raames uuriti motivatsiooni lisaks modifitseeritud funktsionaalse teooria mudelile ka hetkeolukorraga rahulolu abil, kus rahulolematust käsitleti motivatsiooni pärssiva tegurina. Autor on seisukohal, et rahulolu uurimine on motivatsiooni uurimisel asjakohane ning tulenevalt teoreetilistest käsitlustest võimaldab ennustada vabatahtlike tegevuse jätkumist. E-küsitluse raames tehtud rahulolu uuring näitas suurimat rahulolematust riikliku tasandi juhtimisega, mis on kooskõlas ka hetkeolukorra analüüsist ilmnunud tulemustega. Varasemate Eestis läbiviidud uuringute tulemustega on kooskõlas ka vastajate kõrge rahulolu oma organisatsiooni tasandiga. Seetõttu võib asuda seisukohale, et uuringu ülesehitus oli töö eesmärgi saavutamiseks sobilik.

Käesoleva magistr töö raames läbiviidud e-küsitluse peamiseks kitsaskohaks on valimi vähenenud esinduslikkus. E-küsitluse tulemused näitavad teatud suundumusi vastuste struktuuris, kuid saadud tulemusi ei saa tõsikindlalt kanda üle kogu siseturvalisusvaldkonna vabatahtlikele. Siiski saab mitmeid uuringu tulemusi käsitleda tendentsi tuvastavana ning nende pinnalt tehtud järeldusi Eesti oludes uuendatena. Et tagada vabatahtlike inimvara jätkusuutlikkus siseturvalisuse valdkonnas, on siiski edaspidi soovituslik uurida ka teisi selle valdkonna sihtgruppe ning teha kordusuuring vabatahtlikele päästajatele ja abipolitseinikele suurema valimiga. Valimi esinduslikkuse tagamiseks on soovituslik läheneda respondentidele individuaalselt.

Teiseks metodoloogiliseks kitsaskohaks uuringu läbiviimisel võib pidada andmekogumismeetodit. Kuigi ankeetküsimustikule vastamine oli vabatahtlik ning anonüümne ning vastajaid teavitati sellest pöördumises, esineb siiski võimalus, et vastajad kartsid oma isiku ja vastuste seostamise võimalust (eriti väiksemad piirkonnad) ning vastasid nii, nagu neile tundus ootuspärane. Samuti on võimalik, et küsimustiku mõnele küsimusele vastati huupi ega süvenetud selle sisusse, mis on võimalik struktureeritud

küsimuste puhul. Suure valimi puhul ei ole nimetatud andmete kvaliteediga seotud ohud nii olulised.

Link e-küsimustikule saadeti vastajatele e-posti teel läbi PA ja PPA koordinaatorite ning see oli kättesaadav veebikeskkonnas, eeldades arvutile ligipääsu ja e-kirjade lugemise võimalust (ka harjumust). Kuivõrd vastajate protsent oli väga väike, on võimalik, et mitmed vabatahtlikud kas ei saanud kirja kätte või puudus neil ligipääs arvutile. Võimalik on ka piisava usalduse puudumine. Respondentide kontaktaadresside mitte väljastamine raskendas e-küsitluse läbiviimist ning andmete kogumist. Vabatahtlike paremaks uurimiseks on siiski vajalik individuaalne lähenemine, mistõttu tuleks nende üle arvestust pidava keskasutuse juurde luua keskne andmebaas olemasolevatest vabatahtlikest, võimalusel koos nende profiili näitavate andmetega ning kontaktaadressidega.

Regionaalselt jagunesid käesolevas uuringus osalenud respondendid väga ebavõrdselt ning mitmetest piirkondadest ei olnud ühtki vastajat. Kuna vastajate regionaalne kuuluvus on nende motivatsiooni kujunemisel samuti oluline, tuleks edasistes uuringutes moodustada valim kõiki regioone kaasates ning vajadusel muuta ka andmekogumismeetodit, nt paber kandjal ankeedid või suulised intervjuud (eriti maapiirkondades).

Kuna motiivid muutuvad tegevuse alustamise ja sellega jätkamise puhul, on oluline lisaks tegutsevatele vabatahtlikele uurida ka potentsiaalsete vabatahtlike motiive ning tuua välja nende erinevused. Käesolev töö oli fookuseeritud tegutsevatele vabatahtlikele ning motiive, mis neid ajendas tegevuse alustamisel, eraldi ei uuritud.

Eeltoodut kokku võttes saab öelda, et vaatamata mitmete valimi moodustamise ja andmekogumise meetodiga seotud puudustele, võimaldavad läbiviidud kvantitatiivse uuringu pinnalt tehtud järeldused luua aluspõhja järgnevatele uuringutele. Uurimistöö metodoloogiliste aspektidega seotud kriitika võimaldab uutes uuringutes sarnaseid puudusi vältida ning koguda uusi ning võrdlevaid andmeid vabatahtliku tegevuse olemuse paremaks mõistmiseks ja riikliku juhtimisega (sh kaasamisega) seotud tegevuskavade parendamiseks.

### 3.4. Ettepanekud ja soovitus

Töö eelnevatele osadele tuginedes teeb autor siseturvalisusvaldkonna vabatahtlike tegevusega seotud juhtimistasanditele järgmised ettepanekud:

**Riigi tasandi** hetkeolukorra analüüsist nähtus, et valdkondlikes dokumentides on kaasamise mõiste kasutamine vabatahtlikega seotud eesmärkide sisu mõistmisel mõneti segadusttekitav (vt 2.2). Motivatsioon põhineb muuhulgas eesmärkidel (vt 1.1.2) ning starteegiliste eesmärkide puhul on nende sisu edasiandmine teistele juhtimistasanditele ja vabatahtlikule segadusttekitava sõnastuse puhul raskendatud. Strateegiliste eesmärkide arusaadavus aitab vabatahtlikul neid paremini endaga seostada ega tekita distantsi kõrgema juhtimistasandiga. Seeläbi paraneb ka vabatahtliku rahulolu, mis aitab vältida eemaldumist vabatahtlikust sektorist. Sellest tulenevalt saab teha ettepaneku:

- 1) sõnastada vabatahtlikega seotud eesmärgid konkreetsemalt, et anda vabatahtlikele nende sisu paremini edasi ning muuta poliitikadokumendid paremini mõistetavateks.

Õigusaktide analüüsi tulemusena saab teha järgnevad ettepanekud:

- 2) nõuded vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike isikuomadustele võiksid võimaldada vabatahtlikul jätkata tegutsemist ka siis, kui tema tervislik seisund või füüsiline vorm enam esitatavatele nõuetele ei vasta. Seetõttu tuleks täiendada ülesannete ringi, mille täitmisse vabatahtlikke kaasata;
- 3) põhitöölt vaba aja saamise võimalust vabatahtliku töö tegemiseks, mis hetkel kehtib vabatahtlike päästjate puhul, võiks laiendada ka abipolitseinikele, et ühtlustada kahe valdkonna regulatsioonid ning muuta näiteks tänavarahutuste olukorras abipolitseinike kaasamine paindlikumaks;
- 4) ajakohastada seadusandlus vastavalt VAAK 2014 eesmärkidele ning leida võimalusi rakendada senisest enam motiveerivaid meetmeid seaduste kaasabil.

Juhtimisküsimuste analüüsi puhul ilmenes vastajate seas enam rahulolematust strateegilisel (riiklikul) tasandil ning mitmete küsimuste puhul tuli esile oluline seos motivatsioonikategooriatega. Selle pinnalt võib järeldada, et rahulolu tõstmiseks tuleks parandada kaasamistegevusi, sealhulgas info liikumise ja vabatahtlike ettepanekute tegemise võimalusi, mis haaraks ka tagasiside saamise vabatahtlike poolt. Seos

kaasarääkimise võimaluste ja motivatsiooni vahel tuli oluliselt esile just väärtuste kategooria motiivide vahel, mis oli ka üheks vabatahtlike enam motiveerivaks motiivide kogumiks. Samuti oli oluline soos olemas tegevuse lõpetamise soovi ning väärtuste kategooria motiivide vahel. Seetõttu võib järeldada, et info parem liikumine ning ettepanekute tegemise võimalused (mis eeldab teadlikkust nende tegemiste võimaluste osas) parandavad suurema osa vabatahtlike rahulolu ning aitavad kaasa nende tegevuse jätkamisele vabatahtlikuna. Info liikumine on seostatav ka kaasamise erinevate etappidega (vt lk 24) ning kuivõrd vabatahtlike kaasamine on strateegiliste dokumentide järgi hetkel riigis prioriteetne tegevus, antakse järgmine soovitus:

- 5) parandada mitmesuunalisi informatsiooni liikumise võimalusi vabatahtlike organisatsioonide, PPA ja PA valdkonna juhtide ning Siseministeeriumi koordineerivate ametnike vahel.

Kuivõrd teadmispõhine vabatahtlike juhtimine on tulemuslikum/edukam, on oluline tagada uuringute läbiviimiseks kvaliteetne andmebaas vabatahtlike andmetest, selleks on soovituslik:

- 6) luua statistiliste andmete haldamiseks keskne andmebaas olemasolevatest vabatahtlikest (sh kontaktandmed ühingute ja isikute nõusolekul);
- 7) andmebaasidesse kogutavate andmete vajadused ja nende koosseis läbi arutada uuringuid läbiviivate teadusasutustega (nt ka SKA).

**Keskasutuste tasand (PA, PPA)**, mis vahetult puutub kokku vabatahtlike igapäevase töökorraldusega, on enam sõltuv oma vabatahtlike ressursist ning kaotab nende lahkumisel kõige enam. Empiirilise uuringu tulemusena tuvastati vabatahtlike motivaatorite kategooriad, mida vabatahtlikud ise hindasid kõige olulisemaks: need olid turvalisuse, mõistmise, väärtuste ning täiustumise kategooriad. Sellest tulenevalt:

- 1) otstarbekas on uute vabatahtlike värbamisel testida nende motivatsiooni funktsionaalse mudeli abil ning hinnata, kas pakutava töö iseloom rahuldab nende motivatsioonilisi vajadusi või mitte.

Näiteks sotsiaalsest kategooriast motiveeritud vabatahtlikule sobib rohkem töö inimestega, individuaalne töö aga pigem kaitse või karjääri kategooria motiividest ajendatule. See tagab kõrgema rahulolu oma vabatahtliku karjääri alguses ning tõenäosus, et vabatahtlik



motivatsiooni puuduse tõttu lahkuvad, on väiksem. Kuigi vabatahtlike motiivid võivad aja jooksul muutuda (vt 1.1.2), siis lähtudes vabatahtliku töö teoreetilistest seisukohtadest (vt 1.1.1) on rahulolu oma vabatahtliku kogemusega olulise tähendusega tegevuse jätkamisel. Seega, kui vabatahtlik on tegutsemist alustades saadava kogemusega rahul, võib prognoosida tema püsijäämist siseturvalisust tagava vabatahtlikuna.

- 2) Värbamiskuulutuste koostamisel kasutada olulisemate motivatsioonikategooriatega seotud äratuntavaid sõnumeid.

Nii saab suurendada nende kuulutusele reageerijate osakaalu, kes tõenäolisemalt rahulduvad pakutava töö sisuga enam. See omakorda koondab organisatsioonidesse lisaks tegutsevatele vabatahtlikele sarnaste väärtustega inimesi, kes tõenäoliselt on koostööd tehes ning organisatsioonina edukamad. Seega on võimalik, et uued vabatahtlikud aitavad sel moel säilitada olemasolevate vabatahtlike motivatsiooni, eriti nende puhul, kes on sotsiaalsusega seotud motiividest ajendatud.

Vabatahtlikud jätkavad oma tegevusega seni, kuni see rahuldab nende individuaalseid motiive, seetõttu:

- 3) tuleks vabatahtlike juhtival organisatsioonil aeg ajalt testida ka olemasolevate vabatahtlike rahulolu, et selgitada välja võimalikud takistused nende motiivide rahuldamisel.

Kuigi organisatsioonisiseste suhetega rahulolu oli käesoleva uuringu põhjal kõrge, tuleks siiski tagada piisav igapäevane tegelemine vabatahtlikega organisatsioonis. Vabatahtlike motivaatorina käsitletava organisatsioonisisese ühtsustunde säilitamine aitab vältida pärssiva teguri - organisatsioonisisese isoleerituse teket ning vabatahtlike rahulolematust ja eemaldumist. Selleks:

- 4) on soovitatav korraldada vabatahtlikele ühisüritusi ning koosviibimisi, sh teiste sarnaste organisatsioonidega.

Et tagada vabatahtlike organisatsioonide toimimine ja liikmete rahulolu ning vältida nende kõrvalejäämise tunnet (isoleeritust), on soovitatav:

- 5) korraldada vabatahtlike organisatsioonide juhtidele juhtimisalaseid koolitusi.

**Kohaliku omavalitsuse tasandiga** haakub eelkõige turvalisuse motiiv vabatahtlike seas, mis hõlmab kogukonna turvalisemaks muutmise vajaduse ja selle huvides tegutsemise. Kuivõrd kohalikud omavalitsused on kogukonna kõige lähemal seisvaks institutsiooniks, millel seaduse alusel otsest strateegilist mõju vabatahtlike valdkonnale ei ole, on nendel oluline roll siiski kohaliku vabatahtliku keskkonna soodustamisel ja toetamisel. Seetõttu:

- 1) soovituslik on kaasata vabatahtlikke või nende organisatsioone oma töökorralduse osas aktiivsemalt kaasa rääkima ning tegustema, sh kohalike arengukavade ning eelarvete koostamine.

Uuringuid läbiviivatele **kõrgkoolidele ja asutustele** saab käeolevale tööle tuginedes anda järgmised soovitused:

- 1) Vabatahtliku tegevuse puhul võib motivatsioon sõltuda erinevatest sotsiaaldemograafilistest näitajatest, seetõttu võib saada nende motivatsioonist väärtlikku teavet nt magistri- või bakalaureuseõppe tasemel, uurides lähemalt üksikuid vabatahtlike gruppe (nt piirkondlikult, maa/linn jne);
- 2) Uuringute läbiviimisel on soovituslik läheneda respondentidele individuaalselt;
- 3) Andmete võrdlemiseks ja sügavama teabe saamiseks on oluline uurida eraldi tegutsevate ja alles alustanud vabatahtlike motivastiooni ning neid, kes potsentsiaalselt võiksid tegevusega alustada;
- 4) Motiivide ajas muutumise võrdlemiseks on soovituslik teha kordusuuringuid nt 5 aasta pärast võimalusel samade vabatahtlikega;

**Vabaühenduste juhtidel (ka vabatahtlikel)**, kes igapäevaselt tegevust organiseerivad, on parimad võimalused oma liikmete vajaduste teadasaamisel, seetõttu saab anda neile soovitusi:

- 1) selgitada välja, milliseid ülesandeid nende liikmed oleksid valmis täitma, need koondada ning esitada ettepanekuna riiklikule tasandile. Sellega on tõenäosus, et uue ülesande täitmine vastab vabatahtliku motiivile, suurem;
- 2) korraldada ühisüritusi ning tagada info liikumine organisatsiooni sees, et vältida liikmete kõrvalejäämise tunnet.

# KOKKUVÕTE

Vabatahtlikul töö on ühiskonnas suur väärtus – lisaks majanduslikule kasule toodab aktiivne vabatahtlik sektor ka sotsiaalset kapitali. Siseturvalisuse valdkonna vabatahtlikud – vabatahtlikud päästjad ja abipolitseinikud – kannavad endas seega ressursi ühiskonna turvatunde suurendamisel, mistõttu on nende tegevus ja selle jätkusuutlikkus riigi turvalisuse seisukohast väga olulise tähendusega. Eesti turvalisuspoliitikat puudutavates strateegilistes alusdokumentides on seatud eesmärkideks kaasata vabatahtlikke päästjaid ja abipolitseinikke senisest enam siseturvalisusalastesse tegevustesse, sealhulgas suurendada nende hulka. Mitmed uuringud on aga näidanud siseturvalisusvaldkonnas tegutsevate vabatahtlike arvu langustendentsi - vabatahtlike arvu suurendamine uute vabatahtlike abil, samal ajal kui olemasolevad lahkuvad, on aga ressursikulukas. Eelnimetatud vastuolust tõusetus magistritöö uurimisprobleem - kuidas säilitada olemasolevate vabatahtlike tegevuse jätkusuutlikkus?

Magistritöö eesmärgiks oli selgitada välja siseturvalisusvaldkonnas tegutsevate vabatahtlike motivaatorid ning motivatsiooni pärssivad tegurid ning teha selle pinnalt ettepanekuid riigi siseturvalisuse ning vabatahtliku tööga seonduvate rakenduslike kaasamistegevuste kujundamiseks.

Töö eesmärgi saavutamiseks sõnastati kolm uurimisküsimust:

1. Mis motiveerib vabatahtlikke päästjaid ja abipolitseinikke tegutsema?
2. Millised tegurid põhjustavad vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike praeguses tegevuskeskkonnas rahulolu?
3. Millised tegurid põhjustavad vabatahtlike päästjate ja abipolitseinike praeguses tegevuskeskkonnas rahulolematust?

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks kasutati teoreetilistele lähtekohtadele tuginevat ning valdkonna hetkeolukorra (statistika, poliitikadokumenid, õigusaktid) analüüsi tulemuste põhjal koostatud e-küsitlust vabatahtlike päästjate ning abipolitseinike seas.

Esimesele uurimisküsimusele leiti vastus funktsionaalsel teorial (Clary & Snyder 1999; Clary et al 1998) põhinevat, 30 küsimusest koosnevat mudelit, mis sisaldas kuute motiivide

kategooriat: väärtused, täiustamine, karjäär, sotsiaalsus, mõistmine ja kaitse. Mudelit täiendati käesoleva töö raames viie küsimusega, mis moodustasid kategooria “turvalisus”, eesmärgiga sidustada see lähemalt siseturvalisusvaldkonna vabatahtlikega. Mudeli abil selgitati välja, et vabatahtlike päästjaid ja abipolitseinikke motiveerivad turvalisuse kategooriasse kuuluvad tegurid, mis väljenduvad soovis kaitsta oma kogukonda ja lähedasi, vajadust hoida kogukonnas ära õnnetusi ning soovi ise selle heaks panustada, ootamata riigi tegevust.

Teisele ja kolmandale uurimisküsimusele vastuse leidmiseks koostati e-küsitluses hetkeolukorraga rahulolu määrata võimaldav plokk, mille moodustasid juhtimist, koostööd, organisatsioonisiseseid suhteid ning töö iseloomu ja enesetäiendamist puudutavad küsimused. Vastuste analüüsist selgus, et vabatahtlikud on enam rahul:

- oma organisatsiooni tasandiga otsuste tegemisel tehtud ettepanekutega arvestamisel ja tagasiside saamisel, oma tegevust ja töökorraldust puudutava info kättesaadavuse ja õigeaegsusega ning kaasärääkimise ja ettepanekute tegemise võimalustega;
- tegevuse tunnustamise ja märkamisega oma kogukonna ja organisatsiooni tasandil;
- oma oskuste ning teadmiste rakendamise võimalustega vabatahtlikus tegevuses;
- tagatiste ning hüvitistega;
- koostööga oma töömeeskonnas ja ühingus;
- oma organisatsiooni/seltsi siseseste suhetega.
- koolituste sisu ja rakenduslikkusega.

Töö teoreetilistele lähtekohtadele tuginedes käsitleti rahulolematust põhjustavaid tegureid motivatsiooni pärssivatena. E-küsitluse tulemusel oli vastajate rahulolematust kõrgeim:

- riigi tasandil info kättesaadavuse ja õigeaegsusega;
- riigi tasandil kaasärääkimise ja ettepanekute tegemise võimalustega.

E-küsitluse tulemused, mille interpreteerimise aluseks olid töös esitatud teoreetilised seisukohad ning hetkeolukorra analüüs, võimaldasid tuvastatada vabatahtlike päästjate ja abipolitseinikke motivaatorid ja rahulolematust põhjustavad ehk motivatsiooni pärssivad tegurid ehk **töö eesmärk täideti**.

## SUMMARY

This Master Thesis aims to identify factors which influence the motivation of active volunteers in Estonian internal security sector. The actuality of this research lies on the fact, that there is a lack of research and acknowledge in the field of volunteer motivation to support the management of volunteer resource in Estonian internal security organisations. The research used volunteers from rescue and police sector as an example.

The empirical study includes 3-4 related substudies; first, the overview of statistical data and data collection strategy; secondly the content analysis of internal security strategy documents and legal acts, and third, a semistructured electronic survey in LimeSurvey environment. The electronic survey questionnaire consisted questions about volunteer motivations, satisfaction and personal data.

Six motivational categories (Values, Understanding, Career, Enhancement, Social and Protective) were identified by Clary et al (1998) and Clary & Snyder (1999) in their Volunteer Functions Inventory (VFI) previously. The functional approach to volunteerism is predicated on the assumption that the motivations underlying volunteer activity can be identified and measured with some degree of precision (Clary et al 1998). This approach was used as a framework of volunteer motivation in this research. Additionally a category of „safety“ was added to the functional model of Clary and Snyder (1999) and Clary et al (1998) to compose a link between internal security and volunteer functions. Finally a 35-item measure of motivation to volunteer was used in the questionnaire.

The extent to which the volunteer motives has been met, was tested by asking the respondents to indicate, how satisfied they are with management, organisational relationship, cooperation and communication in their volunteer work. Based on the theoretical overview, volunteers are more likely to want to continue if their experience has been satisfying (Finkelstein 2008). The questions were added to electronic questionnaire.

The research identified „safety“ motivators as being most important ones for volunteers from rescue and police sector. This relates to the motives carried by the worry about the safety of one's community, family and friends.

Secondly, the participants were most satisfied with their closest decision-making level (i.e. the organisation, which they belonged to) and less satisfied with highest level of management (state).

The main limitation of this research was the low participation rate.

Finally, based on theoretical and empirical analyses, author made proposals and policy recommendations to relevant decision-making levels.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Abipolitseiniku ja abipolitseinikuks astuda soovija tervisekontrolli tingimused ja kord, abipolitseinikuks saamist välistavate tervisehäirete ja abipolitseiniku ülesande täitmisel tulirelva kandmist välistavate füüsiliste puuete loetelu ning tervisetõendi sisu ja vormi nõuded. Vabariigi Valitsuse määrus nr 185, vastu võetud 23.12.2010, jõustunud 01.01.2011 RT I, 29.12.2010, 82

Abipolitseiniku kutsesobivuse nõuded. Siseministri määrus nr 68, vastu võetud 21.12.2010, jõustunud 01.01.2011, RT I, 29.12.2010, 146

Abipolitseiniku seadus. Vastu võetud 24.11.2010, jõustunud 01.01.2011 RT I, 20.12.2010, 1

Antoni, G.D. 2009. Intrinsic vs. Extrinsic Motivation to Volunteer and Social Capital Formation. *Kyklos*, 62(3), 359-370

Bandura, A. 1994. Self-efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998). Välja otsitud 12.12.2013 <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>

Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman

Beilmann, M. & Realo, A. 2012. Individualism-collectivism and social capital at the individual level. *TRAMES: A Journal Of The Humanities & Social Sciences*, 16(3), 205-217

Graham, S. & Wiener, B. *Theories and Principles of Motivation*. 4 peatükk, lk 63-84. Berliner, D.C. & Calfee, R.C. 1996. *Handbook of Educational Psychology*. New York, Macmillan Library Reference

Cambridge Advanced Learner's Dictionary Välja otsitud 20.09.2013 <http://dictionary.cambridge.org>

- Clary, E., Ridge, R. D., Stukas, A. A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J. & Miene, P. 1998. Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal Of Personality & Social Psychology*, 74(6), 1516-1530
- Clary, E. & Snyder, M. 1999. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions In Psychological Science (Wiley- Blackwell)*, 8(5), 156-159
- Clary, G. & Snyder, M. 2002. Community Involvement: Opportunities and Challenges in Socializing Adults to Participate in Society *Journal of Social Issues*, Vol. 58, No. 3, 2002, pp. 581—591
- Cnaan, R. A. & Goldberg – Glen, R. S. 1991. Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *Journal of Applied Behavioral Science*. 27, 269 – 284
- Covington, M. V. 2000a. Intrinsic Versus Extrinsic Motivation in Schools: A Reconciliation. *Current Directions In Psychological Science*. Wiley-Blackwell, 9(1), 22-25
- Covington, M. V. 2000b. Goal theory, motivation, and school achievement: An integrative review. *Annual Review Of Psychology*, 51(1), 171 – 200
- Dávila, M. & Díaz-Morales, J. 2009. Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal Of Psychology*, 82-95
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York, NY: Plenum
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2000. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2002. *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press
- Eesti Inimvara Raport (IVAR) 2010. Võtmeprobleemid ja lahendused 2010. Säastva Arengu Komisjon, Eesti Koostöökogu. Välja otsitud 10.02.2014 [http://www.kogu.ee/public/Eesti\\_Inimvara\\_Raport\\_IVAR.pdf](http://www.kogu.ee/public/Eesti_Inimvara_Raport_IVAR.pdf)
- Eesti Julgeolekupoliitika alused. Riigikogus heaks kiidetud 12.05.2010, jõustunud 17.05.2010 - RT I 2010, 22, 110



- Eesti keele seletav sõnaraamat. Välja otsitud 04.01.2014 [www.eki.ee](http://www.eki.ee)
- Eesti kodanikuühiskonna arengukava. Tallinn 2011. Välja otitud 07.01.2014 Siseministeeriumi kodulehelt [https://www.siseministeerium.ee/public/KODAR\\_VV\\_.pdf](https://www.siseministeerium.ee/public/KODAR_VV_.pdf)
- Eesti kodanikuühiskonna arengu kontseptsioon. Riigikogu otsus 12.12.2002. Välja otsitud 02.07.2012 Siseministeeriumi kodulehelt <http://www.siseministeerium.ee/ekak/>
- Eesti Priitahtliku Päästeliidu põhikiri. Välja otsitud 05.05.2014 Eesti Priitahtliku Päästeliidu kodulehelt
- Eesti riigikaitse strateegia 2010. Välja otsitud Kaitseministeeriumi kodulehelt [http://www.kaitseministeerium.ee/files/kmin/nodes/10681\\_Riigikaitse\\_strateegia\\_2010.pdf](http://www.kaitseministeerium.ee/files/kmin/nodes/10681_Riigikaitse_strateegia_2010.pdf)  
05.02.2014
- Eesti turvalisuspoliitika põhisuundade aastani 2015 heakskiitmine 10.06.2008, jõustunud 17.06.2008 - RT I 2008, 25,165
- Elliot, A. J. & Thrash, T. M. 2001. Achievement Goals and the Hierarchical Model of Achievement Motivation. *Educational Psychology Review*, 13(2), 139-156
- Esmond, J. & Dunlop, P. 2004. Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia. A Research Project funded by Lotterywest Social Research Grant and Undertaken by Clan WA Inc. Välja otsitud 04.12.2013 [www.volunteer.ca](http://www.volunteer.ca)
- Espenberg, K., Puolokainen, T. ja Varblane, U. 2013. Abikaugetes piirkondades päästealase ennetustöö, ohutusjärelvalve ning päästetöö teenuste optimaalsete osakaalude määratlemine ja sellealase planeerimismudeli väljatöötamine. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE
- Ferreira, M.R., Proença, T. & Proença, J.F. 2012. Motivations Which Influence Volunteer's Satisfaction. Paper presented at 10<sup>th</sup> International Conference of the International Society for Third Sector Research, Siena
- Finkelstein, M. A., Penner, L. A. & Brannick, M. T. 2005. Motive, Role Identity, and Prosocial Personality as Predictors of Volunteer Activity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(4), 403-418

Finkelstein, M.A. & Brannick, M.T. 2007. Applying Theories of Institutional Helping to Informal Volunteering: Motives, Role Identity, and Prosocial Personality. *Social Behavior and Personality*, 35 (1), 101 - 114

Finkelstein, M.A. 2008. Predictors of volunteer time: the changing contributions of motive fulfillment and role identity. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 36(10), 1353-1364

Gazely, B. 2012. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 42, (6), 1245-1267

Gardner, G. 1977. Is there a valid test of Herzberg's two-factor theory?. *Journal Of Occupational Psychology*, 50(3), 197-204

Grube, J. A. & Piliavin, J. A. 2000. Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*. vol. 26, (9), 1108-1119

Haivas, S., Hofmans, J. & Pepermans, R. 2012. Self – Determination Theory as a Framework for Exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A Study of Romanian Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1195 - 1214

Hayenga, A. & Corpus, J. 2010. Profiles of intrinsic and extrinsic motivations: A person-centred approach to motivation and achievement in middle school. *Motivation & Emotion*, 34(4), 371-383

Heil, G., Bennis, W. & Stephens, D. C. 2000. *Douglas McGregor, revisited*. John Wiley & Sons, Inc., Canada

Hinsberg, H. ja Kübar, U. 2009. Kaasamise käsiraamat ametnikele ja vabavõltsustele. Välja otsitud 22.12.2014 lehel [www.ngo.ee/sites/default/files/files/Kaasamise%20k%C3%A4siraamat.pdf](http://www.ngo.ee/sites/default/files/files/Kaasamise%20k%C3%A4siraamat.pdf)

\*Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

\*Hull, C. 1943. *Principles of Behaviour*. New York. Appleton – Century – Crofts.

Ida-Virumaa tegevuskava 2010-2014. Välja otsitud 14.03.2014 Siseministeeriumi kodulehelt <https://www.siseministeerium.ee>

Inceoglu, I., Segers, J. & Bartram, D. 2012. Age-related differences in work motivation. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology*, 85(2), 300-329

Isaac, R. Z., Wilfred, J. P. & Douglas, C. 2001. Leadership and motivation: The Effective Application of Expectancy Theory. *Journal of Managerial Issues*, 13(2), 3045-3695

Jacobsen, S. K., Carlton, J. & Monroe, M. C. 2012. Motivation and Satisfaction of Volunteers at a Florida Natural Resource Agency. *Journal Of Park & Recreation Administration*, 30(1), 51-67

Johnson, R. R. 2009. Using expectancy theory to explain officer security check activity. *International Journal Of Police Science & Management*, 11(3), 274-284

Järvinen, P. 2004. *On Research Methods*. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere

Kaarna, R. ja Noor, K. 2011. Ülevaade vabatahtliku töö majandusliku ja sotsiaalse väärtuse hindamise võimalustest.: Tallinn. Poliitikauuringute Keskus Praxis

Kasemets, A. 2006. Teadmispõhise ja säästliku avaliku poliitika institutsionaalsed eeldused Eestis. *Riigikogu Toimetised*, 14, 152 - 160

Kasemets, A., Talmar, A. ja Liivik, E. 2011. Parema õigusloome rakendamine Eesti sisejulgeolekupoliitikas. *Riigikogu Toimetised*, 23, 83 - 96

Kasemets, A., Lepp, Ü. ja Dsiss, M. 2012. Eesti kodanikuühiskonna statistilise portree ja kaasamistaristu idee. *Riigikogu Toimetised*, 25, 159 - 169

Kasemets, A. ja Oppi, T. 2013. Siseturvalisus, ideaalse inimvara juhi otsingud ja täiendõppevajadused. *Riigikogu Toimetised*, 28, 140 - 158

Kelley, H. H. 1973. The process of causal attribution. *American psychologist*. 28(2), 107-128

Kodanikuühiskonna arengukava 2011 - 2014. Välja otsitud 02.07.2012 Siseministeeriumi kodulehelt <http://www.siseministeerium.ee/kodar/>

Kreitner, R. *Organizational behaviour*. 2<sup>nd</sup> edition. Burr Ridge, Irwin, 1992

- Kumar, R. 2011. *Research Methodology*. 3<sup>rd</sup> edition. Sage Publications, 2011
- Lagerspetz, M. 2007. Kodanikuühiskonna lühisõnastik. Välja otsitud 01.02.2014  
<http://www.ngo.ee/sonastik>
- Lambright, K. T., 2010. An Update of a Classic: Applying Expectancy Theory to Understand Contracted Provider Motivation. *Administration & Society*. 42(4) 375–403
- Lavrakas, P. (Ed). 2008. *Encyclopedia of Survey Research Methods* (Vols 1–2). Thousand Oaks, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications
- Leary, D. E. 2004. On the conceptual and linguistic activity of psychologists: the study of behavior from the 1890s to the 1990s and beyond. *Behavior & Philosophy*, 32(1), 13-35
- Lepa, R., Illing, E., Kasemets, A., Lepp, Ü. ja Kallaste, E. 2004. Kaasamine otsustetegemise protsessi. Praxis, Tallinn
- \*Lewin, K. 1935. *A Dynamic Theory of Personality*. McGraw – Hill, New York
- Liao-Troth, M.A., 2005. Are They Here for the Long Haul? The Effects of Functional Motives and Personality Factors on the Psychological Contracts of Volunteers. *Voluntary Sector Quarterly* 34 (3), 410 - 530
- Lora D. Allison, C., Morris A. Okun, C., Kathy, S. & Dutridge, C. 2002. Assessing volunteer motives: a comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal Of Community & Applied Social Psychology*, 12(4), 243-255
- Luide, Ulli. 2013. Vabatahtlike tegutsemismotiivid ja vabatahtlik tegevus organisatsiooni Serve The City MTÜ näitel. Magistritöö. Tallinna Ülikool
- MacNeela, P. 2008. The Give and Take of Volunteering: Motives, Benefits and Personal Connections among Irish Volunteers. *Voluntas*, 19, 125 - 139
- Maslow, A.H. 2007. *Motivatsioon ja isiksus*. Tallinn, Mantra kirjastus, 2007
- Matthews, B. & Ross, L. 2010. *Research Methods: A Practical Guide for the Social Sciences*, 1<sup>st</sup> edition. Pearson Education Limited, 2010
- McAllum, K. 2014. *Management Communication Quarterly*, vol. 28, 1: pp. 84-110

- McGregor, D. 1985. *The Human Side of Enterprise*. McGraw – Hill, Inc.
- McGregor, D. 1987. An Uneasy Look at Performance Appraisal. *Training & Development Journal*, 41(6), 66
- McClelland, D. Atkinson, J. Clark, R. & Lowell, E. 1953. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, New York
- McLennan, J. & Birch, A. 2008. Why Would You Do It? Age and Motivation to Become a Fire Service Volunteer. *Australian & New Zealand Journal Of Organisational Psychology*, 1(1), 7-11
- Mihkelson, H. 2012. Eesti sisejulgeolekupoliitikas osalevate huvigruppide mõjukus. Magistritöö. Sisekaitseakadeemia. Tallinn
- Millette, V. & Gagné, M. 2008. Designing Volunteers' Tasks to Maximize Motivation, Satisfaction and performance: The Impact of Job Characteristics on Volunteer Engagement Motive Emot, 32, 11 – 22
- Mowen, J. C. & Sujan, H. 2005. Volunteer Behavior: A Hierarchical Model Approach for Investing Its Trait and Functional Motive Antecedents. *Journal of Consumer Psychology*, 15(2), 170 - 182
- Murray, H.A. 1938. *Explorations in Personality*, John Wiley & Sons, New York
- Musick, M. & Wilson, J. 2008. *Volunteers: A Social Profile*. Indianapolis: Indiana University Press
- Möller, G., Ender, J. ja Mänd, K. 2009. Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis. Uuringu aruanne. TNS EMOR/Praxis. Tallinn
- Nevis, E.C. 1983. Using an American Perspective in Understanding Another Culture: Toward a Hierarchy of Needs for the People's Republic of China. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 19 (3)
- Omoto, A. M. & Snyder, M. 1995. Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 671–686

- Omoto, A. M., Snyder, M. & Hackett, J. D. 2010. Personality and Motivational Antecedents of Activism and Civic Engagement *Journal Of Personality*, 78(6), 1703-1734
- Oostlander, J., Güntert, T.S., Van Schie, S. & Wehner, T. 2013. Leadership and Volunteer Motivation: A Study Using Self-Determination Theory. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20 (10) 1–21
- Piliavin, J.A., Grube, J.A. & Callero, P. L. 2002. Role as Resource for Action in Public Service. *Journal of Social Issues*, 58 (3), 469--485
- Penner, L.A. 2002. Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58, 447 – 467
- Politsei ja piirivalveseadus. Vastu võetud 06.05.2009, jõustunud 01.01.2010, osaliselt 01.01.2012, RT I 2009, 26, 159
- \*Porter, L. W. & Lawler, E. E. 1968. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Irwin
- Praxis. 2010. Valitsusasutuste kaasamispraktikate analüüs. Lõpparuanne. Välja otsitud 22.03.2014 <https://www.siseministerium.ee/public/SIMKA.pdf>
- Praxis. 2012. Päästeala vabatahtliku tegevuse kommunikatsioonistrateegia 2012-2014. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis
- Päästeameti poolt vabatahtlikule päästjale ja juriidilisele isikule hüvitatavad kulu liigid ning hüvitise suuruse määramise ja maksmise kord. Siseministri määrus nr 61, vastu võetud 07.12.2010, jõustunud 01.01.2012, RT I, 29.12.2011, 72
- Päästet abistava vabatahtliku tegevuse arendamise kontseptsioon. 2009. Välja otsitud 22.03.2014 Siseministeriumi kodulehelt <https://www.siseministerium.ee>
- Päästeseadus. Vastu võetud 05.05.2010, jõustunud 01.09.2010, RT I 2010, 24, 115
- Päästeteenistujate kutsesobivuse nõuded, sealhulgas füüsilise ettevalmistuse, hariduse- ja tervisenõuded. Siseministri määrus nr 2, vastu võetud 15.02.2011, jõustunud 06.03.2011, RT I, 03.03.2011, 26
- Päästeteenistuse seadus. Vastu võetud 31.01.2008, jõustunud 8.09.2010, RT I 2008, 8, 57

- Rammo, A. ja Seppel, T. 2013. Vabatahtliku tegevuse õiguskeskkonna analüüs. Tallinn
- Raska, E. 2007. Sisejulgeolek ja turvalisus. Probleemi sotsiaalne kontekst. Sisekaitseakadeemia toimetised, 6, 21 - 38
- Riiklikud suunad vabatahtliku pääste arengus 2013-2016. Välja otsitud 13.03.2014 Siseministeriumi kodulehelt [www.siseministerium.ee](http://www.siseministerium.ee)
- \*Rotter, J. 1954. Social learning and clinical psychology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Schervish, P. G. & Gates, M. 1995. Gentle as Doves and Wise as Serpents: The Philosophy of Care and the Sociology of Transmission. Introduction to Care and Community in Modern Society: Passing on the Tradition of Service to Future Generations. San Francisco: Jossey-Bass, 1-16
- ShaemiBarzoki, A., Attafar, A. & AliRezaJannati, D. 2012. An Analysis of Factors Affecting the Employees Motivation based on Herzberg's Hygiene Factors Theory (The study: Golpayegan City Saipa Corporation Industrial Complex's Staff). Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 6(8): 115-123
- Siseministeriumi valitsemisala arengukava 2014 – 2017. Välja otsitud 28.02.2014 Siseministeriumi kodulehelt [www.siseministerium.ee](http://www.siseministerium.ee)
- Sommerfeldt, V. 2010. An Identification of Factors Influencing Police Workpalce Motivation. Queensland University of Technology
- Son, J. & Wilson, J. 2011. Generativity and Volunteering. Sociological Forum, 26(3), 644-667
- Surva, L. 2009. Vabatahtliku tegevuse arendamine kolmel tasandil: Ühiskond. Organisatsioon. Indiviid. Magistritöö. Tartu Ülikool
- Sweet, S. N., Fortier, M. S., Strachan, S. M. & Chris M., B. 2012. Testing and Integrating Self-Determination Theory and Self-Efficacy Theory in a Physical Activity Context. Canadian Psychology, 53(4), 319-327
- \*Thondlike, E. 1911. Animal Intelligence. New York. MacMillan

- Tooding, L.-M. 2007. Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus
- Tucker, C. R. & Winsor, D. L. 2013. Where Extrinsic Meets Intrinsic Motivation: An Investigation of Black Student Persistence in Pre-Health Careers. *Negro Educational Review*, 64(1-4), 37-57
- Uus, M., Hinsberg, H., Mänd, T. ja Batueva, V. 2013. Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2013. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis
- Vabatahtliku päästja kutsesobivuse nõuded ja nendele vastavuse kontrollimise kord ning väljaõppe ja arvestuse läbiviimise kord. Siseministri määrus nr 57, vastu võetud 10. novembril 2010, jõustunud 22.11.2010 RT I, 19.11.2010, 1
- Vadi, M. 2001. Organisatsioonikäitumine. 2.7. Motivatsioon. Tartu Ülikooli Kirjastus
- Vallerand, R. J. 2000. Deci and Ryan's Self-Determination theory: A View From the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Psychological Inquiry*, 11(4), 312
- \*Vroom, V. H. 1964. *Work and Motivation*. New York: Wiley
- Warner, S., Newland, B.L. & Green, B.C. 2011. More than Motivation: Reconsidering Volunteer Management Tools. (2011). *Journal of Sport Management*, 25(5), 391-407
- Wiener, B. 2010. The Development of an Attribution-Based Theory of Motivation: A History of Ideas. *Educational Psychologist*, 45 (1), 28 – 36
- Wilson, J. & Musick, M. 1998. The Contribution of Social Resources to Volunteering. *Social Science Quarterly* (University Of Texas Press), 79(4), 799-814
- Wilson, J. & Musick, M. A. 1999. Attachment to Volunteering. *Sociological Forum*, 14(2), 243-272
- Wilson, J. 2000. Volunteering. *Annual Review Of Sociology*, 26(1), 215
- Willems, J., Huybrechts, G., Jegers, M., Vantilborgh, T., Bidee, J. & Pepermans, R. 2012. Volunteer decisions (not) to leave: Reasons to quit versus functional motives to stay. *Human Relations*, vol. 65, 7: pp. 883-900



## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

TABEL 1. MOTIVATSIOONITEOORiate LÄHTEKOHTI KRONOLOOGILISES JÄRJESTUSES (AUTORI KOOSTATUD) .....	16
TABEL 2. EMPIIRILISTE ANDMETE KOGUMINE JA ANALÜÜS.....	30
TABEL 3. VABATAHTLIKE PÄÄSTJATE ÜLDARV 2009 – 2013 (AUTORI KOOSTATUD PA VASTUSE PÕHJAL).....	32
TABEL 4. ABIPOLITSEINIKE ÜLDARV NING TEGEVUS TUNDIDES 2009 – 2013 (AUTORI KOOSTATUD PPA VASTUSE PÕHJAL).....	32
TABEL 5. KVANTITATIIVSE UURINGU ETAPID.....	40
TABEL 6. FUNKTSIONAALSE TEOORIA KATEGOORIAD CLARY JA KOLLEEGIDE JÄRGI (1999) (AUTORI KOOSTATUD) .....	42
TABEL 7. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate* KESKVÄÄRTUSED NING STANDARDHÄLBED.....	49
TABEL 8. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate OLULISUS ABIPOLITSEINIKE JA VABATAHTLIKE PÄÄSTJATE VÕRDLUSES .....	50
TABEL 9. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate OLULISUS VASTANUTE SEAS PEREKONNASEISU JÄRGI .....	50
TABEL 10. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate JAGUNEMINE VASTANUTE SEAS HARIDUSE JÄRGI .....	51
TABEL 11. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate JAGUNEMINE VASTANUTE SEAS VABATAHTLIKU STAAŽI JÄRGI SAMAS VALDKONNAS.....	52
TABEL 12. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate JAGUNEMINE VASTANUTE SEAS VANUSE JÄRGI.....	52
TABEL 13. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate JAGUNEMINE VASTANUTE SEAS AASTAS TÖÖTATUD TUNDIDE JÄRGI .....	53
TABEL 14. SKAALADE VAHELISED KORRELATSIOONID.....	53
TABEL 15. MOTIVATSIOONITEGURITE KORRELATSIOONID KAASARÄÄKIMISE VÕIMALUSTE HINNANGUTEGA.....	55
TABEL 16. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate KORRELATSIOONID VARUSTUSEGA RAHULOLUL .....	57
TABEL 17. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate KORRELATSIOONID TAGATISTE NING HÜVITISTEGA RAHULOLUL.....	58
TABEL 18. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate KORRELATSIOONID HINNANGUTEGA ORGANISATSIOONISISESTES SUHETES .....	60
TABEL 19. MOTIVATSIOONIKATEGOORiate KORRELATSIOONID HINNANGUTEGA ENESETÄIENDAMISEGA SEOTUD KÜSIMUSTES .....	62

JOONIS 1. MOTIVATSIOONI KUJUNEMINE (AUTORI KOOSTATUD).....	20
JOONIS 2. RESPONDENTIDE JAOTUS (PK) JA POLITSEIJAOSKONDADE (PJ) JÄRGI.....	48
JOONIS 3. RAHULOLU TEGEVUST JA TÖÖKORRALDUST PUUDUTAVA INFO KÄTTESAADAVUSE JA ÕIGEAEGSUSEGA JUHTIMISTASANDITE LÕIKES .....	54
JOONIS 4. RAHULOLU KAASARÄÄKIMISE JA ETTEPANEKUTE TEGEMISE VÕIMALUSTEGA JUHTIMISTASANDITE LÕIKES .....	55
JOONIS 5. RAHULOLU OTSUSTE TEGEMISEL ETTEPANEKUTEGA ARVESTAMISEL JA TAGASISIDE SAAMISEL JUHTIMISTASANDITE LÕIKES .....	56
JOONIS 6. RAHULOLU TEGEVUSE TUNNUSTAMISE JA MÄRKAMISEGA KOGUKONNA JA JUHTIMISTASANDITE LÕIKES .....	56
JOONIS 7. RAHULOLU VARUSTUSEGA.....	57
JOONIS 8. RAHULOLU MUDES JUHTIMISALASTES KÜSIMUSTES.....	58
JOONIS 9. RAHULOLU KOOSTÖÖ LAABUMISEGA .....	59
JOONIS 10. RAHULOLU SUHETEGA ORGANISATSIOONIS.....	59
JOONIS 11. RAHULOLU ENESETÄIENDAMISEGA .....	61

## LISA 1. Varasemate uuringute ülevaade

Aasta	Autor	Pealkiri	Metoodika ja valim	Tulemused	Puudused
2002	Lora D. Allison, C., Morris A. Okun, C., Kathy S. Dutridge, C	Assessing volunteer motives: a comparison of an open-ended probe and Likert rating scales.	Funktsionaalsel teoorial põhinev kirjalik ankeetküsimustik 646 episoodilisele vanatahtlikule.	Vabatahtliku tegevuse sagedus on positiivselt korrelatsioonis mõistmise ja väärtuste kategooria motiividega. Kõige olulisemad olid väärtuste kategooria motiivid.	Madal vastanute arv (30%), motivatsiooniska alad on omavahel positiivselt korrelatsioonis.
2004	Esmond, J., Dunlop, P	Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia	Ankeetküsimustikud 2444 vabatahtlikuga 15 organisatsioonist.	Arenguga seotud motiivid olid kõige sagedasemad.	Enamus vastajatest olid naised, samuti vaid linnalises piirkonnas.
2005	Liao-Troth, M.A	Are They Here for the Long Haul? The Effects of Functional Motives and Personality Factors on the Psychological Contracts of Volunteers.	Ankeetküsimustik funktsionaalse mudeli küsimustega 85 tuletõrjeohvitserile ning 105 tudengile funktsionaalse mudeli küsimustega ning psühholoogilise lepingu testiga	Motiivide ja psühholoogilise lepingu vahelisi tugevaid seoseid ei leitud	Väga erinevad valimirühmad
2005	Mowen, J. C., Sujan, H.	Volunteer Behavior: A Hierarchical Model Approach for Investing Its Trait and Functional Motive Antecedents	354 respondendiga ankeetküsimustik funktsionaalse teooria põhjal ning motiivide eeldusi väljaselgitav küsimustik.	Vajadus info järele ennustab karjääri kategooriasse kuuluvate motiivide esinemist.	Kontekst on seotud tarbija käitumisega.
2007	Finkelstein, M.A.,	Applying Theories of Institutional	Ankeetküsimustik 139 respondendiga.	Sotsiaalsuse kategooria motiivid on seotud	Ei võimalda teha kindlaid

	Brannick, M.T.	Helping to Informal Volunteering: Motives, Role Identity, and Prosocial Personality	Motiivid selgitati funktsionaalse mudeli küsimustega ning testiti seoseid rolli identiteeti ja prosotsiaalsete isikuomadustega.	ülesandele orienteeritud tegevustega rohkem kui kliendile orienteeritud tegevustega.	põhjuslikke järeltusi prosotsiaalse isiksuse ja vabatahtliku rolliidenditeedi kujunemise vahel.
2008	MacNeela, P	The Give and Take of Volunteering: Motives, Benefits nad Personal Connections among Irish Volunteers.	Poolstruktureeritud intervjuud 26 Iirimaa tervishoiu ja sotsiaalhoolekande vabatahtlikuga sektoris, kaks juhtumiuuringut kaheksa vabatahtliku organisatsiooniga.	Enam motiveerivad olid karjääri ja isiklike väärtustega seotud motiivid.	Uuriti motiveerivaid karjääri alustamisel.
2008	Millette, V., Gagné, M.	Designing Volunteers' Tasks to Maximize Motivation, Satisfaction and performance: The Impact of Job Characteristics on Volunteer Engagement	Ankeet 230 vabatahtlikule ja nende 24 juhile ühes kogukonnas ning 70 vabatahtlikku ja 1 juht teises kogukonnas.	Oluliselt erinesid esialgsed ja kestvad motiivid, jagunedes kasuks ja väljakutseteks.	Vastajate suur sotsiaaldemograafiline erisused
2008	McLennan, J., Birch, A.	Why Would You Do It? Age and Motivation to Become a Fire Service Volunteer.	Ankeetküsimustik 455 vabatahtlikule tuletoojale	Peamised motiivid on mure turvalisuse pärast, kogukonna ülesehitamise soov ning enesest lähtuv huvi.	Teoreetilise raamistiku nõrkus.
2009	Antoni, G.D	Intrinsic vs. Extrinsic Motivation to Volunteer and Social Capital Formation	290 vabatahtlikku 45 organisatsioonist	Sisemine motivatsioon võimaldab sõlmida familiaarsemaid suhteid, väline aga suurendada sotsiaalvõrgustikke.	Keskendus rohkem tegevuse alustamise motivatsioonile.
2009	Dávila, M., Díaz-	Age and motives for volunteering:	Funktsionaalsel teoorial põhinev	Mõistmise kategooria motiivid on kogu elu	Valim ei olnud esinduslik ning

	Morales, J.	Further evidence.	küsimustik 214 vabatahtlikule 23 organisatsioonist.	jooksul olulised ning karjääri motiiv kõige vähem oluline (olulisus langeb eriti peale 26 eluaastat).	osalnud vanausegrupid tasakaalus.
2012	Jacobsen, S. K., Carlton, J., Monroe, M. C.	Motivation and Satisfaction of Volunteers at a Florida Natural Resource Agency	Funktsionaalsel teoorial põhinev veebiküsitlus 569 vabatahtlikule.	Karjääri kategooria motiivid olid oluliseimad nooremate vabatahtlike seas. Motiivid erinevad vanuse ja soo järgi. Rahulolevamad vabatahtlikud tegutsesid aastas rohkem tunde vabatahtlikuna ning olid pikema vabatahtliku karjääriiga.	Väike vastanute arv.

## LISA 2. Ankeetküsimustik

I Palun hinnake 7 - palli skaalal, kuiõrd õige on antud väide Teie kohta (1 = ei ole minu jaoks üldse oluline, 7 = on minu jaoks väga oluline)

		1	2	3	4	5	6	7
1	Vabatahtlikuna tegutsemine avardab minu tööalase karjääri võimalusi	1	2	3	4	5	6	7
2	Minu sõbrad on samuti vabatahtlikud	1	2	3	4	5	6	7
3	Tunnen kaasa inimestele, kellel on elus vähem vedanud kui minul	1	2	3	4	5	6	7
4	Olen vabatahtlik oma lähedaste soovil	1	2	3	4	5	6	7
5	Tunnen end seda tööd tehes olulisena	1	2	3	4	5	6	7
6	Minu tuttavatel on samuti huvi kogukonna heaks tegutsemise vastu.	1	2	3	4	5	6	7
7	Ükskõik kui halvasti ma end ka ei tunneks, see töö aitab mul seda unustada	1	2	3	4	5	6	7
8	Hoolin oma kogukonna inimestest, kelle heaks ma tegutsen	1	2	3	4	5	6	7
9	Vabatahtlikuna tegutsedes tunnen end vähem üksildasena	1	2	3	4	5	6	7
10	Saan uusi kontakte, mis võivad mulle olla kasulikud äriliselt või karjääri edendamiseks	1	2	3	4	5	6	7
11	Saan selle tegevuse abil üle mõningasest süütundest, et mul on elus läinud paremini kui paljudel teistel	1	2	3	4	5	6	7

12	Saan rohkem teada asjadest, millega oma vabatahtliku tegevuse käigus kokku puutun	1	2	3	4	5	6	7
13	See töö tõstab minu enesehinnangut	1	2	3	4	5	6	7
14	See töö võimaldab näha asju teise nurga alt, uutmoodi	1	2	3	4	5	6	7
15	Vabatahtlikuna tegutsemine aitab mul avastada erinevaid karjäärivõimalusi	1	2	3	4	5	6	7
16	Olen kaastundlik puudust kannatavate inimeste suhtes	1	2	3	4	5	6	7
17	Inimesed, kellega olen lähedane, väärtustavad kõrgelt kogukondlikku tööd	1	2	3	4	5	6	7
18	Vabatahtlikuna tegutsemine võimaldab mul õppida praktilisest kogemusest	1	2	3	4	5	6	7
19	Ma tunnen, et teiste abistamine on tähtis	1	2	3	4	5	6	7
20	Vabatahtliku päästjana tegutsemine aitab mul oma isiklikest probleemidest üle saada	1	2	3	4	5	6	7
21	Vabatahtlikuna tegutsemine aitab mul paremini hakkama saada oma valitud erialal	1	2	3	4	5	6	7
22	Ma saan teha midagi enda jaoks olulisel põhjusel	1	2	3	4	5	6	7
23	Inimestele, keda ma tunnen kõige paremini, on see tegevus tähtis	1	2	3	4	5	6	7
24	Vabatahtlikuna tegutsemine on hea võimalus eemalduda oma isiklikest muredest	1	2	3	4	5	6	7
25	Saan õppida, kuidas käituda erinevate inimestega	1	2	3	4	5	6	7

26	Vabatahtlikuna tegutsemine võimaldab mul tunda ennast vajalikuna	1	2	3	4	5	6	7
27	Vabatahtlikuna tegutsemine parandab minu enesetunnet	1	2	3	4	5	6	7
28	See tegevus tuleb minu mainele kasuks	1	2	3	4	5	6	7
29	Vabatahtlikuna tegutsemine võimaldab mul leida uusi sõpru	1	2	3	4	5	6	7
30	Ma saan selle tegevuse käigus arendada oma tugevaid külgi	1	2	3	4	5	6	7
31	Saan anda panuse oma kodukandi turvalisemaks muutmisel	1	2	3	4	5	6	7
32	Usun, et suudan vabatahtlikuna midagi omalt poolt teha seal, kus riik on jäänud hätta	1	2	3	4	5	6	7
33	Saan oma peret ja lähedasi paremini kaitsta	1	2	3	4	5	6	7
34	Saan oma kogukonna inimestele õpetada, kuidas õnnetusi ära hoida	1	2	3	4	5	6	7
35	Saan õnnetuste puhul hoida ära raskeid tagajärgi oma kogukonnas	1	2	3	4	5	6	7
Kui soovite eelnevate küsimuste kohta midagi täpsustada, siis kirjutage vabas vormis oma kommentaarid või ettepanekud: .....								

## II Rahulolu

1. Palun hinnake oma rahulolu järgmistes JUHTIMISALASTES küsimustes, leides oma arvamusele lähim vastusevariant 1 = üldse ei ole rahul, 5 = olen täiesti rahul, 6 = raske öelda



1) Minu tegevust ja töökorraldust puudutava info kättesaadavus ja õigeaegsus: (alustada võiks alati lähemast, ehk oma ühingust, millega on isiklik kogemus..)							
1.1	Riigi tasandil (riikliku korraldus, eelnõud jms)	1	2	3	4	5	6
1.2	Regiooni tasandil (keskused/prefektuurid/piirkonnad/jaoskonnad)	1	2	3	4	5	6
1.3	Kohaliku omavalitsuse tasandil	1	2	3	4	5	6
1.4	Oma ühingus/seltsis/organisatsioonis	1	2	3	4	5	6
Ettepanekud ja kommentaarid info kättesaadavust puudutava töökorralduse osas .....							
2) Kaasarääkimise ja ettepanekute tegemise võimalused:							
2.1	Riigi tasandil (riikliku korraldus, eelnõud jms)	1	2	3	4	5	6
2.2	Regiooni tasandil (keskused/prefektuurid/piirkonnad/jaoskonnad)	1	2	3	4	5	6
2.3	Kohaliku omavalitsuse tasandil	1	2	3	4	5	6
2.4	Oma ühingus/seltsis/organisatsioonis	1	2	3	4	5	6
Ettepanekud ja kommentaarid kaasarääkimise ja ettepanekute tegemise võimaluste kohta .....							
3) Otsuste tegemisel minu ettepanekutega arvestamine ja tagasiside saamine: (alustada võiks alati lähemast, ehk oma ühingust, millega on isiklik kogemus..)							
3.1	Riigi tasandil (riikliku korraldus, eelnõud jms)	1	2	3	4	5	6
3.2	Regiooni tasandil (keskused/prefektuurid/piirkonnad/jaoskonnad)	1	2	3	4	5	6
3.3	Kohaliku omavalitsuse tasandil	1	2	3	4	5	6

3.4	Oma ühingus/seltsis/organisatsioonis	1	2	3	4	5	6
Ettepanekud ja kommentaarid otsustamisprotsessi kohta .....							
4) Minu tegevuse tunnustamine ja märkamine:							
4.1	Riigi poolt	1	2	3	4	5	6
4.2	Regioonis (keskused/prefektuurid/piirkonnad/jaoskonnad)	1	2	3	4	5	6
4.3	Kohalikus omavalitsuses	1	2	3	4	5	6
4.4	Oma ühingus/seltsis/organisatsioonis	1	2	3	4	5	6
4.5	Oma kogukonna inimeste poolt	1	2	3	4	5	6
Ettepanekud ja kommentaarid tunnustamise korralduse kohta .....							
5)	Minu võimlaused rakendada oma oskusi ja teadmisi vabatahtlikuna	1	2	3	4	5	6
6)	Riiklikud tagatised, hüvitised ja soodustused seosed vabatahtlikuks olemisega	1	2	3	4	5	6
7) Vabatahtlike varustus:							
7.1	Transpordivahendid	1	2	3	4	5	6
7.2	Side	1	2	3	4	5	6
7.3	Riietus	1	2	3	4	5	6
7.4	Erivahendid	1	2	3	4	5	6
Ettepanekud ja kommentaarid oma oskuste rakendamise, tagatiste/hüvitiste ja varustuse kohta .....							

2. Palun hinnake oma rahulolu KOOSTÖÖD puudutavates küsimustes (kui Te ei kuulu oma vabatahtliku tegevuse raames ühtegi ühingusse, jätke nendele küsimustele vastamata), leides oma arvamusele lähim vastusevariant

1) Koostöö laabumine siseturvalisuse alaste probleemide/ülesannete lahendamisel ja muudes küsimustes (sh abi ja toe saamine, „meie“ tunne, kollektiivsus, ühisüritused jms)							
1.1	Riigi tasandil	1	2	3	4	5	6
1.2	Regiooni tasandil (keskused/prefektuurid/piirkonnad/jaoskonnad)	1	2	3	4	5	6
3.3	Kohaliku omavalitsuse tasandil	1	2	3	4	5	6
4.4	Oma ühingus/seltsis/organisatsioonis	1	2	3	4	5	6
2.	Koostöö meeskonnaga, kellega teen ühistegevusi	1	2	3	4	5	6
Ettepanekud ja kommentaarid koostöö osas.....							

3. Palun hinnake oma rahulolu järgmistes Teie SELTSI/ÜHINGUT/ORGANISATSIOONI puudutavates küsimustes (kui Te ei kuulu oma vabatahtliku tegevuse raames ühtegi ühingusse, jätke nendele küsimustele vastamata).

1	Suhted juhiga	1	2	3	4	5	6
2	Suhted teiste liikmetega	1	2	3	4	5	6
3	Konfliktide lahendamine	1	2	3	4	5	6
Ettepanekud ja kommentaarid .....							

1) Palun hinnake oma rahulolu järgmistes TÖÖ ISELOOMU JA ENESETÄIENDAMISEGA seonduvates küsimustes (kui Te ei kuulu oma vabatahtliku tegevuse raames ühtegi ühingusse, jätke nendele küsimustele vastamata).

1	Millised vabatahtliku ülesandeid täidan kõige meeldamini?	Vaba vastus					
2	Millised vabatahtliku ülesannetest on mulle kõige vastumeelsemad?	Vaba vastus					
3	Milliseid ülesandeid võiksid vabatahtlikud veel täita?	Vaba vastus					
4	Võimalused liikuda vabatahtliku töölt kutselisele ametile (nt päästjaks, politseinikuks)	1	2	3	4	5	6
5	Erialase informatsiooni kättesaadavus	1	2	3	4	5	6
6	Koolituste hulk	1	2	3	4	5	6
7	Koolituste sisu	1	2	3	4	5	6
8	Milliseid koolitusi vajaksin veel?	Vaba vastus					
Ettepanekud ja kommentaarid töö sisu ja koolituste kohta .....							

2) Palun vastake, kas olete kunagi mõelnud oma vabatahtliku tegevuse lõpetamisele?

- JAH , millisel põhjusel:
- Ajanappuse tõttu
- Tervislikel põhjustel
- Perekondlikel asjaoludel
- Muu

- EI

3) Palun hinnake, kas aasta pärast:

- jätkate vabatahtlikku tegevust sama organisatsiooni heaks
- mõne teise organisatsiooni heaks/mõnel teisel kujul
- ei jätkata vabatahtliku tegevusega.

### III Vastaja ankeet.

1. Vanus

- Kuni 25 aastat
- 26 – 45 aastat
- 46 – 60 aastat
- Üle 60 aasta

2. Sugu

- Mees
- Naine

3. Haridus

- Põhiharidus
- Keskharidus
- Kutseharidus
- Kõrgharidus

4. Perekonnaseis

- Abielus (sh vabaabielus)
- Vallaline
- Lesk

5. Laste arv peres

- 1
- 1-2
- 3 või rohkem

6. Noorima lapse vanus

- Alla 3 aasta
- 3 – 6 aastat
- 7 aasta

7. Vabatahtliku staaži (samal valdkonnas)

- Kuni 1 aasta
- 2 – 5 aastat
- 6 – 10 aastat
- Üle 10 aasta

8. Aastas tegutsen vabatahtlikuna:

- Kuni 10 tundi
- 11 – 60 tundi
- 61 – 200 tundi
- Üle 200 tunni

9. Kuulun ühingusse/seltsi (kui Te ei kuulu, ärge täitke):

- Kuni 5 vabatahtlikku
- 6 – 10 vabatahtlikku
- Üle 10 vabatahtliku

10. Leibkonna aastane sissetulek:

- Alla 5000 euro
- 5000 – 10000 eurot
- Üle 10000 euro

11. Rahvus

- Eestlane
- Venelane
- Muu (Palun täpsustage) .....

12. Tegutsen regioonis/jaoskonnas (palun valige)

- Hiiumaa (päästevaldkond)
- Järvamaa (päästevaldkond)
- Läänemaa (päästevaldkond)
- Pärnumaa (päästevaldkond)
- Raplamaa (päästevaldkond)
- Saaremaa (päästevaldkond)
- Jõgevamaa (päästevaldkond)
- Põlvamaa (päästevaldkond)
- Tartumaa (päästevaldkond)
- Valgamaa (päästevaldkond)
- Viljandimaa (päästevaldkond)
- Võrumaa (päästevaldkond)
- Ida – Virumaa (päästevaldkond)
- Lääne – Virumaa (päästevaldkond)
- Harjumaa (päästevaldkond)
- Kesklinna politseijaoskond (abipolitsei)
- Ida politseijaoskond (abipolitsei)
- Lõuna politseijaoskond (abipolitsei)
- Ida-Harju politseijaoskond (abipolitsei)
- Lääne-Harju politseijaoskond (abipolitsei)
- Tartu politseijaoskond (abipolitsei)

- Viljandi politseijaoskond (abipolitsei)
- Jõgeva politseijaoskond (abipolitsei)
- Põlva politseijaoskond (abipolitsei)
- Valga politseijaoskond (abipolitsei)
- Võru politseijaoskond (abipolitsei)
- Jõhvi politseijaoskond (abipolitsei)
- Narva politseijaoskond (abipolitsei)
- Pärnu politseijaoskond (abipolitsei)
- Paide politseijaoskond (abipolitsei)
- Rapla politseijaoskond (abipolitsei)
- Haapsalu politseijaoskond (abipolitsei)
- Kuressaare politseijaoskond (abipolitsei)
- Kärdla politseijaoskond (abipolitsei)

Palun täpsustage oma kohalik omavalitsus: .....

13. Kuidas algas Teie töö vabatahtlikuna?

- Kuulutuse kaudu
- Sõber kutsus
- Ise tulid otsima
- Muu , palun täpsustage .....

14. Minu suguvõsas töötab sama valdkonna vabatahtlikuna ka teisi peale minu:

- JAH
- EI

15. Viimaseks palun kirjeldage mõnda meeldejäädavat sündmust seoses oma vabatahtliku tööga (*midagi, mis on eredalt meelde jäänud ning mida sooviksite jagada*).....

Suur tänu vastamast!



### LISA 3. Vastuste keskväärtused motivatsioonikategooriate küsimustele

	Küsimus	M
1	Vabatahtlikuna tegutsemine avardab minu tööalase karjääri võimalusi	2,8
2	Minu sõbrad on samuti vabatahtlikud	3,6
3	Tunnen kaasa inimestele, kellel on elus vähem vedanud kui minul	3,6
4	Olen vabatahtlik oma lähedaste soovil	1,8
5	Tunnen end seda tööd tehes olulisena	4,4
6	Minu tuttaval on samuti huvi kogukonna heaks tegutsemise vastu.	3,9
7	Ükskõik kui halvasti ma end ka ei tunneks, see töö aitab mul seda unustada	3,7
8	Hoolin oma kogukonna inimestest, kelle heaks ma tegutsen	5,2
9	Vabatahtlikuna tegutsedes tunnen end vähem üksildasena	3,0
10	Saan uusi kontakte, mis võivad mulle olla kasulikud äriliselt või karjääri edendamiseks	4,1
11	Saan selle tegevuse abil üle mõningasest süütundest, et mul on elus läinud paremini kui paljudel teistel	2,2
12	Saan rohkem teada asjadest, millega oma vabatahtliku tegevuse käigus kokku puutun	4,6
13	See töö tõstab minu enesehinnangut	4,1
14	See töö võimaldab näha asju teise nurga alt, uutmoodi	4,5
15	Vabatahtlikuna tegutsemine aitab mul avastada erinevaid karjäärivõimalusi	3,2
16	Olen kaastundlik puudust kannatavate inimeste suhtes	4,1
17	Inimesed, kellega olen lähedane, väärtustavad kõrgelt kogukondlikku tööd	4,1
18	Vabatahtlikuna tegutsemine võimaldab mul õppida praktilisest kogemusest	5,1
19	Ma tunnen, et teiste abistamine on tähtis	5,6
20	Vabatahtliku päästjana tegutsemine aitab mul oma isiklikest probleemidest üle saada	2,5
21	Vabatahtlikuna tegutsemine aitab mul paremini hakkama saada oma valitud erialal	3,3

22	Ma saan teha midagi enda jaoks olulisel põhjusel	4,4
23	Inimestele, keda ma tunnen kõige paremini, on see tegevus tähtis	3,7
24	Vabatahtlikuna tegutsemine on hea võimalus eemalduda oma isiklikest muredest	2,6
25	Saan õppida, kuidas käituda erinevate inimestega	4,8
26	Vabatahtlikuna tegutsemine võimaldab mul tunda ennast vajalikuna	4,3
27	Vabatahtlikuna tegutsemine parandab minu enesetunnet	4,1
28	See tegevus tuleb minu mainele kasuks	4,2
29	Vabatahtlikuna tegutsemine võimaldab mul leida uusi sõpru	4,9
30	Ma saan selle tegevuse käigus arendada oma tugevaid külgi	4,8
31	Saan anda panuse oma kodukandi turvalisemaks muutmisel	6,0
32	Usun, et suudan vabatahtlikuna midagi omalt poolt teha seal, kus riik on jäänud hätta	5,7
33	Saan oma peret ja lähedasi paremini kaitsta	5,8
34	Saan oma kogukonna inimestele õpetada, kuidas õnnetusi ära hoida	5,9
35	Saan õnnetuste puhul hoida ära raskeid tagajärgi oma kogukonnas	5,7