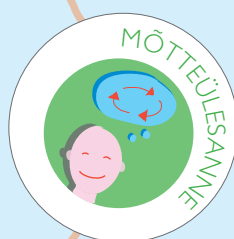
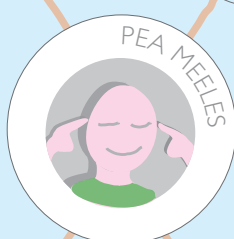
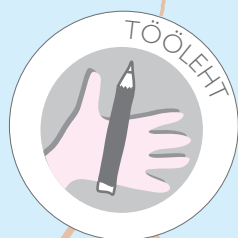


# VABATAHTLIKU VASTUVÕTMISE ABC EHK KUIDAS ANDA ENDAST PARIM

KÄSIRAAMAT EUROOPA VABATAHTLIKU TEENISTUSE  
VASTUVÕTVATELE ORGANISATSIOONIDELE



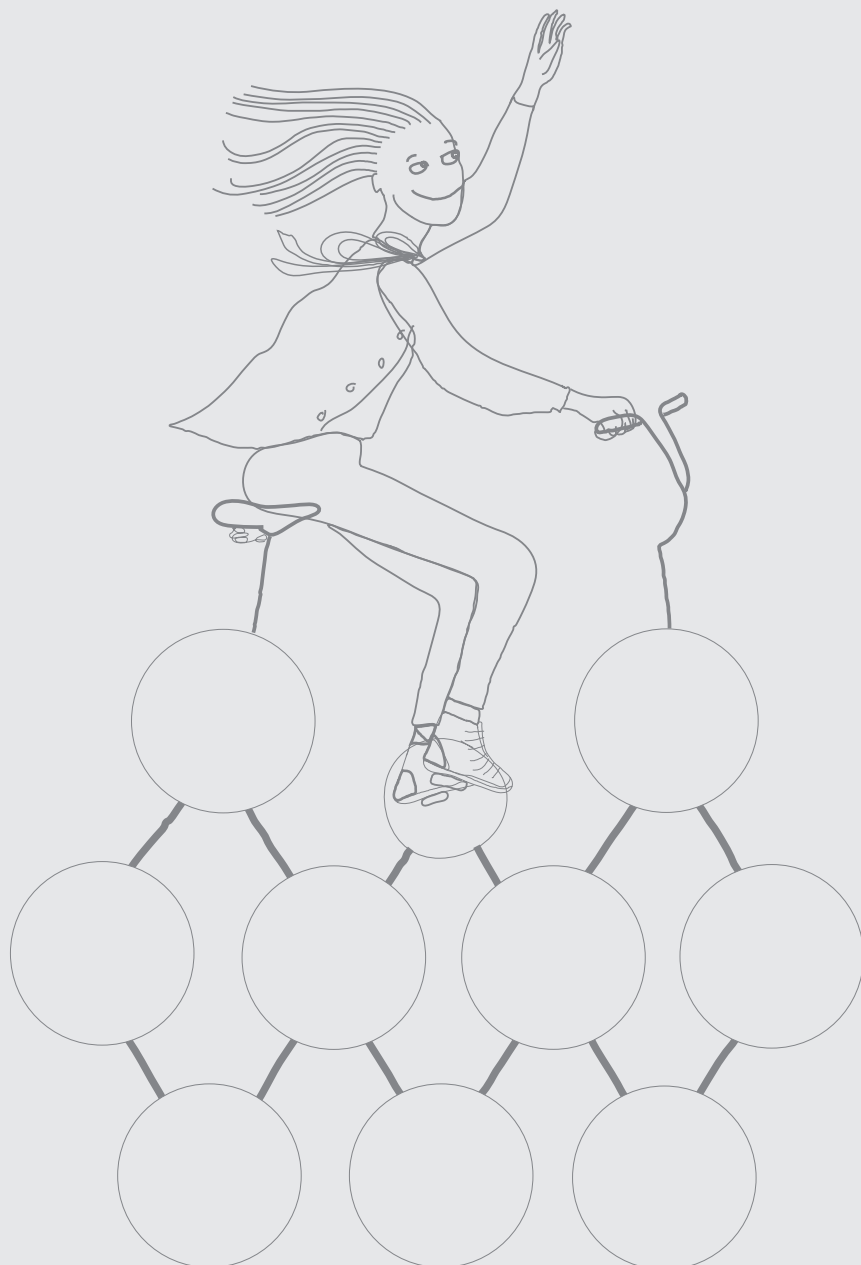
Erasmus+

EUROOPA NOORED

ARCHIMEDES

# SISUKORD

3	SISSEJUHATUS
4	Mis on Euroopa vabatahtlik teenistus
6	Euroopa vabatahtlik teenistus meie organisatsioonis
9	Vabatahtliku roll ja töö planeerimine
19	Vabatahtliku valik
22	Praktiline korraldus
24	Vabatahtlik meie organisatsioonis
32	Riskiennetus ja kriisijuhtimine
36	Konfliktilahendamise ja kommunikatsiooni ABC
40	Vabatahtlikule pakutav toetussüsteem
49	Õppimine Euroopa vabatahtlikus teenistuses
54	Kokkuvõtte asemel



# SISSEJUHATUS

Oled avanud Euroopa vabatahtliku teenistuse (EVT) vastuvõtivatele organisatsioonidele mõeldud käsiraamatu, mille eesmärk on toetada EVT programmis alustavaid organisatsioone projektide elluviimisel. Keskendutakse eelkõige projekti sisulisele kvaliteedikriteeriumide arendamisele, mitte niivõrd reeglite, põhimõtete või kriteeriumide enda lahtikirjutamisele. Tegemist ei ole projektijuhtimise käsiraamatuga, seega ei käsitle me projektide taotlusprotseduuri, dokumentatsiooni, rahastust, osapoolte õigusi ja kohustusi ega muud sarnast. Sellekohast infot leiad SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo koduleheküljelt, kus on ka viited vajalikele dokumentidele ja materjalidele, mis aitavad sul läbi mõelda eelnevaga seotu. Soovitame sul seda kindlasti teha võimalusel juba enne käsiraamatu lugemist.

Käsiraamatu näol on tegemist pigem mõtte- ja töövihikuga, kui kindlate ettekirjutuste või kohustuste lahtikirjutamisega. Siiski leiad erinevates peatükkides viiteid nii eespool nimetatud dokumentidele kui ka meeldetuletusi reeglite kohta.

Käsiraamatul on kaks läbivat „punast joont“. Ühelt poolt vaatame vabatahtliku vastuvõtmist kui ajalist protsessi, käies läbi olulised sammud, mida tuleb vabatahtliku vastuvõtmisel teha, ja tõstatades teemad, mida on vaja eelnevalt läbi mõelda, ning ka erinevad nurgad, mille alt tõstatatud küsimusi vaagida. Teemasid aitavad avada teiste organisatsioonide küsimused (mis on kogutud erinevate koolitustegevuste käigus), mõtتهarjutused ja töölehed. Mahukamate teemade juures on ka viited edasiseks lugemiseks.

Teine telg teemade käsitluses on vabatahtliku kaasatuse ja aktiivsuse tase. Enamik projekte pürib selle poole, et vabatahtlikud oleksid projektides ennastjuhtivad – leiaksid vastavalt vajadustele kõige sobivamad viisid püstitatud probleemide lahendamiseks, kasutades selleks vajalikke ressursse jne. Ennastjuhtivus ei tule aga üleöö ega iseenesest, vaid tegemist on arenguprotsessiga, milles on vaja läbi käia varasemad sammud. Käsiraamatu teemade käsitluse lähtekohaks on vabatahtliku ennastjuhtivamaks muutumine, silmas pidades, et sarnaselt Maslow' vajaduste püramiidiga saab järgmisele arengu/vajaduste tasemele liikuda vaid siis, kui eelmised on tagatud.



Vabatahtliku vajaduste püramiid (Jüristo, K., 2014)

# MIS ON EUROOPA VABATAHTLIK TEENISTUS

Euroopa vabatahtlik teenistus (EVT) pakub võimalust õppida endast, teisest kultuurist, erinevatest töövaldkondadest ja seda kõike rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse kaudu.

Tegemist on õpirände projektiga, mis on osa Euroopa Liidu haridusprogrammist Erasmus+ <http://euroopa.noored.ee/rahastus/programmist/>. Nagu nimigi ütleb, on programm eelkõige suunatud Euroopa noortele ja organisatsioonidele, aga mitte ainult. Koostööd on võimalik teha ka partneritega väljastpoolt Euroopat (vt lähemalt <http://euroopa.noored.ee/rahastus/osalevad-riigid/>). Euroopa tähistab siinkohal ka euroopalike väärtuste kandmist ehk solidaarsust, aktiivset osalust ja kodanikuks olemist (vt lähemalt programmi eesmärgid).

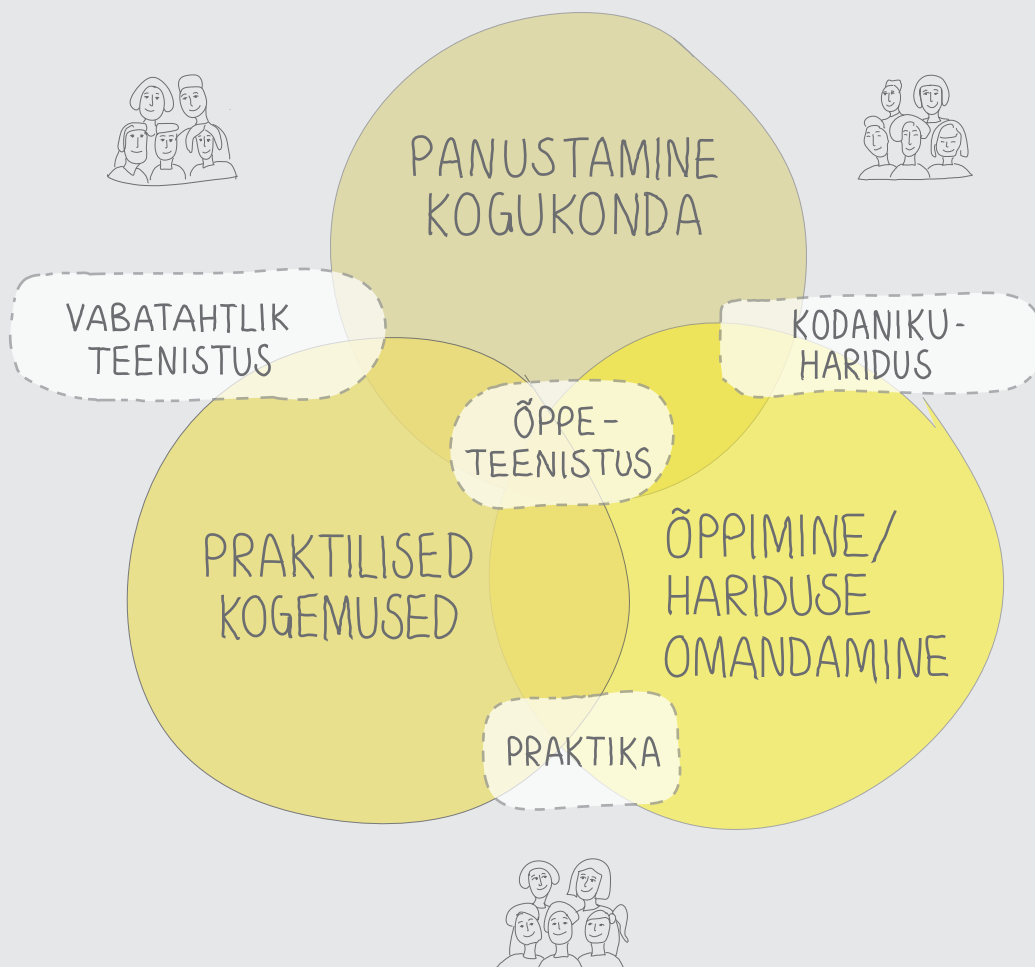
Vabatahtlik tegevus põhineb üldiselt kolmel printsiibil: vaba tahte alusel – teistele/ühiskonnale suunatud – tasuta töö.

Euroopa noortevaldkonnas kasutatakse järgmist mõistete raamistikku.

**Vabatahtlik tegevus** hõlmab igasugust vabatahtlikku tegutsemist, mis on avatud kõigile, selle eest ei maksta palka, seda otsustatakse teha vabast tahtest, see on hariv (mitteformaalne haridus) ning tekitab sotsiaalset lisaväärtust.

**Vabatahtlik teenistus** on osa vabatahtlikust tegevusest ning seda iseloomustab: kindel ajavahemik; kindlaks määratud eesmärgid ja sisu, selged tööülesanded, struktuur ja raamistik, tugisüsteem ja juriidiline ning sotsiaalne kaitse. (Euroopa Komisjoni Valge Raamat „Uus hoog Euroopa noortele”, 2004)

EVT on õppeteenistus (ingl k *learning service*), mis peab hõlmama, samaväärselt olulisena, kolme aspekti – kogukonna teenimine, õppimine, praktiline tegevus. Järgnevates peatükkides räägime rohkem, kuidas rakendada vabatahtlikku ning anda talle praktilisi õppekogemusi.



## Õppeteenistus

Allikas: Youth Rebuilding New Orleans: <http://yrno.com/volunteer-work-new-orleans/service-learning/>

### **EVT projekt toetab:**

- noore pädevuste (teadmised, oskused, hoiakud) arengut ning seeläbi individuaalset arengut ja tööhõive valmiduse suurenemist
- keeleoskuste arengut
- teadlikkust ja arusaamist erinevatest kultuuridest
- sotsiaalse võrgustiku kasvatamist ning rahvusvaheliste kontaktide tekkimist
- noore ühiskondlikku aktiivsust
- organisatsioonide rahvusvahelise koostöö suurenemist
- organisatsioonide ja laiemalt kogukonna igapäevase tegevuse rikastamist välisvabatahtliku tööpanuse kaudu
- jms

### **Ideeline taust**

Euroopa vabatahtlik teenistus sai pilootprogrammina alguse juba aastal 1998, millest alates on EVT olnud osa juba kolmes erinevas rahastusprogrammis. Kuigi üldine eesmärk on kõigil programmidel olnud sarnane – toetada noorte aktiivset tegutsemist ja rahvusvahelistumist –, on igal programmiperioodil olnud mõnevõrra erinevad prioriteedid ja fookus. YOUTH programmi (perioodil 2000–2006) puhul oli rõhuasetus eelkõige noorte mitteformaalse õppimise toetamisel, Youth in Action (perioodil 2007–2013) tõi sellele juurde noorte kodanikuhariduse aspekti ja Erasmus+ programm on fookusesse tõstnud noorte tööhõivevalmiduse toetamise.

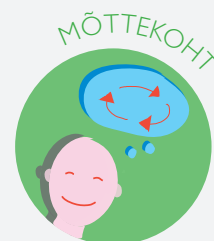
Täpsemalt loe EVT programmi põhimõtete, tingimuste, taotlusprotseduuride, osapoolte õiguste ja kohustuste kohta Euroopa Noored koduleheküljelt <http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/tingimused/>. EVT projektide kvaliteedikriteeriume kirjeldab EVT harta, mille koos teiste organisatsioonidele mõeldud oluliste dokumentidega leiab siit: <http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>.

### **Mõttekoht**

Kuidas sina ja teie organisatsiooni liikmed/kollektiiv mõtestate Euroopa vabatahtlikku teenistust?

Vastamine järgnevatele väidetele ja mõtisklemine/selgitamine, miks te just nõnda arvate, võib aidata selgemaks mõelda ka EVT kui projekti väärtuse teie organisatsioonile.

- Teiste aitamine on isekas tegu.
- Vabatahtlik tegevus on lihtsalt ilus, poliitiliselt korrektne termin tasuta tööjõu kohta.
- Vabatahtlik on kõige olulisem osapool Euroopa vabatahtlikus teenistuses.
- Kui kohalikud noored teeksid rohkem vabatahtlikku tööd koduriigis, poleks Eesti organisatsioonidel vaja välisvabatahtlike panust/abi.
- EVT peamine kasu organisatsioonile on rahvusvahelise projekti kultuuridevahelise õppimise mõõde.



# EUROOPA VABATAHTLIK TEENISTUS

## MEIE ORGANISATSIOONIS

### KKK ehk mõni näide küsimustest, mida on esitanud teised vastuvõtavad organisatsioonid

- Mida teha, kui organisatsiooni töötajad on neutraalse või negatiivse suhtumisega vabatahtlikusse (või vabatahtlikesse üldiselt), kui vabatahtlikku nähakse lisakohustusena ega osata teda enda kasuks appi võtta?
- Kuidas organiseerida vabatahtliku siinoleku aega, et kasu saaks nii meie ja kogukond, aga ka vabatahtlikul oleks, mida kaasa võtta?

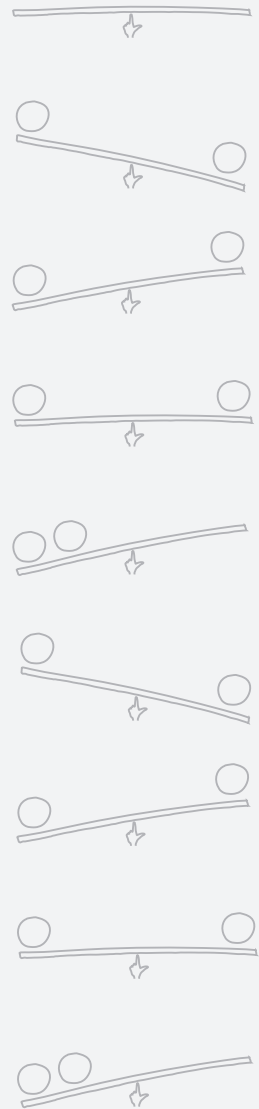
(Siinkohal ning alljärgnevalt kajastatavad korduma kippuvad küsimused (KKK) on kogutud erinevate EVT organisatsioonide koolituste raames organisatsioonide esindajatelt.)

Euroopa vabatahtliku teenistuse projekti algatamiseks ja selles osalemiseks võib olla mitu põhjust. Erinevad Eesti vastuvõtavad organisatsioonid on mõnena nendest välja toonud näiteks järgmise: mitmesuguste keele- ja kultuurikogemuste pakkumine sihtgrupile, vabatahtlik toob uusi tegevusi ja oskusteavet organisatsiooni igapäevatoosse, vabatahtlik kui motiveeriv eeskuju noortele, rahvusvaheline projekt sunnib ka organisatsiooni ja selle töötajaid arenema. Kuigi EVT projekt pakub enamikul juhtudel organisatsioonile peale abikäte ka laiemat lisaväärtust, toob see kaasa parajal määral lisatööd ja seda mitte ainult praktilise korraldamise näol. Hindamaks, kas ja kuidas projekti toodav võimalik kasu kaalub üle sellega seonduva töö, on abiks järgnev peatükk.



Vabatahtliku vastuvõtmine ei saa olla eesmärk omaette, vaid peab sobituma organisatsiooni missiooni, üldiste eesmärkide ja igapäevase tegevusega ehk Euroopa vabatahtliku teenistuse projekt peab aitama otseselt kaasa organisatsiooni visiooni poole liikumises ja eesmärkide täitmisel. Et saada selgust, kuidas täpsemalt EVT programm ja teie organisatsiooni reaalsus omavahel sobituvad, soovime täita alloleva töölehe, alustades tabeli esimesest veerust ning seejärel vastata teise veeru küsimustele, tuues välja konkreetsemad seosed ja tegevusväljundid.

Tööleht aitab läbi mõelda ka EVT programmis osalemiseks vajaliku akrediteeringutaotluse (juhul kui seda veel ei ole). Akrediteerimise kohta vaata lisa <http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>.

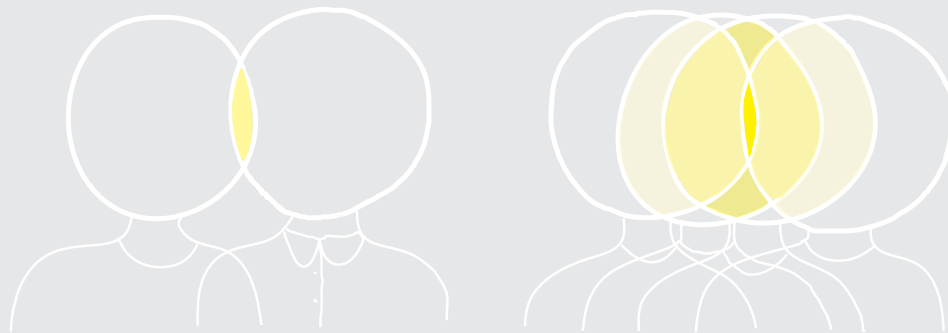


## Euroopa vabatahtlik teenistus meie organisatsioonis

Organisatsiooni reaalsus ja vajadused	Küsimused seoses EVT projektiga
<p>KES me oleme?</p> <p>Mis on meie organisatsiooni eesmärk, missioon? Millises vormis me tegutseme (MTÜ, KOV, ...), mis on meie tegevuspõhimõtted?</p> <p>Mis teeb meid eriliseks? Millised on meie tugevused, millised nõrkused?</p>	<p>KUIDAS haakuvad Euroopa vabatahtliku teenistuse põhimõtted ja võimalused (täpsem ülevaade: <a href="http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/eesmargid-2/">http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/eesmargid-2/</a>) organisatsiooni eesmärkide, tegutsemispõhimõtete ja peamiste tegevustega?</p>
<p>KUHU tahame jõuda?</p> <p>Mis on organisatsiooni visioon, tulevikueesmärgid, soovid?</p> <p>Mis on seatud eesmärkidest seni täitmata/tegemata?</p>	<p>KUIDAS või millega saab EVT kaasa aidata organisatsiooni eesmärkide saavutamisele? MIS võiks olla EVT projekti eesmärgiks?</p>
<p>MIDA me teeme?</p> <p>Millised on meie igapäevased tegevused? Kellega ja kelle jaoks töötame? Mis on selle tegevuse eesmärk ja tulemused?</p> <p>Millised on organisatsiooni lisategevused? Millised on koostöövõrgustikud, partnerid, sidusgrupid?</p>	<p>MILLISED tegevused ühilduvad või seostuvad rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projektiga, millist lisaväärtust tooks välisvabatahtlike kaasamine?</p>
<p>MILLIST arenguhüpet ja/või lisaressursse vajame, et jõuda soovitud/seatud eesmärkideni?</p> <p>Kas vajame materiaalseid, rahalisi, inim- või ajaressursse? Mida veel?</p>	<p>MILLIST vajadust saaks katta EVT projektiga? MIS peaks olema EVT projekti tulemused? MILLES seisneks vabatahtlike roll?</p>
<p>KES ja KUIDAS saaks panustada?</p>	<p>MIDA täpselt ja KELLEGA koos teevad vabatahtlikud? Vabatahtliku töövaldkonna kirjeldus.</p> <p>KES vastutab, aitab, osaleb EVT projektis, kas kollektiiv, partnerid, koostöövõrgustik?</p>



Kui küsimustikust selgub, et teie organisatsioon oleks nagu EVT projektiks loodud või EVT projekt justnagu organisatsiooni tarvis, sest organisatsiooni ja programmi eesmärgid on pea üks ühele samad, ja välisvabatahtlikud on just need, keda vajate organisatsiooni eesmärkide täitmiseks või arenguhüppeks, peate endalt küsima, mis saab siis, kui EVT projekt ei saa rahastust või ühel või teisel põhjusel projekt katkestatakse. Vastuvõttev organisatsioon ja selle tegevus peab olema jätkusuutlik ka ilma Erasmus+ programmi rahastuseta.



Teiselt poolt, kui tuli välja, et seosed organisatsiooni missiooni ja EVT programmi põhimõtete/ eesmärkide vahel on kaudsed või otsitud, võib vabatahtliku rakendamine kujuneda oodatust keerulisemaks ning osapooltele pigem pettumust valmistada. EVT näol ei ole tegemist tasuta tööjõu ega professionaalse vabatahtliku teenistusega, kus oma ala spetsialistid enda oskusteavet teie organisatsioonis või teie tegevuse kaudu üldiseks hüvanguks rakendavad.

Kui näete, et EVT vabatahtlike võimalik tegevus aitab saavutada teie eesmärgi, ning organisatsioonis on inimesi, kes saavad nende kaasamise ja toetamisega tegelda, tasubki EVT projekt konkreetselt ette võtta.

### Kontrollküsimused

- Mis kasu soovime vabatahtliku teenistuse projektist saada? Milline on vabatahtliku kaasamisest tõusev otsene (nt tehtud töö) ja kaudne (nt vabatahtlik kui eeskuju) lisaväärtus?
- Mis jääks tegemata, kui projekt ei toimuks, vabatahtlikku ei oleks/ tuleks?
- Miks just välisvabatahtlik? Kas sama vajaduse ja rolli saaksid täita ka Eestis elavad vabatahtlikud?
- Milline on EVT projekti kasu kogukonnale?



### Kohustuslik ja soovituslik kirjandus

- EVT organisatsioonidele mõeldud töövihik: <http://euroopa.noored.ee/wp-content/uploads/2014/03/VabatahtlikTooOrg-2011.pdf>.
- Akrediteerimisjuhend: <http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>
- Hüppasin ellu tundmatu kohas – näiteid erinevatest EVT projektidest ning nende mõjust: <http://euroopa.noored.ee/opimaterjalid/huivitavat-lugemist/huypasin-ellu-tundmatu-kohas/>
- Vabatahtliku tegevuse hea tava – vabatahtlike ja organisatsioonide vahelisi häid suhteid soodustavate põhimõtete kogum: <http://www.vabatahtlikud.ee/et/Vabatahtlik-tegevus/Vabatahtliku-tegevuse-hea-tava>





# VABATAHTLIKU ROLL JA TÖÖ PLANEERIMINE

## KKK ehk mõni näide küsimustest, mida on esitanud teised vastuvõtavad organisatsioonid

- Kas vabatahtlik võib töötada mitmes kohas, näiteks noortekeskuses ja lasteaias?
- Kui pikk võib olla tööpäev? Kas töö võib olla vahetustega? Kas peaks tegema tööplaani ja kui pika aja peale?
- Kuidas kavandada vabatahtliku päeva, et ei tekiks rutiini, kui asutuse töö on väga üksluine?
- Kas vabatahtlik peab tegema ka sellist tööd, mis talle väga ei meeldi?



Euroopa vabatahtliku teenistus on osa noortele suunatud haridusprogrammist. Nõnda on programmi fookuses õppimine ja seda vabatahtliku tehtava teenistuse/töö (ingl k *learning service*) kaudu. Vabatahtliku peamine ülesanne EVT projektis on oma tööga panustada organisatsiooni tegevusse ning seeläbi laiemalt ühiskonna, samuti iseenda arengusse. Vabatahtlik töö ei ole üldjuhul tasuta või madalalpalgaline tööjõud, tegemist on üksikisiku panusega (aja, energia ja tegevusena) sotsiaalse hüvangu või üldise heaolu arengusse.

Euroopa vabatahtliku teenistuse reeglid sätestavad järgmist.

## EVT ei ole:

- juhuslik, korraldamata, osalise tööajaga vabatahtlik töö
- praktika ettevõttes
- palgatöö, EVT-ga ei tohi asendada palgatööd
- puhkus ega turismitegevus (sh ingl k *voluntourism*)
- keelekursus
- odava tööjõu ekspluateerimine
- õppeperiood ega kutsekoolitus välismaal



Kogemused näitavad, et noore rahulolematuse projektiga on enamikul juhtudel seotud probleemide või raskustega töökeskkonnas. Vabatahtlikud ise on peamiste probleemidena välja toonud järgmist: liiga vähe või liiga palju tööd ja/või vastutust; tunne, et minust või tööst ei ole kasu; ei saa täpselt aru, mida minust tahetakse, miks organisatsioon üldse vabatahtlikku vastu võtab; ma ei tunne ennast osana organisatsioonist, mulle antakse hommikul tööülesanded, ja kui need on tehtud, lähen koju; ei saa aru, mis on minu ja töötajate rolli erinevus – teen sama tööd ja sama palju kui kõik teised.

Kui vaatame nende probleemide taha, peegeldub sealt üks ja sama – vajadus paremini planeerida vabatahtliku tööd, kaasatust organisatsiooni ja projekti õnnestumist toetavaid protsesse.

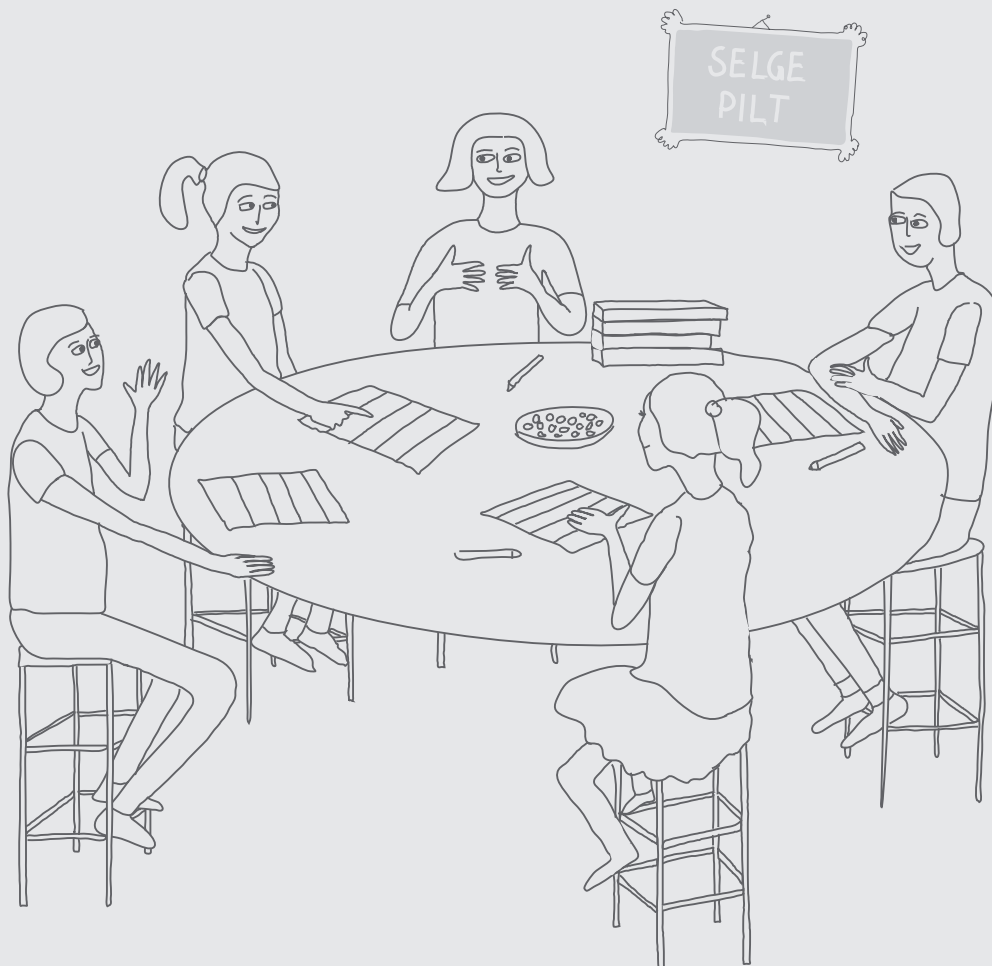
## Vabatahtliku töö kavandamine

Üks viis leidmaks vabatahtlikule õige roll organisatsioonis ja sobivad tööülesanded on lähtuda töö kavandamise teooriast (kasutatud Tartu Vabatahtlike Keskuse koolituste materjale), mille kohaselt ei peaks vabatahtliku tegevuse planeerimisel keskenduma ainult vabatahtliku töökirjeldusele, vaid fookuses on töö, mis tuleb ära teha, sõltumata sellest, kas tegija on palgatöötaja või vabatahtlik. Töö kavandamise protsessis kaardistatakse erinevates töövaldkondades tööülesanded ja määratletakse nende tulemused, ühtlasi kirjeldatakse nii nõudmised ehk vajalikud pädevused tööülesannete täideviimiseks kui ka rollid, vastutusepiirid, ajaline panus jmt.

Sellise lähenemise puhul te ei „otsi ega leiuta” vabatahtlikule tööd, vaid annate talle kollektiivis rolli, määrates talle tööülesanded, mis on otseselt seotud organisatsiooni eesmärkide täitmisega, tagades samas, et vabatahtlik ei ole palgalise töötaja/töökoha asendus. Vabatahtliku tegevused on paremini mõtestatud ja vabatahtlik tajub paremini enda osa „suuremast pildist” ning sellega seoses võtab loodetavasti rohkem vastutust ja ka koostöö organisatsioonis tugevneb.

Vabatahtliku töö kavandamiseks võid kasutada alljärgnevat töölehte. Et tagada vabatahtliku parem integratsioon kollektiivi, kaasa analüüsi- ja planeerimisprotsessi kolleegid, eriti need, kes otseselt vabatahtlikuga kokku puutuvad. Eesmärk on ühiselt läbi arutada vabatahtliku roll organisatsioonis. Protsessi tulemus annab kõigile osapooltele, sh vabatahtlikule selgema pildi, mida temalt oodatakse ning kuidas tema töö ja selle tulemused on seotud teiste tegevustega. Kaardistust saab kasutada jooksvalt teenistuse käigus vabatahtliku tööülesannete ümberkujundamisel, tagades, et ka uued või erakorralised ülesanded on seotud organisatsiooni vajadustega.

Kirjapandud või visuaalne kaardistus võib olla hea vahend, et selgitada vabatahtlikule organisatsiooni töövaldkonda, struktuuri, töötajate rolli ning tema tööalast seotust kolleegidega.



## Abistavad küsimused töö kavandamiseks

Võta aluseks oma organisatsiooni missioon ja eesmärgid. Kirjuta lahti alaeesmärgid ning tegevused, mis aitavad saavutada sinu organisatsiooni missiooni.

Pane kindlasti kirja ka need tegevused, mis on küll olulised, aga mille ettevõtmiseks teil kunagi aega ei jätku.

Iga alaeesmärgi ja üldisema tegevuse puhul kirjelda tööülesandeid, mis on vajalikud nende saavutamiseks või täitmiseks.

Tee seda nii täpselt, kui vajalikuks ja mõistlikuks pead, kuigi üldjuhul ei ole vajalik liigutasetasemel detailsus (selgituseks: tööülesanne on kutsete saatmine; liigutus on kaardi panemine ümbrikusse jne)

Mõtle läbi, milliseid pädevusi (teadmised, oskused, hoiakud) ja/või ettevalmistust läheb vaja iga ülesande täitmiseks, sh keeleoskus.

Määra, millised teadmised või oskused on omandatavad töö käigus. Hinda kriitiliselt, kas alati on vaja hariduslikku/erialast väljaõpet ja varasemaid kogemusi valdkonnas või piisab nii mõnegi ülesande täitmiseks avatud hoiakust, soovist ja pealehakkamisest.

Leia/määra iga tegevuse ja ülesande jaoks sobivad inimesed, arvestades nii töötajate kui ka vabatahtlikuga.

Hinda ka ülesannete vastutuse määra ja ära unusta seadustest tulenevaid nõutavaid tingimusi/eeldusi.

Rühmita sarnased ülesanded näiteks lähtuvalt tegevuse iseloomust, nõudmistest tegijale või tegevuse sihtgrupist. Märki ära need ülesanded, millest saaks kujundada mõtestatud töö vabatahtliku jaoks – sellest saab vabatahtliku töökirjelduse alus. Seda tehes ära unusta EVT reegleid!





## Kontrollküsimused

- Kas meil on vabatahtlikele piisavalt tööd pakkuda, et keegi organisatsioonis, sh vabatahtlik, ei tunneks end kasutuna?
- Kas ja kuidas erinevad palgatöötaja ja vabatahtliku roll ning tööülesanded?
- Millist lisaväärtust toob vabatahtlik meie organisatsiooni planeeritud tegevuse kaudu?
- Kuidas jaotub vastutus? Kas vabatahtlikul on vastutust piisavalt, aga mitte liialt?
- *Kuidas määratleda, milliseid pädevusi tööülesanded oma täitjalt nõuavad? Millist pädevusraamistikku kasutada kaardistuseks? Vaata näitena Noortepassi 8 võtmepädevuse raamistikku <http://euroopa.noored.ee/votmepadevused/> või vabatahtliku passi <http://www.vabatahtlikud.ee/et/Vabatahtlik-tegevus/Vabatahtliku-pass>*

Eelne annab sulle sisendi, et koostada vabatahtliku esialgne töökirjelduse raamistik – kombineeri erinevaid valdkondi, määratle ja kirjelda vabatahtliku tööülesandeid, nende eesmärgi ja oodatavaid tulemusi. Tööülesannete puhul hinda nõutavat ajaressurssi. Grupeerimisel võid ära märkida ka tööülesannete kronoloogilise loogika (millises töös peab olema saavutatud teatud vilumus, et alustada järgmise ülesandega) või eeldused üheks või teiseks ülesandeks (nt keeleoskuse tase). Pea meeles, et vastavalt EVT reeglitele ei tohi vabatahtlikelt nõuda varasemat keeleoskust ega spetsiifilisi pädevusi teatud töö tegemiseks. Vajalikud teadmised või oskused peaksid olema arendatavad teenistuse ettevalmistuse faasis või töö käigus.

Oluline on järgida, et vabatahtliku roll oleks segu erinevat tüüpi ülesannetest, mitte ainult tegevustest, mida teised töötajad parema meelega tegemata jätaksid, mis ei ole igapäevases tegevuses olulised või ei nõua erilist pingutust ning seega ei paku ka piisavat väljakutset pikemas perspektiivis. Eri tüüpi ülesannete kombineerimine aitab tagada ka seda, et vabatahtlik ei oleks tööasendaja, s.t ei täidaks täismahus palgalise ametikoha tööülesandeid.

Kui vabatahtlik töötab mitmes kohas (nt noortekeskus ja lasteaed), siis tuleks nii vajaduste kaardistus kui ka töövaldkonna kirjeldamine ja võimalik töökirjeldus teha kõikide vabatahtliku töökohtade kaupa. Esialgse töökirjelduse raamistiku koostamine annab sulle võimaluse jooksvalt vabatahtliku tööülesandeid üle vaadata ning vajaduse korral töökirjeldust ümber kavandada. Vajalike pädevuste läbimõtlemine aitab kaardistada vabatahtliku (aga miks mitte ka töötajate) koolitusvajadusi ning selle alusel koostada täpsem tööalane toetusplaan (koolitused, sh keelekoolitus, juhendamine töökaaslastelt jne). Tehes seda enne vabatahtliku saabumist, saad anda talle ja/või saatvale organisatsioonile soovitusi ettevalmistuseks – mis on see, millega vabatahtlik peaks ennast juba enne teenistust kurssi viima (nt teie organisatsiooni spetsiifikat või teatud valdkonda puudutav teoreetiline raamistik); mida koduriigis praktiseerima (mõne tööalase kursuse läbimine või mõnepäevaste/mõnenädalaste töökogemuste saamine sarnases organisatsioonis); mida ette valmistada (nt vabatahtliku koduriigi kultuuri tutvustavaid või tulevases tööspetsiifikast lähtuvaid materjale, meetodeid või mängu). Vastuvõtva organisatsiooni soovitatud ettevalmistus aitab noorel end paremini tulevase tööga kurssi viia, mis omakorda võib lihtsustada sisseelamist.

Üldine töökirjeldus aitab sul koostada ka vabatahtliku profiili – millist inimest vajad projekti, millised üldised teadmised või oskused tulevad kasuks ülesannete täitmisel; milliste isikuomaduste, valmisoleku ja motivatsiooniga noor inimene leiaks vabatahtlikuna piisava väljakutse ja rakenduse teie organisatsioonis. Vabatahtliku valiku kohta vaata täpsemalt vastavast peatükist lk 19.

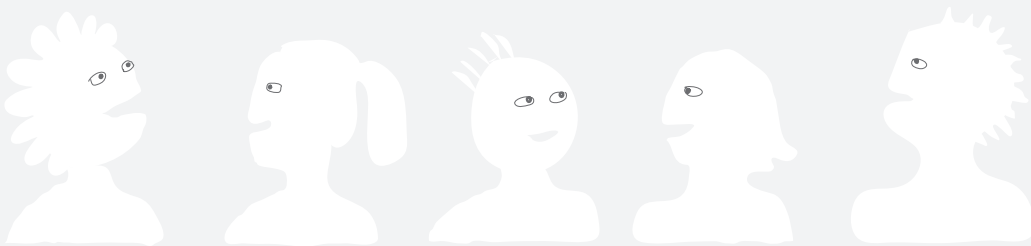
## Pea meeles, et vabatahtlikud:

Soovivad, et nende aega, oskusi ja teadmisi kasutatakse hästi.

Tahavad teada, mida neilt oodatakse.

Tahavad vastutada ülesannete eest ja tunda rahuldust nende edukast täitmisest.

Panustavad rohkem, kui näevad, kuidas nende töö sobitub tervikuga ja aitab kaasa muutusele.



Oleme töö kavandamise ilmestamiseks koostanud näite, milles vastuvõtjaks organisatsiooniks on noortekeskus. Näide kirjeldab üht võimalikku lähenemist protsessile, selgitades selle planeerimise loogikat. Nõnda on näites välja toodud vaid üldine töö kavandamise raamistik ning lahti kirjutatud mõni üksik aspekt.



## Näide

**Missioon:** toetada noorte iseseisvaks inimeseks ja aktiivseks kogukonna liikmeks kasvamist noortele ea- ja ajakohaste kooli-, töö- ning pereväliste arendavate tegevusvõimaluste loomise kaudu

**Eesmärgid** (näitena võetud 3 eesmärki)

- Piirkonna noortel on võimalused mitmekesisteks arendavateks tegevusteks.
- On loodud toimiv koostöövõrgustik noortega tegelevate organisatsioonidega nii Eestis kui ka väljaspool.
- Tekkinud on noorte aktiivgrupp, kes loob nii endale kui ka teistele omaealistele kaasavaid tegutsemisvõimalusi.

Tegevused (näites on võetud aluseks vaid ühe eesmärgi tegevused ning välja toodud vaid 3 tegevust, millest üks on osaliselt lahti kirjutatud)

### Avatud noorsootöö

(Piirkonna noortel on võimalused mitmekesisteks arendavateks tegevusteks. Tekkinud on noorte aktiivgrupp, kes loob nii endale kui ka teistele omaealistele kaasavaid tegutsemisvõimalusi.)

- Noortekeskuse avatud pool – kontakttöö

	Ülesanded	Eeldused/pädevused	Kes	Aeg
<p>Mänguturniirid</p> <p>Eesmärgid: suurendada noorte sotsialiseerumist; meeskonnatöö oskusi; eneseanalüüsi; igast mängust tulenevaid õpitavaid teadmisi/oskusi</p> <p>Tulemused: mängude mängimine on kujunenud mõtestatud (õppe) tegevuseks; noored panustavad aktiivselt ANKi tegevuste elluviimisesse; suurenenud on erinevate noorte omavaheline läbikäimine; vähenenud tõrjutus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mängu valimine koos noortega</li> <li>• turniiri ettevalmistus koos noortega</li> <li>• (reklaam, meeskondade registreerimine, auhinnad, ruumi ettevalmistamine, auhinnad)</li> <li>• Läbiviimine (sh reeglite järgimine jmt)</li> <li>• Autasustamine ja analüüs (noortega koos tagasivaade, sh parim meeskonnaliige; parim kaotaja; kaasaalaja jne)</li> </ul>	<p>Mängude tundmaõppimine/ reeglid</p> <p>Painti vmt programmi kasutamise oskus</p> <p>Õpikogemuste mõtestamine ja tagasisidestamisoskus</p> <p>Üldiselt: Sihtgrupi tundmaõppimine, sh gruppide sotsiomeetria; noorte kaasamise oskus; grupidünaamika toetamine (teooria + meetodid)</p>	<p>Vabatahtlik (VAB)</p> <p>VAB</p> <p>noorsootöötaja (NT) ja VAB kui keel + grupi dünaamika + õppimise toetamine</p>	<p>2 x kuus (90 min) + ettevalmistus</p>
<p>Filmiõhtu</p> <p>Eesmärgid: toetada noorte sotsialiseerumist; tõstatada noorte elus aktuaalseid teemasid või küsimusi; arendada noorte kriitilist mõtlemist, kultuuripädevust</p> <p>Tulemused: noored panustavad ANK tegevuste elluviimisesse; arenenud on noorte kultuuriteadlikkus; tõstatatud on „keerulised” teemad, mida teistes tegevustes edasi käsitleda</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noortega koos filmi valimine + ringvaatena haridusliku sisuga filmi valimine</li> <li>• Õhtu ettevalmistus koos noortega (reklaam, ruumi ettevalmistus, snäkid)</li> <li>• Filmi ja ka ringvaate teemat käsitlev/analüüsiv tegevus (taustainfo filmi, sh selle valimise vmt kohta või teemast lähtuv välkviktoriin vmt)</li> <li>• analüüs</li> </ul>	<p>Painti vmt programmi kasutamise oskus</p> <p>Õpikogemuste mõtestamine ja tagasisidestamisoskus</p>	<p>VAB</p> <p>VAB</p> <p>NT ja VAB kui keel + grupi dünaamika + õppimise toetamine</p>	<p>Kord nädalas + ettevalmistus</p>

Temaatilised üritused:

- kohtumisõhtud
- kampaaniate üritused
- temaatilised päevad/nädalad

Gruppidega töö

- noorteinfo
- nõustamine
- projekti/algatuste nõustamine
- huvitegevusringid
- tants
- ReUse (meisterdamine)
- kokandus
- keelekümbel
- laagrid ja malevad
- projektid



Töö kavandamine ei ole ühekordne ülesanne, vaid protsess, kuhu tuleb kaasata organisatsiooni liikmeid või asutuse töökollektiivi. Niimoodi saad tööülesannete kombineerimisel arvestada erinevate inimeste huvide ja soovidega ning tagada, et vabatahtliku vastuvõtmine ja tema rollimääratlus on ühine otsus. On oluline, et kõigile kollektiivi liikmetele oleks selge nii organisatsiooni üldine strateegia kui ka vabatahtliku projekti seos sellega ning nende töö või kohustuste muutumine seoses vabatahtliku kaasamisega. Euroopa vabatahtlik teenistus peab pakkuma noorele mõtestatud õppeprotsessi, seda ka tööalase arengu kaudu, mida toetab nii kogemuste saamine, tööülesannete täitmiseks vajalike teadmiste ja oskuste omandamine praktika või koolituste kaudu või ka piisav üks ühele tööalane juhendamine. Kvaliteetse toetussüsteemi tagamiseks peab vastuvõttev organisatsioon enda kollektiivist leidma/valima vabatahtliku tööalase juhendaja – tuutori/superviisori (kasutusel on mõlemad mõisted), kelle ülesanne on kolleegidega koos kindlustada noorele vajalik toetus. Mõningaid mõtteid, mida vabatahtliku juhendamisel silmas pidada, leiad [vastavast peatükist lk 40](#).

Projekti planeerimisel koostatakse esialgne kaardistus võimalikust töökirjeldusest (sh tööandala näidiskava), milles peab olema piisavalt paindlikkust ja mitmekülgust, sest lõpliku versiooni peaksid koostama juba koos vabatahtlikuga, vajaduse korral kaasates tema otsesed töökaaslased. Seda tehes saad arvestada vabatahtliku isiksusega, tema kogemuste, teadmiste ja oskustega ning huvide, soovide ja õpi/arengueesmärkidega.

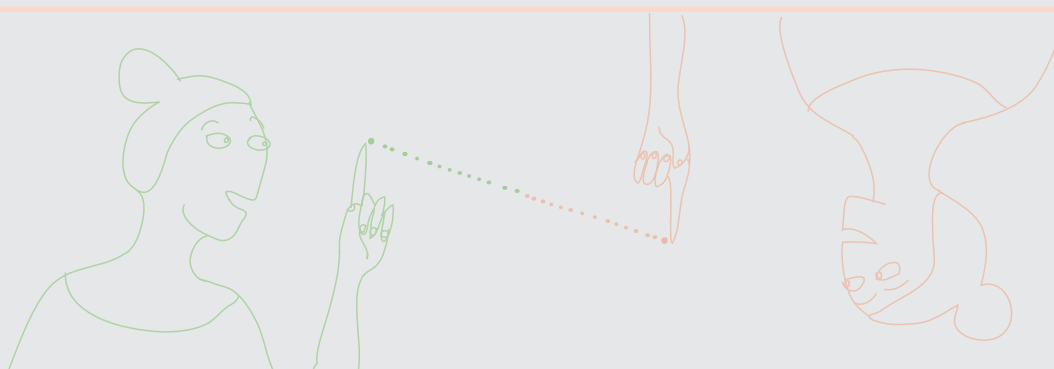
### Töökirjeldust koostades **pea silmas** järgnevat:

- Töö peab pakkuma õpi- ja arenguvõimalusi erinevatel tasanditel, mitte eeldama ainult rutiinsetes tegevustes vastupidamist. Lisaks on oluline pakkuda töös vaheldust ja mitmekesisust, mis ei tähenda tingimata täiesti uusi tööülesandeid.
- Vabatahtlikul peab olema võimalus jooksvalt midagi uut õppida, tööülesanded peaksid kogu projekti jooksul pakkuma piisavat väljakutset. Projekti esimestel kuudel võiks ülekaal (kuni 70%) olla kindlapiirilistel ja lihtsasti saavutatavatel või lahendatavatel ülesannetel. See võimaldab vabatahtlikul organisatsiooni ja enda töörolli sisse elada, saades tööülesandeid täites eduelamuse ja sellest julguse ning kindluse aja jooksul rohkem vastutust ja initsiatiivi võtta. Projekti lõpus peaks vabatahtliku enda algatusel põhinevate ülesannete osakaal pöördvõrdeliselt suurenema.
- Soodusta tegevusi, mis võimaldavad vabatahtlikul suhtlemist ja koostööd kolleegide, koostööpartnerite või kogukonnaga. Kolleegiga kõrvuti või koos töötades toetad vabatahtliku tööalast õppimist. Ei saa ju oodata, et noor, kellel puuduvad varasemad (töö)kogemused, tundmatut tegevust iseenesest oskab või seda lennult haarab.
- Initsiatiivi võtmiseks on peale enesekindluse vaja tunda töövaldkonda ja ka kohalikke olusid ning võimalusi. Jälgi, et tööülesannete täitmine pakuks võimalust mõlemat tunda õppida.
- Igavate ja rutiinsete tööde puhul kasuta ülesannete rotatsiooni. Määra kindel aeg, mille jooksul vabatahtlikul tuleb täita n-õ ebapopulaarseid ülesandeid, ning taga, et igas päevas või vähemalt nädalas oleks ka uudseid või erakorralisi ülesandeid. Ära unusta, et ka seda tüüpi ülesanded peavad olema seotud vabatahtliku rolliga ja organisatsiooni eesmärkidele kaasaaitamisega.
- Tööülesanded peaksid (vähemalt osaliselt) võimaldama vabatahtlikul endal määrata töö tempo ja tulemuste saavutamise kiiruse.
- Võimaluse korral lase vabatahtlikul endal oma tööd ja tulemusi hinnata, kindlasti tagasisidesta vabatahtliku eneseanalüüsi, aidates noorel nõndaviisi õppida ja ka tööalasel areneda. Vabatahtliku õppimise toetamise kohta vaata täpsemalt [vastavast peatükist lk 49](#).



## Ära unusta EVT reegleid!

- Vabatahtlikud ei tohi täita suurt vastutust kaasa toovat, kõrget professionaalsust või teatud kvalifikatsiooni nõudvat „ametikohta”, näiteks hooldajana, õpetajana, sotsiaaltöötajana vmt töötamist. Küll võib vabatahtlik olla seotud nimetatud ametikoha erinevate tööülesannete täitmisega. Näiteks ei tohi vabatahtlik õpetajana planeerida ja ellu viia formaalharidusasutuse õppekavast lähtuvaid tegevusi, kuid võib panustada formaalharidusasutuses lisategevuste ja võimaluste loomisesse (nt tunnivälisesse tegevusse, huviringide loomisesse jne). Vabatahtlik ei tohi õpetada või töötada abiõpetajana formaalhariduse kontekstis.
- EVT vabatahtlikud ei või täita ülesandeid, mis on seotud teiste EVT projektide teostamisega (s.t nad ei või osaleda projekti juhtimisel või EVT vabatahtlike valimisel või koolitamisel).
- Vabatahtlik ei tohi olla tööasendus ehk täita puuduoleva töötaja kohustusi (näiteks kui keskuses on ette nähtud teatud hulga klientidega tegelemiseks kümme töötajat, ei saa vabatahtlik olla üks neist, vaid alles üheteistkümnes). Seega ei tohi vabatahtlik olla kohustatud tegema selliseid rutiinseid ülesandeid, mida tavaliselt teevad palgatöötajad.
- Vabatahtlik ei tohi vastutada üksinda nõrgematesse inimgruppidesse (imikud või lapsed, haiged, vanurid või puudega isikud) kuuluvate inimeste eest.

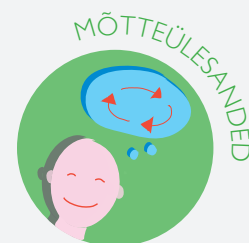


## Mõtteülesanded

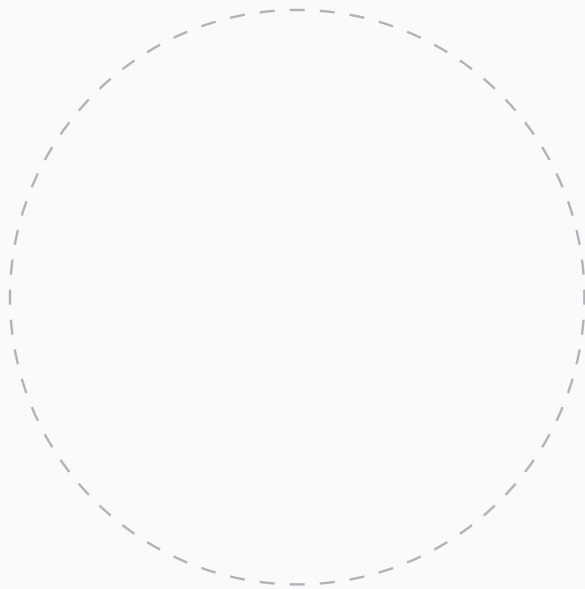
Koosta diagramm vabatahtliku tööülesannetest, määrates protsendiliselt, kui suure mahu (ajaliselt) mingi tööülesanne enda alla võtab. See annab sulle hea ülevaate, kas töökirjelduses on teenistus (*service*) tasakaalus õppimisega (*learning*).

Hinda järgmist:

- Kas tööülesanded pakuvad piisavalt sotsiaalset suhtlust? Millised ülesanded on pigem individuaalne töö?
- Kas tööülesanded on piisavalt väljakutsuvad? Kas on ka küllaldaselt stabiilsust, et saavutada ühes või teises tööolõigus vilumused?
- Kas vabatahtlikul on võimalus enda töös ise otsuseid teha, algatada uusi tegevusi? Kui suur osatähtsus on vabatahtliku omaalgatusel? Kas tööülesanded toetavad seda – vajalike teadmiste või oskuste omandamist, valdkonna või keskkonna tundmist, piisavalt vaba ajaressurssi?
- Milliste ülesannete kaudu toimub suhtlus laiema sihtgrupi või kogukonnaga?





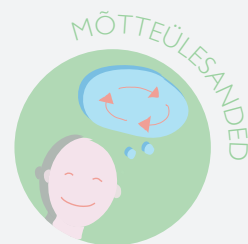


Diagrammi ülesanne andis võimaluse analüüsida vabatahtliku töökirjeldust töö ulatuse ja sügavuse aspektist. Esimene näitab tööülesannete hulka ja mitmekesisust, teine aga vabadust enda tööd ise kavandada ja korraldada. Järgnev nädala näidiskava aitab planeeritu panna realistlikku raami ja järele proovida, kas ja kuidas tööülesanded ajaliselt omavahel sobivad.

### Koosta vabatahtlikule nädala näidiskava.

Tööülesannete puhul hinda realistlikult ajaressurssi, mida need võtavad, arvestades välisvabatahtliku eripäraga. Enamikul juhtudel on tegemist noorega, kes ei oska kohalikku keelt, kellel ei ole valdkonnas (töö)kogemusi ning kellel võib olla ka erinev töökultuur. Kas ja kuidas mõjutab see sinu meelest vabatahtlikku tööülesannete täitmisel?

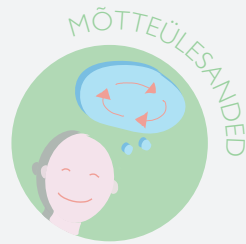
Milline peaks olema tegevusteks vajalik ettevalmistus, kui noor ei orienteeru töövaldkonnas, ei oska seda ümbritseva inforuumi keelt või ei tunne meile tavapäraseid infoallikaid, tugisüsteeme ehk „mida kelle käest ja kuidas küsida“?



Kell	1. päev	2. päev	3. päev	4. päev	5. päev
	Homnikusöök				
	Lõuna				
	Õhtusöök				

Nädala- või päevakava kui töövahendit tasub kasutada ka järgmiste küsimuste peale mõtlemiseks:

- Kuidas näeb välja vabatahtliku ideaalne tööpäev (töö sisu, ajaline jaotus, tegevuse analüüs ja tagasiside, kultuuri- ja keeleõpe jne)?
- Millisena planeerida vabatahtliku kaks esimest töönaalat? Millised võiksid olla vabatahtliku esmased ülesanded organisatsioonis? Kas juhendajate, töökaaslaste ülesanne on suunata vabatahtlik kohe tegutsema või kavandada n-ö tutvumisvaatlus? Mis on ühe või teise eelised, ent ka riskid?
- Milline näeks välja kuu näidiskava? Kui palju ja kuidas muutuvad vabatahtliku tööülesanded aja jooksul, esimesest kuni viimase kuuni?



### Vabatahtliku nädala- ja kuukava planeerimisel ära unusta EVT programmi reegleid!

Töötunnid = 30–38 tundi nädalas (sh koolitused, keeleõpe jne)

2 järjestikku puhkepäeva nädalas

Puhkus 2 päeva kuus ehk näiteks 6-kuuline teenistus = 12 päeva puhkust



### Edasiseks mõtteaineks...

- Millist ettevalmistust, koolitust, tuge vajab vabatahtlik tööülesannete tulemuslikuks täitmiseks? Mõtle tööülesannete puhul läbi keeleoskuse või valdkonnateadmiste vajadus ning see, kuidas saad toetada nende arendamist.
- Kes ja kuidas hindab vabatahtliku tööd ja selle tulemuslikkust? Kes annab tagasisidet ja kuidas seda praktiliselt korraldada?
- Kuidas on kavandatud vabatahtliku motiveerimine, tunnustamine, sotsiaalne toetus?
- Kuidas ja millistel teemadel valmistada ette organisatsiooni teised töötajad vabatahtliku tulekuks? Kuidas ette valmistada ja kaasata sihtgrupp?

### Kohustuslik ja soovituslik kirjandus

- Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse T-Kit – ettevalmistused projekti käivitamiseks, lk 37–42: <http://euroopa.noored.ee/opimaterjalid/t-kit/rahvusvaheline-vabatahtlik-teenistus/>
- Akrediteerimisjuhend: <http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>
- EVT harta: <http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>



# VABATAHTLIKU VALIK

## KKK ehk mõni näide küsimustest, mida on esitanud teised vastuvõtavad organisatsioonid

- Mida pean vabatahtliku valikul silmas pidama?
- Kas tüdruk ja poiss on vabatahtlikuna võrdväärsed?
- Kuidas teha õige valik? Millest lähtuda?



Pikaajalised kogemused näitavad, et „ei ole halba projekti, on vaid halb valik”, mis eelkõige tähendab vabatahtliku ja vastuvõtva organisatsiooni omavahelist sobivust või sobimatust. Viimaseks võib olla mitmeid põhjusi, mida kõiki on enne reaalselt situatsiooni võimatu ette näha, küll aga saab ebasobivuse riski maandada, pöörates vabatahtliku valikule suuremat rõhku.

Vabatahtliku valik on ühelt poolt ratsionaalne protsess ehk vaja on kaardistada, keda ehk mis tüüpi, milliste kogemuste ja valmisolekuga inimest teie organisatsioon vajab. Teiselt poolt on tegemist emotsionaalse otsusega, kuna valite endale kuni aastaks kolleegi, kellele nii teil kui ka teie sihtgrupil on teatud ootused. Oluline on mõlemaga arvestada ja mõistlik ei ole valikut vaid saatuse hooleks jätta, kuigi lõpuks nagu ikka eluliste valikutega on see segu mõistuse- ja südamehäältest ning kõhutundest.

Tavapäraselt võtavad vabatahtlikud vastuvõtva organisatsiooniga ise ühendust, saates enda tutvustusena CV ja motivatsioonikirja. Sobivat vabatahtlikku võid ka ise otsida, „reklaamides” enda projekti erinevates võrgustikes ja koostööpartnerite seas. Et aga ka saatvad organisatsioonid peavad programmis osalemiseks olema akrediteeritud, võid otsepakkumised saata avalikus andmebaasis ([http://europa.eu/youth/evs\\_database](http://europa.eu/youth/evs_database)) olevatele saatvatele organisatsioonidele, kes võivad siis juba omakorda enda sihtgrupi seas infot levitada. Ükskõik kuidas huvilised vabatahtlikud ka sinu juurde tee leiavad, peab projekti ellu viima saatva ja vastuvõtva organisatsiooni koostöös.

EVT üks aluspõhimõtteid on avatus kõigile noortele, mis tähendab, et vabatahtliku rolli ja/või tööülesannete täitmiseks ei saa olla piiravaid kriteeriume (nagu teatud haridustase vmt). Samas on organisatsioonil õigus valida just enda organisatsioonile sobilik vabatahtlik ning sellega seoses peab vabatahtlike valik olema läbipaistev. Selleks on mõistlik paika panna valikukriteeriumid: mis saab otsustavaks, mida hindate ja kuidas? Neile, kes valituks ei osutunud, peab kindlasti andma tagasisidet (soovitavalt põhjendusega), et nende entusiasm kandideerida järgmistesse projektidesse ei kahaneks.

Vabatahtliku valikul peab arvestama mitme aspektiga, millest esimene on enda projekti vajaduste analüüs ehk läbi peaks mõtlema, millist vabatahtlikku vajate, lähtudes enda organisatsiooni ja projekti spetsiifikast – sihtgrupist, tegevustest, tööülesannetest, asukohast, projekti vajadustest, organisatsiooni meeskonnast jne. Peamine küsimus on, kes olete teie ja millised on projektist tulenevad ootused vabatahtlikule. Need peaksid ennekõike põhinema valmisolekul tegelda teie organisatsiooni sihtgrupiga jms, mitte töökogemustel, haridusel, spetsiifilistel oskustel. Teisalt mõtle ka sellele, millistele noortele teie organisatsioon või pakutav projekt atraktiivne võiks olla. Vaadates otsa enda projektile läbi projekti otsiva vabatahtliku silmade aitab vabatahtliku otsingul ja valikul reaalsemaid ootusi seada.

Lisaks peab arvestama seadusest tulenevate nõudmistega (nt laste ja noortega töötajatele seatud piirangud), teie organisatsiooni võimalustega vabatahtliku toetamisel (nt ligipääs puuetega noortele või vajalik toetus erivajadustega noortele).

Vabatahtliku sobivust projekti võid hinnata erinevate teemavaldkondade ja vahendite kaudu. Nii nagu üldjuhul töötajat ei värvata pelgalt CV põhjal, ei peaks seda tegema ka vabatahtliku, eriti pikaajalise koostöösuhte puhul.

## Abistavad küsimused vabatahtliku valikul

Teemad	Mõned küsimused, millele mõelda ja mida küsida	Võimalikud viisid, kuidas teha
<p><b>Sobivus vabatahtlikuks</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Noore motivatsioon ja ootused</li> <li>Arusaamine vabatahtlikust tööst, teenistusest</li> <li>Enda rolli ja panuse läbimõtlemine</li> <li>Varasemad kogemused (valdkonnas, sihtgrupiga, vabatahtlikuna)</li> <li>Erivajadused</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miks soovid vabatahtlik olla? Mida ootad teenistusel? Mida soovid kogeda, õppida, milles end proovile panna?</li> <li>Kuidas oled EVT-ni jõudnud? Millised sündmused on sind elus mõjutanud ja siia toonud?</li> <li>Kuidas võiks EVT projekti-kogemus sinu elu muuta? Millist arengut enda jaoks ootad?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivatsioonikiri + CV</li> <li>Lisaankeet</li> <li>Telefoni- või Skype'i intervjuu, soovitatavalt mitu inimest organisatsioonist (nn konverentskõne) ning kus asjakohane, siis üks intervjuu sihtgrupi (nt noored) ning vabatahtlikuga</li> </ul>
<p><b>Sobivus organisatsiooni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arusaamine, kes on vastuvõttev organisatsioon – töövaldkonna ja vabatahtliku rolli tajumine</li> <li>Meeskonda, organisatsiooni, kogukonda sobimine</li> <li>Sihtgrupi heakskiit (kus asjakohane)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Milline mõju, muutus või tulemus võiks sinu vabatahtlikul teenistusel olla sulle, vastuvõtvale organisatsioonile, sihtgrupile, kogukonnale?</li> <li>Millisena kujutad ette enda tavalist tööpäeva?</li> <li>Mida ootad meilt, mida meie sulle saame pakkuda?</li> <li>Milline oled meeskonnaliikmena? Mida tähendab sinule hea koostöö või meeskond? Kuidas eelistad probleeme lahendada?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutvumine valdkonnaga/vabatahtlikuna tegutsemine koduriigis sarnases organisatsioonis</li> <li>Vastuvõtva organisatsiooni tööpõhimõtete/„eetikakoodeksi” lahtirääkimine</li> <li>Etteantud töösituatsiooni või juhtumi lahendamine vabatahtliku poolt stiilis <i>mida teeksid, kui...</i></li> <li>Isiksuse test vmt</li> </ul>
<p><b>Sobivus tööülesannete täitmiseks</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pädevused (teadmised, oskused, hoiakud)</li> <li>Väärtused</li> <li>Õppimisvalmidus jmt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mida sinul vabatahtlikuna oleks meie organisatsiooni, sihtgrupile, kogukonda anda?</li> <li>Millised on sinu tugevused?</li> <li>Millistes tööülesannetes tunned ennast tugevalt, kindlalt, millistes veel mitte?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vabatahtliku enda pädevuste kaardistus, näiteks mõne meetodi abil „Noortepassi avastades” käsiraamatust või vabatahtliku passi oskuste kirjelduse vmt baasil</li> <li>Vabatahtliku enda SWOT-analüüs vastuvõtva organisatsiooni/projekti/valdkonna raames</li> <li>Testid (nt karjääritest vmt)</li> </ul>



Kui lõplikus valikuprotsessis seate vabatahtlikule mingid spetsiifilised või konkreetsamad kriteeriumid, peavad need selgelt lähtuma töökirjeldusest. Selgelt põhjendatud peavad olema nii varasemate kogemuste või konkreetsete pädevuste, soo ja/või vanuse kriteeriumina kasutamine. Näiteks kui soovite meessoost vabatahtlikku, kuna organisatsioonis töötavad peamiselt naised, sest loodate, et noormees oleks sihtgrupile eeskujuks, peaksite rohkem kui vabatahtliku sugu arvestama tema isiksusega, sellega, kas noorel on vastavad isikuomadused, käitumismustrid ja väärtushoiakud, et oodatavaks eeskujuks olla. Kui teie organisatsiooni üks soov on EVT projekti kaudu näiteks innustada ja julgustada kohalikke noori rahvusvahelisi kogemusi omandama, siis kas üliaktiivne, mitmekordse välisriigis elamise kogemusega noor on kõige parem valik? Või tasub pigem valida noor, kes sarnaneb rohkem teie sihtgrupiga ning kelle kogemustega on noortel lihtsam samastuda?

Kui soovid avardada laste/noorte/kogukonna maailmapilti, peaksid ka ise raamidest välja mõtlema – miks mitte vastu võtta erivajadustega või väga erineva taustaga noor, kelle võib-olla napib töökogemusi ning sellega seoses ka konkreetseid teadmisi ja oskusi. Kui tööülesanded eeldavad eelkõige õppimisvõimet, kohanemisvõimet ja pühendumist, ei loe otseselt haridustase, sugu, vanus ega töökogemused.

Nõnda nagu tööle kandideerimisel ei tohiks ka vabatahtliku värbamine olla ühesuunaline protsess, kus vaid organisatsioon esitab küsimusi ja tingimusi. Tegemist on mõlemapoolse sobivuse „kontrolliga”, kuhu peaks kaasama kõik asjaomased osalised – vabatahtliku tulevased töökaaslased, endised/praegused vabatahtlikud, sihtgrupi, saatva organisatsiooni jne. Seda öeldes peab tähelepanu pöörama isikuandmete privaatsusele, kogu info, mis kogutud, sh intervjuude, ankeetide, ülesannete jm täitmise käigus, peab säilima konfidentsiaalsena ning seda kasutatakse vabatahtlikule teada oleval viisil.

Vastuvõtva organisatsioonina selgitage vabatahtlikule kindlasti ka enda motivatsiooni osaleda EVT programmis ja võtta vastu välisvabatahtlikku. Olge aus ja realistlik nii oma ootustes temale kui ka tutvustades enda organisatsiooni tegevusraamistikku ja -põhimõtteid, igapäevase tööga/eluga seotud piiranguid, võimalikke raskusi ja riske (nt rutiinsed tööülesanded, teie sihtgrupi eripärad, väike kogukond, hajaasustus jmt), mis võimaldaks vabatahtlikul saada nii realistlik pilt kui võimalik. Kui teie organisatsioonis on olnud või on värbamisprotsessi ajal vabatahtlikud, võimaldage huvitatutel noortel ka nendega suhelda.

### Kontrollküsimused

- Kas teile valmistab muret vabatahtliku töötamine sihtgrupiga, meeskonda sulandumine või kontakt kogukonnaga? Kui jah, siis mis täpsemalt? Kui ei, siis miks?
- Millist toetust võiks vabatahtlik vajada (tuginedes värbamisprotsessi käigus kogutud teadmistelega)?
- Millist lisaväärtust näed valitud vabatahtlikul enda organisatsioonis?



### Kohustuslik ja soovitatav kirjandus

- Noortepassi avastades: <http://euroopa.noored.ee/opimaterjalid/kasiraamatud/noortepassi-avastades/>
- Vabatahtliku ettevalmistuse ABC – käsiraamat saatvatele organisatsioonidele: <http://euroopa.noored.ee/opimaterjalid/kasiraamatud/vabatahtliku-ettevalmistuse-abc/>
- Mida oodata EVT-lt: <http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>



## KKK ehk mõni näide küsimustest, mida on esitanud teised vastuvõtavad organisatsioonid

- Kui pikk võib olla töökoha ja elukoha vahemaa? Kas eelistada kodumajutust, ühiselamut või eraldi korterit? Kui peab kasutama sõiduvahendit, siis kas selleks võib olla ka jalgratas?
- Kas poiss ja tüdruk võivad jagada kahetoalist korterit? Kui palju peaksime meie hoolitsemise vabatahtliku elukorralduse eest?



EVT harta sätestab, et vastuvõttev organisatsioon peab vabatahtlikele kogu teenistusperioodi jooksul tagama kindlad ja korralikud elamis- ja töötingimused. Mis aga tähendab kindlad ja korralikud, oleneb kontekstist. Järgnev peatükk aitab sul läbi mõelda vabatahtliku vastuvõtmisega seotud praktilise korralduse. Kuna programmi poolt otsesid tingimusi või etteantud kriteeriume väga palju ei ole, oleme selles teemas pigem avanud mõned mõttekohad, mida vaagida või millega arvestada.

### Elukoht

Kas omaette korter või kodumajutus? Vastus oleneb eelkõige sellest, millised on piirkonnas võimalused: missugune on üürikorterite turg või kas leidub peresid, kes oleksid valmis avama enda kodu välisvabatahtlikule. Eestis kipub viimaseid nappima. Seetõttu majutatakse vabatahtlikud kas üürikorterisse, mis võib olla jagatud teistega, ühiselamusse või hostelisse. Leidub ka organisatsioone, kus majutus on töökoha juures. Mis tahes majutusviisi puhul peaks vabatahtlikule olema tagatud pesemis- ja söögitegemise võimalused, ning kui vähegi võimalik, privaatne magamistuba, seda eriti pikaajaliste projektide puhul.



Siiski tasub elukoha valikul korra mõelda ka projekti eesmärgile ja oodatavatele tulemustele. Kui üks põhjus välisvabatahtliku kaasamiseks on näiteks elavdada kogukonda, rikastada kohalike noorte maailmapilti või motiveerida rahvusvaheliseks kogemuseks jms, siis neid eesmärgi on kindlasti kergem täita pigem kogukonnas elava vabatahtliku kaudu kui kellelgi teisel, kes sõidab hommikul naaberlinnast tööle ja õhtul taas tagasi.

Juhul kui vabatahtlik elab enda töökohas (nt hooldeasutuses või kommuunkogukonnas), siis pead looma võimalused noorele enda laadimiseks, s.t et ta saaks aeg-ajalt igapäevasest keskkonnast eemal olla. Hea oleks, kui selleks puhuks on teil pakkuda ka alternatiivset majutusvõimalust.

Pane tähele, et väike linn Eestis ja väike linn Hispaanias võivad tähendada väga erinevat. Kirjelda nii numbrites (sh demograafiline ülevaade), geopoliitiliselt, infrastruktuurilt jne, mida see tegelikult tähendab. Palju realistlikuma pildi kui kohaliku omavalitsuse kodulehe tõlge annab näiteks vabatahtlikule saadetud videoreportaaž (jaluta või sõida kodust tööle töötava videokaameraga ja seda nii tööpäeval kui ka nädalavahetusel ning võimaluse korral ka erinevatel aastaegadel). Kui organisatsioonis on hetkel vabatahtlik, võid paluda temal seda teha, tutvustades ka n-ö vaba aja veetmise võimalusi jmt.

Andke kindlasti vabatahtlikule teada, millise sisustustasemega eluase teda ootab, mis on olemas ja mida peab ta kaasa võtma. Kui on vaja osa sisustusest, näiteks mööbel, kööginõud jmt, osta, tasub seda teha koos vabatahtlikuga (tagades siiski, et ka kuni ostude tegemiseni on peamine eluks vajalik elukohas olemas). Tegemist on tema uue koduga ja enamikule meist meeldib oma kodu ise sisustada. Andes vabatahtlikule ette kindla eelarve ja pakkudes välja erinevaid ostuvõimalusi (sh taaskasutuspoed või laadad), vähendad võimalikku masendust kellegi teise

tehtud valede valikute üle. On selge, et kõike tarvilikku ei ole võimalik piiratud eelarve puhul osta. Selleks tasub korraldada heategevuslik korjandus või miks mitte meisterdamis-, remondi- või kolimistalgud organisatsiooni liikmete ja partnerite, sihtgrupi või kogukonna hulgas.

Mitme vabatahtliku ühte korterisse majutamine on kahe poolega münt. Ühelt poolt aitab see majutusvõimaluste otsimisel kokku hoida raha, aega ja energiat. Samuti võimaldab korteri jagamine vabatahtlikel kulusid kokku hoida, näiteks ühiste majapidamiskulude arvelt või koos süüa tehes. Korteri kaaslastest võivad kujuneda head sõbrad, kellega koos vaba aega veeta, millega seoses on teil vähem muret vabatahtlike sotsiaalse elu pärast. Samas, mitu välismaalast, kes jagavad peale elukoha ka sarnaseid kogemusi, koos elamas võib tekitada olukorra, kus suheldakse peamiselt omavahel, sest milleks minna n-ö välja otsima uusi ja huvitavaid inimesi, kui neid on võimalik kohata ka enda elutoas. EVT-mulli, nagu siinsed vabatahtlikud suuremates linnades kiirelt tekkivat vabatahtlike sotsiaalset võrgustikku kutsuvad, on keeruline lõhkuda, kui see juba korra tekkinud on. Samuti on sarnase elukorralduse puhul suurem risk, et vabatahtlikud hakkavad teineteist tahtmatult emotsionaalselt mõjutama. Kogemused näitavad, et negatiivsematel emotsioonidel on suurem jõud teistele üle kanduda.

Kui olete otsustanud korteri üürimise kasuks ja vajadus on üürida korter mitme peale, hinnake võimalust (ja küsige ka vabatahtliku arvamust) leida korteri kaaslased väljastpoolt EVT projekte. Nõnda loote paremad eeldused, et vabatahtlik läviks pigem kohalike elanikega, sest vabatahtlikega kohtub ta niikuinii kohustuslikel koolitustel.

Elukohaga seondub ka Eesti mõistes esmatarbekaubaks kujunenud interneti- ja telefoniühendus. Kirjutamata reegel on, et vabatahtlikul peab olema võimalus olla kontaktis lähedastega, kasutades selleks tänapäevaseid suhtlusvahendeid. Kui vabatahtlikul on võimalus (sh vaba aega, privaatsust jmt) kasutada internetti töökohas, ei pea automaatselt tagama internetiühendust elukohas. Samas tuleb arvestada, et töö ajal ei ole kodustega suhtlemine tihti võimalik, kuna Eesti tööaeg võib kattuda vabatahtliku koduriigi tööajaga ning vabatahtliku perel ei pruugi olla võimalik temaga tööajal suhelda. Kui vähegi võimalik, tasub vabatahtlikule tagada ka elukohas internetiühendus, vajaduse korral võib kokku leppida teatud andmemahus. Internetiühenduse eest makstakse projekti eelarvest. See põhimõte kehtib ka mobiil- või muu telefonside puhul.

Elukohast töökohta sõitmise kulud peab katma projekti eelarvest, sobilik transpordivahend on võimaluste ja kokkulepete küsimus. Projektirahast tuleb tasuda ka vabatahtliku koolitustele sõitmise kulud ning tööga seotud tegevused teistes linnades/piirkondades.

## Toitlustus

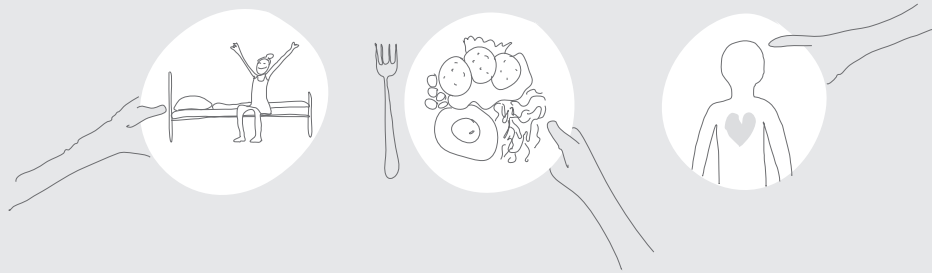
Olenevalt projektist võib toitlustust pakkuda kas täiesti või osaliselt organisatsioon või on see täies mahus vabatahtliku enda korraldada. See on eelkõige omavahelise kokkuleppe küsimus. Juhul kui otsustate, et vabatahtlik teeb ise süüa, on oluline, et selleks ettenähtud raha antakse talle kuu alguses ette, mitte tagantjärele. Üldjuhul ei ole vabatahtlikul toidu ostmiseks ressursse kõrvale pandud. Arvestama peab toitumise erivajadustega, näiteks taimetoitlus või mingi aine talumatusest tulenevad erisused. See võib kaasa tuua ka suuremad toidukulutused, millega tuleb arvestada toiduraha summa määramisel. Silmas peab ka pidama, et vabatahtlikul ei ole (vähemalt mitte projekti alguses) sotsiaalset võrgustikku, kes teda hoidiste, juur- ja puuviljaga jmt toetaksid, millega seoses võib vabatahtlikul toidule kuluda mõnevõrra rohkem kui kohalikel noortel. Kindlasti peab sisseelamisperioodil toetama vabatahtliku (toidu)kaubandusteadmiste teket ehk seda, kust, mida ja millal osta, millised võiksid olla temale harjumuspäraste toiduainete aseained kohalikus kaubandusvõrgus. Tuleb tutvustada hooajalisi saadusi, samuti odavaid söögikohti jmt. Baastoiduainete tõlge võiks kindlasti olla tere-tulemast-paketi osa, sest elulised vajadused on ikka kõige motiveerivad, miks mitte ka keeleõppeks.





## Ravikindlustus

Kõiki EVT vabatahtlikke varustab Euroopa Komisjon elu- ja tervisekindlustusega, nn MSH/AXA kindlustusega. Kindlustuse vormistamise eest vastutab koordineeriv (taotluse esitanud) organisatsioon, kes saab selleks vajaliku informatsiooni projekti rahastanud büroolt. Programmi rahastusega kaasas käiv kindlustus on kõikehõlmav ning tegemist on vabatahtliku personaalse ravikindlustusega. Siiski peaksid ka sina vastuvõtva organisatsiooni esindajana ennast kurssi viima, mida ja millistel tingimustel kindlustus katab ning kuidas see toimib, et kriisilukordades adekvaatselt toimida. Ravikindlustus ei ole meedik, vaid katab raviga seotud kulud. Selleks on sinu kohustus välja uurida, milline kohalik/lähim raviasutus ja/või perearst on valmis teenust pakkuma inglise või muus levinud võõrkeeles, selgitada neile ka MSH/AXA ravikindlustuse süsteemi leidmaks sobivaimad kokkulepped võimalike kulude katteks. Mõistlik oleks koos vabatahtlikuga teha erinevatesse raviasutustesse n-ö tutvumisvisiit või vähemalt selgitada, kuidas meditsiinisüsteem Eestis töötab (millal, mis murega ja kellelt abi saab; kas näiteks hambaarstile tuleb maksta iga visiidi järel või pärast viimast külastust jne).



## VABATAHTLIK MEIE ORGANISATSIOONIS

### KKK ehk mõni näide küsimustest, mida on esitanud teised vastuvõtavad organisatsioonid

- Kuidas toetada uue inimese kohanemist organisatsioonis?
- Kuidas vabatahtlikega koos töötavaid inimesi vabatahtliku saabumiseks ette valmistada, et nad oleksid valmis teda kaasama ja tema initsiatiivi julgustama?
- Kuidas vabatahtlikku paremini kaasata organisatsiooni töösse?



Inglise keeles on väljend õige jalaga alustamisest (*get off on the right foot*). Ehituse valdkonnast teame, et maja on nii tugev, kui on vundament. Mõlemad tarkused räägivad tegevuse algusfaasi olulisusest. EVT projekti puhul võib siia perioodi lugeda nii organisatsiooni ja vabatahtliku ettevalmistuse kui ka vabatahtliku organisatsiooni sisseelamise aja. Järgnev peatükk peajasjalikult sellest viimasest kirjutabki.

Sisseelamisperiood võib projektiti olla väga erinev, sest see oleneb suuresti vabatahtliku kohanemisest. Üldine mõte jääb aga samaks – anda vabatahtlikule vajalikud „tööriistad“ uues keskkonnas ja olukorras hakkamasaamiseks, mis hõlmab endas nii muutunud töö-, keele- ja kultuurikeskkonda kui ka noore enda muutunud rolli.

Sisseelamisperioodi tasub planeerida mitmemõõtmeliselt. Üks on ajaline joon – mis toimub esimestel päevadel, nädalatel, kuudel. Teine on valdkondade või teemade mõõde – milliste küsimustega tuleb tegelda või millele rohkem tähelepanu pöörata, mis protsessid algatada või milliseid probleeme ennetada.

Esimesed nädalad on pikaajaliste projektide puhul väga intensiivsed. Et kõike meelde jätta ja vajalik ära teha, tasub koostada tegemiste kalendritüüpi nimekirja.



## Tegemist vajavate tööde nimekiri

Mõttele läbi ettevalmistus, tegevused, materjalid jmt, mida peab erinevates teemades tegema (mis on n-ö tulemuseks), kes neid teeb ja mis ajaks.

Teemad:

- Vabatahtliku ettevalmistus (töö-, keele- jm koolitus, vajalikud materjalid jmt; kindlustus)
- Vabatahtliku saabumine (transport, elukoht, tere-tulemast-pakett)
- Elukorraldus (söök, telefon, transport, ümbruse tutvustamine jmt)
- Vastuvõtvasse organisatsiooni sisseelamine (sisseelamiskoolitus, kollektiivi sulandumine, töökirjelduse kooskõlastus jmt)
- Euroopa Noored Eesti büroo pakutav saabumisjärgne koolitus (*On-arrival training*), tavaliselt 2–3 nädalat pärast teenistuse algust
- Kogukonda sisseelamine – vaba aja mõttekas sisustamine ja sotsiaalse võrgustiku tekkimise soodustamine

Pane teema kohta käivad tegevused ka kalendrisse kirja!



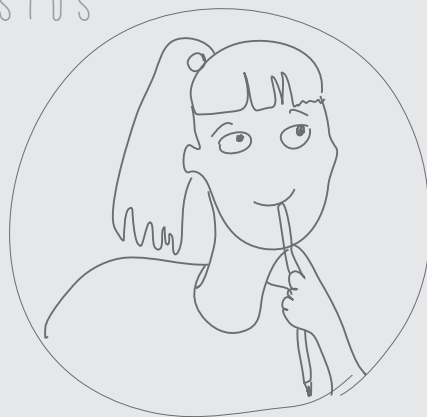
• ETTEVALMISTUS



• SAABUMINE



• ELUKORRALDUS



• ORGANISATSIOONI  
SISSEELAMINE



• KOGUKONDA  
SISSEELAMINE



• KOOLITUS

Enne vabatahtliku saabumist koosta **tere-tulemast-pakett**, milles võiks muu hulgas olla:

- kohaliku asumi kaart, kuhu peale kantud olulised objektid (transpordiühendus, poed, töökoht ja elukoht jne)
- ingliskeelne õpetus mobiilside, interneti, transpordi jmt kasutamise kohta
- kakskeelne nimekiri baassõnavarast (sh tavapärasematest toidukaupadest)
- olulised telefoninumbrid, sh sinu ja mentori number
- vähemalt osa esimese kuu taskurahast
- olenevalt piirkonnast – mitmesuguste teenuste või kaupade soovituslik hind, nt taksosõit vmt
- esimesteks päevadeks vajalikku (nt hommikusöögiks toiduained, ingliskeelne ajakiri jne)

Pisut rohkem on praktilise korralduse kohta kirjutatud vastavas peatükis lk 22.

Isegi kui teil on abiks koordineeriv organisatsioon ja vastavalt omavahelisele koostöökokkuleppele ei vastuta te praktilise korralduse või teatud liiki toetuse pakkumise eest, nagu näiteks keelekoolitus vmt, peaksite kursis olema ning arvestama pakutava sisu ja selle kvaliteediga. Elukohaga rahulolematu vabatahtlik on rahulolematu ka töö juures!

### Kontrollküsimused

- Kas vabatahtlik saab hakkama järgnevat kolm päeva, kui sinuga peaks midagi juhtuma? On tal vajalikud ressursid ja info?
- Mida saaksid peale praktilise korralduse teha, et vabatahtlik tunneks ennast kodusemalt ja teretulnuna?
- Kes veel peaks/võiks olla teadlik vabatahtliku saabumisest? Kes võiks/saaks abiks olla?



### Sisseelamine töökeskkonda

On selge, et vabatahtliku esimesed nädalad vastuvõtvas organisatsioonis on mõnevõrra erinevad eesootavast teenistusest. Tegemist ei peaks olema mitte niivõrd „vaatluspraktika” kui õpipoisi olemise perioodiga, mille ajal võiks tugineda järgmistele küsimustele:

- Mida peab vabatahtlik teadma (töövaldkonnast, väärtustest, organisatsioonist ja kollektiivist; sihtgrupist; tööülesannetest)?
- Mida peab vabatahtlik oskama, kuidas käituma (oskused tööülesannete täitmiseks – suhtlustasandid, tööpõhimõtted ja -reeglid, eetikanormid, käitumiskodeks ehk n-ö eeldatav ja lubamatu käitumine)?

Nendest küsimustest lähtumine aitab vabatahtlikul tulla hästi toime tööülesannetega ja kohaneda organisatsiooni igapäevaeluga ning vastata talle kui vabatahtlikule seatud ootustele.

Sisseelamisperioodil tuleb vabatahtlikule pakkuda koolitust ehk organiseeritud õppetegevust, mis peaks hõlmama regulaarseid kohtumisi vabatahtlikuga (mitte loota ühe kohtumise peale esimesel päeval), et selgitada ja aidata mõista eelnevaid küsimusi, sidudes need vabatahtliku jaoks reaalse töökontekstiga. Jagades vajalike teemade käsitlemise mitme kohtumise peale, vähendad infokülluse ohtu ja saad vestlustel lähtuda rohkem vabatahtliku küsimustest, mis on tekkinud mõnepäevase või -nädalase töötamise ajal. Erinevate teemade käsitlemisel mõtle läbi ka parim viis selle tegemiseks, teine teisel pool lauda istumine ja pigem sinupoolne info edastamine võib jääda liialt ühepoolseks ega toeta süvitsi minemist ja mõistmist.

**Teemadering**, mida käsitleda, peaks hõlmama järgmist:

- mõlemapoolsete ootuste, motivatsiooni ja vajaduste väljaselgitamine ning nende põhjal teenistuse eesmärgistamine

Selleks on soovitatav kasutada mitmesugust abimaterjali (nt testid, töölehed vmt) või koolituslikke meetodeid, mis aitaksid vabatahtlikul refleksiooni kaudu ennast paremini väljendada.

- organisatsiooni tutvustus

Ka töökeskkonna kohta võiks koostada tere-tulemast-paketi. Peale organisatsiooni tutvustuse (kes olete; miks eksisteerite; mida teete ja miks just nõnda, nagu teete; mis teeb teid eriliseks; millised on arenguvajadused) peaks see sisaldama ka läbilõiget töövaldkonna olemusest ja eripärast teie reaalsuses. Vabatahtlik tuleb erinevast ühiskonnast ja kultuuriruumist, mis tähendab, et lähtekoht töö sisu nägemiseks võib olla vägagi erinev. Näiteks hoolimata sellest, et esmapilgul näevad lasteaiad erinevates riikides suhteliselt sarnased välja (ja mitte vaid arhitektuuri poolest), võib ühes riigis tegemist olla pigem lastehoiukohaga, teises aga haridusasutusega. Sellega seoses võivad ka tegevused (mis võivad samuti sarnased tunduda – mängimine, abistamine jne) olla väga erineva eesmärgiga ja sellest tulenevalt ka teisiti mõtestatud. Noored on nagu nende muredki kõikjal sarnased, samas on eesmärk ja ka viisid, kuidas ühiskond, noorsoo- või sotsiaaltöö noortesse ja neid puutuvasse suhtub, väga erinev. Noortekeskused võivad vormilt olla sarnased, sisult ja eesmärgilt aga erinevad. Valdkonna selgitamine sarnaneb natuke kokaraamatu lappamisega ja sealt nähtud piltide tõlgendamisega. Me kõik teame, kuidas maitseb keedetud kartul. Aga kas see maitseb kõigile samamoodi? Vist mitte, sest oleneb sellest, kui kaua on kartulit keedetud, mida on lisatud keeduvette, mida tehtud pärast kurnamist, millega maitsestatud, mis sorti kartul on jne.

- tööülesannete ülevaade, omavaheline töökirjelduse kokkulepe

Sisseelamisperioodil saab läbi rääkida ka vabatahtliku tööülesanded ja töökirjelduse. Selleks aita vabatahtlikul analüüsida peale enda motivatsiooni ja ootuste seoses projektiga ka võimalikku panust organisatsiooni tegevusse. Lase vabatahtlikul välja selgitada enda teadmised, oskused, varasemad kogemused, mis aitaksid tööülesandeid täita. Soovitatav on seda teha mõttetööd soodustava meetodiga, milleks võib olla mõni loovmeetod (nt kollaaž või mandala koostamine), intervjuu või tagasisidestav vestlus, tööalaseid pädevusi kaardistava testi või kaardistuse tegemine (nt <http://www.kent.ac.uk/careers/sk/skillstest.html>). Pea meeles, et töökirjeldus tuleb jooksvalt teenistuse käigus üle vaadata, et see vastaks nii vabatahtliku kui ka organisatsiooni vajadustele. Tööülesannete läbirääkimisel on sobilik tutvustada ka töövahendeid ja valdkonna metoodilisi materjale.

- kollektiivi osaks saamine

Vabatahtlik hakkab tööle organisatsioonis kui struktuuris ja meeskonnaliikmena, millega seoses peab läbi mõtlema, kuidas soodustada sulandumist kollektiivi. Võta hetk ja mõtle, kuidas on kollektiivi liikmed kaasatud organisatsiooni tegemistesse ning kas sama praktika on kasutatav ka vabatahtliku puhul, näiteks infolistidesse lisamine, koosolekutele, koolitustele jmt kaasamine, plaanide jmt kavandamine. Organisatsioon ei ole pelgalt juriidiline struktuur, vabatahtlikule on see eelkõige grupp inimesi, millega seoses peab eraldi tähelepanu pöörama meeskonnatööle, grupiprotsessidele ja ka organisatsiooni kultuurile.

### Kontrollküsimused

- Kas teised meeskonnaliikmed mõistavad vabatahtlike kaasamise väärtust?
- Kas meeskonnas saadakse vabatahtlikkusest ühtmoodi aru?
- Kas organisatsiooni kõik liikmed on nõus vabatahtlike kaasamise nimel veidi enam pingutama?



## Vabatahtlik kui kollektiivi liige

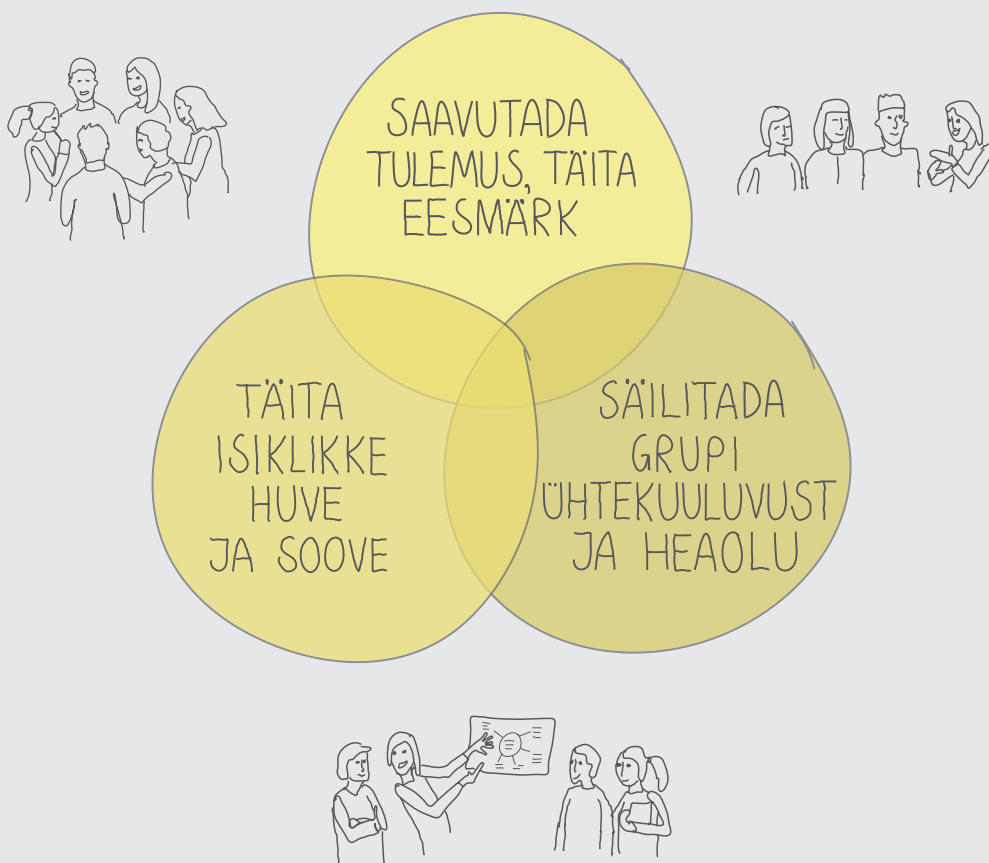
Isegi kui oled organisatsiooni ainuke töötaja, kujuneb teist vabatahtliku saabumisel meeskond ning vabatahtliku lisandumine olemasolevasse kollektiivi algatab ka selles uued grupiprotsessid. Alljärgnevalt vaatame põgusalt meeskonna toimimise põhimõtteid, grupi arenguetappe ja organisatsiooni kultuuri kui vabatahtliku sisseelamist ja kohandumist mõjutavaid tegureid.

Meeskonda iseloomustab

- struktuur (liikmed, juhtimine, hierarhia, tegutsemiskeskond jne)
- ülesanne (miks meeskond eksisteerib, tegevused eesmärgi saavutamiseks)
- protsess (koostöösuhted, rollijaotus jmt)

Meeskonnad läbivad erinevaid arengufaase: moodustumine – konfliktifaas – kohanemise faas – koostööfaas – leinafaas (Tuckman, B., 1965. *Developmental sequence in small groups*). Igas nimetatud etapis leiavad aset teatud protsessid, mis mõjutavad otseselt grupiliikmete läbisaamist ja tulemuste saavutamist. Vaata etappide ja juhi/liidri rolli kohta erinevates etappides lähemalt <http://grupidynaamika.weebly.com/meeskonna-arenguetapid.html>

Meeskonnas, ühise eesmärgi nimel tegutsedes on selle liikmetel kolm põhivajadust, mis ideaalis peaksid olema tasakaalus.



### Meeskonnaliikmete põhivajadused

Allikas: Adair, J.E., 1973. Action-Centred Leadership

### Lisalugemise soovitus

- Grupidünaamika ja meeskonnatöö organisatsioonis. <http://grupidynaamika.weebly.com/>

KIRJANDUS



## Mis mind motiveerib?

Et aidata vabatahtlikul meeskonda sulanduda, peaks aru saama, kui sarnased või erinevad on meeskonnaliikmeid motiveerivad tegurid. Lase nii vabatahtlikul kui ka tema kolleegidel valida järgnevast nimekirjast 5 kõige olulisemat tegurit/motivaatorit tema töös ja/või töökeskkonnas. Omavaheline jagamine ning selgitamine, miks just üks või teine aspekt erinevatele inimestele oluline on, aitab meeskonnaliikmetel rohkem tähele panna ja arvestada teiste liikmete vajadustega.

- Tunnustus tehtud töö eest
- Füüsilised töötingimused
- Tehtud töö nähtavus kogukonnas
- Hea tööjuhendaja/ülemus
- Suhtlus, uued kontaktid
- Sõbralikud ja abivalmid kolleegid
- Väljakutseid pakkuv tööülesanne
- Planeerimis- ja otsustusprotsessis osalemine
- Kogukonna või organisatsiooni konkreetse vajaduse või probleemi lahendamisele kaasaaitamine
- Võimalus võtta suuremat vastutust
- Eneseteostus
- Uute oskuste arendamine
- Vabadus enda tööülesannete elluviimisel
- Selged ja vettpidavad kokkulepped organisatsiooniga
- Uued ja põnevad väljakutsed
- Hariduslik mõõde – võimalus järjepidevalt õppida ja areneda
- Uued kogemused
- Võimalus arendada tööturul vajalikke pädevusi
- Muu...



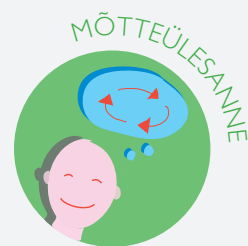


### Mõtteülesanne

Inimesed võtavad vastavalt oma temperamandile, käitumisviisidele ja muule meeskondades erinevaid rolle. Üldjuhul ei ole olemas n-ö puhtaid rolle, vaid üks inimene tunneb end mugavalt mitmes rollis, samas on tal teatud eelistused.

Vaadake vabatahtlikuga (ja eelistatavalt meeskonnas) koos läbi erinevad meeskonnarollide kirjeldused (nt Belbini meeskonnarollid: <http://belbin.ee/belbini-meeskonnarollid/meeskonnarollid-tutvustus/>).

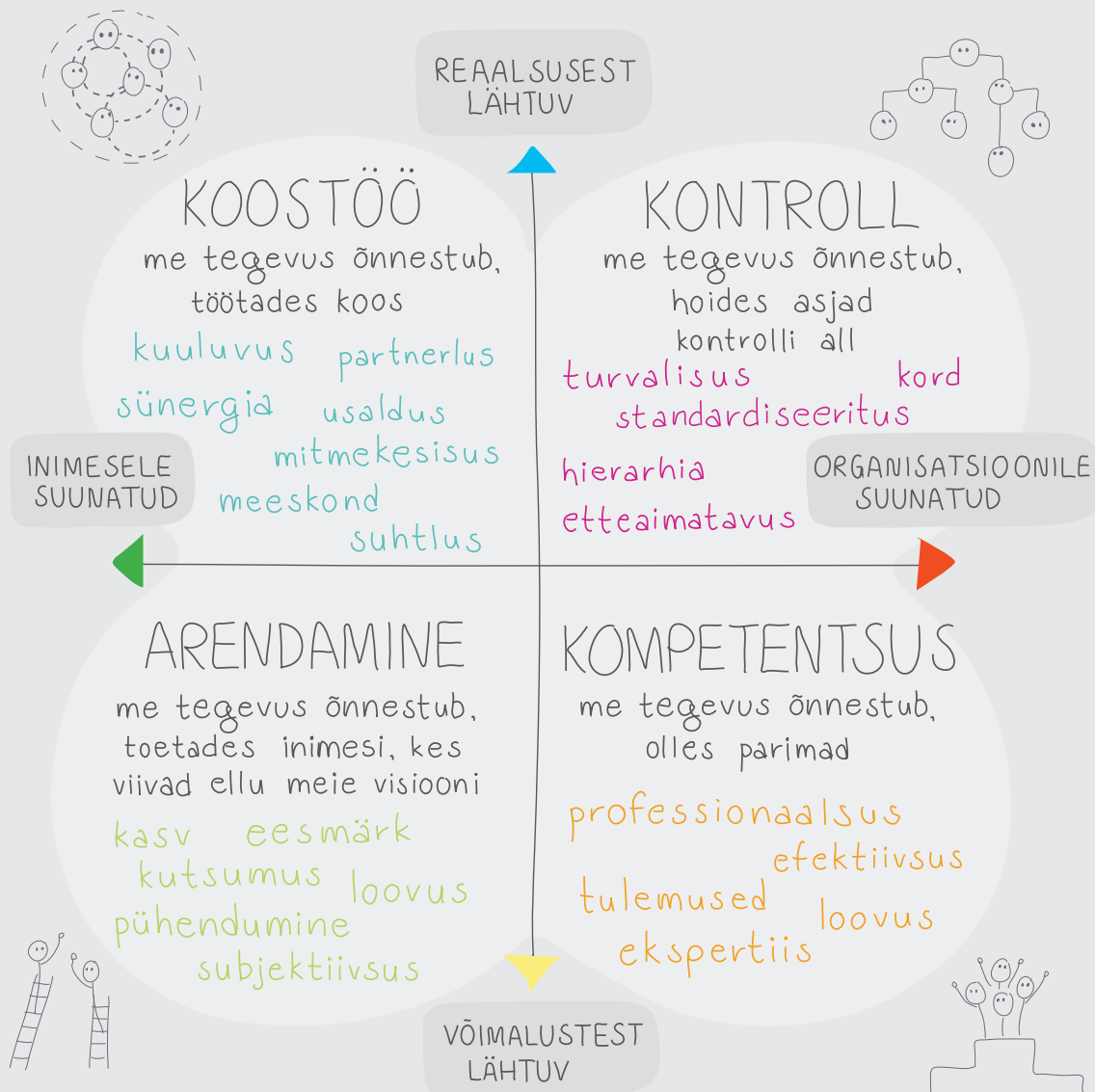
Jagage omavahel, kes millist rolli meeskonnas kannab. Millised rollid on vabatahtliku eelistus, millised mitte? Kas mõni roll on grupis puudu?



**Organisatsiooni kultuur** on kogum uskumusi, väärtusi, rituaale, müüte ja tundmusi, mis on organisatsiooni liikmetele ühised. Lihtsustatult võib organisatsiooni kultuuri olemuse kokku võtta järgmiselt: „viis, kuidas siinkandis asjad edukalt tehtud saab”. Suures plaanis saab organisatsioone jagada kultuuriliste põhijoonte järgi nelja gruppi (vt Schneideri mudeli: <http://www.parshift.com/Speakers/Speak016.htm>). Organisatsioone eristatakse kahe põhitunnuse järgi (teljed):

- kas organisatsioon toimib lähtuvalt eelkõige tegevuseesmärkidest (n-ö ärilistest eesmärkidest) või organisatsiooni töötajate heaolust/huvidest lähtuvalt
- kas organisatsioon on orienteeritud aktuaalsete vajaduste või probleemide lahendamisele või pigem on tegevuse aluseks uute võimaluste ja suundade leidmine/loomine

Vähesed organisatsioonid on vaid ühe tüübi esindajad. Siiski on enamik organisatsioone üht põhitüüpi, mis väljendub kas juhtimismudelid, tegevuspõhimõtetes või tööprotsessides.



### Organisatsiooni kultuur

Allikas: Shota, M., 2011. How to make your culture work. <http://agilitrix.com/2011/03/how-to-make-your-culture-work/>.

#### Kontrollküsimused

- Millist tüüpi on teie organisatsioon? Milles see väljendub – põhimõtted, protsessid, tööstiil jne?
- Mis tüüpi koostööd eeldab/toetab teie organisatsiooni kultuur? Mida see tähendab EVT projektis – mis on võimalik, mis mitte? Mida tähendab see vabatahtliku jaoks?
- Milliseid „reegleid” ja põhimõtteid peaksite aitama vabatahtlikul mõista sujuvamaks kohanemiseks? Kuidas saate teda toetada?



#### Kohustuslik ja soovitatav kirjandus

- T-Kit käsiraamat: Organisatsiooni juhtimine: [http://euroopa.noored.ee/files/T-Kit\\_01\\_Organisatsiooni\\_juhtimine.pdf](http://euroopa.noored.ee/files/T-Kit_01_Organisatsiooni_juhtimine.pdf)



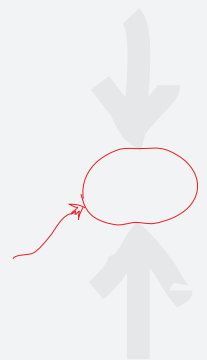
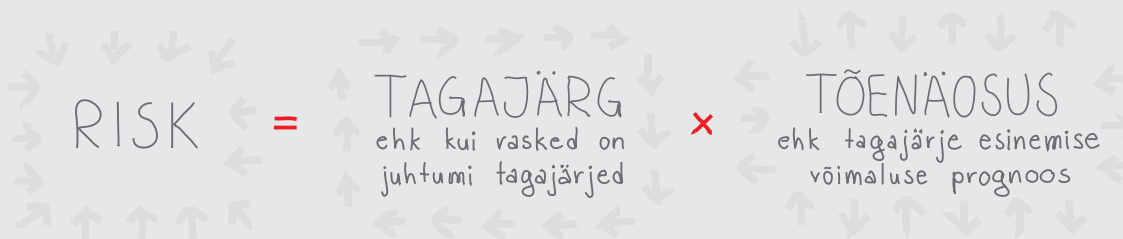
# RISKIENNETUS JA KRIISIJUHTIMINE

Riskiennetus ja kriisijuhtimine on üks EVT projekti kvaliteedikriteeriume, samas on tegemist mahuka ja mitmetahulise teemaga, mille kohta võiks kirjutada omaette raamatu. Ka EVT võimaluse kasutamise aja jooksul on välja antud mitu olulist asjaomast dokumenti. Käesolevas peatükis püüame välja tuua olulisima, millele vastuvõttev organisatsioon peaks teemas mõtlema, tutvustame paari töövahendit ja loodetavasti suuname mõtlema ka pisut laiemalt. Nii aitame teil projektiks paremini valmistuda.

Vastuvõttev organisatsioon peab **riskiennetuse** puhul:

- hindama projektiga seonduvaid riske, seda nii vabatahtliku, töövaldkonna, meeskonna kui ka projektijuhtimise vaatevinklist;
- läbi mõtlema, kuidas toetada organisatsiooni liikmete või töökollektiivi hakkamasaamist võimalikes kriisisituatsioonides;
- kavandama toetussüsteemi vabatahtlikule võimalikes kriisisituatsioonides hakkamasaamiseks, muu hulgas andes talle riskiennetuse ja kriisijuhtimise põhiteadmised;
- koostama riskiennetuse ja kriisijuhtimise tegevuskava.

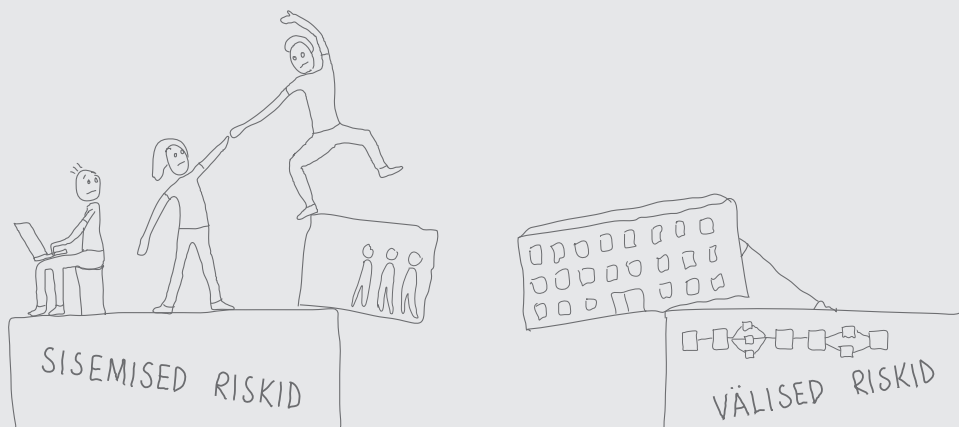
Kriisi võib defineerida kui erakorralist situatsiooni, mis mõjutab oluliselt (EVT) projekti tulemuslikku elluviimist. Kriis nõuab kohe reageerimist ja seda peaks nii palju kui võimalik ennetama. Kriisiolukorra põhjuseks on tihti maandamata (ennetamata) riskid. Riski olemust aitab mõista järgmine valem.



Me saame kahandada riski, vähendades kas tagajärgede raskust või nende juhtumise tõenäosust.

**Riskianalüüsi** eesmärk on selgitada välja projekti võimalikud riskid ning hinnata riski iseloomu ja suurust. Riskianalüüs annab võimaluse saada süsteemne ülevaade ohuteguritest ning selle alusel kavandada otstarbekalt edasist tegevust nende vähendamiseks.

**Kriisijuhtimise** aluseks on põhjalik riskianalüüs ning sellest tulenev riskiennetuse tegevuskava. Viimane annab vastused küsimustele, kes mida ja millal peab tegema, et kaardistatud ohutegureid vähendada. Tegevuseks võib olla nii vabatahtliku või organisatsiooni liikmete teadlikkuse suurendamine ühes või teises küsimuses kui ka olulise info jagamine asjassepuutuvatele inimestele või vajalike tingimuste loomine riskide vähendamiseks/maandamiseks.





## Riskianalüüs

Riskiennetuse ühe osana peaks tegema riskianalüüsi, milleks kõige lihtsam viis on kirja panna kõik võimalikud riskid – probleemid, arusaamatused, ohud jne. Efektivemaks hindamiseks tuleb riske süsteemsuse mõttes kuidagi liigitada. Järgnev tabel võib selles abiks olla. Tegemist on riskide prioriteetsust välja toova töövahendiga, milles saab iga riski puhul hinnata tagajärje tõsidust, juhtumise tõenäosust ning minu enda/organisatsiooni ettevalmistust (kas tean, mida teha) olukorraga toimetulekul. Korrutise summa annab sulle riskide prioriteetsuse, mille alusel tegevuskava koostada. Enda ettevalmistust peab hindama vastupidi: mida suurem on minu või meie organisatsiooni valmisolek riski maandada, seda väiksem on antav hinne.

Riskitegurid projektis võib laias laastus jaotada kaheks: sisemised ehk inimestest (nt vabatahtlikust, kollektiivist, sihtgrupist vmt) lähtuvad ja välised ehk organisatsiooni struktuurist, keskkonnast, rahastusest vmt lähtuvad.

Juhtum, risk, teema	Kui tõsine on tagajärg? (1–5)	Kui tõenäoline on risk/juhtum? (1–5)	Kui hästi olen selleks valmistunud? (5–1)	Kokku
1.				
2.				
3.				



Kui riskianalüüsil on ennetav, siis kriisijuhtimisel pigem stabiilset olukorda taastav eesmärk. Selleks on oluline koostada erakorralisteks juhtudeks nimekiri vajalikest telefoninumbritest ja e-posti aadressidest ehk ICE-list (ingl *k in case of emergency*) ning see kõigile kaasatud osapooltele jagada.

Kontaktid peaksid hõlmama nii kodu- kui ka sihtriigi olulisi institutsioone või isikuid, kes saaksid aidata üht või teist kriisisituatsiooni lahendada või peaksid olema sellest teavitatud (nt saatev organisatsioon, saatkonnad, politsei, pereliikmed, perearst vmt). Lisaks tasub koostada sammsammuline tegevusplaan kõige prioriteetsemate juhtumite kohta lähenemisega „Mida täpselt teen, kui...”. Peale selle tuleb osa plaani lahenduskäike vähemalt vabatahtlikuga läbi arutada.

Ka enda/organisatsiooni kriisijuhtimise võimekust peab aeg-ajalt hindama: kas ma tegelikult tean, mida pean tegema? Kas meil on piisavalt ressursse ja võimekust, et ühe või teise olukorraga toime tulla? Analüüsis võib kasutada erinevaid mudeleid, kuid kõige sobilikum on selleks eesmärgiks ehk SWOT-mudel.

Sellest, missugune on osapoolte roll ja kohustus riskiennetuses ja kriisijuhtimises Euroopa vabatahtlikus teenistuses, annab hea ülevaate dokument, mis on kättesaadav aadressil <http://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/evs-working-group-on-risk-prevention-and-crisis-management.374/>

## Juhtumianalüüs – õpime teiste vigadest

Juhtumianalüüs on hea meetod, mis aitab läbi mõelda erinevad riskitegurid projektis ja selle kaudu nii ennast kui ka kolleege/sihtgruppi/kogukonda paremini ette valmistada juba enne teenistuse algust. Oleme siinkohal välja toonud vaid mõned juhtumikirjeldused, millega ühel või teisel kujul on Eesti organisatsioonid kokku puutunud.

Juhtumianalüüsi tulemus ei peaks olema niivõrd kiire ja „õige” lahenduse leidmine, vaid pigem on see abivahend, et analüüsida enda/organisatsiooni valmisolekut erinevates kriisisituatsioonides käitumiseks.

Lahendused peavad olema realistlikud, lähtuma teie organisatsioonist ja kogukonnast. Lahenduste puhul mine kindlasti sügavamale vastusevariandist „ma räägin inimestega”. Täpsusta, millest peab rääkima, kuidas seda teha, millest alustada, milline võiks olla oodatav tulemus. Mõttele läbi, kuidas on kirjeldatud olukordi võimalik vältida, samuti erinevate väljapakutud lahenduste või otsuste tagajärjed.

Kasutades juhtumianalüüsi riskiennetuse osana, on soovitatav kokkuvõttena kirja panna konkreetsed tegevused, mida osapooled saaksid riskide maandamiseks projekti eri etappidel ette võtta.

**Juhtum:** Vabatahtlik ei näita üles initsiatiivikust, kuigi suur osa tema tööülesannetest on seotud omaalgatuslike projektide elluviimisega – enamik tema kavandatud tegevusi ei ole aset leidnud. Olete omavahel sel teemal juba mitu korda vestelnud ja vabatahtlik on lubanud plaanitu ellu viia, samas ei ole mingit muutust näha. Tundub, et tal ei ole selget arusaama, miks ta selles projektis osaleb ning mida ta soovib siinoleku ajal korda saata. Mida selles olukorras teha? Kuidas saaks olukorda ennetada?

**Juhtum:** Vabatahtlik on töötanud teie organisatsioonis pea 3 kuud ning projekt laabub plaanipäraselt. Järjekordsel arenguvestlusel jagab vabatahtlik aga enda rahulolematust, olles häiritud viisist, kuidas kolleegid teda kohtlevad. Tema sõnul räägivad nad tema kohal viibides vaid eesti keeles, teades, et vabatahtlik ei valda veel keelt jne. Noorel on tunne, et nad võtavad teda kellenagi, kes on „väljastpoolt gruppi”. Mida selles olukorras teha? Kuidas saaks olukorda ennetada?

**Juhtum:** Teie organisatsiooni näol on tegemist n-ö kogukonna projektiga, kus vabatahtlik töötab nii lasteaias, koolis kui ka noortekeskuses. Sinuni on jõudnud lastevanemate mure ja kahtlused, et vabatahtlik ei sobi lastega töötama, kuna tal on alkoholiprobleem (väidetavalt ostab ta kohalikust poest iga päev suures koguses alkoholi ning läbib kohaliku baari „ebasoovitava” seltskonnaga). Vabatahtlik väidab, et temale pole „paar õlut õhtu jooksul” probleem, ta ei jää sellest kogusest purju. Ka olevat baar sellises väikeses asulas ainuke paik, kus inimesi kohata, ning sealsetest tuttavatest on saanud ainsad kohalikud sõbrad, sest kõik teised „käivad temast tiiruga mööda”. Mida selles olukorras teha? Kuidas saaks olukorda ennetada?

**Juhtum:** Vabatahtliku peamine roll on toetada noorte osaluse suurendamist, selleks on tema ülesanne läbi viia mitmesuguseid projekte, mis otseselt kaasaksid lapsi ja noori – korraldada üritusi, vestlusringe jne. Tööülesanded nõuavad elementaarsel tasemel keeleoskust, kuid praeguseks (4 kuud) ei ole vabatahtlik vajaminevat sõnavara omandanud. Vabatahtlik kurdab eesti keele keerukuse üle ja süüdistab puudulikus keeleoskuses nõrga tasemega keelekursust. Mida selles olukorras teha? Kuidas saaks olukorda ennetada?

**Juhtum:** Vabatahtlik töötab riskinoortega, muu hulgas aidates läbi viia mitmepäevaseid koolitusi ja laagreid. Ta on saavutanud noortega hea kontakti ja sa oled tema tööga igati rahul. Enne järjekordset laagrit kuuled noortelt, et üks 15-aastane noor on armunud vabatahtlikku ja ootab suure ärevusega eesootavat nädalavahetust. Kahtlustad, et tunded võivad olla vastastikused. Mida selles olukorras teha? Kuidas saaks olukorda ennetada?



Vähendamaks võimalikke inimestega seotud riske on vastuvõtval organisatsioonil vaja võimalikult põhjalikult tunda vabatahtliku tausta. Kas valikuprotseduuri käigus või eraldi vestluses kriisiennetuse teemal tuleb koondada vabatahtliku kohta järgmist infot:

- terviseprobleemid (sh põetud nakkushaigused, tõsised haiguspuhangud, kroonilised haigused jmt)
- vaimse tervise häired (nt varem esinenud depressioon, ärevushäired, stressiga seotud häired, söömishäired jmt)
- allergiad või muud tervisega seotud erisused/probleemid
- sõltuvusprobleemid (ka varem esinenud)
- võimalikud probleemid seoses lähedaste, pere, kallimaga
- toiduga seotud erivajadused (taimetoitus, allergia, mõne toiduaine talumatus vmt)
- muud raskused või (eri)vajadused, mis võivad projekti mõjutada

Kuna tegemist on äärmiselt tundlike küsimustega, peab ka nendest rääkimisel delikaatne olema ning nii ise meeles pidama kui ka vabatahtlikule täpselt selgitama, millisel eesmärgil ja kes asjakohast infot kasutada saab. Kindlasti ei tohiks sellisest infost lähtudes vabatahtlikku projekti valimata jätta: Euroopa vabatahtlik teenistus on avatud kõigile 18–30-aastastele noortele. Niisuguste andmete kogumise eesmärk on ennetada võimalikke riske ning pakkuda nii vabatahtlikule kui ka organisatsioonidele vajalikku taustainfot ettevalmistuses riskide ennetamiseks ja kriisisituatsioonides adekvaatseks käitumiseks.

Inimfaktorit kui riskiallikat ei tule meeles pidada ainult vabatahtliku puhul, vaid ka vastuvõtva organisatsiooni meeskonna või sihtgrupi puhul. Inimeste koostöös on alati konflikte. Oluline on need ära tunda ja tekkinud situatsioonis kohaselt käituda. Väikese asjakohase meeldetuletuse leiad järgnevast peatükist.

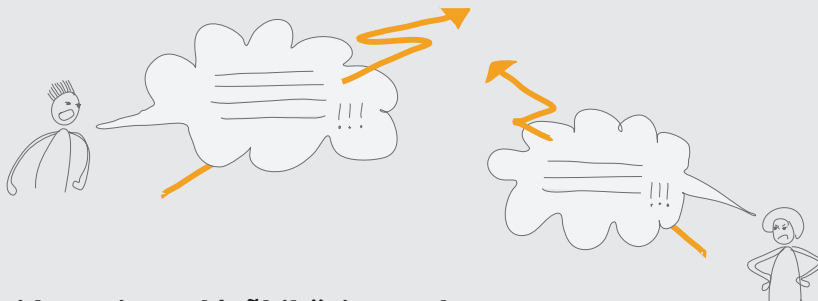
### Kontrollküsimused

- Mis tüüpi riskid on sul/organisatsioonil seoses EVT projektiga maandatud – riskianalüüs tehtud, tegevusplaan koostatud jne?
- Mis tüüpi kriisijuhtumite lahendamises oled ebakindel? Miks? Kust või kellelt leiaksid abi?



## KONFLIKTILAHENDAMISE JA KOMMUNIKATSIOONI ABC

Konflikti võib defineerida kui lahkeli, mille tulemusena tekib emotsionaalne pinge, mis ajendab partnereid üksteise vastu tegutsema (Palts, K. Konfliktist ja selle lahendamise viisidest). Konfliktid tekivad osapoolte huvide, vajaduste, hoiakute, eesmärkide erinevusest või mittemõistmisest. Samas ei põhjusta igasugune erinevus või lahkeli konflikti. Meile kõigile meeldivad erinevad asjad ja hetkel, kui see „hakkab segama” teise inimese tahtmisi, mis tekitab tugeva emotsionaalse reaktsiooni, on oht konflikti tekkimiseks.



### Konflikti koostisosad/põhiküsimused

- Vajadused – asjad, mida on tarvis, et end hästi tunda. Konfliktid tähtsavad, kui ignoreerime teiste vajadusi või seame enda omad teiste vajadustest ettepoole. Vajadusi ei tohi segi ajada soovidega, mis ei ole eksisteerimiseks hädavajalikud.
- Taju – inimesed tõlgendavad reaalsust erinevalt. Eri indiviididele on mitmesugustel sündmustel ja olukordadel erinev põhjus ja tähtsus.
- Võim – konfliktid ilmnevad, kui inimesed kasutavad oma võimu, et panna teisi tegema asju, mida need ei soovi. Ka konflikti käigus ning konflikti lahendamisel on võimul oluline roll.
- Väärtused – üldised tõekspidamised panevad meid ühtesid asju ja seisundeid teistele eelistama ning juhivad nii meie tegevust ja otsuseid, luues meie uskumused ning põhimõtted. Konfliktid on kerged tekkima, kui üks osapool ei teadvusta, et väärtused võivad olla erinevad, või ei pea teise väärtusi ja põhimõtteid oluliseks.
- Emotsioonid – need kipuvad juhtima inimese käitumist konfliktsituatsioonides. Konfliktid süvenevad, kui üksteise tundeid ignoreeritakse või alavääristatakse.

Erinevad inimesed eelistavad konfliktidega tegelemisel **erinevaid stiile** (mugandatud allikast Tomp, H. Konfliktide lahendamine. [http://www.lvrkk.ee/kristiina/Helen\\_Tomp/konfliktijuhtimine/konfliktide\\_lahendamine.html](http://www.lvrkk.ee/kristiina/Helen_Tomp/konfliktijuhtimine/konfliktide_lahendamine.html)).

- **Vältimise** korral püütakse konfliktiga tegelemisest hoiduda, püütakse jääda neutraalseks. Sageli kasutatakse formaalseid õigustusi, näiteks „Mina teen oma tööd ja see ei ole minu asi”. Tõmbutakse eemale, välditakse teemat, ei räägita. Vältimise korral ei arvestata ei enda ega teise osapoole huvide ja eesmärkidega.
- **Võitlemise** puhul keskendutakse eelkõige omaenda huvidele ja minimaalselt teise poole huvidele, proovides talle oma otsuseid peale suruda. See ei tähenda tingimata hoolimatust teise osapoole suhtes, kui eesmärk on saavutada oma tahtmine. Teine osapool tajub sellist käitumist kui võitlevat, isekat ja vastalist.
- **Kohanemise** puhul ollakse väga tähelepanelik teise osapoole suhtes, ent oma eesmärki, vajadusi ja huve silmas ei peeta. Suhteid säilitada on olulisem kui konflikti põhjusi lahendada, millega seoses antakse teisele osapoolele, mida see tahab, ning tekib heade suhete illusioon.
- **Kompromissi** puhul püütakse leida lahendus, mis vähemalt osaliselt aitab rahuldada igapäevase vajadusi. See aga eeldab, et igaüks loobuks millestki. Probleeme ei väldita, kuid nendega ei tegelda ka sügavuti.
- **Koostöös** püütakse leida lahendusi, mis vastaksid võimalikult palju nii enda kui ka teise osapoole huvidele. Ollakse orienteeritud probleemi (põhiküsimuse) lahendamisele eesmärgiga saavutada mõlemale osapoolele parim võimalik lahendus. Edukaks lahenduseks on tarvilik, et kõik osapooled oleksid valmis maksimaalseks koostööks.

## Konfliktide lahendamise sammud

- Konflikti tunnistamine, sellest rääkimine n-ö avalikuks toomine, arusaamine enda rahuldumata vajadustest ja eesmärkidest
- Partneriga kohtumine sobival ajal, kohas ja viisil
- Probleemi ja vajaduste kirjeldamine, kasutades sina-sõnumite asemel mina-sõnumeid (ma tunnen end halvasti, sest...; mind häirib...)
- Partneri ärakuulamine niisama tähelepanelikult, nagu tahad, et sind kuulataks
- Ühise eesmärgi väljaselgitamine, erinevate lahenduste pakkumine, kokkuleppele jõudmine

## Konfliktsituatsiooni lahendamist võib raskendada:

- Peegelpildi efekt – mõlemad osapooled tunnevad, et nad on süütud ohvrid, kes esindavad tõe ja õiglust.
- „Pind teise silmas...” – iga osapool märkab ja mõistab hukka vaid teise osapoole ebaausad ja alatud võtted samas tajumata, et toimib ise täpselt samamoodi.
- Topeltstandard – kui osapooled mõistavad, et käituvad ühtemoodi, siis enda käitumisele leitakse alati põhjendus ja õigustus, kuid teise osapoole samasugune käitumine mõistetakse hukka.

## Kasutatud allikad ja soovituslik kirjandus:

- Kirss, T., Tomp, H. 2012. Konfliktijuhtimine. [http://www.lvrkk.ee/kristiina/Helen\\_Tomp/konfliktijuhtimine/index.html](http://www.lvrkk.ee/kristiina/Helen_Tomp/konfliktijuhtimine/index.html)
- Palts, K. Konfliktist ja selle lahendamise viisidest. <http://tnk.tartu.ee/0konfliktist.html>
- Randmann, L. Suhtlemise kompetentsus ja konfliktide lahendamine. Suhtlemispsühholoogia loeng. <http://goo.gl/NqPp83>
- Thomas, K. W. Making Conflict Management a Strategic Advantage. [https://www.cpp.com/Pdfs/conflict\\_whitepaper.pdf](https://www.cpp.com/Pdfs/conflict_whitepaper.pdf)

Konfliktidesse suhtumine ja nendega tegelemine on alati individuaalselt erinev, samas on see ka väga erinev kultuuriti. On kultuurid, kus väärtustatakse konflikti *konfronteerimist*, sellest otse ja isiklikult rääkimist ning ka teisi, kus kommunikatsioon ei ole otsesõnaline/suunaline ja konfliktist või ka sellega seotud emotsioonidest otse rääkimist võib tõlgendada rünnakuna.

## Soovitav kirjandus kultuuridevaheliste erinevuste kohta:

- Kultuuridevahelise õppimise koolituse abimaterjal. <http://goo.gl/KPMIjq>
- Markson, A. 2011. Kultuuridimensioonid määravad käitumise ühiskonnas ja koolis. <http://www.teretere.eu/kultuuridimensioonid-maaravad-kaitumise-uhiskonnas-ja-koolis/>
- Geert Hofstede koduleht (<http://geert-hofstede.com/national-culture.html>), kus on võimalik teha erinevate kultuuride võrdlusi
- Lewis, R. D. 2003. Kultuuridevahelised erinevused: kuidas edukalt ületada kultuuribarjääri. Tallinn: TEA

KIRJANDUS

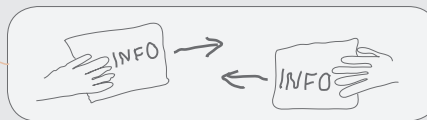


KIRJANDUS

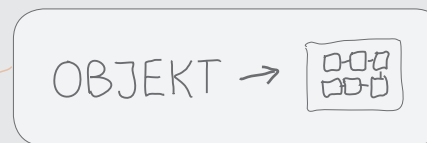


Teema, mis seostub otseselt konfliktide lahendamise ja on äärmiselt kultuuritundlik, on **kommunikatsioon**. Mõned näpunäited kommunikatsiooni teemal.

Kommunikatsioon on info andmine ja saamine.



Seda, mille kohta infot edastame, nimetatakse objektiks, mis kodeeritakse teateks kas sõnade, mittesõnalise suhtlemise vahendite, piltide, vms abil.



Mida ja kuidas kodeerimisel kasutatakse, sõltub kommunikaatorist (infoandja), varasematest kogemustest, suhtlemisoskusest, partneri tajumisest jne.



Retsipient (info vastuvõtja) saab teate, dekodeerib selle (kasutades oma oskusi, kogemusi suhtlemisest ja maailmast) ning peaks jõudma selgusele, millest info on.



Tavaliselt ei ole see täpselt sama nagu kommunikaatoril, kuna inimesed ja nende tajud on erinevad.



Kommunikatsiooniprotsessi tulemuslikkuse tagab selles osalevate inimeste suhtlemisoskus, kusjuures tähtsad on mõlema osapoolte oskused. Berlo kommunikatsioonimudelil lähtuvalt on olulised selliste oskuste nagu kõnelemine, kirjutamine, kuulamine, lugemine, aga ka arutlusoskuse tase, sest meie keelekasutuse oskus mõjutab paljuski seda, millest mõtleme ja kuidas mõtleme. Mida piiratumad on meie keelelised ressursid (sõnavara ja mõistete hulk), seda vaesemad on meie kogemused maailmast ja seda vähem oleme ka võimelised neid kogemusi väljendama. Teised olulised kommunikatsioonioskused on seotud sotsiaal-kultuurilise konteksti tundmisega ja sellest lähtumisega suhtluses. Sõnavara ja mõisted omandab inimene oma sotsiaal-kultuurilises keskkonnas, mis tähendab, et inimesed erinevatest kultuuridest kasutavad erinevaid suhtlemisvahendeid. Kultuur mõjutab ka kommunikatsiooni eesmärke, suhtluskanalite ja sõnade valikut ning neile omistatavat tähendust.

Nõnda mõjutavad kultuurierinevused ja puudulik keeleoskus otseselt ka vabatahtliku kommunikatsioonioskusi uues keskkonnas. Arvestades veel sellega, et suur osa kommunikatsioonist toimub mitteverbaalsel teel (mõnede uuringute andmetel põhineb üle poole kommunikatsioonist kehakeel ja vaid 7% öeldud sõnadel), ning kultuuriti erineb nii kehakeel, kontaktuse aste kui ka kommunikatsioonikontekst (vt kõrge või madala kontekstiga kultuurid), võib kultuuri mõju meie suhtluse edukusele veelgi suurenedada.

### Pea meeles, et...

- kommunikatsioon on individuaalne – nõnda nagu oleme isiksustena erinevad, näeme maailma erinevalt. Lihtne viis kommunikatsiooni parandamiseks on proovida aru saada teise poole lähtekohast ja maailmavaatest. See aitab mugandada enda suhtluse viise.
- teiste muutmiseks muuda ennast – kõige efektiivsem viis kontrollida kommunikatsiooni dünaamikat on muuta enda käitumist.
- ei ole üht õiget viisi suhtlemiseks. Tõeliselt siiras suhtlus leiab aset siis, kui oleme ausad enda suhtes ja seda ka eneseväljenduses. Selle asemel, et otsida kommunikatsiooniprotsessis asju, mis ei toimi, võiks keskenduda nendele aspektidele, milles oled tugev, mis teevad sind isikupäraseks ja mis aitavad sinul teistega ladusalt suhelda.



### Kasutatud allikad ja soovituslik kirjandus:

- Randmann, L. Suhtlemise kompetentsus ja konfliktide lahendamine. Suhtlemispsühholoogia loeng. <http://goo.gl/cFjxtK>
- Kommunikatsiooni mudelid <http://kommunikatsioonimudelid.wikispaces.com/>
- Pree, S. (2001/2006). Suhtlemispsühholoogia. Sotsiaalpsühholoogia I. <http://goo.gl/NNDW2g>
- Kultuuridevahelise õppimise koolituse abimaterjal. <http://goo.gl/oYj2IY>
- Edward T. Hall kultuuridimensioonide (sh kommunikatsiooni konteksti) kohta [http://changingminds.org/explanations/culture/hall\\_culture.htm](http://changingminds.org/explanations/culture/hall_culture.htm)
- Kommunikatsiooniteemalised e-õppe materjalid [http://www.e-ope.ee/\\_download/euni\\_repository/file/725/Kommunikatsioon.pdf](http://www.e-ope.ee/_download/euni_repository/file/725/Kommunikatsioon.pdf)



### Kontrollküsimused

- Kuidas eelistad sina konflikte lahendada? Milline oled suhtlejana?
- Millist tüüpi on teised vabatahtlikuga koos töötavad kolleegid? Mida tähendab see koostöös?
- Millised on potentsiaalsed raskuskohad lähtuvalt kultuurierinevustest?



# VABATAHTLIKULE PAKUTAV TOETUSSÜSTEEM

## KKK ehk mõni näide küsimustest, mida on esitanud teised vastuvõtavad organisatsioonid

- Milline peab olema kvaliteetne vabatahtlike toetus/tugi? Millist koolitust vajab vabatahtlik?
- Miks vabatahtlik ei panusta piisavalt? Kuidas käituda, kui vabatahtlik ei ole motiveeritud tegema oma tööd? Kui organisatsiooni töö sisu on muutuv ja paindlikkust nõudev, kuidas toime tulla selliste vabatahtlikega, kes on harjunud ainult konkreetset ülesannet ja konkreetset päeval tegema ning keda on raske kaasata ise mõtlema ja igale päevale loovalt lähenema?
- Vabatahtliku teenistuse jooksul peaks koos vabatahtlikuga maha istuma ning arutama arengut, probleeme – mida võiks see vestlus endas täpsemalt sisaldada? Kui aktiivselt peaks tema vaba aja sisustamisega tegelema? Kuidas saaks vabatahtlikku psühholoogiliselt toetada?



Vastavalt EVT hartale (<http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>) peab vastuvõttev organisatsioon pakkuma vabatahtlikule sobivat ja piisavat isiklikku, keelelist ja tööalast toetust.

### Vabatahtliku tööalane juhendamine

Vabatahtlikul peab olema töökeskkonnas juhendaja ehk tuutor (superviisor), kes toetab vabatahtliku tööalast õppimist – tööülesannetega harjumist, uute töövõtete omandamist, enda töö eesmärgistamist, tulemuste hindamist jne. Üldjuhul on tegemist inimesega, kellega vabatahtlik iga päev ja otseselt koos töötab, kuna kolleeg saab anda vahetut tagasisidet, suunata situatsioone analüüsima, selgitada seoseid ja tausta.





Üldjuhul osalevad EVT programmis noored, kes soovivad anda endast parima ja olla organisatsioonile hea vabatahtlik. Hoolimata sellest, kui palju me enda meelest selgitame, võib ikka juhtuda, et teine pool ei tee seda, mida oodatakse või milles on kokku lepitud. Sellisel juhul tasub enda käest küsida, kas põhjuseks võib olla mõni alljärgnevatest olukordadest.

Vabatahtlik ei tea, mida temalt oodatakse.

- Kas olete teineteisele seatud ootused selgelt läbi rääkinud? Kas eeldate, et ta teab neid, sest olete neid kirjeldanud projekti tutvustuses, või on need teie valdkonnas töötamisel iseenesest mõistetavad? Kas annate vabatahtlikule tagasisidet tema tegevuse kohta nii siis, kui olete tööülesannete täitmisega rahul, kui ka siis, kui selles on arenguruumi? Kui me ei tea, et teeme midagi valesti, ei oska me enda käitumist või tegevust ka muuta.

Vabatahtlik ei tea, miks ta peaks seda tegema.

- Tihti ei taju vabatahtlikud enda konkreetse tööülesande olulisust või seotust suurema pildiga või seda, mis juhtub, kui teatud tegevused jäävad tagaplaanile või tehakse neid teisiti, kui kokku lepitud. Selgitage erinevate ülesannete prioriteetsust ja loogilist järjekorda (millised tegevused on sõltuvuses teistest).

Vabatahtlik ei tea, kuidas seda teha.

- Teile lihtsana tunduvad ja möödaminnes tehtavad ülesanded võivad vabatahtlikule olla uued ja arusaamatud ning tekitada seega ebakindlust. Ütlemine ei ole õpetamine. Koolitage vabatahtlikku, toetage nii tema teadmiste kui ka oskuste omandamist ning seda praktika kaudu. Praktikast tuleb ka kontrollida, kas õpetatu on omandatud.

Vabatahtlik arvab, et tema lähenemine on parem.

- Ootame vabatahtlikult initsiatiivi ja iseseisvust. Võimalik, et noor, tehes asju teisiti, kui temalt oodatakse, ei eira juhiseid, vaid läheneb enda meelest ülesandele innovaatsiliselt ja parimal võimalikul viisil. Olge selged piirides – milles on paindlikkust ja milles mitte. Samas hinnake kriitiliselt ka senist praktikat, vahest on vabatahtliku valitud lähenemine samuti sobilik, rikastades organisatsiooni igapäevategevust, mis ongi üldjuhul EVT projekti üks eesmärgi.

Vabatahtliku tegevusele ei järgne otsest ega kaudset positiivset tulemust.

- Inimesed kipuvad parema meelega tegema selliseid töid, mille eest neid premeeritakse. Preemia ei pruugi olla materiaalne. Positiivne tagasiside, tunnustus, enda töö tulemuse nägemine või olulisuse tajumine on mõnikord motiveerivamad kui rahaline tasu. Mõnikord premeerime ka n-ö vastupidi: kui vabatahtlik ei täida tööülesandeid, ei järgne sellele kriitikat, vaid pigem antakse talle kergemaid ülesandeid, vähendatakse töötunde vmt.

Vabatahtlik ei taha seda teha.

- Võimalik, et vabatahtlik ei ole motiveeritud teatud tööülesandeid täitma. Tasub küsida, miks see nii on. Kas teie ootustele vastav tegutsemine on motiveeriv? Kuidas? Kas „hästi töötamisel” on tema jaoks soovimatud tagajärjed, näiteks uued tööülesanded, suurenenud vastutuse koorem vmt?

Vabatahtlikul on kas töökeskkonnast tulenevad või muud probleemid.

- Probleemid, mis mõjutavad välisvabatahtliku tegutsemist või käitumist töökohas, võivad olla väga erinevad. Vabatahtlikul puudub harjumuspärane sotsiaalne võrgustik ega ole uue keskkonna/kultuuri spetsiifilisi teadmisi, millega seoses tegelevad nad iga päev väljakutsetega, millega kohalikud inimesed tavaliselt kokku ei puutu või millele kiired lahendused leitakse (nt keelebarjäärist või infopuudusest tulenevad raskused). Ükskõik, mis on probleemi põhjustanud ja kas teie saate seda lahendada, võib inimlik huvi tundmine olla mõnikord toetus, mida noor vajab.

Euroopa vabatahtliku teenistuse harta, mis sätestab EVT projektide reeglid ja kvaliteedikriteeriumid, sätestab, et vabatahtlikuga ei tohi asendada palgatöötajat. Seega peab tema roll olema segu erinevate tööpositsioonide ülesannetest, millele lisanduvad organisatsiooni igapäeva rikastavad ja lisaväärtust toovad tegevused. Nõnda on vabatahtliku tööalase juhendamise kaks põhiküsimust töö jaotamine ehk delegeerimine ja noore initsiatiivi toetamine.

## Delegeerimise sammud

1. Selgitage, miks on vaja üht või teist ülesannet delegeerida ja miks tema on just parim kandidaat selle täitmiseks.
2. Seadke eesmärgid, mis sisaldavad oodatavaid tulemusi, vastutuse määra ja tähtaegu. Tehke kindlaks, kes mille eest vastutab ja kellel mille üle on õigus otsustada. Kas ja millisel määral liigub tööülesannete delegeerimisega ka otsustusõigus?
3. Koostage plaan, mis sisaldab peale tegevuste kavandamise ka vajalike ressursside olemasolu. Kui tegevusplaan on seotud teiste liikmete või kolleegidega, kaasake ka nemad! Ärge suruge vabatahtlikule peale enda viisi ühe või teise tegevuse elluviimiseks, vaid toetage teda mõtete elluviimisel.
4. Jälgige progressi – leppige kokku monitooringu süsteem, s.t millal teete vahekokkuvõtteid ja kuidas annate/saate ülevaate protsessist. Monitooringu mõte on ühelt poolt jälgida, kas kõik läheb plaanipäraselt, teiselt poolt aga toetada vabatahtliku tööalast arengut, pöörata tähelepanu erinevatele õppemomentidele ja anda ka võimalus küsida abi.
5. Tulemuse hindamine – tehke kokkuvõtteid ja andke teineteisele tagasisidet nii heas kui ka halvas. Mõlemal puhul peaks tagasiside sisaldama ka õppemomente: millised probleemid kerkisid esile, mida arendada edasi, mis toimib hästi ja mida tuleb säilitada.

### Pea meeles!

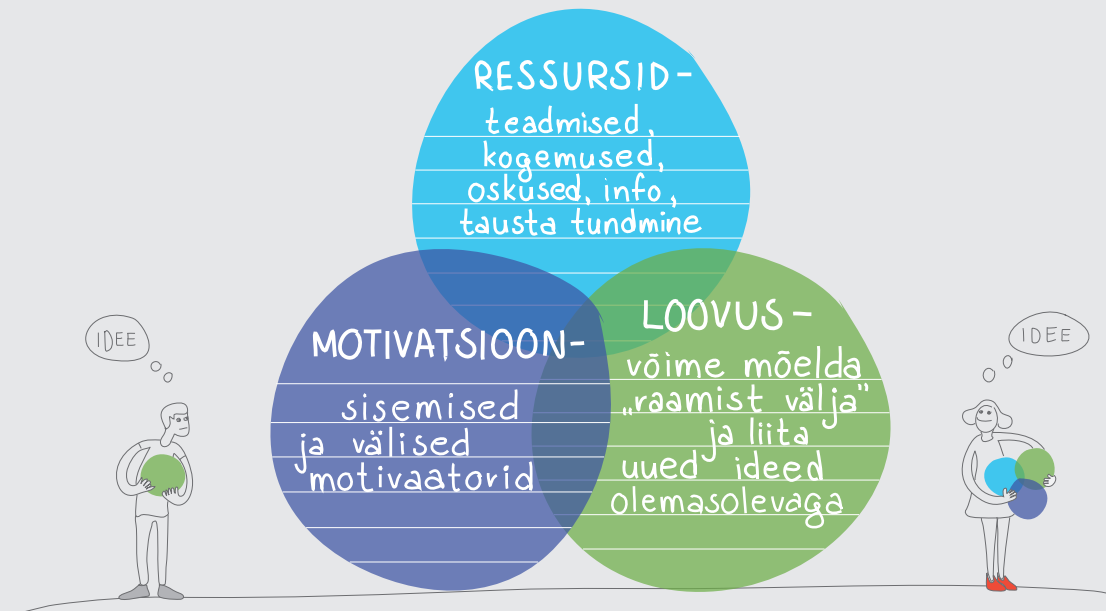
- Laske lahti. Kui olete juba midagi delegeerinud, ei ole teie enam selles eestvedaja, vaid pigem taustjõud, võimaldaja, suunaja, toetaja. Kui hakkate kontrollima, muretsema, pidevalt soovitusi andma, saadate sellega sõnumi, et ei usalda vabatahtliku võimeid ega viitsi teha midagi, millega vähendad ka tema vastutust ülesande eest.
- Delegeerimine põhineb usaldusel – mõlemapoolselt. Vabatahtlik peab ka teid usaldama, et võtta vastu suurem vastutus, olla kindel, et saab toetust enda otsustele, ent ka julgeda küsida abi. Delegeerimist ei tasu kasutada kui usalduse proovilepanekut või oskuste kontrolli vahendit.
- Delegeerimine võib olla suurepärase vahend õppeprotsessis. Selleks peab lähtuma mõlemapoolsetest vajadustest ja valmisolekust ehk ka vabatahtliku võimekusest ülesannet täita.
- Lahtiütlemine ei tähenda unustamist. See, et peamine vastutus ülesande eest lasub nüüd vabatahtlikul, ei tähenda, et teie ei peaks „asjaga tegemist tegema”.



## Initsiatiivi toetamine

Enamik EVT projekte eeldab vabatahtliku omaalgatuslikke pisiprojekte või tegevusi. Kogemused näitavad, et initsiatiivi võtmine uute tegevuste algatamises on vabatahtlikele projektis üks keerulisemaid aspekte ning nad vajavad selles organisatsioonilt lisaks ülesande kätteandmisele ka suunamist ja laiemat toetust.

Selleks tasub mõelda, kas vabatahtlikul on järgnevad ideede elluviimist toetavad tegurid ja kuidas saate neid suurendada.



### Ideede elluviimist toetavad tegurid (Jüristo, K. 2014)

Initsiatiivi võtmist toetab noore jõustamine, mida võib vaadelda kui tema võimekuse suurenemist iseseisvate valikute tegemiseks ja valitu realiseerimiseks. Jõustamise tulemuseks on sisemine jõud, mis väljendub suurenenud

- eneseteadlikkuses – teadvustatus ja tunnetatus oma tegevuses, vajadustes, eesmärkides, probleemides jne,
- enesekindluses – vastutus enda käitumise eest jne,
- eneseteostuses – aktiivsus, eesmärgikindlus jne.

Vabatahtliku jõustamiseks on vajalik

- anda talle reaalne vastutus ja roll, mis võimaldab tal tunda ennast kasulikuna,
- kolleegide suhtumine vabatahtlikusse kui võrdväärse partnerisse,
- turvaline keskkond, kus noor tunneb enda aktsepteeritust, piisavat tegutsemisvabadust ning kindlust, et läbikukkumise korral on tal organisatsiooni toetus.

Peatükis on läbivalt välja tulnud tagasiside olulisus. Vabatahtlik vajab **tagasisidet**, et saada aru, kas tema tööga ollakse rahul. Tagasiside aitab noorel ka hinnata õpitud ja isiklikku arengut. Mõned meeldetuletused tagasiside kohta:

- Tagasiside peab keskenduma vabatahtliku käitumisele ning tegevusele (eelistatavalt viimase aja, mitte kuude tagusele), mitte tema isiksusele.
- Tagasiside antakse otse inimesele endale, mitte ülemuse suu kaudu.
- Tagasiside ei ole tõde või ainuõige hinnang, vaid eelkõige tagasiside andja isiklik arvamus, mulje.
- Tagasiside peab olema orienteeritud arengule, mitte äratagemisele, selleks tuleks keskenduda lahendustele ja muutuste loomisele.

Üks võimalus tagasisidet anda, ent ka saada on **arenguvestluse** tüüpi lähenemine. EVT raames on soovitatav pidada regulaarseid vestlusi, perioodi alguses sagedamini (kord nädalas või üle nädala) ning hiljem soovi korral harvem. Vestlused peaksid keskenduma nii vabatahtliku hakkamasaamisele (kohanemisele, tööga toimetulekule jne), arengule (mida on kogunud ja mida soovib edasi õppida või arendada) kui ka vabatahtliku tähelepanekutele ja soovitudele organisatsiooni või meeskonna töö tõhustamiseks.

### Keeleline toetus

EVT projekti raames peab pakkuma vabatahtlikule keeleõpet, mis võib sisult olla väga erinev – ülikooli poolt pakutavast keelekursusest kuni koduõpetajani. Keeleõppe eesmärk on toetada vabatahtlikku tööülesannete täitmisel ja kohanemisel uude keskkonda. Väga vähesed vabatahtlikud saavad keele selgeks vaid keelekursusel. Keelt on efektiivsem õppida praktika käigus. Kaks-kolm keeletundi nädalas esimeste kuude jooksul võib anda küll baasteadmised, aga mitte praktikat. Seda saab vabatahtlik vaid keelekeskkonnas suheldes ning parim paik selleks on töökoht. Toetage vabatahtliku keeleõpet töö- ja elukeskkonnas. Selleks uurige välja, mis võiks aidata tal keelt õppida, kuidas ta eelistab õppida, millised meetodid, keskkonnad, abivahendid sobiksid kõige paremini.

Keeleõpet toetab ja keelebarjääri aitab ületada:

- Visualiseerimine – olenevalt vajadusest ja olukorrast võivad abiks olla graafikud, mõttekaardid, diagrammid, sümbolid, samuti visuaalsed keeleõppemeetodid (nt sõnavara õppimine, kirjutades ümbritsevatele objektidele eestikeelseid vasteid jne).
- Tööülesannete praktiline läbitegemine, ettenäitamine, videod jne lihtsalt selgitamise „kuidas teha” asemel.
- Kakskeelsus – kui võimalik, suhelda kahes keeles (anda selgitusi paralleelselt mõlemas keeles). Kui see pole võimalik, olgu vähemalt kirjalikud materjalid organisatsiooni, töö jmt kohta mõlemas keeles.
- Keelekasutuse lihtsustamine – väldi piltlikke jmt väljendeid, mis on üldiselt kultuuripõhised.
- Kordamine – korda, korda veel ja korda siis veel. Ära eelda, et selgitustest ja kordamisest aitab, me kõik õpime erinevalt ja erinevas tempos.
- Rollide ümberpööramine – proovi ise mingi aja jooksul suhelda kas inglise või vabatahtliku emakeeles, et saada aru, mis tunne on noorel mitte mõista, mida tema ümber räägitakse, või mitte olla võimeline ennast väljendama.
- Keeleabi kasutamine – võimaluse korral kasuta tõlget, kuid ära toeta õpitud abituse teket, et igal keerulisel hetkel tõlkija poole pöörduda.

### Isiklik toetus

Tinglikult võib öelda, et kõik, mis jääb tööalasest juhendamisest väljapoole, peab katma isiklik toetus, mida peab pakkuma mentor. Et saada endale selgem pilt, millist toetust noor ühes või teises projektifaasis vajab ning kes täpselt (tuutor, mentor või veel keegi kolmas) seda pakkuda saab, soovitame läbi teha väikese mõtteülesande.



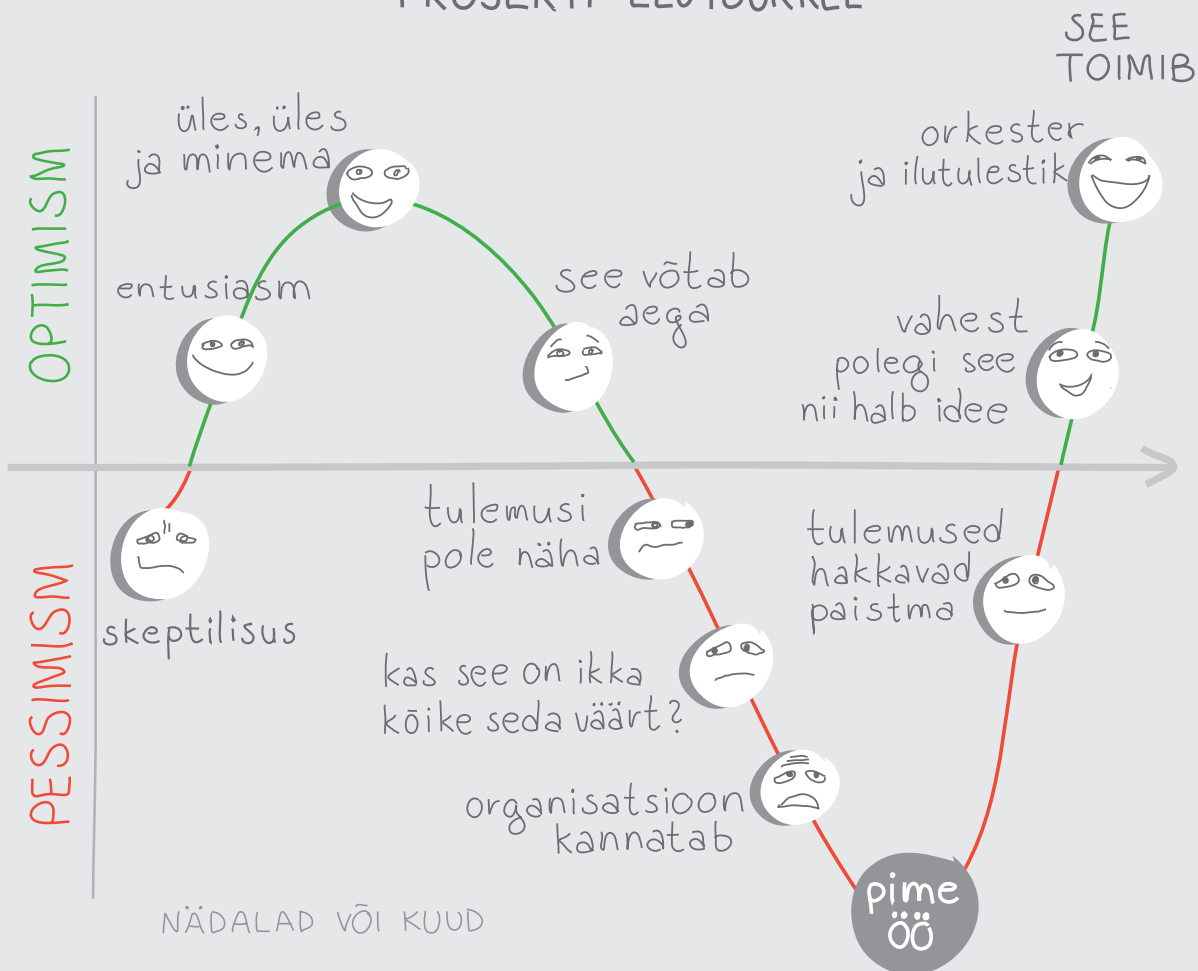
## Vajalik toetus vabatahtlikule

Selgita välja vabatahtliku (juhul kui projektis veel vabatahtlikku ei ole, siis enda kogemuste/ettekujutuse järgi tüüpiline vabatahtlik) motivatsioon, kogemused, teadmised-oskused-hoiakud. Seejärel joonista projekti ajajoon ning pane sellele kirja, mida vabatahtlik erinevates projektifaasides kogeda võiks, mida nii kogemuslikult kui ka emotsionaalselt läbi elab. Millised on võimalikud raskused, mis ühel või teisel etapil võivad tekkida?

Vastavalt kaardistatud olukordadele ja vajadustele pane kirja, milles ja mis tüüpi toetust vabatahtlik erinevates faasides vajab. Ajajoone võid joonistada projektikõverana. Tasub arvestada, et sarnane kõver kehtib ka kultuurilise kohanemise puhul. Tavaliselt kipub pikaajalistes projektides projekti „pime öö” kattuma kultuurišokiga (kirjeldatud allpool).



## PROJEKTI ELUTSÜKKEL



Allikas: Els van Mourik ja Danny Hearty. 1999. Knowing me knowing you: an intercultural training resource pack, Léargas.

## Reeglid

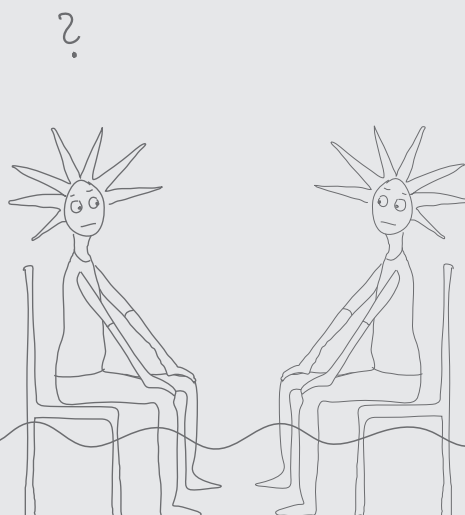
- Mentor vastutab vabatahtlike isikliku toetamise eest, aitab neil sulanduda kohaliku kogukonda ning on natukene nagu kohalik sõber. Samuti aitab mentor (lisaks tuutorile) teenistuse jooksul ja lõppedes vabatahtlikul analüüsida õppimistulemusi ning Noortepassi tunnistuse kirjutada. Probleemide korral on vabatahtlikul võimalik mentori poole pöörduda, et üheskoos murekohti arutada. Eelistatult ei tööta mentor vabatahtlikuga samas asutuses või vähemalt mitte lähestikku, sest nii jääb vabatahtlikule võimalus arutleda tööl tekkinud probleeme ka kellegagi väljastpoolt organisatsiooni. Mentor ja tuutor ei saa olla üks ja seesama isik.
- Mentorite tööd aitab mõtestada ja kavandada ingliskeelne käsiraamat: <http://euroopa.noored.ee/opimaterjalid/kasiraamatud/practical-guide-to-evs-mentors/>



## Kultuuriline toetus

EVT toob automaatselt kaasa vajaduse kohaneda uue kultuuriga, seda eelkõige vabatahtlikule, kuid ka organisatsioonile. Kultuuriline toetus peab hõlmama nii noore kultuuridevahelise õppimise toetamist (vt vabatahtliku õppimise peatükki) kui ka abistamist teises kultuuris kohanemisel.

**Teises kultuuris kohanemisel** on erinevad etapid, mille kestus ja intensiivsus sõltub inimestest ja sellest, kui palju teine kultuur enda omast erineb. Kohanemise etappidel kogetakse võimsaid tundeid. Erinevale käitumisele ja keelele lisaks peab õppima võrdlema siht- ja oma kultuuri pinnapealsest sügavamalt. See aga tähendab silmitsi sattumist oma minapildiga. Nähtust kutsutakse ka **iseendaga kohtumise šokiks**, kuna kogemused ja tunded võivad olla negatiivsed. Inimene, kes on olnud edukas kodumaal, võib kogeda täielikku ebaõnnestumist teisel maal ja seda erinevates valdkondades. Asi pole ebapädevuses, vaid selles, et oma teadmisi ja oskusi ei suudeta kohandada uutes olukordades enne, kui on õpitud tundma selle maa kultuuri.



## Võõras kultuuris kohanemine

Mitmed teooriad käsitlevad kohanemist 4 etapi kaudu. Alloleval töölehel on välja toodud eri etappidel kogetava lühikirjeldused. Mõttele, millist toetust vabatahtlik mingil etapil vajab.

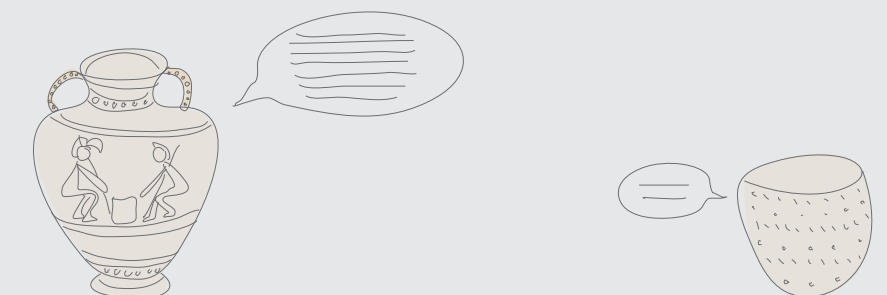
Etapi kirjeldus	Vajalik toetus vabatahtlikule – mida meie saame teha, mis teemades, kuidas?
<p><b>Alginnustus – mesinädalad</b></p> <p>Alguses veetleb uudsus, nagu oldaks turismireisil: põnev keskkond, vaatamisväärsused, eksootilised toidud, põnevad inimesed. Kodune keskkond kipub ununema ja uues keskkonnas märgatakse vaid häid külgi. Keelt õpitakse suhteliselt kiiresti: tervitused, kauplemise sõnavara, numbrid jmt. Argipäeva- ja töörutiini veel pole. Sel perioodil nähakse kodu- ja teise kultuuri vahelisi erinevusi eriti selgelt. Mõnel möödub alginnustus 1–2 nädalaga, teisel võib see kesta mitu kuud.</p>	
<p><b>Pettumus ja kaitsemehhanismid – kultuurišokk</b></p> <p>Algusinnustus lõpeb, kui harjutakse ja saabub argipäev. Keeleoskus, mis alguses edenes kiiresti, ei arene enam, õppimine vajab pingutust. Nii tööl kui ka töövälisel ajal tekib suhtlemisraskusi. See, mida alguses võeti kui põnevat erinevust, hakkab nüüd häirima, kuna põhjused jäävad kas arusaamatuks või tõlgendatakse neid lähtudes enda kultuuritaustast. Põhjuseks on eelkõige teise kultuuri kirjutamata reeglite (väärtused, normid jne) mittemõistmine, lahendus on teadmiste hankimine. Kui keele õppimine ei edene ja sellest tekib probleeme, võidakse aega kulutada tegevustele, milles kogetakse edu (sh teiste vabatahtlikega suhtlemisele). Tihti tõmbutakse kõrvale, pigem loetakse, magatakse, kuulatakse tavalisest rohkem muusikat, selle asemel et otsida suhtlust kohalikega. Kaitsemehhanismide elushoidmiseks kulub nii palju energiat, et seda ei jätku enam igapäevaeluks. Tuntakse väsimust, mis üldjuhul ei ole seotud pingelise töö või õppimisega. Kultuurišokk on kohanemise kriitilisim periood.</p>	
<p><b>Olukorraga leppimine</b></p> <p>Kohanemine algab, kui võetakse omaks tõsiasi, et ümbrust ja teisi ei saa muuta, vaid muuta tuleb iseennast. See aitab ka energiat suunata lahenduste leidmisele. Nii juhitakse energia loovale rajale. Kuna enamik probleeme tekib suhtlemisel, on vaja keelt rohkem õppida. Kui suureneb sõnavara ja mitteverbaalne keeleoskus, paraneb võime mõista ja ennast mõistetavaks teha, mis aitab mõista ka kultuuri erinevaid kihte. Raskused pole veel möödas, kuid mõeldakse juba positiivselt. Sel perioodil püüavad mõned uue ümbrusega täiesti samastuda, jälgendatakse kohalikke tavasid, samuti seltsitakse meeleldi kohalikega, lükates pigem kõrvale enda kultuuritaustast tuleneva.</p>	
<p><b>Kohanemine</b></p> <p>Nüüd tunneb inimene, et ta on teises kultuuris kodus. Ta on harjunud uue kultuuri reeglitega ja omaks võtnud uued käitumismustrid, nautides omavahelist läbikäimist, vaba aja veetmist, eluolu. Aeg-ajalt sünnib ka pingeid, kuid ahistustunne on mööduv. Valitseb meeleolu „siin ja praegu”. Kohanemisetapid edukalt läbinu teadvustab endale senisest selgemini oma kultuuritausta: ta on õppinud aru saama oma kultuurist, samas on ta õppinud küllaldaselt ka teise kultuuri reegleid, et osata nende järgi toimida. Ta valdab nii oma kui ka teise kultuuri „koodi” ja on võimeline loomulikult ning sihipäraselt siirduma vastavalt vajadusele ühest koodist teise. Kultuurikood on nagu keel: omandatuna on see kogu aeg kasutamiskvalifitseeritud. Selle, kumba koodi kasutatakse, määrab eesmärk. Oskus ette aimata olukordi on märk sellest, et kultuuri tuntakse juba üsna hästi. Teatakse hästi sotsiaalse suhtluse reegleid ning seda, mida mingi käitumine põhjustab. Teise kultuuri õppimisega ei hüljata oma kultuuri, vaid õpitakse oma kultuurile lisaks midagi uut. Lõpptulemuseks on kahtede mängureeglite valdamine.</p>	

Kasutatud materjal: Pajupuu, H. 1996. Võõras kultuuris kohtud iseendaga. Elav Teadus, 1, lk 25–301



## Kontrollküsimused

- Milliste toetus/koolitustegevuste kaudu aitab vabatahtlik mõista kultuuridevahelisi erinevusi, kultuuride nähtavaid ja nähtamatuid osasid ning nende omavahelisi seoseid?
- Kas oled läbi mõelnud teises kultuuris kohanemisega seonduvad raskused ning kavandanud kohanemist toetavaid strateegiaid?
- Kuidas toetada organisatsiooni liikmeid/kollektiivi, sihtgruppi, kogukonda kultuuridevahelises õppimises? Millist koolitust vajaks töökollektiiv?



Soovitused erinevate **materjalide** kohta, mis avavad kultuuri ja kultuuridevahelise õppimise teemat ning aitavad seda ka koolitusmeetodite abil käsitleda:

- Veebilehelt <http://www.eki.ee/teemad/kultuur/> leiab artikleid, mis käsitlevad kultuuridevaheliste erinevuste teooriaid ja eesti kultuuri võrdlevat analüüsi
- T-Kit käsiraamat „Kultuuridevaheline õppimine” ([http://euroopa.noored.ee/wp-content/uploads/2014/03/T-Kit\\_04\\_Kultuuridevaheline\\_oppimine.pdf](http://euroopa.noored.ee/wp-content/uploads/2014/03/T-Kit_04_Kultuuridevaheline_oppimine.pdf)), mis sisaldab peale teooria ka hulganisti interaktiivseid meetodeid, mida suurema grupiga saab kasutada.
- Kultuuridevahelise õppimise koolituse jaotusmaterjal, millest leiad varem selgitatu põhjalikuma kirjelduse: <http://goo.gl/x2MMHN>
- SALTO-YOUTH ressursikeskuse koduleheküljelt leiad mitmeid kultuuridevahelist õppimist toetavaid raamatuid ja praktilisi materjale: <http://www.salto-youth.net/rc/cultural-diversity/publications/>



## Reeglid

Eelnevaid teemasid käsitletakse ka vabatahtlikele mõeldud koolitustel, mis on osa igast EVT projektist, seega vabatahtlikule kohustuslikud ja osa tema tööajast/tegevustest. Vt koolitustsükli kohta täpsemalt <http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>





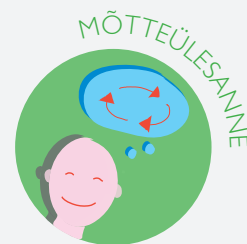
# ÕPPIMINE EUROOPA

## VABATAHTLIKUS TEENISTUSES

Nii nagu eelnenud peatükid välja toovad, on EVT õppimisteenistus Euroopa Liidu rahastatud haridusprogrammi osa, mitteformaalse õppimise kogemusi pakkuv projekt. Õppimine on üks EVT võtmetunnuseid ja kvaliteedikriteeriume ning peab olema iga projekti sisu. Samas on õppimine kontseptsioon, mille mõtestamine sõltub tõlgendajast.

### Mõtteülesanne

- Mida tähendab õppimine sinule? Millised märksõnad sellega seostuvad?
- Mis on sinu arvates õppimise tulemus? Kuidas tead, et oled midagi õppinud? Mida viimati õppisid?
- Kuidas su kolleegid, sihtgrupp või kogukond õppimist tõlgendavad?



Käsitledes õppimist EVT raames, räägime elukestvast õppimisest, mille põhiliseks lähtekohaks on arusaam, et me õpime kogu aeg, väga erinevates situatsioonides, erineval viisil ja elukestvalt. EVT projekt on seega õpikogemus kõigile osapooltele, nii organisatsioonidele, kaasatud sihtgruppidele, kogukonnaliikmetele ja kindlasti projektis osalevale vabatahtlikule. Järgnevatel lehekülgedel proovime avada eelkõige vabatahtliku õppimise toetamise temaatikat.

Vabatahtlik saab teenistuse käigus õppida väga palju erinevat. Et aidata noorel õppimist planeerida, peaksime ise alguses välja selgitama, millistes valdkondades ja mille kaudu võib õppida.

Kõige lihtsam viis, kuigi mõneti tinglik, on valdkonnad jagada järgmiselt – vabatahtlik võib areneda ja õppida:

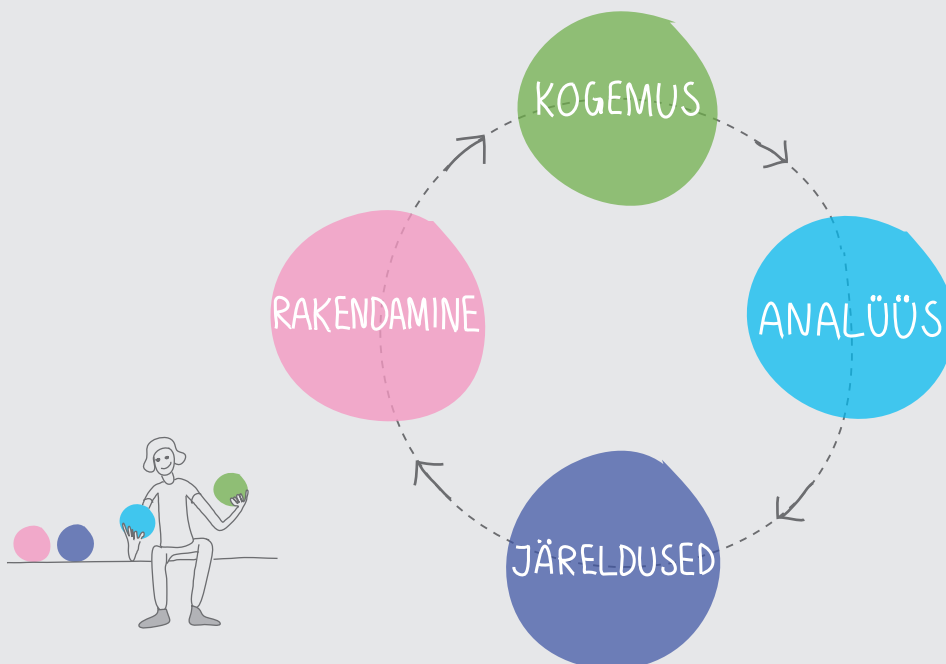
- Töölasele (valdkonnateadmised, tööalased pädevused, koostööoskused, teadmised organisatsiooni- või töökultuurist, projektijuhtimisest, konfliktilahendusest, tööks vajalik sõnavara jne)
- Teises riigis elades (keeleoskus, kultuuridevahelise suhtluse pädevused, enesejuhtimine, erinevas ühiskonnas toimetulek – ühiskonnakorraldus, seadused jne)
- Koolituste kaudu (tööalane toetus ja erialane koolitus, keeleõpe, enda (mitteformaalse) õppimise kavandamine, Euroopa Noored Eesti büroo korraldatud EVT kohustuslikel koolitustel käsitletu)
- Isiklikult (vaba aja sisustamine – hovid jmt, sotsialiseerumine – teistega kooselamine, uued sotsiaalsed võrgustikud, enda elu korraldamine ja isemajandamine)

Teine viis kaardistada võimalikku õppimist on vaadelda, mille kaudu õpitakse, mis loob õppesituatsiooni. EVT kui rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse raames võib õppimine toimuda järgmise kaudu:

- Kultuurikümbus – vabatahtlik on täielikult ümbritsetud vastuvõtva riigi kultuurist ning see mõjutab kõike teda puudutavat;
- Vastutuse võtmine – vabatahtlik on üksi uues ja tundmatus keskkonnas, kaugel harjumuspärasest sotsiaalsest võrgustikust (pere, sõbrad jne) ning peab õppima iseseisvalt toime tulema;
- Suhtelisuse tunnetamine – vabatahtlik kogeb, et tavalisi, varem igapäevaseid asju võib teha erinevalt sellest, millega ta on harjunud oma kodumaal;
- Perspektiivi loomine ehk kõrvaltvaatamine – vabatahtlikul on võimalus oma kogemusi hinnata ja neist sobivamaid elemente üle võtta.

Mugandatud materjalist: Kristensen, S. 2005. Õppida rännates.

Õppimine EVT raames on suuresti kogemuslik. Kogemustest õppimiseks peame neid esmalt analüüsima: mõtestama, mis juhtus, miks juhtus ja miks just nii. Seejärel peame endalt küsima, mida eelnenu minule tähendab, tõstma analüüsi enda varasemate teadmiste ja kogemuste konteksti. Tuleb küsida, miks just see ja just nii minuga juhtus ning milliseid järeldusi võin/pean sellest tegema. Viimase sammuna tuleb teha järeldused enda käitumise või järgneva kohta – kas või mida peaksin tegema teisti või hoopis samamoodi. Mis viib meid uue kogemuseni, mida analüüsides saame kinnitust varasematele järeldustele. Kui me ei analüüsi kogemusi ega tee sellest järeldusi, võib kogemus vaid mälestuseks taanduda ning õige pea avastame end „taas samu vigu tegemas“. Organisatsiooni esindaja saab olla ja peab olema vabatahtlikule selles analüüsiprotsessis toeks.



### Kolbi kogemusõppetsükkel

Mugandatud materjalist: Kolb, D. A. 1984. Experimental learning: experience as the source of learning and development.

Õppimisviisid EVTs võib laias laastus jagada kolme tüüpi – vabatahtlik õpib formaal- või mitteformaalse õppe tulemusena ja informaalset. Esimese alla kuuluvad näiteks keeleõpe, erialased koolitused vmt, kus vabatahtlik läbib kellegi teise poolt eesmärgistatud ja kavandatud õppeplani alusel protsessi, mille tulemused on üldjuhul hinnatavad kindlaksmääratud kriteeriumide alusel, näiteks keeletasemetest. Mitteformaalne õppimine on eesmärgistatud, mõtestatud ja ka hinnatud vabatahtliku enda poolt, õppetegevusi võib ellu viia nii vabatahtlik ise

kui ka keegi teine. Informaalne õppimine on elust õppimine, mis võib sageli jääda teadvustamata. Mitteformaalse õppimise kohta loe lisaks <http://www.mitteformaalne.ee/>.

Informaalse ja mitteformaalse õppimise puhul on äärmiselt oluline aidata noorel mõtestada õpikogemusi, puudutagu need siis konkreetse oskuse omandamist, teadlikkust mingi valdkonna toimimispõhimõtetest või paremat arusaamist iseendast kui inimesest.

**Toetamaks** vabatahtliku **õppimist** peab tuutor või mentor tal aitama:

- Määratleda enda õpieesmärgid – selleks on vajalik varasem refleksioon, millised on mu kaugemad eesmärgid elus, mida soovin, kuhu tahan jõuda ning mida on mul selleks vaja, kuidas arened, mida õppida jne.
- Planeerida enda õppimine – millised tegevused, situatsioonid, inimesed jm aitaksid mul õpieesmärgid täide viia? Arvesse tuleks võtta nii formaalse kui ka mitteformaalse õppimise võimalusi erinevates EVT valdkondades. Siinkohal on mõistlik panna varasem konkreetseesse õpiplaani, mida on ka lihtsam jooksvalt jälgida. Ühe võimaliku näite õpiplaani võid leida Noortepassi tutvustavast materjalist Noortepass EVTs (<http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>).
- Hinnata perioodiliselt, kuidas liikumine eesmärkide suunas edeneb, vajaduse korral õpieesmärgid kohandades – kas õpin seda, mida soovisin? Oluline on märgata ka neid õpitulemusi, mis esialgsetes eesmärkides otseselt ei kajastu, näiteks informaalse õppimise kaudu omandatu. Õppimist aitavad jälgida näiteks õppimispäevik või -blogi, nädala- või kuuülevaated. Inimestel on eneseväljenduses erinevad võimed ja eelistused. On nii neid, kes on tugevamad sõnaliselt, kui ka neid, kes eelistavad end väljendada pigem visuaalsete vahenditega.
- Analüüsida asetleidnud õppimist ja sõnastada selle tulemusi – selles on abiks mitmesugused analüüsivahendid ja instrumendid, nagu Noortepass, mille raames sõnastatakse tulemusi elukestva õppe 8 võtmepädevusest lähtudes (vaata lähemalt <http://euroopa.noored.ee/votmepadevused/>).
- Seostada õpitu reaalse eluga, uute eesmärkide ja edasiste plaanidega nii elus kui ka õppimises/arengus.

Õppimise toetamine ei pea olema raamidesse surutud, konkreetse rollijaotusega (õppija – toetaja) protsess, vaid saab olla põnev ja loov, partnerlusel põhinev tegevus. Tegemist peab aga olema protsessiga, mis ideaalis algab juba enne teenistuse algust ega peaks lõppema projekti lõpukuupäeval. Miinimum aga peaks olema õpieesmärkide seadmine teenistuse alguses, jookseva vahehindamine ja õppimise analüüs teenistuse lõpus.

Kuigi vastavalt EVT reeglitele vastutab vabatahtliku õppimise tulemuste sõnastamise eest eelkõige vastuvõtva organisatsiooni poolt vabatahtlikule määratud mentor, saavad õppimist toetada ka teised vabatahtlikuga seotud isikud. Kuna kolleegid ja tuutor on üldjuhul need, kes vabatahtlikuga tööalaselt kõige rohkem kokku puutuvad, siis on nemad ka need, kes oskavad hinnata noore selles vallas õppimist ning võivad teda edasises arengus suunata. Korterikaaslased ja sõbrad on jälle need, kes peamiselt isiklikku arengut märkavad ning saavad tagasisidestada nii tulemusi kui ka arenguvajadusi selles valdkonnas. Selleks mõelge selgelt läbi, kes teie projektis ja/või organisatsioonis asjaomase protsessiga seotud on ning mismoodi on jagatud vastutus ning ülesanded.

Elukestvas õppimises ei ole õpetajat, kes kavandab ja hindab meie õppimist, me ise vastutame enda õppimise eest. Selleks on üks olulisemaid oskusi õppima õppimise pädevus, mis sisaldab teadmisi, oskusi ja hoiakuid enda õppimise juhtimiseks: eesmärkide seadmiseks, õppimise kavandamiseks, enda õpiprotsessi jälgimiseks ja hindamiseks. Õppima õppimine on seotud lisaks enda õppimise teadvustamisele paljuski eneseteadlikkusega endast kui õppijast.

Üks olulisi õppimisvõimalusi EVT projektis on **kultuuridevaheline õppimine**, mis on ka üks programmi eesmärgi. Eesti keeles on ilmunud kultuuriteooriat, kultuurierinevusi või kultuuridevahelist suhtlust käsitlevaid raamatuid ja internetist võib leida hulganisti erinevaid materjale, et end kultuuri teemaga kurssi viia. Nii mõnedki viited sai toodud toetussüsteemi kirjeldavas peatükis. Sellega seoses keskendumine siinkohal kultuuridevahelise õppimise kui kontseptsiooni selgitamisele.



Kultuuridevahelise õppimise lähtekohad EVT:

- Kultuur on rohkem kui ... pärandkultuur. EVT annab suurepärase võimaluse avastada rohkem kultuuride sügavamaid kihte, kui on söök-jook, traditsioonid või tavad. Erinevad kultuurimudelid (nt jäämäe või sibula mudel) kirjeldavad ja aitavad märgata ja mõista kultuuri erinevaid tasandeid ning kihte.
- Kultuuridevaheline õppimine on rohkem kui ... „sulle-mulle” protsess, kus mina õpin sinu kultuurist ja sina minu omast. Pigem mõistetakse seda kui dünaamilist ja mitmetahulist õppeprotsessi, mille eesmärk on arendada kultuuridevahelisi pädevusi.

Kultuuridevaheliste pädevuste all mõistetakse võimet suhestuda ja tegutseda asjakohaselt ning efektiivselt erinevas kultuurilises kontekstis. See näitab inimese oskust uut kultuuri avastada, austada erinevusi ja näha oma kultuuri uuest perspektiivist.

Selleks on vaja:

- teoreetilisi ja praktilisi teadmisi sihtkultuurist ja selle erinevustest võrreldes päritolukultuuriga;
- suutlikkust panna ennast võõra kultuuri esindaja positsiooni ja teda mõista, nähes ennast (kui kultuuriesindajat) tema pilguga;
- võimet erinevusi aktsepteerida ning oskust omavahelises suhtluses teadlikult käituda, võimet hakkama saada kultuuridevaheliste konfliktidega.

Kultuuridevahelised pädevused avalduvad kolme komponendi kaudu – vajalik on teatud oskustekogum, kontekstisidusad teadmised ja toetavad hoiakud/mõttemüürid. Et neid arendada, on vajalikud näiteks:

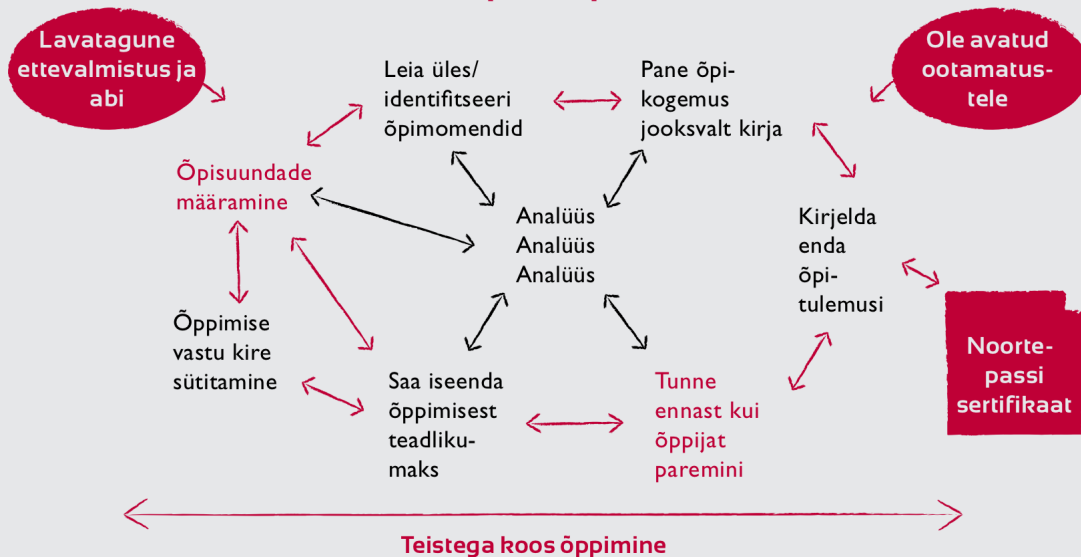
- kultuuridevahelist õppimist toetavad hoiakud, nagu avatus, uudishimu, valmidus;
- üldteoreetilised teadmised, kuidas erinevad sotsiaalsed grupid toimivad ning millised on sobilikud kommunikatsiooni strateegiad efektiivseks suhtluseks;
- tõlgendamise ja suhestumise oskus võrdlemaks enda ja teise kultuuri;
- oskused, mis toetavad õppimist, uue avastamist ja omandamist ning endast erinevaga suhtlemist, näiteks oskus leida teavet teise kultuuri kohta ja võime suhelda teise kultuuri esindajaga igapäevaelus;
- kriitiline kultuuriteadlikkus, erinevate kultuuride teadvustamine ning erinevuste mõistmine.

## Õppimise analüüs ja tunnustamine

Peatükis oleme mitmes kohas välja toonud analüüsi kui ühe õppimise etapi olulisuse. Peale kogemuste ja õpieesmärkide jooksva analüüsi on vaja analüüs ka sõnastada, kirja panna õpitulemustena. See annab võimaluse EVT raames kogetu ja õpitu nähtavaks teha ning panna see ka teistele arusaadavasse raamistikku – dokumenteerides õpitu, seeläbi toetades ka noore tööhõivevalmidust (tööturul kandideerimist).

Õppimist aitab kavandada, paralleelselt analüüsida ning õpitulemusi kirjeldada Noortepassi protsess.

## Noortepassi protsess



Allikas: Noortepassi avastades. <http://euroopa.noored.ee/opimaterjalid/kasiraamatud/noortepassi-avastades/>



Noortepassi kasutamisest EVT raames annab hea ülevaate materjal Noortepass EVTs <http://euroopa.noored.ee/rahastus/euroopa-vabatahtlik-teenistus/organisatsioonile/>.

Lisaks on Noortepassi juhendis <http://www.youthpass.eu/en/youthpass/guide/>, EVT peatükis abistavaid lähenemisi ja soovitusi toetamaks noore õppimise analüüsi ja selle sõnastamist näiteks tööandjale tuttavasse keelde.

### Kohustuslik ja soovituslik kirjandus

- Tugimaterjal noorte õpikogemuse toetamiseks noorteprojektides <http://euroopa.noored.ee/wp-content/uploads/2014/09/opikogemuste-toetamine-noorteprojektides.pdf>
- Noortepassi juhend <http://www.youthpass.eu/en/youthpass/guide/>
- Noortepass EVT koolitustes [https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-57/Publication\\_YP\\_EVS.pdf](https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-57/Publication_YP_EVS.pdf)
- Noortepassi avastades <http://euroopa.noored.ee/opimaterjalid/kasiraamatud/noortepassi-avastades/>
- Sama inglise keeles <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2636/YP%20Unfolded%20complete.pdf>



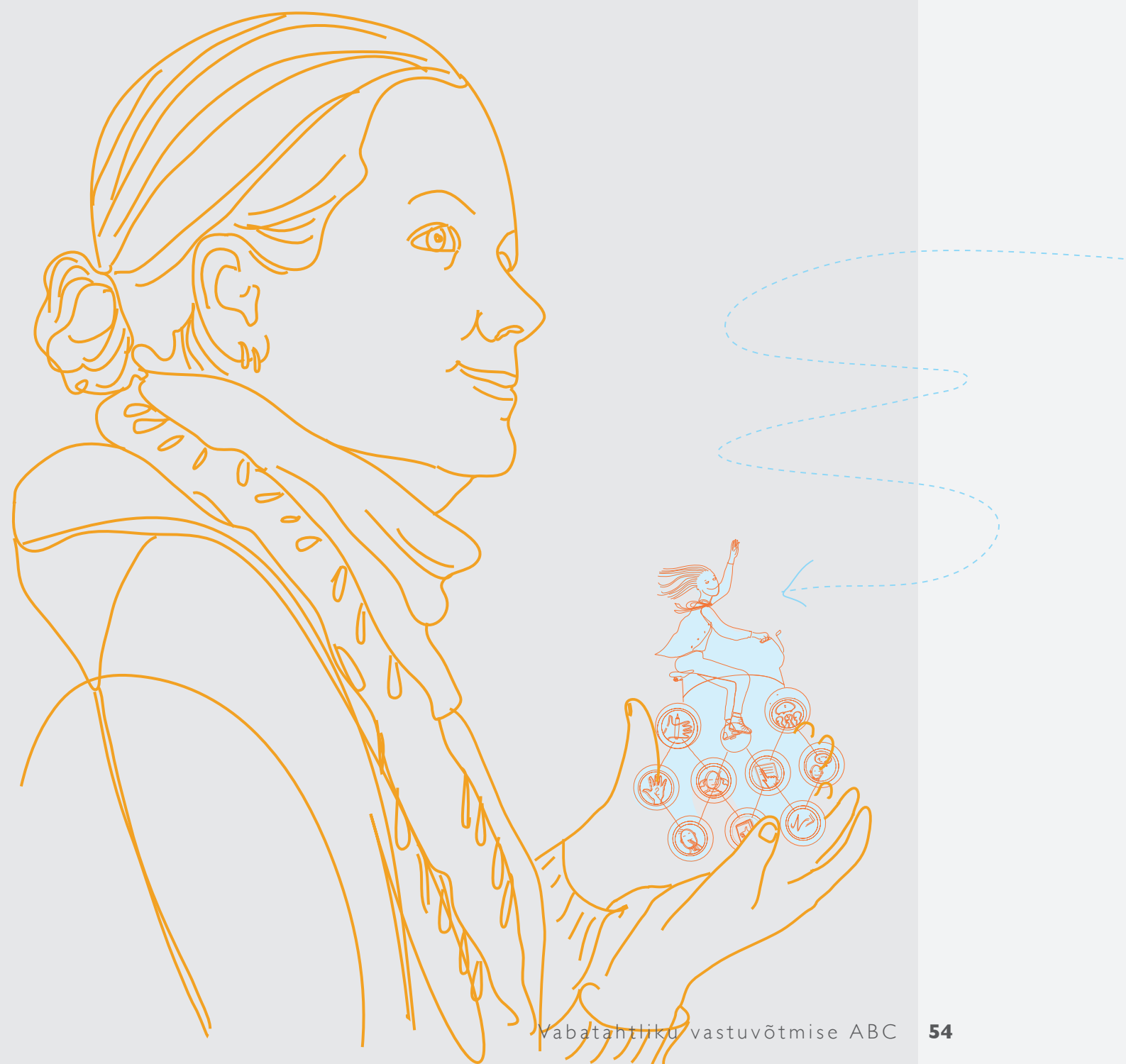
# KOKKUVÖTTE ASEMEL

Euroopa vabatahtlikust teenistusest rääkides kuuleb tihti nii organisatsioonide kui ka vabatahtlike suust, et tegemist on elu muutvate kogemustega. Nõnda ka nende vabatahtlike elus, kes oma teenistuse Eestis ellu viisid, olles leidnud selle kogemuse kaudu endale elukutse või tundnud ära enda elu kutse, jõudnud elukaaslaseni või saanud mõtteviisi kaaslaseks terveks eluks. Selliseid elu- ja edulugusid on Eesti vastuvõtvatel organisatsioonidel rääkida mitu!

Kutsun Sind olema osa sellest muutusest ja loodetavasti on see käsiraamat abiks Sulle sellel teel, mis võib muuta nii vabatahtliku, teie organisatsiooni ja sihtgrupi, laiema kogukonna, aga miks mitte ka Sinu enda elu.

Ja loodetavasti kuuleme juba õige pea Sinu ja EVT ühisest (edu)loost.

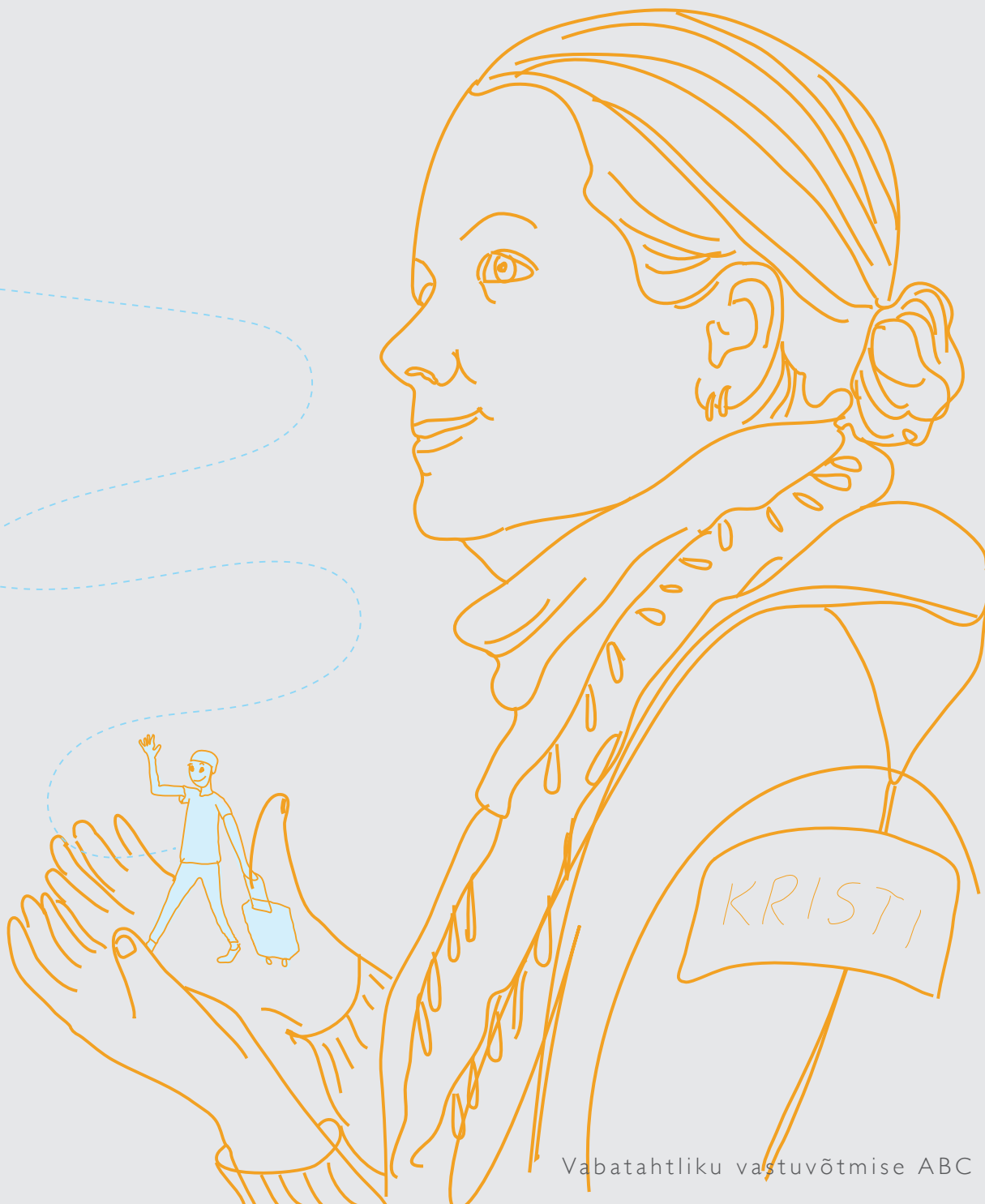
Kuulmiseni!



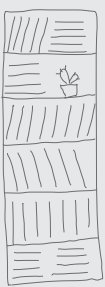
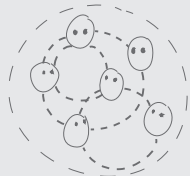
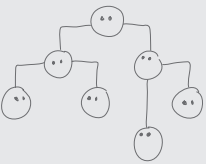
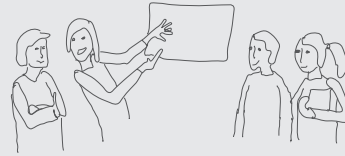
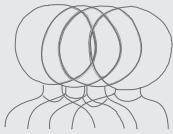
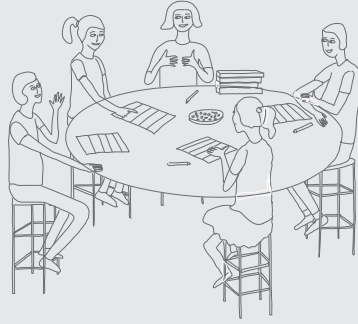
# AUTORIST

Kristi Jüristo ja EVT teed ristusid aastal 2000 ning võib öelda, et tegemist oli armastusega esimesest silmapilgust. Aastate jooksul on suhe tasa ja targu arenenud: pärast kaheksakuulist teenistust sai vabatahtlikust EVT programmi koolitaja, sealt edasi viis tee Euroopa Noored Eesti büroosse, kus ta töötas pea viis aastat Euroopa vabatahtliku teenistuse programmi konsultandina. Alates 2007. aastast on koostöösuhte keskmes taas kord koolitused nii vabatahtlikele kui ka organisatsioonidele, lisaks toetab Kristi EVT projektide kvaliteeti akrediteerija ja nõustajana.

Peale vabatahtliku tegevuse teema on Kristi kui koolitaja pagasis mitmesugused noorsootööd puudutavad valdkonnad, nagu noortepoliitika, sotsiaalne kaasatus, noorte osalus, mitteformaalne õppimine. Koolitamisele lisaks on Kristi aidanud kaasa noortevaldkonnas erinevate arenguprogrammide väljatöötamisele, viinud läbi noorsootöö kvaliteedi arendamisele suunatud koolitusi ja seminare ning olnud seotud mitme õppematerjali ja käsiraamatu väljaandmisega (sh saatvatele organisatsioonidele suunatud materjal „Vabatahtliku ettevalmistuse ABC“).







Autor: Kristi Jüristo

Graafiline kujundamine ja illustratsioonid: [joonmeedia.ee](http://joonmeedia.ee)

Toimetanud: Nele Mets

Välja andnud: Sihtasutus Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo, Koidula 13a, 10125 Tallinn

[euroopa.noored.ee](http://euroopa.noored.ee), [mitteformaalne.ee](http://mitteformaalne.ee)

Keeletoimetus: Keeletoimetus OÜ

ISBN: 978-9949-481-65-1 (pdf)