

T-Kit käsiraamat

Rahvusvaheline vabatahtlik teenistus

„T-Kit käsiraamatute sarja eestikeelsed tõlked on valminud Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni noorsootöölase koolituse partnerlusprogrammi loal, Sihtasutus Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo korraldusel ja vastutusel. Samas ei pruugi käsiraamatud oma sisus väljendada Euroopa Noored Eesti büroo seisukohti.“



Haridus- ja Teadusministeerium





T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus

Hea lugeja

Kuivõrd noorsootöös asetleidva kvaliteet ehk see, kui häid tingimusi suudetakse noorele luua isiksuslikuks ja sotsiaalseks arenguks läbi uute teadmiste ja oskuste omandamise mitte-formaalse õppimise keskkonnas, sõltub suuresti noorsootöötajate professionaalsusest, on oluline igakülgset panustada nimetatud erialaspetsialistide mitte-formaalse õppimise alase teadlikkuse tõusu ning vajalike kompetent-side arendamisse.

Eelöeldust tulenevalt on mul siiralt hea meel, et Euroopa Noored Eesti büroo koostöös EV Haridus- ja Teadusministeeriumiga on leidnud võimaluse toetada Eesti noorsootöö kvaliteedi arengut muuhulgas käesolevate käsiraamatute seeria toomise kaudu Eestis noorsootööga tegelevate, kuid ka laiemalt haridusvaldkonnas ja kolmandas sektoris aktiivselt tegutsevate inimesteni.

Käesolevate käsiraamatute seeria näol on tegemist mujal Euroopas hästi vastuvõetud ning juba mitmeid aastaid erinevate noorsootöös oluliste temade mõtestamisel ning noortega käsitlemisel aktiivset kasutust leidnud praktiliste abilistega, mis annavad nii laiapõhjalisi teemakohaseid teoreetilisi teadmisi kui praktilisi tegutsemissuundi meetodite ning nõuannete näol.

Viie aasta jooksul on Euroopas välja antud üheksa käsiraamatut, millest eestikeelset trükivalgust näevad esialgu seitse, Eesti noorsootöö konteksti arvestades ehk kõige olulisemat väljaannet: Projekti-juhtimine, Organisatsiooni juhtimine, Kultuuridevaheline õppimine, Rahvusvaheline vabatahtlik teenistus, Sotsiaalne kaasatus, Euroopa kodanikuks olemine, Koolitamise alused.

Kõnealuse perioodi jooksul ilmunud käsiraamatud peegeldavad hästi viimasel viiel aastal Euroopas ja Eestis asetleidnud arenguid nii noorsootöös kui ühiskonnas laiemalt ning on iseäranis seotud erinevate Euroopa noorsootöö verstaapstidega, nagu seda on näiteks Euroopa suurim noortele suunatud programm Euroopa Noored (YOUTH 2000-2006).

Loodan väga, et nende käsiraamatute abil leiate koos noortega tee oluliste temade käsitlemiseni looval ning harival moel!

Reet Kost
Euroopa Noored Eesti büroo juhataja



Noorsootöö alusdokumentide areng Eestis on jõudnud tasemeni, kuhu on jõudnud vähesed riigid: Noorsootöö seadus õigusliku alusena kehtib juba üle 5 aasta, õige pea valmib ka Noortepoliitika ja noorsootöö strateegia 2006-2012, mis sisaldab Eesti noorsootöö kontseptsiooni ja Eesti noorsootöö arengukava aastaiks 2001-2004 edasiarendusi, seab uusi sihte ja määratleb sidusvaldkondade kokkupuutepunktid. Sama tee on ees ka noorsootöötaja teadmiste ja oskuste määratlemisel.

2002. aastal valmis Noorsootöö kutseala kirjeldus koos eetika põhi-teesidega ja noorsootöö kutseala ametiloend. Loogiliseks jätkuks neile on kavandatud noorsootöötaja kutsestandard, mille loomisel tuginetakse lisaks eelnevatele ka noorsootöölase koolituse valdkonna uuringule „Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust“, eesmärgiga määratleda kutsealal töötavatele spetsialistidele ehk noorsootöötajatele vajalikud pädevused.

Käesoleval aastal valminud uuring toob välja fakti, et noorsootöötajad tegutsevad sageli paralleelselt mitmel ametikohal ja erinevates noorsootöö valdkondades, millest tulenevalt on tõusnud vajadus mitmekesiste teadmiste ja oskuste järele. Kuigi enamik noorsootöötajast on end viimase 5 aasta jooksul erialaselt täiendanud, on osad neist koolitusest siiski kõrvale jäänud, tõstes takistavate teguritena esile rahaliste ressursside puudust, ajanappust, vähest inforinglust erinevate täiendkoolitusvõimaluste kohta ja geograafilist kaugust toimuvatest koolitustest.

Arvestades noorsootöö valdkonnas töötajate aktiivsust ja motiveeritust koolitusvõimaluste kasutamisel, on T-kitid kindlasti uus, huvitav ja praktiline materjal täiendavate teadmiste omandamisel kõigile, kelle elus on koht noorusel. T-kittide puhul ei saa takistuseks ka ükski loetletud tegurist, mis enesetäiendust seni segasid – lisaks paber kandjal versioonile saavad need kõigile kättesaadavaks ka elektrooniliselt võrgukeskkonnas: igaiüks võib nende lugemiseks ise planeerida aja, koha ja kaaslased.

T-kitid aitavad astuda edasi – haarakem siis võimalusest!

Head lugemist soovides

Haridus- ja Teadusministeeriumi noorteosakond

Tere tulemast T-kit käsiraamatute sarja!

Nii mõnigi teist on ilmselt mõelnud, mida võiks tähendada inglise keeles käsiraamatut tähistav sõna T-kit? Me pakume sellele vähemalt kahte seletust. Esimene on lihtne: see on lühend koolitusmaterjalide komplekti ingliskeelsest täisnimetusest training kit. Teine variant seostub eeskätt hääldusega, mis meenutab ingliskeelset sõna ticket (eesti k pileti) – see on dokument, mida on vaja reisile minnes. Seetõttu hoiabki väike tegelane Spiffy käsiraamatu kaanel käes rongipiletit, et reisida uusi ideid avastama. Meie kujutluses on käsiraamat vahend, millest on abi meie kõigi töös. Eeskätt on see mõeldud noorsootöötajatele ja noorte koolitajatele nii teoreetiliseks kui ka praktiliseks abivahendiks töös noorte inimestega.

Käsiraamatute sari on valminud erineva kultuuri-, ameti- ja organisatsioonilise taustaga inimeste ühise aastapikkuse jõupingutuse tulemusena. Noorte koolitajad, noortejuhid vabariiklastest ja elukutselised kirjanikud on teinud koostööd, et koostada kvaliteetsed käsiraamatud, mis käsitleksid sihtrühma vajadusi, arvestades samas, et erinevates Euroopa paikades lähenetakse teemadele erinevalt.

Käsiraamatud on valminud Euroopa Komisjoni ja Euroopa Nõukogu partnerluslepingu alusel korraldatava Euroopa noorsootöötajate koolitusprogrammi raames. Lisaks käsiraamatutele on nende kahe institutsiooni koostöö andnud tulemusi ka muudes valdkondades, nagu koolituskursused, ajakiri Coyote ja diinaamiline veebilehekülg.

Kui soovite lisateavet partnerluse arengusuundadest (teave uute publikatsioonide, koolituskursuste kohta jne) või alla laadida käsiraamatute elektroonilisi versioone, külastage partnerluse kodulehekülge aadressil www.training-youth.net.

Euroopa Nõukogu kirjastus

F-67075 Strasbourg Cedex

©Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon, juuli 2002

ISBN 92-871-5568-2

Selle väljaande materjalide kopeerimine on lubatud ainult mittetulunduslikel hariduslikel eesmärkidel tingimusel, et viidatakse algallikale.

Käesolev dokument ei kajasta tingimata Euroopa Komisjoni või Euroopa Nõukogu, nende liikmesriikide või nende institutsioonidega koostöödtegevate organisatsioonide ametlikke seisukohti.

T-Kit käsiraamatu Rahvusvaheline vabatahtlik teenistus eestikeelne versioon:

Sisuline toimetus: Marit Kannelmäe

ISBN 9985-9613-0-7 T-Kit käsiraamatute sari

ISBN 9985-9613-4-X T-Kit käsiraamat Rahvusvaheline vabatahtlik teenistus



T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus

Käsiraamatute sarja koordineerimine:

Balāzs Hidvèghi (haridusnõunik)

Sekretariaat:

Sabine Van Migem
Dianna Osayande (*haldusküsimused*)
Laetitia Pougary (*veeb*)

Käsiraamatu toimetaja:

Tony Geudens

Esikaas ja tegelaskuju Spiffy:

The Big Family

Käsiraamatu autorid

(vt ka viimast lehekülge):

Luis Amorim
Simona Costanzo
Tony Geudens
Peter Hofmann
Luba Pavlovova

Käesoleva materjali reprodutseerimine on lubatud ainult mittetulunduslikul, hariduslikul otstarbel juhul, kui viidatakse algmaterjalile.



COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION
TRAINING-YOUTH

Euroopa Nõukogu Peadirektoraat**IV Noorsoo- ja spordidirektoraat**

Euroopa Noortekeskus Strasbourgis
30 Rue Pierre de Coubertin
F-67000 Strasbourg, France
Tel: +33-3-8841 2300
Faks: +33-3-8841 2777

Euroopa Noortekeskus Budapestis
Zivatar utca 1-3
H-1024 Budapest, Hungary
Tel: +36-1-2124078
Faks: +36-1-2124076

Euroopa Komisjon**Hariduse ja kultuuri peadirektoraat****Osakond D5: noortepoliitika ja -programmid**

Rue de la Loi, 200
B-1049 Brussels, Belgium
Tel: +32-2-295 1100 – Faks: +32-2-299 4158



Sisukord

1. Sissejuhatus.....	9
1. Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse käsitus.....	11
1.1 Mõisted ja nende tähendused	11
1.2 Vabatahtliku teenistuse dimensioonid.....	12
1.3 Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse taust.....	13
1.3.1 Natuke ajaloo.....	13
1.3.2 Käimasolevad arutelud.....	15
1.4 Rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses osalemise põhjused	16
1.5 Mõni näide töövaldkondadest.....	18
2. Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse kavandamine.....	21
2.1 Osalejad	21
2.1.1 Vabatahtlikud	21
2.1.2 Saatev organisatsioon.....	21
2.1.3 Vastuvõttev organisatsioon.....	23
2.2 Projekti tsükkel.....	25
2.3 Rahastamine ja eelarve koostamine	31
2.3.1 Eelarve koostamine	31
2.3.2 Rahastajad ja rahastamisvõimalused	32
3. Ettevalmistused projekti käivitamiseks.....	37
3.1 Projektile õigete partnerite leidmine	37
3.1.1 Partneri leidmine.....	37
3.1.2 Kvaliteedinõuded.....	38
3.1.3 Lepingu sõlmimine.....	42
3.2 Vabatahtlike värbamine ja valimine.....	42
3.2.1 Peamised etapid vabatahtlike värbamisel	42
3.2.2 Vabatahtlike valimise tehnikad.....	44
3.2.3 Lisavaagimise vajadus vabatahtlike valimisel	46
3.3 Osaliste ettevalmistamine	47
3.3.1 Vabatahtlike ettevalmistamine	47
3.3.2 Saatva ja vastuvõtva organisatsiooni ettevalmistamine	51
4. Teel	55
4.1 Vastuvõtt ja saabumisjärgne koolitus.....	55
4.2 Motivatsioon.....	56



4.2.1 Vabatahtliku motiveerimine.....	56
4.2.2 Personali motiveerimine – unustatud valdkond.....	59
4.3 Vabatahtlike järjepidev toetamine	61
4.3.1 Vabatahtliku tugiisik.....	62
4.3.2 Toetus väljaõppel	64
4.3.3 Kultuuridevaheline toetus	65
4.3.4 Sotsiaalne toetus.....	66
4.4 Konfliktiohjamine.....	67
4.4.1 Konfliktiohjamise esmaabi.....	68
4.4.2 Lepitaja roll konfliktis.....	69
5. Koju tagasi pöördumine.....	71
5.1 Hinnangu andmine.....	71
5.2 Järeltegevus.....	73
5.3 Tunnustamine ja tunnistuse väljastamine.....	75
6. Kas te olete ka sellele mõelnud?	77
6.1 Vabatahtlik teenistus erivajadustega noortele	77
6.2 Sooroll rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses	80
6.3 Takistused liikumisele.....	82
6.4 Kriisiohjamine	84
Lisa 1 Sõnastik.....	89
Lisa 2 Ülevaade rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse organisatsioonidest, programmidest ja platvormidest	91
Lisa 3	95
Lisalugemist.....	95
Kommenteeritud kirjandusloetelu	95
Kommenteeritud veebimaterjalide loetelu.....	97
Autorid.....	99



„Rahvusvaheline vabatahtlik teenistus pole mitte omaette eesmärk, vaid töövahend.“

Juba vabatahtlike liikumise tekkimisest peale on vabatahtlike ajendanud soov anda oma panus tänapäeva ühiskonnaellu, tehes ühiseid pingutusi rahulike ja võrdväärsete elutingimuste suunas. Ühe osa vabatahtliku teenistuse üldisest eesmärgist moodustavad rahu ja rahvusvahelise mõistmise saavutamine, sõprus ja koostöö. Nendeni jõutakse tänu osaleja vabal otsusel põhinevale seotusele ühise projektiga ning erineva taustaga inimeste ja rühmade koostööle. Seejuures annavad vabatahtlikud oma panuse konkreetsetesse projektidesse, kus nad on tõesti vajalikud.

Vabatahtlike tööst ei saa kasu mitte ainult ühiskond ega konkreetset projektid. Rahvusvahelised vabatahtliku teenistuse (RVT) projektid avaldavad harivat mõju nii nendes osalevatele inimestele kui ka kogukonnale, kus projekt ellu viiakse. Üheskoos töötades ja õppides vahetavad vabatahtlikud ja kohalikud elanikud arvamusi, õpivad üksteiselt uusi oskusi ning (loodetavasti) omandavad avatud ja konstruktiivse hoiaku (kultuuriliste, religioossete, seksuaalsete, organisatoorsete jne) erinevuste osas. Projektide rahvusvaheline dimensioon võimaldab õppida erineva taustaga inimestelt ja koos nendega.

Niisugused eesmärgid ja sihid moodustavad RVT tuuma. Kõik neist pole siiski sõnadeta selged ega automaatselt mõistetavad kõigile RVT projektis osalejatele. Paljusid ülaltoodud õppeprotsesse tuleb toetada, vastasel korral võib kultuuridevaheline õppeprojekt kergesti osutuda kultuurilise pettumuse kogemuseks, kui vabatahtlikud pole näiteks korralikult ette valmistatud selleks, mida nad välismaal kogevad. Kuigi RVT projektid põhinevad isikute vabatahtlikul ja tasuta tööpanusel, peab niisugune projekt olema hoolikalt läbi mõeldud ja ette valmistatud, see vajab põhjalikku analüüsi, lõpphinnanguid ja järeltegevusi ning märkimisväärsed inim- ja finantsressursse.

Käesolev käsiraamat on mõeldud noorsootöötajatele abivahendiks RVT projekti organiseerimisel. Me kirjeldame tervet hulka eduka vabatahtliku teenistuse projekti korraldamiseks vajalikke raamtingimusi. Käsiraamat juhhib tähelepanu teatud ohtudele, mida tuleks vältida, ja pakub võimalusi vabatahtliku teenistuse tutvustamiseks nii vabatahtlikele kui ka organisatsioonidele. Ühtlasi võivad RVT valdkonnaga seotud koolitajad siit inspiratsiooni ammutada.

Käsiraamatu piiratud mahu tõttu olime sunnitud kitsendama ka käsiraamatu keskseid teemasid. Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni koolituse ja noorsootöö (Euroopa noorte- ja koolituspartnerlus) raamistikus oleme sihtrühmana silmas pidanud peamiselt Euroopa organisatsioone, kuigi enamik kirjeldatavatest põhimõtetest kehtib ka riigisiseste või rahvusvaheliste projektide puhul. Me keskendume noorsooprojektidele, kuid samu vahendeid on võimalik kohandada erinevatele vanusegruppidele ja kasutada erinevas vanuses huviliste puhul. Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projektide kättesaadavusega seoses käsitleme eeskätt neile vabatahtlikele mõeldud projekte, kes ei ole veel elukutset/eriala valinud (vt ptk 1.2 „Vabatahtliku teenistuse dimensioonid“). Seega valige sellest käsiraamatust just need elemendid, mis tunduvad sobivat teie korraldatavale projektile.

Käsiraamat koosneb kuuest peatükist ja kolmest lisast.

Esimeses peatükis käsitletakse sügavuti RVT kontseptsiooni, selgitades teemaga seonduvate sõnade tähendusi (1.1), vabatahtliku teenistuse dimensioone (1.2) ning sotsiaal-ajaloolist tausta (1.3). Käsitletakse ka vabatahtliku töö põhjuseid (1.4) ning teie inspireerimiseks esitatakse mõned võimalikud töövaldkonnad (1.5).





Järgmistes peatükkides tegeleme RVT projekti elluviimise küsimustega.

Teises peatükis vaadeldakse projekti kavandamisega seotud teemasid, kirjeldades osalejaid ja nende kohustusi (2.1). See annab ülevaate rahvusvahelisele vabatahtlikule teenistusele omasest projektitsüklist (2.2). Viimane alateema on rahaliste vahendite leidmine ja rahaasjade korraldamine.

Peatükkides 3–5 antakse kronoloogiline ülevaade RVT-st ja sellega seonduvatest tegevustest. Esmalt kirjeldatakse kolmandas peatükis ettevalmistuste tegemist vabatahtlike lahkumiseks: partnerorganisatsiooni leidmine (3.1), vabatahtlike värbamine (3.2) ja kõigi osalejate ettevalmistamine (3.3). Neljas peatükk tegeleb küsimustega, mis ideaalis tuleks lahendada RVT ajal: vastuvõtmine ja koolitus saabumisel (4.1), vabatahtlike ja personali motivatsiooni hoidmine (4.2), vabatahtlikele vajaliku toetuse pakkumine (4.3) ning tekkinud konfliktide lahendamine (4.4). Viiendas peatükis jagatakse soovitusi, kuidas kasutada RVT lõppemist millegi uue algusena – olulise elemendina kuulub protsessi hinnangute andmine ja kokkuvõtete tegemine (5.1) – ning kommenteeritakse ka

välismaal vabatahtlikus teenistuses tekkinud ideid järeltegevuse kohta (5.2). Järjest enam on erinevates institutsioonides aktuaalne niisuguste mitteformaalselt omandatud teadmiste tunnustamine ja nende kohta tunnistuste väljastamine (5.3).

Kuues peatükk püüab tegeleda teemadega, mis tihti unustatakse või kõrvale jäetakse. Juttu tuleb RVT korraldamisest noortele, kellel üldjuhul poleks võimalik seal osaleda (6.1), soorolli arvestamisest rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse kavandamisel (6.2) ning takistustest liikumisele ja nende takistustega võitlemisest (6.3). Isegi juhul, kui olete arvamusel, et teie ei satu kunagi kriisiolukorda, pole paha selleks valmis olla (6.4).

Lisadest leiate lisaallikaid nende teemade kohta. Lisas 1 selgitatakse käsiraamatus kasutatud võtmemõistete tähendusi. Lisa 2 annab ülevaate erinevatest organisatsioonidest ja nende RVT programmide ning loomulikult on seal kirjas nende kontaktandmed. Lisast 3 leiate teemakohaseid lugemissoovitusi, kui tahate sellest valdkonnast rohkem teada saada.

Lennukaid ideid!

1. Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse käsitus



T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus

1

1.1 Mõisted ja nende tähendused

Kas mõisted *vabatahtlikuna töötamine* (ingl k *volunteering*) ja *vabatahtlik teenistus* (ingl k *voluntary service*) on sisult erinevad? Kuna mõistetel võib rahvusesti ja piirkonniti olla erinev tähendusvarjund, selgitame nende erinevusi ja neile mõistetele olemuslikku.

Võime alustada päris algusest ja uurida ladinakeelset sõna *voluntas*, mis tähistab vaba tahtet, isiklikke valikuid või võimalusi. Inglisekeelne sõna *volunteering* (*vabatahtlikuna töötamine*) tähistab soovi kulutada oma aega, jõudu, oskusi ja head tahtet mitmete ülesannete täitmiseks – näiteks prahi koristamiseks pargis, laste aitamiseks kodutöodes jne.

Inglisekeelne sõna *service* (*teenistus*) on taas pärit ladina keelest – sõnast *servitium*, mille selgitamiseks kasutatakse selliseid sõnu nagu *kohustus*, *töö*, *töehõive* ja *töötamine*. Seega tähendab see mõiste kellelegi mingi teenuse osutamist kindla ajavahemiku jooksul ja mingit varem kokkulepitut, enamasti kõigile asjaosalistele kasulikku tulemust silmas pidades.

Nii nagu *vabatahtlikuna töötamine*, on ka *vabatahtlik teenistus* sundimatu, see põhineb inimeste vabal tahtel ja selle eest ei maksta palka (mõnel juhul on küll kulude katteks ette nähtud ka teatav rahaline kompensatsioon). Lisaks sellele on vabatahtlik teenistus kindlaksmääratud aja jooksul aset leidev struktureeritud tegevus, mis põhineb kõigi asjaosaliste omavahelisel kokkuleppel ning sätestab asjakohase reeglite ja protseduuride raamistikku, millega teavitatakse kõiki asjaosalisi nende kohustustest ja õigustest.

Vabatahtliku teenistuse eesmärgid ja abinõud on suhteliselt selgelt piiritletud, mistõttu tegelevad sellega peamiselt eriorganisatsioonid, millega inimesed saavad liituda, et järgida oma soovi tegutseda vabatahtlikuna.

Seepärast kasutame selles käsiraamatus mõistet *vabatahtlik teenistus*.

1.2 Vabatahtliku teenistuse dimensioonid

Selles käsiraamatus räägitakse rahvusvahelisest vabatahtlikust teenistusest (RVT). Üks vabatahtlikule teenistusele iseloomulikke jooni on geograafiline ulatus. Eri riikidest pärit osalejate kaasamine esitab kultuuridevahelise väljakutse. RVT võib pakkuda väärtuslikke teadmisi, kuid ebapiisava ettevalmistuse korral võib ettevõtmine nurjuda. Kultuurierinevusi võib ette tulla ka ühes riigis aset leidvas projektis, kuhu on kaasatud ühe ja sama riigi erinevad (religioossed, etnilised, seksuaalsed jne) rühmitused. Reisikulud või viisaprobleemid võivad sundida otsustama niisuguse variandi kasuks, mille puhul inimesed tulevad mingi ülesande täitmiseks kokku riiklikul või regionaalsel tasandil. Kuna käesolev käsiraamat on valminud kahe erineva Euroopa institutsiooni koostöö tulemusel, pööratakse põhitähelepanu kultuuridevahelisele dimensioonile Euroopa algatustes.

Vabatahtliku teenistuse projektid on olemuselt ja kestuselt väga erinevad. Lühima kestusega projekte nimetatakse töölaagriteks, need vältavad mõnest päevast ühe kuuni. Mõni organisatsioon korraldab isegi nädalavaheuse töölaagreid, mis on mõeldud kohalikele vabatahtlikele, kellele tööaeg keskelt paigale ei ole. Kestuse alusel moodustuvad teise ja kolmanda kategooria vastavalt ühest kuni kuue kuuni vältavad keskmise pikkusega projektid ja neist pikemad pikaajalised projektid.

Vabatahtliku teenistuse projektid võivad olla rühmaprojektid, kus erineva taustaga isikud või väikesed rühmad töötavad koos suures segarühmas. Seda kasutatakse tavaliselt töölaagrite puhul. Keskmise pikkusega ja pikaajaliste projektide puhul saadetakse vabatahtlikud tööle enamasti üksi või mõnekaupa. Niisuguseid vabatahtlikke nimetatakse mõnikord vastavalt keskmisel lähetusel viibivaks või pikaajaliseks vabatahtlikuks.

Euroopa noorte- ja koolituspartnerluse raames käsitleme ennekõike selliseid RVT programme, mis on mõeldud noortele inimestele. Mõiste





noor definitsioon on organisatsiooniti ja riigiti erinev. Tavaliselt on vanuse alampiiriks 18 aastat, kuna nooremate eest lasuks projekti korraldajatel õiguslik vastutus. Vanuse ülempiir jääb tavaliselt 25 ja 30 eluaasta vahele, viidates üleminekuperioodile, mis hõlmab keskhariduse omandamist, kutsevalikut ja elumudelite stabiliseerumist.

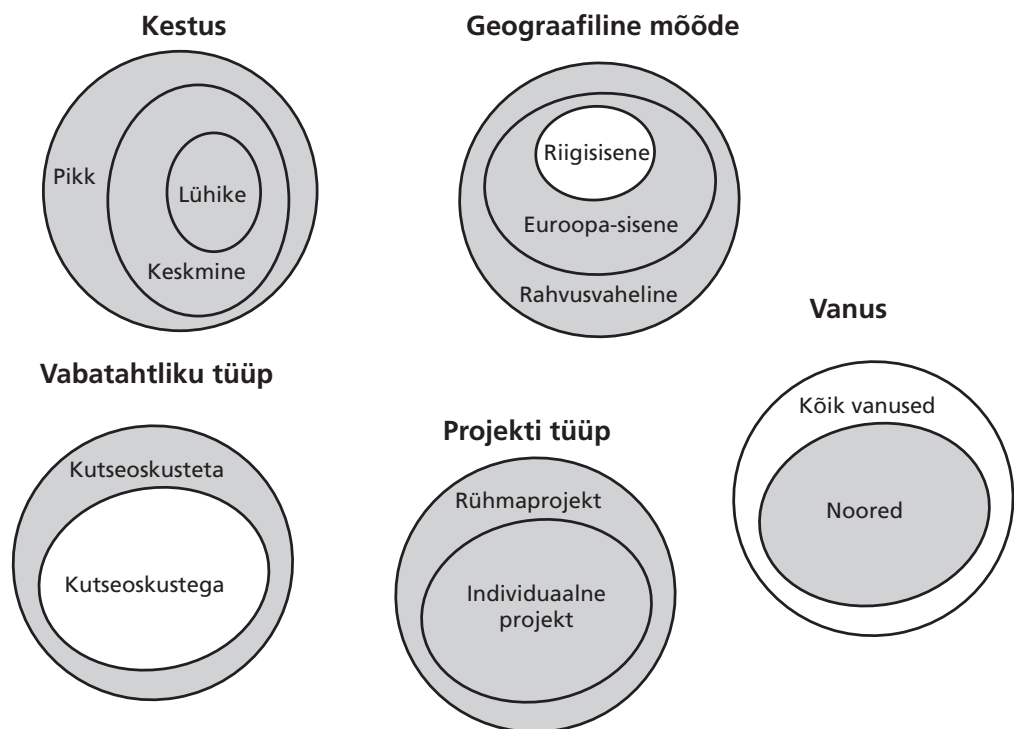
Töö sisust sõltuvalt töötavad vabatahtliku teenistuse organisatsioonid, kas kutse omandanud vabatahtlikega või nendega, kelle erioskused puuduvad. Organisatsioonid, mis eelistavad kutse omandanud vabatahtlikke (näiteks United Nations Volunteers (ÜRO Vabatahtlikud), kalduvad tegelema peamiselt täiskasvanutega, kes osalevad pikaajalistes projektides. Noorte vabatahtlikule teenistusele keskenduvad organisatsioonid, nt Youth Action for Peace (Noored Rahu Nimel) või International Cultural Youth Exchange (Rahvusvaheline Kultuurialane Noortevahetus) on üldiselt avatud konkreetsete kutseoskusteta

noortele. Enamgi veel – projektis osaledes kasutavad noored vabatahtlikku teenistust mingis valdkonnas oskuste ja kogemuste omandamise vahendina. Lisas 2 on loetletud vabatahtliku teenistuse organisatsioonid ja nende suunitlus.

Kokkuvõtteks: see käsiraamat käsitleb erineva kestusega rahvusvahelisi Euroopa vabatahtliku teenistuse projekte, mis tegelevad kutseoskusteta, peamiselt noorte vabatahtlikega alates 18. eluaastast. Noored võib suunata teenistuskohale, kas individuaalselt või rühmiti. Vajate ainult pisut kujutlusvõimet: käesolevas käsiraamatus pakutavaid vahendeid saab kohandada ka teie vabatahtliku teenistuse tüübile.

Peatükis 1.5 „Mõni näide töövaldkondadest“ on esitatud terve hulk konkreetseid näiteid, mis aitavad saada parema ülevaate võimalike projektide ulatusest.

Vabatahtliku teenistuse dimensioonid





1.3 Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse taust

Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse programmid ei eksisteeri vaakumis. Tavaliselt on neil pikk ajalugu ning nad on tekkinud, et täita (noorte) inimeste ja ühiskonna kui teraviku vajadusi. Seepärast heidame kiire pilgu RVT programmide ajaloole ning suhetele nende programmide ja sotsiaalhoolekandesüsteemi vahel.

1.3.1 Natuke ajaloost

Algus

Esne, Prantsusmaa, 1920: rühm noori erinevatest Euroopa riikidest tuli kokku, et aidata taastada Esimeses maailmasõjas hävitatud hooneid. Selle, esimese rahvusvahelise vabatahtliku töölaagri algatus tuli Šveitsi patsifistilt Pierre Cérésolé'ilt. Ta oli veendunud, et rahvusvahelise rühma pingutused puudust kannatavate inimeste abistamiseks võimaldavad inimlikkusega ületada sõja tekitatud sügava lõhe ning võimaldavad liikuda rahu ja mõistmise suunas. See töölaager tähistab selle ajastu algust, mil eraorganisatsioonid hakkasid looma rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse programme. Nendes programmides osalemine oli rangelt vabatahtlik, need olid avatud mõlema soo esindajatele, neis valitses koostööõhkkond, neis oli ruumi isiksuse arenguks jne.

Samal ajal püüdis enamik Euroopa valitsusi töötada välja noorte meeste kohustusliku teenistuse programme. Põhjus oli lihtne – sõja järgsed rahulepingud keelasid kohustusliku sõjaväeteenistuse, kuid valitsused soovisid siiski kasvatada oma noori mehi rahvuslike väärtuste osas ja tugevdada nende rahvuslikku identiteeti. Rahvusvahelise vastuseisu tõttu ei suutnud aga ükski Euroopa riik niisugust programmi ellu rakendada.

Praeguseni läbib kogu noorte teenistusprogrammide ajalugu punase joonena valitsus- ja eraorganisatsioonide ning vabatahtlike ja kohustuslike programmide vahelise vastaseisu pinge.

1920–1945: noorte teenistusprogrammid sõjaliste konfliktide kontekstis

Neli kohutavat Esimese maailmasõja aastat jätsid Euroopa varemetsesse ja inimesed meeletusse. Arvati, et noorte inimeste rahvusvahelised kokkusaamised ühiskondliku töö tegemiseks ühendavad neid ja loovad sõprussidemeid ning aitavad seega vältida konfliktide tekkimist tulevikus. Peamiselt niisuguse veendumuse tõttu käivitasid mitmed organisatsioonid (peamiselt religioossed) rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse programme. Kolm neist eksisteerivad veel tänagi: Service Civil International, Youth Action For Peace ja Internationaler Versöhnungsbund.

Need kolm organisatsiooni olid oma aja kohta küllaltki revolutsioonilised – mitte niivõrd eesmärkide, kuivõrd põhimõtete poolest. Nende tegevus oli avatud mõlema soo esindajatele (ajal, mil naised ikka veel oma põhiõiguste eest võitlesid) ning oma töölaagrites vältisid nad sõjalist drilli. Nad olid veendunud, et noored peavad nende tegevuses osalema vabatahtlikult, ja see põhimõte kehtib tänapäevani.

1929. aasta kriisile järgnenud 1930. aastate alguse suur majanduslangus pani riikide valitsused mängima mõttega kasutada ulatuslikke noorte teenistusprogramme (noorte) tööpuuduse vähendamise abinõuna. Tolleaegse valitsuse korraldatud programmi tuntuim näide oli Freiwillige Arbeitsdienst (Vabatahtlik Tööteenistus) Saksamaal. 1931. aastal käivitatud programm võimaldas alla 25 aastastel noortel töötutel osaleda kuni 20 nädalat vabatahtlikus teenistuses, peamiselt noorsoo- ja sotsiaaltöö alal. Programm laienes peatselt, valitsus oli sellesse järjest enam kaasatud ning kehtestas rangemad reeglid ja määrused. Kui võimule pääses natsionaalsotsialistlik partei, muutus Reichsarbeitsdienst (Reichi tööteenistus) kõigile noortele inimestele kohustuslikuks. Töö sisu muutus tihti konkreetsetest sõjast tingitud vajadustest tulenevalt.

Pärast 1945: aeglane üleminek tsiviilühiskonda

1945. aastal oli olukord puudust kannatavate inimeste, taastamistöde, rahvastevaheliste suhete taasloomise jm poolest väga sarnane 27 aasta taguse ajaga. Erinevus seisnes siiski selles, et tsiviilühiskond sai toetuda





varasematele kogemustele ning seega kiiremini arvukaid RVT programme käivitada. Vahetult pärast sõda keskendus enamik niisuguseid programme taastamistöõdele, kuid 1950. aastate teisel poolel hakkasid paljud organisatsioonid uusi tegevusvaldkondi otsima. Peatselt ilmnes, et sotsiaalhoolekandes – nt haiglates, hooldekodudes, laste- ja noortekeskustes – valitses abi järele suur nõudlus. Hiljem, 1968. aasta üliõpilasprotestide ja demonstratsioonidega seoses hakati peaaegu kõigis vabatahtliku teenistusega tegelevates vabaihendustes ajama poliitilist joont. Töölaagrites hakati pidama loenguid ja diskussioone ning tehti koostööd näiteks tuumaenergiavastaste liikumiste või rahualgatustega.

Pärast mõnda aastat, mil enamik Euroopa riike oli täielikult hõivatud taastamistöõdega, hakati taas arutlema kohustusliku sõjaväeteenistuse üle. 1955. aastaks oli enamik Euroopa riike arenevast külmast sõjast (NSV Liidu ja USA vahel) tulenevalt kohustusliku ajateenistuse taastanud. Sõjaväeteenistusele tõsiselt vastu olevatele noorterühmadele vastu tulles töötas enamik Lääne-Euroopa valitsusi välja alternatiivse, ühiskondlikult kasuliku tsiviilteenistuse idee. Enamikus riikides olid ühiskonnakasuliku teenistuse tingimused sõjaväeteenistusest siiski ebasoodsamad: see vältas kauem, sisaldas rohkem töötunde, sai vähem finantstoetust jne. Esimeses sõjajärgses põlvkonnas (pärast 1968. aastat) oli süümelistel kaalutlustel sõjaväeteenistusest keeldujate hulk niivõrd suur, et sotsiaalhooldussektor muutus järk-järgult nendest sõltuvaks. Siit tulenevad ka probleemid, mis tekivad kohustusliku ajateenistuse lõpetamisest ja kutselise sõjaväe loomisest (vt ptk 1.3.2 „Käimasolevad arutelud“).

Riigiüleste institutsioonide ja organisatsioonide roll

UNESCO oli esimene riigiülene organisatsioon, mis mängis RVT vallas aktiivset rolli. 1948. aastal asutas UNESCO Rahvusvahelise Vabatahtliku Teenistuse Koordineerimise Komitee (CCIVS – Co-ordinating Committee of International Voluntary Service). Algusest peale toimus CCIVS kõigi RVT-ga tegelevate vabaihenduste katusorganisatsioonina. CCIVSi eesmärk on võimaldada liikmesorganisatsioonidel kogemusi vahetada, võidelda RVT programmidele välja paremad tingimused ja edastada nende võimaluste kohta teavet.

Kaks olulist Euroopa institutsiooni, Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjon hakkasid selles vallas tegutsema 1990. aastatel. Euroopa Nõukogu kaasatuse põhieesmärk on innustada selle liikmesriike looma noorte vabatahtlike liikumisele soodsamaid (õiguslikke) tingimusi ning kaotada liikumisvabadust tõkestavad asjaolud. 2000. aasta märtsis võttis Euroopa Nõukogu vastu Euroopa konventsiooni riikidevahelise noorte pikaajalise vabatahtliku teenistuse edendamise kohta, mis sätestas selle valdkonna minimaalsed kvaliteedistandardid.

1990. algusest on Euroopa Komisjon rahastanud noorte rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projekte programmi Euroopa Noored raames. 1996. aastal algatasid nad programmi Euroopa Vabatahtlik Teenistus (EVT), mis toetab rahaliselt eelkõige noorte (18–25-aastaste) pikaajalise vabatahtliku teenistuse projekte Euroopa Liidu liikmesriikides. Alates 2000. aastast pakub see vabatahtliku teenistuse võimalusi ka Euroopa Liiduga liituda

Koolitussoovitused

Pikaajaliseks välismaal korraldatavaks vabatahtlikuks teenistuseks ettevalmistaval kursusel oleks vabatahtlikel väga kasulik pisut ajalugu uurida. Neile võiks teha ülesandeks koguda teavet alljärgnevate küsimuste kohta.

- Millised noorte vabatahtliku teenistuse programmid on olemas sinu kodumaal? Kui kaua need on olemas olnud?
- Kes ja miks on need programmid loonud?
- Millised programmid olid olemas varem, kuid on nüüdseks lõppenud?
- Miks nad lõppesid?
- Milline oli valitsuste roll RVT osas varem ja milline on see nüüd?

Kui vabatahtlikud tulevad taas kokku ettevalmistavale nädalalõpukoolitusele, peaksid nad esitama plakatil (või mingil muul looval viisil) lühikokkuvõtte oma uurimistööst. Nad võiksid kogutud materjali rühmades uurida ja arutada, mis tundub neile üllatav või huvipakkuv.

Niisugune ülesanne annab vabatahtlikele ülevaate rollist, mis on nimetatud programmidel üldises poliitilises kontekstis. Niisugune teadlikkus aitab vabatahtlikul välisriigis viibides arendada mõistvust kultuurierinevuste suhtes.



soovivates riikides ja nende kodanikele (vt ptk 2.3.2 „Rahastajad ja rahastamisvõimalused“).

Lõpetuseks tuleks siinkohal nimetada Vabatahtliku Teenistuse Organisatsioonide Assotsiatsiooni (Association of Voluntary Service Organisations), mis on selles vallas tegutsevate rahvusvaheliste vabauhenduste peamine katusorganisatsioon. 1989. aastal asutasid mõned tähtsamad rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse vabauhendid juhtrühma, et osutada ning kirjeldada riiklikul ja rahvusvahelisel tasandil rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse teel seisvaid takistusi ning teha koostööd nende takistuste kõrvaldamise osas. Andmed kõigi nimetatud organisatsioonide kohta on esitatud lisas 2.

1.3.2 Käimasolevad arutelud

Lääne-Euroopa riikides diskuteeritakse praegu vabatahtliku töö üle peamiselt kahest vaatevinklist. Ühelt poolt arutletakse vabatahtlike rolli üle sotsiaalhoolekandes, mille eest tavaliselt kannab hoolt valitsus. Teiseks valitsevad vabatahtliku töö ja tööturu vahel keerulised suhted. Soovime selle käsiraamatu piiratud lehekülgedel teavitada vabatahtliku teenistusega seotud inimesi niisugustest poliitilistest aruteludest ja nende inimeste võimalikust rollis kõnealustes diskussioonides.

Vabatahtlike roll sotsiaalhoolekandes

Kohustusliku ajateenistuse kaotamise tõttu seisid mitmed riigid (nt Suurbritannia, Prantsusmaa ja Belgia) silmitsi küsimusega, kuidas kompenseerida sotsiaalhoolekandele varasematel aegadel arvuka hulga sõjaväeteenistusest keeldujate vähenemist. Diskussioonis oli keskne küsimus, kas valitsus peaks sotsiaalhoolekandesüsteemis valitseva inimressursi vähesuse probleemi lahendamiseks looma noortele mõeldud vabatahtlike või isegi kohustuslike ühiskonnakasuliku teenistuse programme.

Vabatahtliku teenistuse programmid toetavad sotsiaalhoolekandesüsteemi toimimist, hoolimata sellest, et algselt ei olnud see nii mõeldud. Kui kogu vabatahtlike tööpanus kokku arvestada ja teisendada majanduslikuks väärtuseks, oleks tulemus märkimisväärselt suur. Valitsused sõltuvad sotsiaalhoolekandesüsteemide osas suuresti vabatahtlikest.

Poliitilised arutelud näitavad, et soov rahastada kogu sotsiaalhoolekandesüsteemis vajaminevat tööjõuresurssi on suhteliselt piiratud. Sellepärast valitsused mõistavadki, et neil on vaja aktiivseid kodanikke, kes on valmis pühendama ühiskonnale oma aega, energiat ja ressursse.

Selle kohta on hea näide Suurbritannia, kuni Thatcheri ajastul ekspluateris valitsus vabatahtlikkuse traditsiooni ja vähendas drastiliselt sotsiaalhoolekandetöötajate arvu. Tänapäeval tunnustab valitsus vägagi nii vabatahtlike programmide ja organisatsioonide panust kui ka nende hariduslikku väärtust vabatahtlikele. Aastal 2000 käivitati lausa suur riiklik vabatahtliku ühiskondliku töö programm Millennium Volunteers (Millenniumi Vabatahtlikud, www.millenniumvolunteers.gov.uk). Ka teistes riikides töötatakse välja sarnaseid valitsuse algatatud ühiskondliku teenistuse programme, kuigi ametiühingud väidavad, et vabatahtlik teenistus asendab tasulist tööd. See viib meid järgmise vaidlusaluse teemani.

Mõtisklemisküsimusi

Nii riiklike kui ka rahvusvaheliste noortele mõeldud vabatahtliku teenistuse programmide korraldaja peaks neist aruteludest teadlik olema. Püüdke leida vastused alljärgnevatele küsimustele, et oleksite kursis valitseva poliitilise olukorraga.

- Kas teie vabatahtlikud võivad hõivata makstud töökohti? Kas te olete vastuvõtva organisatsiooniga sõlminud asjaomaseid kirjalikke lepinguid?
- Kuhu tõmbate piiri, milliseid teenuseid võivad osutada vabatahtlikud ja mida võivad teha ainult palgatöötajad?
- Kas teie programmi eesmärkide hulka kuulub vabatahtlikele kutseoskuste andmine? Kuidas te seda järgite?
- Kas vabatahtlik teenistus toetab noorte tööturule lõimimist?
- Milline on valitsuse roll seoses eravabatahtlike teenistusprogrammidega?
- Kas on seadusi, mis seonduvad vabatahtliku tööga üldiselt või rahvusvahelise vabatahtliku teenistusega?



T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus



Vabatahtliku töö ja tööturu keerulised suhted

Noorte tööturule lõimimise kavad ja vabatahtliku teenistuse programmid on üksteisele kohati tõsised konkurendid. Sageli ei leia vabatahtliku teenistuse programmid piisavat tunnustust ning on silmitsi probleemiga, et

Võtke seisukoht ja tehke midagi

- Koguge teavet selle kohta, kas teie riigis arutletakse praegusajal kohustusliku sõjaväeteenistuse kaotamise üle.
- Kujundage oma kogemustest lähtuvalt välja seisukoht kõnealuse arutelu hetkeseisu kohta. Rääkige sellest oma organisatsiooni vabatahtlike ja personali liikmetega.
- Rääkige ka teiste, sh veidi teise valdkonda kuuluvate organisatsioonidega: teiste vabatahtliku teenistuse programme organiseerivate vabaühendustega, organisatsioonidega, mis tutvustavad võimalusi süümelistel kaalutlustel sõjaväeteenistusest keeldujatele, sotsiaalhoolekande teenuse pakkujatega jne.
- Looge väikesi võrgustikke – need aitavad teha lobitööd valitsuses, kui kavandamisel on mõni RVT-d või vabatahtlikku tööd üldiselt mõjutav seadus.

peaaegu üheski riigis vabatahtlikke kui sellist ametlikult ei eksisteeri: inimene kas töötab või omandab haridust.

Sellest tulenevalt on vabatahtlike staatus väga kõikumine (näiteks maksude või tervisekindlustuse osas). Mitmed organisatsioonid ja riigid avaldavad survet vabatahtlike staatuse seadustamiseks. Näiteks Saksamaal antakse õiguslik staatus neile vabatahtlikele, kes läbivad vabatahtlikku sotsiaalaastat (Freiwillige Soziale Jahr) või osalevad Euroopa Vabatahtliku Teenistuse töös.

1.4 Rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses osalemise põhjused

Kas oled idealist või pragmaatik?

Erinevate inimeste ja organisatsioonide arvamused lahknevad hüvede osas, mida rahvusvaheline vabatahtlik teenistus annab ühiskonnale tervikuna ja eeskätt vabatahtlikele endile. Mõni organisatsioon peab RVT-d tolerantsuse kasvatamise, kultuuridevahelise õppimise, sotsiaalse ja kultuurilise progressi ning kohalike kogukondade üldise arengu

Küsimustik: miks te seda teete?

Märkige tärnikesega, mil määral olete nõus vastusevariantidega „Ei ole nõus“ (vasakul) ja „Olen nõus“ (paremal).

Skaala C-E	Ei ole nõus	Olen nõus
Vabatahtlik teenistus on loodud abivajajate aitamiseks.	<input type="radio"/> 1 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 5	
Vabatahtlikus teenistuses osalemine on poliitiline avaldus ühiskonna kohta – see näitab ühiskonna vajakajäämisi (sotsiaalhooldus jne).	<input type="radio"/> 1 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 5	
Vabatahtlik teenistus on hea ettevalmistus parema töökohta saamiseks.	<input type="radio"/> 5 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 1	
Vabatahtlik teenistus on altruistlik elufilosoofia.	<input type="radio"/> 1 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 5	
Vabatahtlikes projektides osalemine jätab elulookirjelduses hea mulje.	<input type="radio"/> 5 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 1	
Skaala O-P	Ei ole nõus	Olen nõus
Vabatahtlikud on projekti jaoks eriti motiveeritud töökäed.	<input type="radio"/> 1 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 5	
Oluline on, et vabatahtlikud vabatahtliku teenistuse ajal midagi uut õpiksid.	<input type="radio"/> 5 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 1	
Vabatahtlikus teenistuses kõige tähtsam roll vabatahtlikel endil.	<input type="radio"/> 5 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 1	
Vaatamata vabatahtlikusele, peavad nad ikkagi head ja tõhusat tööd tegema.	<input type="radio"/> 1 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 5	
Vabatahtlik teenistus peaks andma vabatahtlikele rikastavaid kogemusi.	<input type="radio"/> 5 – <input type="radio"/> 4 – <input type="radio"/> 3 – <input type="radio"/> 2 – <input type="radio"/> 1	
Punkte kokku:		

Lugege saadud punktid kokku. Kui tulemus on üle 40 punkti, olete ilmselt idealist, kui saite alla 20 punkti, olete ilmselt pragmaatik. Alljärgnevalt neist organisatsioonitüpidest pikemalt.



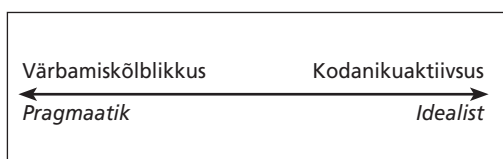
võimaluseks. Teised organisatsioonid aga näevad RVT-s ettevõtmist, mis võimaldab probleemse taustaga noortel arendada isiklikke võimeid, omandada oskusi ja mõnikord isegi ühiskonda taastloimuda.

Te peate teadma, miks teie organisatsioon soovib kaasata inim- ja finantsressursse RVT ellurakendamisel seetõttu, et projekti, mille olemasolul puudub alus, on edu kriteeriumidest lähtuvalt väga raske hinnata, aga loomulikult ka seetõttu, et see seondub otseselt teie üldise missiooniga. Seepärast palume vastata alljärgnevale küsimustikule.

Järgnevalt kirjeldatud tüübid käsitlevad äärmusi erinevates dimensioonides. Enamik organisatsioone on segu mõlemast.

Võite oma organisatsiooni proovile panna ja vaadata, kas kõik mõistavad vabatahtlikus teenistuses osalemise põhjuseid sarnaselt.

Skaala E–C värbamiskõlblikkus vs kodanikuaktiivsus



• Idealistid

Niisugustes organisatsioonides on rõhk asetatud kodanikuaktiivsusele kui rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse korraldamise alusele. Kodanikuaktiivsust mõistetakse siin kui isikute aktiivset osalemist ühiskondlikus elus, pühendumist mitte ainult teistele, vaid ka ühiskonnale tervikuna. Väga altruistlike vaadetega organisatsioonid väidavad, et rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projektide elluviimise peapõhjus on võimaldada noortel inimestel pühendada oma vaba aega kaaskodanike ja ühiskonna hüvanguks ning täita sel moel oma kodanikukohust.

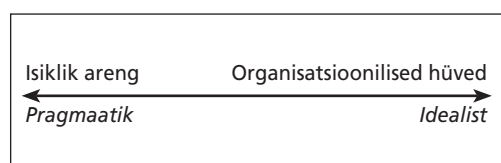
• Pragmatikud

Skaala teise otsa jäävad need, kes asetavad rõhu värbamiskõlblikkusele, viidates isiku potentsiaalile leida tööd. See on seotud inimeste omaduste ja oskuste kogumiga, mis võimaldavad neil teha mingil alal karjääri või saada teatav töökoht.

Organisatsioonid, mis on seisukohal, et kui noored inimesed soovivad elus edu saavu-

tada, tuleb nad muuta tööturule kõlblikuks, peavad rahvusvahelist vabatahtlikku teenistust vahendiks noorte oskuste sellesuunaliseks arendamiseks. Nad ei värba noori rahvusvahelisse vabatahtlikku teenistusse mitte niivõrd ühiskonna hüvanguks, vaid noorte oskuste parandamiseks ja töö leidmise hõlbustamiseks.

Skaala P–O isiklik areng vs organisatsioonilised hüved



• Idealistid

Niisugused organisatsioonid tegelevad rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse korraldamisega, kuna näevad vabatahtlikes olulist inimressurssi nende ülesannete täitmisel, ja pakuvad oma kliendirühmadele eriteenuseid. Nad pööravad tähelepanu rahulolule ja tegevuse tulemusele ning sellele, kuidas vabatahtlikud saaksid teenistuse rikastamisele ja arendamisele kaasa aidata. Nad ei näe rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse korraldamises mingit mõtet, kui organisatsioon sellest otsest kasu ei saa.

• Pragmatikud

Sellised organisatsioonid peavad vabatahtlike oma tähelepanu ja tegevuse keskpunktiks. Nad ei hooli mõjust kohalikule kogukonnale, kuna peavad seda puhtalt teoreetiliseks ülesandeks, ja otsustavad seega koondada oma jõupingutused vabatahtlikele, aidates neil saada uusi isiklikke kogemusi, laiendada oma silmapiiri ning selle protsessi käigus iseend paremini tundma õppida ja isiksusena areneda.

Organisatsioonid, mis on rõhu asetanud kodanikuaktiivsusele, kalduvad samuti nägema rahvusvahelist vabatahtlikku teenistust eeskätt seoses hüvedega, mida see organisatsioonile võib tuua. Ka need, kelle üks juhtpõhimõtteid on värbamiskõlblikkus, rõhutavad pigem rahvusvahelisest vabatahtlikust teenistusest saadavat isiklikku kasu. Need vastandlikud seisukohad paiknevad skaala erinevates otstes ning kõik nende kahe äärmuse vahele jäävad positsioonid on võimalikud. Praktikas peab iga organisatsioon leidma sobiva tasa-



kaalu ühiskonnale või organisatsioonile ja vabatahtlikule osaks saavate hüvede vahel. Ükski neist mõõdetest ei pea teisi täielikult välistama. Tegelikult on projekti võimaliku edu aluseks mõlema kombineerimine. Vabatahtliku rahulolu omandatud kogemuste ja oskuste üle ei ole täielik ilma tundeta, et ta on andnud tõhusa panuse projekti, mis on kasulik kohalikule kogukonnale.

1.5 Mõni näide töövaldkondadest

Mine inimeste juurde, ela koos nendega, armasta neid, õpi nendelt. Alusta sellest, mida nad teavad, ehita sellest, mida neil on, ja tööta parimate juhtidega. Tee kõike nii, et töö valmides saaksid inimesed öelda: „Me tegime seda ise.“ (Lao Tzu, 700 eKr)

Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse töövaldkonnad võivad olla väga mitmekesised. Käesolevas peatükis püüamegi anda ülevaate erinevatest tegevusaladest. Paljude projektide liigitamine on keerukas, kuna nad kuuluvad ühtaegu mitmesse valdkonda.

Siiski on kõigil vabatahtliku teenistuse projektidel teatud ühisjooned: erinevate kultuuritaustadega inimeste vahetumine ja kohtumine, koos elamine ning argikohustuste jagamine. Eesmärgiks pole mitte õpetada neid inimesi, kellega koos töötatakse, vaid arendada ühiselt oskusi, vahetada kogemusi, koos elada ja areneda. Isegi ilma eriteadmisteta teatud valdkonnas suudavad kõik koos kogunud projektijuhi abiga hämmastavaid tulemusi saavutada. Vabatahtlike tegevus täiendab sageli professionaalide igapäevatööd, ilma nende kohustusi ära võtmata.

Sotsiaalprojektid

Sotsiaalprojektides töötavad vabatahtlikud raskustes olevate inimestega. Projekti sihtühmeks võivad olla pagulased, vähemused, lapsed, vanurid või erivajadustega noored. Vabatahtlikud võivad näiteks korraldada vaestes linnaosades elavatele lastele mänguprogramme, juhtida vanurite loovtegevust jne. Tihtipeale kasutatakse niisuguste sihtühmade puhul tegevuse arendamise vahendina kunsti. Teised projektid keskenduvad konkreetsemale valdkonnale (näiteks keskkond, kultuuripärand jm), kuid hõlmavad eri-

Pisut inspiratsiooni projektist Raval Pluricultural

SCI-Catalunya projekti Raval Pluricultural eesmärk on võimaldada Barcelona vaese immigrantide linnaosa, Ravali erinevatel kogukondadel koos elada. Igal aastal töötavad rahvusvahelised vabatahtlikud töölaagris koos immigrandiperedest pärit noorukitega, kes veedavad oma vaba aja selleks mõeldud keskustes (*Casalia*). Rahvusvaheline keskkond hõlbustab protsessi, mis tõstab noorukite teadlikkust omaenese identiteedist. Ühtlasi õpetatakse neid austama teiste erinevusi ja mitmekultuurilisuse rikkust. Suvel korraldatavate töölaagrite vahepeal leiavad kohalike vabatahtlike abil aset mitmed seda tööd täiendavad tegevused, sh näiteks noorukite immigratsiooniteemaliste joonistuste näitus, mis oli väljas mitmel pool Barcelonas. Näituse eesmärk oli äratada huvi nende vanemates ja kaasaatada järk-järgult kooselu edendamise protsessi arutelude ning teiste vanemate ja kohalike elanikega kohtumiste kaudu. Niisugused tegevused aitasid luua ka uusi sidemeid mitmete kohalike institutsioonidega. Institutsioonide ja vabaühenduste partnerlust vaadeldakse kui konfliktide lahendamise võimalust niisugustes linnaosades, kus klassikaline politseikontrolli meetod ei ole enam asjakohane.

Kontakt: SCI Catalunya
sci@pangea.org
<http://www.pangea.org/sci>

vajadustega osalejaid (vt ptk 6.1 „Vabatahtlik teenistus erivajadustega noortele“).

Keskkonnaprojektid

Paljud organisatsioonid tegelevad looduskeskkonna kaitsmisega, luues biotoope, istutades puid, puhastades jõgesid ja merd või rajades kaitsealusesse keskkonda õpperadasi. Keskkonnaprojektid võivad olla suunatud ka jäätmete tekkimise vähendamisele ja loovale taaskasutusele. Projektid tõstavad nii osalejate, kohaliku elanikkonna kui ka kaitseala külastajate teadlikkust neid ümbritseva looduse rikkusest ning vajadusest seda kaitsta.



Pisut inspiratsiooni Legambientest

Itaalia organisatsioon Legambiente, mis organiseerib peamiselt keskkonnaga seotud vabatahtlikku tööd, korraldab igal aastal keskkonnateadlikkuse parandamise päeva. Näiteks 2001. aastal puhastas 400 000 Itaalia vabatahtlikku valitud randu, võideldes ühiselt Vahemere ja selle ümbruse jätkuva saastumise vastu ning edendades keskkonnateadlikkust. 150 paigas oli veealuse puhastamise aktsioonidesse kaasatud ka umbes 3000 vabatahtlikku tuukrit. Kohalikud Euroopa Vabatahtliku Teenistuse liikmed osalesid ettevõtmises oma töö raames. Aastate jooksul on paljud kohalikud omavalitsused organisatsiooni näitest innustunult selle päevaga seotud kohustused enda peale võtnud.

Kontakt:
legambiente.vol@tiscalinet.it
www.legambiente.com

Haridusprojektid ja kutseõpe

Kõik projektid on olemuselt teataval määral harivad. Haridusprojektid on mõeldud mõne oskuse levitamiseks või teadlikkuse tõstmiseks konkreetses küsimustes (nt tervis, rassism) kindlas toetuse saajate rühmas. Haridusprojektidel on oluline roll eeskätt arenguriikides. Sageli töötavad rahvusvahelised vabatahtlikud neis projektides koos kohalikega, kes tunnevad kohalike vajadusi, näiteks koos kohalike põhihariduse õpetajatega kirja- või arvutusoskust edendavate programmide juures. Vabatahtlikud rajavad raamatukogusid või koostavad õppematerjale. Kuigi mõni neist programmist vajab pisut konkreetsema suunitlusega vabatahtlikke, on ka kollegiaalse lähenemisega, toetuse saajatega võrdsel tasemel, nn noortelt noortele haridusprogramme (näiteks keraamikaõpikojad, põllumajandusoskuste levitamine jne). Niisuguste projektide tulemist võib saada lisisissetuleku allikas.

Pisut inspiratsiooni projektist ABC Carlitosega

Selle Hondurase kogukonnapõhise haridusprojekti siht on ludoteekide (mängukogude) loomine, kuna puudub alternatiivne õpetamis- ja õppemeetod. Keskused luuakse Euroopa vabatahtlike abiga, kes osalevad ka keskustele raha kogumise üritustel. Mõned ludoteegid asuvad koolides, teised on seotud kohalike omavalitsustega. Keskuste tegevus ja edu sõltub suuresti vabatahtlike pühendumisest ja püüdlustest.

Kontakt:
ICYE: icye@icye.org www.icye.org

Erakorraline tegevus, ennetus- ja taastamistööd

Mõni organisatsioon on spetsialiseerunud sekkumisele pärast inimeste ja looduse tekitatud katastroofe. Nad töötavad tavaliselt kohalike ootel vabatahtlikega, kes teavad, mida ette võtta, ja on sageli saanud vajaliku väljaõppe. Lühiajaliselt projektis osalevad rahvusvahelised vabatahtlikud saavad anda oma panuse katastroofide vältimisega seonduvas tegevuses või vahetult pärast päästeeksperte, kui piirkond on suhteliselt ohutu ja vajadus abikäte järele suur. Niisuguste projektide hulka kuuluvad näiteks metsatulekahjude järelevalve kuival aastaajal, avalike hoonete taastamine pärast konfliktiolukorda, teavituskampaaniad looduskatastroofide ohupiirkondades ning abistamine ohvrite toidu, hügieeni ja psühholoogiliste põhivajaduste rahuldamisel.

Pisut inspiratsiooni Concordiast

Tormijärgne taastamistöö. Pärast 1999. aasta laastavat tormi on Prantsuse organisatsioon Concordia korraldanud mitmeid projekte ja töölaagreid rahvusparkide puhastamiseks ja riigi infrastruktuuri taastamiseks. Pärast ohtliku olukorra kontrolli alla saamist töötasid vabatahtlikud rahvuspargitöötajate juhtimisel.

Kontakt:
concordia@wanadoo.fr
www.concordia-association.org



Maaelu areng ja renoveerimine

Paljud maapiirkonnad, eriti vähem arenenud riikides, kannatavad infrastruktuuride vähesuse all. Vabatahtlikud aitavad olukorda leevendada: nad ehitavad lihtsaid käimlaid haiguste leviku vältimiseks ja kaevavad puhta joogivee saamiseks kaeve või rajavad koole. Maapiirkondade projektidega kaasneb sageli mingit laadi teavitustöö. Tööstusriikides on levinud ka renoveerimisprojektid. Niisugused projektid tegelevad enamasti lagunenu üldkasutatavate hoonete taastamisega. Rahvusvaheliste vabatahtlike rühmad teevad koos kooliõpilastega koolides seinamaalinguid, parandavad lõhutud mööblit või rajavad spordiväljakuid.

Pisut inspiratsiooni UNA Exchange'ilt

Alates 1995. aastast on UNA Exchange korraldanud üle saja töölaagri Carmarthenshire'is, majandusraskustes ja rahvastiku vähenemise all kannatavas maapiirkonnas Walesis, Suurbritannias. Nende projektide abil on loodud turistidele iidsete jalgradade (mida on kasutatud tööleminekuks, palverännakuteks, loomade ajamiseks) võrgustik koos teabetahtlitega, mis annavad ülevaate piirkonna ajaloolisest arengust. Sellel on mitmeti kasulik mõju: üldsuse juurdepääsu parandamine, turismi ja kohaliku majandustegevuse arendamine, teadlikkuse tõstmine kohaliku pärandi kohta ning nii inimese rajatud kui ka loodusliku keskkonna konserveerimine.

Kontakt:
unaexchange@btinterne.com
www.unaexchange.org

Rahu ja lepitustöö

Rahvusvahelise ja kultuuridevahelise vabatahtliku teenistuse projektid on suunatud dialoogi edendamisele ja konfliktide lahendamisele. Rahu ja lepituse saavutamisele keskendunud projektid kombineerivad sageli õppe- ja tööprojekte. Need toovad erineva taustaga inimesed kokku arutama inimõiguste ja rahukultuuri teemadel või lihtsalt jagama kogemusi oma erinevast igapäevaelust. Tööprojektina võivad nad ühiselt midagi ümber ehitada või renoveerida, tõestades koostöösutlikkust. Lihtsalt ajaolu, et mõnda aega elatakse koos ja jagatakse lihtsaid majapidamistoid, võib oluliselt suurendada projektis osalejate mõistmisvõimet.

Pisut inspiratsiooni Mostari kultuuridevahelisest festivalist MIFOC

Selle projekti viis ellu võrgustik, mis koosnes kahest Prantsuse ja üheksast kohalikust organisatsioonist. Projekt sai alguse kultuuridevahelise festivali korraldamisest ning toetub lisaks sellele ka Euroopa noortevahetustele ja kohalikule sotsiaaltegevusele kodanikuühiskonna rajamiseks. Prantsuse organisatsioonid korraldavad Prantsusmaa vabatahtlikele ka mitmeid teadlikkuse tõstmise üritusi, et teavitada üldsust selle piirkonna olukorrast.

Kontakt:
mostarinterculturalfestival@yahoo.com
www.kolaps.com

Kultuuripärandi säilitamine

Nii nagu hädaolukordadega seotud projektide puhulgi, nii töötavad ka kultuuriväärtuste säilitamise projektides vabatahtlikud sageli külg külje kõrval erialaasjatundjatega. Eriostusteta vabatahtlike kaasamine niisugustesse projektidesse soodustab lihtsate alalhoiutehnikate arendamist. Need projektid tõstavad nii osalejate kui ka kohalike elanike teadlikkust neid ümbritseva pärandvara väärtusest ja tähtsusest. Kultuuripärand tähistab nii materiaalselt (ajalooliste hoonete renoveerimine, arheoloogilised projektid jne) kui ka mittemateriaalselt (traditsiooniliste teadmiste ja käsitööskuste edasiandmine) pärandit.

Pisut inspiratsiooni organisatsioonilt Union Rempart

Prantsuse organisatsioon Union Rempart taastab igal aastal maailma erinevaist paigust pärit vabatahtlike abil ajaloomälestusmärke. Kultuuri- ja pedagoogilisele tegevusele koha loomiseks taastati Sémignani loss, kus hoitakse alal selle regiooni kunsti ja traditsioone, et neid iidseid teadmisi noortele edasi anda. Vabatahtlikud puhastasid ümbrust ja osalesid lossi vundamendi restaureerimisel.

Kontakt:
contact@rempart.com www.rempart.com

2. Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse kavandamine



T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus

2.1 Osalejad

Käesolevas käsiraamatus käsitleme RVT kolme peamist osalejat. Inimesed, kellela vabatahtlikku teenistust ei oleks olemas, on muidugi vabatahtlikud. Nad saavad teavet välismaal toimuva projekti kohta ning saatev organisatsioon teeb kõik vajaliku, et lähendada vabatahtlik rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projekti. Välismaal võetakse vabatahtlikud vastu kohalikku struktuuri, kus vabatahtlik töö toimub – seda nimetatakse vastuvõtva organisatsiooniks. Lühema või pikema aja pärast pöörduvad vabatahtlikud taas kodumaale tagasi ja eeldatavasti kasutavad välismaal omandatud kogemusi.

2.1.1 Vabatahtlikud

Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse võtmetegur on vabatahtlikud. Need on inimesed, kes pühendavad enda vaba tahte, energia, ideed ja aktiivse osaluse mingile kindlale projektile. Sõltuvalt RVT eesmärkidest (vt ptk 1.4 „Rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses osalemise põhjused“) võib vabatahtlikke ja nende tööd käsitada kui vahendit puudust kannatava kogukonna aitamiseks. Samuti võib vabatahtlikes näha isikliku või professionaalse arengu objekti. Enamasti on vabatahtliku RVT-ga liitumise ajendites natuke mõlemat. Vabatahtliku teenistuse korraldajad peaks kontrollima, kas vabatahtlike motiivid ühtivad vabatahtlikele pakutavate võimalustega, kasutades näiteks ptk-s 1.4 esitatud küsimustikku rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse põhjuste kohta.

Seega võivad kõnealused vabatahtlikud olla tõeliselt altruistlikud tüübid, kes soovivad projekti kaudu aidata maailma muuta. Nad võivad olla ka noored, kes näevad välismaal toimuva projektiga liitumises soodsat võimalust omandada väärtuslikke oskusi, mida kasutada tulevikus edu saavutamiseks. Ühest küljest võivad vabatahtlikud olla otsusekindlad noored inimesed, kes teavad, mida nad

tahavad, ja leiavad kiirelt võimalusi elus edasiminekuks, kuid teisalt võib rahvusvaheline vabatahtlik teenistus olla noortele ja sotsiaaltöötajatele ka vahend, millega tõsta nende noorte enesehinnangut ja sotsiaalseid oskusi, kellega nad töötavad (vt ptk 6.1 „Vabatahtlik teenistus erivajadustega noortele“).

See võiksid olla ka sina...

2.1.2 Saatev organisatsioon

Noor inimene mõtleb rahvusvahelisse vabatahtlikku teenistusse minekust. Lihtsaim võimalus on võtta ühendust oma kodumaal asuva organisatsiooniga, millel kas on rahvusvahelised sidemed või mis võib need luua (vt ptk 3.1 „Projektile õigete partnerite leidmine“). Kohalik organisatsioon hoolitseb kõigi vajalike toimingute eest, mis kaasnevad vabatahtlike saatmisega partnerorganisatsiooni teises riigis (ja nende naasmisega). Seepärast nimetatakse seda kohalikku organit saatvaks organisatsiooniks.

Siiski ei ole alati RVT projektidesse kaasatud aktiivset saatvat organisatsiooni, mõnikord puudub saatev organisatsioon hoopiski. Mõned RVT organisatsioonid (näiteks United Nations Volunteers) soovivad vabatahtliku koha saamiseks pöörduda otse konkreetse projekti poole. See ei pruugi aga olla parim lahendus, sest siis peavad vabatahtlikud ise hoolitsema kõigi vajalike haldus-, organisatorsete ja kommunikatiivsete ettevalmistustoimingute eest, millega muidu tegeleks saatev organisatsioon. Algajale vabatahtlikule võib see olla liiga raske koorem. Sageli alahinnatakse saatva organisatsiooni rolli rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projekti juures ja ka organisatsioonid ise ei mõista, kui võrd suurel määral nad suudaksid projekti edule kaasa aidata.





Mõni ülesanne, mida saatev organisatsioon võiks kaaluda

- Saatev organisatsioon võiks RVT väärtusi propageerida. Nad võiksid levitada teavet noortele pakutava töö ja võimaluste kohta. See on hea reklaam nii organisatsioonile kui ka vabatahtlikule sektorile üldiselt, mis meelitaks vabatahtlike projektide juurde rohkem kandidaate.
- Saatev organisatsioon peaks arendama ja hoidma suhteid oma partnerite – vastuvõtivate organisatsioonidega – erinevates riikides, kus nende vabatahtlikud saaksid tööd teha (vt ptk 3.1 „Projektile õigete partnerite leidmine“). See nõuab korrapäraseid kontakte ja võimaluse korral kohtumisi või külastusi ning selleks tuleb luua tõhusad suhtluskanalid. Projektidele tuleks kasuks ka ühtse töökultuuri loomine ja üksteisemõistmise saavutamine rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse osas.
- Saatev organisatsioon peaks vabatahtlike värbamisprotsessis toimima filtrina, et vältida olukorda, mil projekti on sattunud osalema vajaliku küpsuse või hoiakuta inimesed, kes võivad projektile rohkem kahju kui kasu tuua (vt ptk 3.2 „Vabatahtlike värbamine ja valimine“). Loomulikult peab saatev organisatsioon koguma ka piisavalt teavet vastuvõtva organisatsiooni tingimuste kohta, et suuta oma ülesannet nõuetekohaselt täita.
- Saatev organisatsioon peab vastuvõtva organisatsiooniga läbirääkimisi ja lepib kokku kõigi vabatahtlikega seonduvates praktilistes küsimustes (näiteks majutus, toit, töö olemus, tööaeg, kindlustus ja ohutus, reisimisvõimalused, tasud, kas taskuraha antakse või mitte). Kui saatva organisatsiooni kehtestatud miinimumnõuded ei ole rahuldatud, on nad kohustatud projekti edasi lükkama, kuni on tehtud vajalikud parandused ja projekt vastab standarditele (vt ptk 3.1.2 „Kvaliteedinõuded“).
- Saatev organisatsioon kogub vajalikku teavet vabatahtliku teenistuse kohta välismaal ja edastab selle (potentsiaalsetele) vabatahtlikele ja huvitatud kolmandatele isikutele. See võib olla otseselt RVT-ga seotud teave (nt ülalnimetatud majutus, töö, toit jms), kuid võib seonduda ka vabatahtliku vajaduste või soovidega (juurdepääs ratastooliga, sportimisvõimalused jne).
- Saatva organisatsiooni kohustuste hulka kuulub vabatahtlike ettevalmistamine ning nende motivatsiooni ja RVT-ga seonduvate ootuste kontrollimine. Ettevalmistused peavad põhinema projekti nõudmistel, kuid ka vabatahtliku vajadustel. Vilets ettevalmistus või selle puudumine võib petta ootusi ja tekitada ohu, et vabatahtlikud lahkuvad projektist enne ettenähtud aega. Mida suurem on saatva ja vastuvõtva kogukonna kultuuride erinevus ning mida pikem välismaal viibimise aeg, seda rohkem ja põhjalikumalt ettevalmistust on vaja (vt ptk 3.3.1 „Vabatahtlike ettevalmistamine“).
- Pikaajalise vabatahtliku teenistuse puhul riigis, kus räägitakse teist keelt, oleks asjakohane ka keeleõpe, eriti juhul, kui vabatahtliku ülesanded nõuavad palju suhtlemist. Keeleõppe korraldamiseks interaktiivsel ja kultuuritundlikul meetodil tutvuge keeleõppemeetodite T-Kit käsiraamatuga.
- Probleemide korral on saatval organisatsioonil täita oluline roll sidepidajana vastuvõtva organisatsiooni ja vabatahtliku vahel (näiteks vahendajana konfliktide korral – vt ptk 4.4 „Konfliktiohjamine“) või vastuvõtva projekti ja vabatahtliku perekonna vahel (kriiside ja keelebarjääride korral – vt ptk 6.4 „Kriisiohjamine“). Igal juhul on oluline koostada erakorralisteks juhtudeks nimekiri vajalikest telefoninumbritest ja e-posti aadressidest.
- Saatev organisatsioon teavitab vastuvõtvat organisatsiooni vabatahtlike värbamise ja valimise protseduurist. Saatev organisatsioon peab vastuvõtva organisatsiooni viima kurssi ka sellega, milliseid ettevalmistusi nad on teinud, ning teavitama neid viivitamatult kõigist muutustest. On oluline, et saatev organisatsioon edastaks andmed vabatahtlike kohta (eriti erivajadustega vabatahtlike puhul) ja nende täpse reisisaate.





- Vabatahtlike naasmisel võiks saatev organisatsioon korraldada seminari või koosoleku hinnangu andmiseks, mis võimaldaks vabatahtlikel oma kogemused üle vaadata ja teiste vabatahtlikega teavet vahetada (vt ptk 5.1 „Hinnangu andmine”).
- Saatev organisatsioon võiks kaasata uusi kogemusi ja oskusi omandanud vabatahtlike oma tegevusse või anda soovitusi edasiseks tegevuseks pärast RVT-d (vt ptk 5.2 „Järeltegevus”).
- Saatev organisatsioon vajab finantsvahendeid vabatahtlike saatmiseks, rahvusvahelisteks kontaktideks, vabatahtlike ettevalmistamiseks ja järeltegevuseks pärast nende tagasipöördumist (vt ptk 2.3 „Rahastamine ja eelarve koostamine”).
- Iga projekti puhul tuleb anda eraldi hinnang kahe partnerorganisatsiooni koostööle.
- Nii lühi- kui ka pikaajaliste projektide puhul tuleb kogu projektiga seonduv tähtis teave (projekti toimikus) dokumenteerida.

Saatva organisatsiooni rolli võib täita iga mittetulundusühing. Nende tegevusvaldkonnad võivad olla väga mitmekesised: keskkonnaorganisatsioonidest noorteklubideni, meditsiinasutustest kohalike omavalitsusteni. See võib olla vabaihendus või valitsusorganisatsioon (kohaliku omavalitsuse juures jne). See võib olla rahvusvahelisse vabatahtliku teenistuse organisatsioonide võrgustikku kuuluv organisatsioon, mis pakub igal suvel vabatahtlikus teenistuses osalemise võimalusi, või väike kohalik organisatsioon, mis kohtus vastuvõtva organisatsiooniga juhuslikult ja saadab ainult ühe vabatahtliku kogu oma tegutsemisea jooksul.

See võiks olla ka teie organisatsioon ...

2.1.3 Vastuvõttev organisatsioon

Kui vabatahtlikud on teise riiki jõudnud, kannab nende eest hoolt nn vastuvõttev organisatsioon. Selline organisatsioon võtab vastu teistest riikidest saabuvaid vabatahtlike, et toetada nende tegevust kõikvõimalikes mittetulundustegevustes.

Vastuvõtavad organisatsioonid hoolitsevad vabatahtlike igapäevaelu ja töö eest RVT-s viibimise ajal ning on loodetavasti osalenud aktiivselt ka projekti ettevalmistamises.

Mõned ülesanded, mida vastuvõttev organisatsioon võiks kaaluda

- Vastuvõttev organisatsioon peab andma vabatahtlikele piisavat teavet nende uue elu ja töö kohta (saabumisel, kuid ehk ka enne). See vähendaks olulisel määral hirmu tundmatu ees, suurendaks vabatahtlike enesekindlust ning võimaldaks neil seada eesootavale realistlikumad ootused. Näiteks võiks vabatahtlikele anda tervituspaketi, mis sisaldaks praktilist teavet vastuvõtva organisatsiooni, kohaliku kogukonna, peatuspaiga, tehtava töö jm kohta.
- Vastuvõttev organisatsioon peaks korraldama vastuvõtu või saabumisejärgse koolituse (vt ptk 4.1 „Vastuvõtt ja saabumisejärgne koolitus”) või vajaduse korral pidevat erikoolitust neile määratud ülesannete täitmiseks. Eeskätt pikaajalise vabatahtliku projekti puhul oleks kasulik ka keeleõpe.
- Enamasti peab vastuvõttev organisatsioon vastutama ka vabatahtlike julgeoleku ja turvalisuse eest: tuleb veenduda, et vabatahtlikud töötaksid töökeskkonnas, mis sobib neile antud ülesannete täitmiseks. Samas võib vastuvõttev organisatsioon anda vabatahtlikule ainult teataval määral riskiga seonduvat tööd (näiteks ehitustööde puhul). Kasulik oleks töötada välja kriisiolukordade ohjamise strateegia, nagu on kirjeldatud ptk-s 6.4 „Kriisihjamine”.
- Vastuvõttev organisatsioon toetab vabatahtlike ega hoolitse nende eest mitte ainult tehtava



töö, vaid ka vaba aja osas (näiteks soovivad ekskursioone, inimesi, kellega kohtuda jne). Pikaajalise vabatahtliku teenistuse puhul oleks kasulik määrata vabatahtlikule koduigatsuse korral isiklik tugiisik, et hõlbustada tema sotsiaalselt lõimingut jne (vt ptk 4.3 „Vabatahtlike järjepidev toetamine“).

- Selleks, et kõik vabatahtlikku teenistusse kaasatud sellest maksimaalselt kasu saaksid, on kasulik regulaarse järelevalve- ja hindamissüsteemi olemasolu. Kui vastuvõttev organisatsioon hindab korrapäraselt vabatahtlike tööd, isiklikku elu jne, on võimalik projekti kohandada enne, kui asjad hakkavad allamäge minema. Sealjuures on abiks vabatahtlike tugiisikutelt ja teistelt projektis osalejatelt saadav teave (vt ptk 4.2.1 „Vabatahtliku motiveerimine“ ja ptk 5.1 „Hinnangu andmine“).
- RVT lõpuks valmistab vastuvõttev organisatsioon vabatahtlikule ette tunnistuse, milles kirjeldatakse üksikasjalikult tema tehtud tööd ja omandatud oskusi, soovituskirja juhendajalt või juhatajalt. See ei mõjub hästi enesekindlusele ja võib abistada vabatahtlikku ka edasiste sammude astumisel elus (vt ptk 5.3 „Tunnustamine ja tunnistuse väljastamine“).
- Vastuvõttev organisatsioon peab tagama endale rahastamise, mis on vajalik nendeks ülesanneteks, mille täitmist neilt oodatakse. Sinna hulka peaks kuuluma raha haldus- ja sidekuludeks, vabatahtlike ülesannete täitmiseks vajalike vahendite muretsemiseks, kindlustuseks, toidu ja majutuse tagamiseks, vahel ka taskurahaks. Ärge unustage eelarvesse arvestamast ka aega, mis töötajatel kulub vabatahtlike toetamisele (vt ptk 2.3 „Rahastamine ja eelarve koostamine“).

Vastuvõttev organisatsioon peab olema mittetulunduslik organisatsioon, mis võib tegutseda erinevatel aladel (uimastiennetus-töö või lastehooldus, noorte teabekeskused või looduskaitsealad jne). See võib olla vabaühendus või valitsusest sõltuv organisatsioon (kohaliku omavalitsuse juures jne). See võib olla rahvusvahelisse vabatahtliku teenistuse organisatsioonide võrgustikku kuuluv organisatsioon, mis pakub igal suvel vabatahtlikus teenistuses osalemise võimalusi, või väike kohalik organisatsioon, mis korraldab kogu oma tegutsemisaja jooksul vaid ühe töölaagri (vt ptk 1.5 „Mõni näide töövaldkondadest“).

See võiks olla ka teie organisatsioon

Mõnel juhul on võimalik, et vastuvõttev organisatsioon tegutseb ainult RVT-d koordineeriva organina. Koordineeriva struktuuri oma organisatsioon ei tegele vabatahtliku tööga, kuid nad tagavad erinevates organisatsioonides vabatahtlikele teenistuskohiti valdkonnas, millega seotud koostööd nad teevad. See tähendab, et üks niisugune organisatsioon võib vabatahtliku soovidest ja vajadustest lähtuvalt pakkuda mitmesugust tööd, ning üldiselt on sellisel organisatsioonil ka kogemusi oma võrgustiku erinevate organisatsioonide toetamisel.

Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projekti koordineerija

RVT-ga liituvatel organisatsioonidel on mitmeid vorme. Tavaliselt on neil kõigil siiski üks ühine joon – iga vabatahtliku teenistuse projekti juures on inimene/inimesed, kes võtab/võtavad endale koordineerija rolli, hoolimata sellest, et neid alati just nii ei nimetata. Projekti koordineerijaid mainitakse siin kui tähtsamaid asjaosalisi, kellela vabatahtlikku teenistust võib-olla olemaski poleks. Koordineerijad on RVT mootor, kuid sageli täidavad nad oma kolleegide seisukohtade, partnerorganisatsiooni ja vabatahtlike soovide vahendaja rolli. Selles käsiraamatus tahame pakkuda mõned nipid projekti koordineerijate töö hõlbustamiseks.

Projekti koordineerijal peaks kindlasti olema ülevaade tööst (vt ptk 2.2 „Projekti tsükkel“) ja sellega kaasnevatest hüvedest (vt ptk 1.4 „Rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses osalemise põhjused“). Kui koordineerijal on olemas realistlik ettekujutus projekti nii positiivsest kui ka võimalikust negatiivsest mõjust, on lihtsam veenda teisi RVT lisaväärtuses (vt ptk 3.3.2 „Saatva ja vastuvõtva organisatsiooni ettevalmistamine“). Üks koordineerijate raskemaid ülesandeid võib olla partnerite leidmine – selles osas võib abi olla ptk-st 3.1 „Projektile õigete partnerite leidmine“. Projekti koordineerija tööülesannete hulka võib mingil määral kuuluda ka vajalike vahendite kogumine ja eelarve koostamine, mida käsitletakse ptk-s 2.3 „Rahastamine ja



eelarve koostamine". Projekti koordineerija peaks leidma piisavalt vahendeid ja inspiratsiooni projekti koostamise ja juhtimise kohta projektijuhtimise T-Kit käsiraamatust.

Vastuvõtvast organisatsioonis täidab projekti koordineerija sageli ka vabatahtliku tugiisiku rolli isiklikes küsimustes, kultuuridevahelise õppimise edendamises või vabatahtliku vaba aja veetmise osas, nagu nimetatud ptk-s 4.3 „Vabatahtlike järjepidev toetamine“, seda isegi juhul, kui vabatahtliku töö juhendamiseks on võimalik värvata teisi isikuid. Vabatahtlik ei tohiks siiski olla tähelepanu keskpunktis, kuna tema teenistuskohas töötab koos vabatahtlikuga ka teisi inimesi, millest tuleneb ka vajadus hoolitseda vabatahtlikuga koos töötavate ja nende rahulolu tagavate personaliliikmete eest. Selle keeruka küsimusega tegeleb ptk 4.2.2 „Personali motiveerimine – unustatud“.

Ja äkki võiksid just sina olla projekti koordineerija!

Kui oled projekti koordineerija,

- loe hoolikalt läbi see ja võib-olla ka mõni muu T-Kit käsiraamat (projektijuhtimine, kultuuridevaheline õppimine, keeleõppemeetodid jne);
- ammuta värskeid ideid inimestelt ja organisatsioonidelt, kes on selle valdkonnaga varem tegele-
lenud. Pole mõtet ise uuesti jalgratast leiutama hakata;
- moodusta enda ümber rühm, kes aitaks sul projekti läbi mõelda, kel-
lega mõtteid vahetada ja kellelt tagasisidet saada jne – mida rohkem
päid, seda rohkem ideid;
- püüa vältida üksi tegutsemist: kaasa kolleege, sõpru jne. Mida rohkem
õlgu, seda kergem on koorem;
- jäta protsessidele toimumiseks aega ega anna alla. Tulemus on seda
väärt!

2.2 Projekti tsükkel

Ideest konkreetse plaanini

Palju häid projektiideid võid leida sealt, kust sa neid kõige vähem ootad: baaris, habet ajades, tualetis jne. Ideede kristalliseerumine ja tegelikkuseks saamine võtab aga aega. Nad vajavad hoolikat kavandamist ja head juhtimist. Projektijuhtimine on nagu tomatitaime sidumine pulga külge. Taim kasvab küll etteantud suunas, kuid kaldub siiski pisut vasakule või paremale. Vajaduste analüüs, arukalt seatud eesmärgid, läbimõeldud strateegia, hea partnerlus, ülesannete selge jaotumine, aja realistlik kavandamine ja hoolikas eelarve koostamine hoiavad teie tomatitaime lamandumast.

Projektijuhtimise T-Kit käsiraamatu kolmandas peatükis kirjeldatakse samm-sammult projektijuhtimise protsessi. Seepärast pöörame selles käsiraamatus tähelepanu ainult mõnele konkreetsele RVT-ga seonduvale teemale ja soovitame lisaks tutvuda projekti-juhtimise käsiraamatus esitatud vahenditega. Samuti võite küsida nõu organisatsioonidelt või inimestelt, kes on varem niisuguste projektidega tegele-
nud.

Näide elust ...

Et näidata erinevate vahendite rakendamist tegelikus elus, toome teile selles käsiraamatus näiteid ELKast erinevates faasides.

ELKA on Velho väikelinnas asuv noorteklubi. Kuna linn paikneb imekaunis mägi-
piirkonnas, on ELKA tegevus keskendunud loodusele ja keskkonnakaitsele. Viimastel aastatel on klubiliikmed näinud kõvasti vaeva metsaradade puhastamise ja korrashoidmisega, et neid radu saaks kasutada mägedes matkamiseks.

Siis tuli ühel aktiivsel liikmel, Susanil, mõte, kuidas jalgrajad leiaksid laiemat kasutust: teeviidad ja radade ääres paiknevad puhkealad muudaksid jalgrajad looduses matkajatele kättesaadavamaks ja ligitõmbavamaks. Teine mõte oli kasutada loodus- ja seiklusmatku noortegruppide tegevusena. Kuna ressursse nappis, arvas Susan, et vabatahtlikud oleks nende ideede ellurakendamiseks parim lahendus. Neljateistkümnepäevase töölaagriga saaks püsti panna teeviidad ja rajada radadeäärsed puhkealad ning kaks pikaajalist vabatahtlikku juhiksid rühmi läbi metsa ja oleksid seiklusürituste eestvedajad.





Idee ei eksisteeri kunagi omaette. Igal inimesel on selle kohta oma arvamus. Uuri välja, mida arvavad projektist teised. Kuna projektiidee ei tohiks ainult sulle rahuldust pakkuda, tuleb kindlaks teha, kas sinu soovitud järele on üldse vajadust. Seda nimetatakse vajaduste analüüsiks.

- Mida arvab projektist kohalik kogukond (naabrid, vanemad, poliitikud, teised noorteorganisatsioonid jt)?
- Mida arvavad projektist potentsiaalsed kasutajad (teie liikmed, kliendid, külalastajad, tulusaajad jt)?
- Mida arvab projektist teie organisatsioon (juhatuse, töötajad, vabatahtlikud jne)?
- Kas samalaadseid projekte juba eksisteerib? Kas te oleksite konkurendid või dubleeriksite nende tööd?
- ...?

Vajaduste analüüsile järgneb ressursside analüüs. Kui asjaosalised on projektiideega nõus, peaksite selgusele jõudma, kas on teil olemas kõik sellise projekti elluviimiseks vajalikud (praktilised, inim-, finants-) ressursid. Võiksite analüüsida enda organisatsiooni nõrku ja tugevaid külgi, et näha, kas teil on vajalikud vahendid olemas või tuleb neid juurde leida. Põhjalikum ülevaade välistest võimalustest ja ohtudest seoses rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses osalemisega

Näide elust...

Susan arutas oma mõtet mõne klubiliikme ja teiste noorsootöötajatega. Kuna esmased reaktsioonid olid positiivsed, otsustas ta esitada oma ettepaneku juhatuse koosolekul. Arvamusi oli mitmesuguseid, näiteks osa kohalolijaist arvas, et turismi arendamine Velhos, sh teeviitade paigaldamine ja puhkealade rajamine teeradade äärde, on linnavalitsuse asi. Seetõttu korraldati kohtumine linnavalitsusega ja arutati mõtet seal. Linnavalitsus nägi projekti hüvesid ja lubas ELKA-t töölaagri korraldamisel vajalike materjalidega toetada. Loodus- ja seiklusmatkade kasulikkuse osas saatis ELKA kirja kohalikele noorteorganisatsioonidele, et näha, kas nad oleksid neist huvitatud. Saadi kaksteist positiivset vastust. Seega otsustas ELKA, et need kaks projekti on kasulikud nii kohalikele kogukonnale kui ka klubi mainele.

võib aidata selgusele jõuda, kuidas jätkata ja võimalusi maksimaalselt kasutada, ning leida viise ohtude vältimiseks.

Projektiidee peab idanema ja arenema konkreetseks plaaniks või tegevuskavaks, mis on aga siiski ainult võimalus kuskile jõudmiseks. Seega on oluline enne tegutsema asumist püsitada endale eesmärgid, sest kes ei tea, mis on tema eesmärgid, ei saavuta neid kunagi.

Põhiküsimus on muidugi see, miks kulu- tada aega, raha ja jõudu rahvusvahelisele vabatahtlikule teenistusele. Mida saavutada tahame ja kas need eesmärgid vastavad kriteeriumile SMART (lühend ingliskeelsetest sõnadest *specific* (spetsiifilised), *measurable* (mõõdetavad), *achievable* (saavutatavad), *realistic* (realistlikud) ja *timed* (ajastatud) (vt ka projektijuhtimise T-Kit käsiraamatut)?

Enamasti moodustavad erinevad eesmärgid keeruka struktuuri. Segaduste vältimiseks tuleks kõik eesmärgid sõnastada selgelt ja jõuda ühisele arusaamale olulisimas. Eesmärgid võib isegi otsusena kirja panna (neid võidakse nõuda ka rahataotluses), et kõik järgiksid samu eesmärke.

Näide elust ...

Susan mõtles põhjalikult läbi töölaagri eesmärgid ja sihid ning kahe vabatahtliku teenistuskoha, kuna ta pidi oma ideid mitmel korral kolleegidele, juhatusele ja linnavalitsusele tutvustama.

Näiteks üks töölaagri põhieemärke oli suurendada järgmisel suvel metsades ja mägedes liikuvate loodusmatkajate hulka. See eesmärk näitab selgelt, mida nad saavutada tahtsid – rohkem loodusturiste. Kui suvehooaeg on alanud (aeg), on lihtne mõõta, kas jalgradu kasutab rohkem turiste. Velho linnavalitsuse lubatud materiaalse toe ja teabe abil on see saavutatav ja realistlik.

Tehtud töö tõstab ELKA mainet loodusele pühendunud organisatsioonina. See muudab paremaks koostöö linnavalitsuse ja teiste noorteorganisatsioonidega, mis hakkavad radu kasutama, ning vabatahtlik teenistus annab ELKA tööle rahvusvahelise dimensiooni.



Näide elust...

ELKA-s jätkati loodus- ja seiklusmatkade arendamiseks mõeldud pikaajalise RVT korraldamisega seotud arutelusid, näiteks peeti aru selle üle, keda ja miks kutsuda. Nad otsustasid kasutada välismaa vabatahtlike abi, et anda projektile rahvusvaheline mõõde ning et vabatahtlike ja ELKA personali keeltepagasi ühendamisel oleks võimalik juhtida ka seiklusmatkadele tulevaid rahvusvahelisi grupe. ELKA soovis kahte vabatahtlikku: nad töötaksid kahekesi ühe projekti kallal, pakuksid teineteisele seltsi ja tuge. ELKA-le oli üsna oluline ka koostöö linnavalitsusega, kellelt nad lootsid saada oma tööle vajalikku tunnustust ning ka praktilist toetust. Samalaadsed kes- ja miks-küsimused esitasid nad endale ka partnerorganisatsiooni valikul.

ELKA otsustas usaldada pikaajalist vabatahtlikku teenistust, sest läheb aega, enne kui kaks vabatahtlikku metsa võimalusi tundma õpivad ning huvitava ja seiklusliku programmi välja töötavad. Nad teevad seda järk-järgult, sest vabatahtlikud ei pruugi olla selle ala asjatundjad. Nad saavad esmalt pisut seiklusturismikoolitust, seejärel korraldavad seiklusmatka koos personali liikmega ja alles mõne aja pärast iseseisvalt. Aja jooksul õpivad nad ka vastuvõtva riigi keelt ja muutuvad selle kasutamisel enesekindlamaks.

Loomulikult lähtuti ka hooajast ja metsast otsustamisel, millal ja kus vabatahtlik teenistus aset peaks leidma. Vabatahtlikud alustavad tööd kevadel, et nad oleksid suveks – sedalaadi matkade tipphooajaks – läbinud koolituse ja saavutanud piisava enesekindluse, et noortegruppe läbi metsa juhtida. Kuigi vabatahtlikud töötavad loomulikult metsas, otsustas ELKA peremajutuse kasuks kesklinnas. Miks? Vastuvõtvas peres oleksid vabatahtlikel õed-vennad ja neil oleks lihtsam kohalikku kogukonda lõimuda. Linna keskel elades on ka seltsielus osaleda (väljas ja kinos käia, inimestega kohtuda) mugavam kui metsa ääres.

ELKA nimetab oma lähenemist vabatahtlikega töötamisele tandemtehnikaks. Igal vabatahtlikul on isiklik tugiisik, kellega ta kord nädalas kohtub. Miks? Eesmärk on luua nende vahel usalduslik suhe, et vajaduste, soovide, probleemide jm üle oleks võimalik arutada enne, kui need liiga suureks kasvavad ja lahendamatuks muutuvad.

Loomulikult on see ainult murdosa projekti eel ja selle ajal toimunud mõtetegevusest.

Kuigi põhiküsimuseks on miks, võime seda kombineerida ka teist liiki küsimustega (inspireerituna Laswelli meetodist – vt ka projektijuhtimise T-Kit käsiraamatust lk 32).

- **Kes** on sellesse RVT projekti kaasatud (partnerorganisatsioonid, personal, vabatahtlikud, tugiisikud, rahastajad, kohalik omavalitsus vm)? Miks just need inimesed ja organisatsioonid?
- **Mida** te RVT projekti raames teete (töö, programm, vaba aja veetmine jne)? Miks valisite just sellised tegevused?
- **Kus** RVT projekt aset leiab (töökoht, majutus, kaugus olmeteenustest jne)? Miks just seal?
- **Millal** RVT projekt aset leiab (ajastus, aas-
taaeg, kestus jne)? Miks just niisugused ajapiirid?
- **Kuidas** te RVT projekti korraldate (meetodid, tugistruktuurid, ressursid jne)? Miks sel moel?

Kõige olulisem on küsida endalt (ja oma projektikaaslastelt), miks te toimite just teatud konkreetsel moel ja vastupidi – miks te ei taha tegutseda teistsugusel viisil.

RVT projektis ei osale keegi kunagi üksi. See, kes kavatseb vabatahtlikke võõrustada, peaks võtma ühendust organisatsioonidega, mis neid lähetavad. Saatval organisatsioonil tuleb leida õige projekt oma vabatahtliku vastuvõtmiseks. Seega on kindel ja usaldusväärne rahvusvaheline partnerlus väga oluline. Peatükis 3.1 käsitleme seda, kuidas oma projektile õigeid partnereid leida. Partneriga tuleks arutada asjaomasele RVT-le vajalikke ajapiire. Oluline on, et iga etapi läbimiseks oleks piisavalt aega ja ressursse, kuid samas tuleb tegutseda piisavalt kiirelt ja tõhusalt, et kõik projektis osalejad säilitaksid entusiasmi.

Pikad ooteperioodid etappide vahel võivad vabatahtlike ja partnerorganisatsiooni motivatsiooni kahandada.

Rahastamise tagamine on RVT-s üks olulisemaid ülesandeid. Kui sellega ei tulda toime, on mõnikord tulnud projektist loobuda. Vabatahtliku teenistuse projekti üks esimesi samme on koostada eelarve ja taotleda rahas-



Näide elust ...

Töölaagri ajapiirid

Kuu	Vastuvõttev organisatsioon	Saatev organisatsioon
1	Vajaduste analüüs: uurige töölaagri vajadusi kolleegidelt, partneritelt, kohalikult kogukonnalt, võimudelt jt. Leidke sobivad partnerid, kes võiksid vabatahtlikke saata.	Vajaduste analüüs: uurige, kas noortel on huvi välismaal töölaagris osalemise vastu. Vajaduse korral selgitage, mida töölaager endast kujutab. Selgitage välja nende huvid ja motivatsioon.
2	Töötage välja töölaagri eesmärgid ja tegevuskava. Arutage oma partneriga nende eesmärkide ja ajaliste piiride üle. Koostage programm (töö ja vaba aeg). Koostage kõikide kulude eelarve ja taotlege rahastamist.	Leidke potentsiaalsed vastuvõtavad organisatsioonid ja valige neist kõige sobivam. Arutage oma eesmärgid ja ajapiire partneriga. Koostage eelarve ja kindlustage vabatahtlike saatmise rahastamine.
3	Saatke väljavalitud saatvatele organisatsioonidele üksikasjalik teave töölaagri kohta ja selle tegevuskava.	Võimalik ettevalmistav külastamine töölaagri asupaika.
4	Kandidaatide registreerimine kooskõlastatult saatva organisatsiooniga.	Noorte esitamine vabatahtlikuks, ja nende andmete saatmine vastuvõtvale organisatsioonile.
5	Valige sobivad vabatahtlikud. Korraldage vastuvõtmise praktiline külg.	
6	Valmistage ette vastuvõtva projektiga tegelevad inimesed. Saatke osalejatele viimane teave (reisijuhised jne).	Valmistage vabatahtlikud ette. Korraldage tehnilised küsimused, nagu viisad, kindlustus, piletid jne. Andke vabatahtlikele teavet vastuvõtva organisatsiooni ja riigi kohta.
7	Kolmenädalane töölaager. Projekti ja selle tulemuste reklaamimine.	Vabatahtlike sõitmine töölaagrisse. Ühenduse võtmine, et saada teavet olukorra kohta.
8	Partnerorganisatsioonide vaheline hinnangu andmine.	Hinnangu andmine koos vabatahtlikega nende naasmisel ja võimaluste pakkumine neile hakata aktiivselt saatvas organisatsioonis tegutsema.
9	Finantsaruanne rahastajatele.	Finantsaruanne rahastajatele.



Pikaajalise vabatahtliku teenistuse ajalised piirid

Kuu	Vastuvõttev organisatsioon	Saatev organisatsioon
1/2	Vajaduste ja ressursside analüüs Selgitage koos kolleegidega välja organisatsiooni vajadus vabatahtlike järele. Tehke kindlaks ressursside olemasolu organisatsioonis: finantsressursid, personali ajaressursid (nii projekti juhtimiseks kui ka vabatahtlikele mentoriks olemiseks). Projekti eesmärkide seadmine.	Ressursside analüüs Kontrollige ressursside olemasolu organisatsioonis: vabatahtlike värbamine, vabatahtlike ettevalmistamine, partnerite leidmine rahvusvahelisel tasandil Eesmärkide seadmine.
3	Teenistukohtade kirjelduste koostamine, mis käsitleb kogu teavet organisatsiooni kohta ja ülesandeid, mida vabatahtlikud täitma hakkavad. Koostage otsitava partnerorganisatsiooni profiil.	Vabatahtlike värbamine Koostage niisuguse vastuvõtva organisatsiooni profiil, millist te oma vabatahtlikele otsite.
4/5	Partneri leidmine	Partneri leidmine
6	Ettevalmistav külastus Lepitakse kokku projekti vabatahtlike osas. Sõlmige partnerlusleping, mis hõlmab teavet teenistuskoha, partneritevahelise suhtlemise, kohustuste ja finantskülje kohta.	Ettevalmistav külastus Lepitakse kokku projekti vabatahtlike osas. Sõlmige partnerlusleping, mis hõlmab teavet teenistuskoha, partneritevahelise suhtlemise, kohustuste ja finantskülje kohta.
7	Töenäoliselt esitatakse taotlused projekti rahastamiseks.	Alustage vabatahtlike ettevalmistamist.
8/9	Vastutava meeskonna ettevalmistamine projekti ellu viiva organisatsiooni sees. Vabatahtliku vastuvõtu ettevalmistamine. Korrapärane kontakt vabatahtlikega.	Keelekursus. Praktiliste küsimuste korraldamine (sotsiaalkindlustus, tööhõiveamet, viisa jne).
10	Vabatahtlik saabub Vastuvõtt ja saabumisejärgne koolitus.	Regulaarne ühendusepidamine vabatahtliku ja vastuvõtva organisatsiooniga.
13	Vahehindamine. Pidev järelevalve ja toetus.	Osavõtt vahehindamisest. Regulaarne ühendus vabatahtliku ja vastuvõtva organisatsiooniga.
16	Lõplik hindamine ja koju tagasi pöördumine.	Kohtumine naasnud vabatahtlikuga. Soovitused järeltegevuseks.
17	Partnerorganisatsioonide vaheline hindamine.	Partnerorganisatsioonide vaheline hindamine.
18	Finantsaruandlus rahastajatele.	Finantsaruandlus rahastajatele.



tamist, kuna see võib osutada aeganõudvaks protsessiks. Euroopa tasandil on RVT rahastamiseks mitmeid võimalusi, näiteks programmi Euroopa Noored alaprogramm Euroopa Vabatahtlik Teenistus ja Euroopa Noorte Fond, kuid võite rahaliste vahendite saamiseks kasutada ka muid allikaid. Edaspidi räägime rahaasjadest üksikasjalikumalt (vt ptk 2.3 „Rahastamine ja eelarve koostamine“). RVT ladusaks sujumiseks on suur abi sellest, kui teada täpselt, mida projekti erinevates

staadiumides tuleb teha ja kes seda teeb. Ülesannete ja kohustuste jagunemise kohta nimekirja koostamine vähendab segadust kindlasti märkimisväärselt ja väldib „aukude“ tekkimist teie RVT projekti. Varem, selle käsiraamatu ptk-s 2.1 „Osalejad“, oleme juba üsna üksikasjalikult käsitlenud osaliste ülesandeid vabatahtlikus teenistuses, kuid anname teile siiski pealiskaudse ülevaate kohustuste jaotumisest ELKA pikaajalise vabatahtliku teenistuse projektis.

Pikaajalise vabatahtliku teenistuse ülesannete jaotus

Ülesanne	Vastutaja
Üldine koordineerimine	Susan, vastuvõtva organisatsiooni projekti koordineerija, ja Tomas, saatva organisatsiooni projekti koordineerija.
Sobivate vabatahtlike leidmine, õige teabe edastamine ja vabatahtlike ettevalmistamine	Tomas (Susanilt saadud vabatahtlikuprofiili põhjal).
Suhtlemine ja kokkulepete sõlmimine saatva ja vastuvõtva organisatsiooni vahel kogu projekti vältel	Mõlema organisatsiooni projektikordineerijad, kes dokumenteerivad otsuseid ja lepinguid ning edastavad need kõigile projekti kaasatud isikutele.
Suhtlemine kohalike võimude ja teiste noorteorganisatsioonidega.	ELKA president, kuna see on eeskätt poliitiline ülesanne.
Vastuvõtva organisatsiooni eelarve ja rahastamisaotluse koostamine, lõpparuandlus	ELKA raamatupidaja koos Susaniga. Saatva organisatsiooni esindaja Tomas taotleb raha reisikulude, haldus- ja sidekulude ning järeltegevuse katmiseks.
Vastuvõtmise ja konkreetse tööprogrammi ettevalmistamine	Susan võtab ühendust kõigi asjaomaste isikutega (vastuvõttev pere, tugiisik töö, sotsiaalne tugi, keeleline abi jne).
Koolitus ja tööga seonduv toetus	Seiklusradadel töötav Jason koos Susaniga.
Keeleabi	Enne vabatahtliku lahkumist saadab saatev organisatsioon ta intensiivkursustele. Üks ELKA liige, kes õpib tõlkimist, jätkab keele õpetamist informaalset viisil.
Toetus seltsiellu sisse elamiseks (vaba aja tegevused, vabatahtliku tutvustamine inimestele ja organisatsioonidele jne)	Susani vend, kes on vabatahtlikega ühevanune.
Sidemed koduga (sõbrad, pere, kodused haldusküsimused jms)	Tomas, saatva organisatsiooni projektikordineerija.
Võimalikud probleemid (konfliktid, haigus, õnnetus, koduigatsus, hädaolukorrad jne)	Susan koordineerib rakendatavaid meetmeid ja on pidevas ühenduses saatva organisatsiooni koordineerijaga. Tõsiste probleemide korral sekkub president.
Projekti dokumenteerimine (tulemused, suhtekorraldus, artiklid kohalikus ajakirjanduses, finantsaruandlus jne)	Selle eest hoolitseb Susan ja edastab finantsasjad raamatupidajale, kes RVT lõpus koostab finantsaruande.
Hindamine (korrapäraselt RVT projekti kestel ja pärast selle lõppu). Tunnistuse andmine	Susan kohtub vabatahtlike, oma venna (sotsiaalne toetus) ja Jasoniga (töölane toetus). Pärast teenistuse lõppemist kohtuvad vabatahtlikud ning saatva ja vastuvõtva projekti koordineerijad. Sel kohtumisel koostatakse kõigi partnerite allkirjadega tunnistus.
Taasloomine ja järeltegevus pärast projekti lõppu.	Tomas vaatab, kuidas vabatahtliku omandatud kogemusi kõige paremini ära kasutada nii vabatahtliku enda kui ka saatva organisatsiooni huvides.



2.3 Rahastamine ja eelarve koostamine

Projektid jäävad mõnikord toppama, kui hakatakse tulusid ja kulusid võrdlema. Projekti koordineerijana oled positsioonil, kust näed RVT hüvesid, kuid oled ilmselt ka väga hästi teadlik nendest ressurssidest, mida selle elluviimiseks vaja läheb. Kui näha rahas projekti kütust, oled just sina see, kes peab leidma ühe bensiinijaama või isegi mitu, kus paak täita.

Tänapäeval leidub hulgaliselt nii raamatuid kui ka inimesi, mis/kes võivad nõu anda, kuidas rahastamist taotleda. Siinkohal juhime veel kord teie tähelepanu projektijuhtimise

T-Kit käsiraamatule, mis sisaldab kasulikke näpunäiteid finantsressursside majandamiseks. Seetõttu ei hakata selles peatükis kogu fonde ja rahaliste vahendite kogumist käsitlevat teavet kordama, vaid tutvustatakse ainult mõnda eelarve koostamise ja olemasolevate finantsressursside nii lühi- kui ka pikaajalise RVT projekti käsutusse andmise põhitõde.

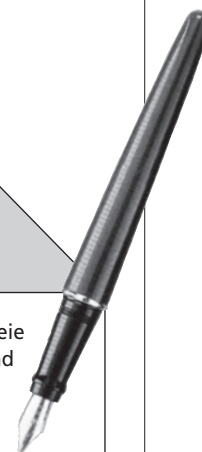
2.3.1 Eelarve koostamine

Eelarve on nagu RVT projekti finantspeegel. Ühelt poolt on see nende kulude prognoos, mida te eeldate end kandvat, ja teisest küljest toob välja tulud, mida olete ette näinud. Realistliku ja tasakaalustatud eelarve koostamine on kunst, milles on väga raske meisterlikkust saavutada. Seepärast esitame teile mõned eelarve koostamise kuldreeglid.



Eelarve koostamise kuldreeglid

- Kõigi finantsvajaduste ja ressursside hoolikas kavandamine on teie rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projekti oluline osa ja peaks kuuluma lahutamatuks selle juurde varasematest staadiumidest kuni lõpuni.
 - Finantsplaneerimine peaks vastama projekti tegelikele kuludele nii suures ulatuses kui võimalik (näiteks kontrollige piletihindu, kindlustuskulusid, sidevahendeid, kohalikku transporti, kontoritarbeid, söögikordi jne).
 - RVT kui mittetulundusliku projekti puhul peab saadud raha ära kuluma. Samas ei tohi teie kulud olla tuludest suuremad, vastasel korral tekiks projektile puudujääk. Eelarves peavad tulud alati kuludega võrdsed olema.
- Läbipaistvus on oluline: veenduge, et kõigil partneritel oleks selge ülevaade kavandatud tuludest ja kuludest. Sel moel saab vältida paljusid valusaid arusaamatusi ja segadusi.
- Tee alguses kindlaks, mida lõpus vaja läheb (näiteks kviitungid, finantsaruanded, koopiad koostatud materjalidest jne). Kõige tõenäolisemalt tuleb koguda tööendeid kõigi tulude ja kulude kohta (teatud vorminõuete kohaselt).
 - Kaasake oma organisatsioonist väljastpoolt inimesi, kellel on kogemusi eelarve ja/või projekti rahastamisega. Finantskohustused võite delegerida eelarvestamise ja raamatupidamise alal kogenumale inimesele või neid temaga jagada.
 - Ära püüagi sellega ise toime tulla. Püüa finantsküsimumustes saavutada projektiga seotud isikute nõusolek. Sel moel väldid ka niisugusesse olukorda sattumist, kus sind süüdistatakse ebaseselges majandamises või isegi pettuses (see võib juhtuda juhul, kui keegi teine ei tea, kust raha tuleb või kuhu läheb).
 - Kontrolli eelarvet korrapäraste ajavahemike järel kogu RVT kestel ja hoiu partnereid sellega kursis (palju olete saanud, palju on veel vaja). Kui raamatupidamisega tegeleda regulaarselt ja korralikult, on see kasulik tööriist.
 - Ära unusta arvestada personali kulutatud aega, mis samuti teie organisatsioonile raha maksab.
 - Kontrolli, millised kulud vastavad nõuetele ja millised mitte. Rahastaja võib keelduda mõne kulu katmisest või kaasrahastamisest (näiteks mitterahalisest toetusest).
 - Kas olete mõelnud ka RVT projektiga seonduvatest eriväljaminekutest, nagu näiteks personali koolitus, kultuuridevahelise suhtluse või projektiga seonduva infotehnoloogia alane ettevalmistus; vabatahtlike ettevalmistus või keele- ja töökoolitus, projekti ellurakendamisest tulenevad rendikulud, tõlkevajadus vms.





2.3.2 Rahastajad ja rahastamisvõimalused

Erinevatel tasanditel on erinevaid rahastamisallikaid: kohalikke, regionaalseid, riiklikke, üleeuroopalisi ja rahvusvahelisi. Raha võib tulla üksikisikutelt, fondidelt, institutsioonidelt, omavalitsustelt, ettevõtetelt jm. Kes RVT projekti rahastab, sõltub suuresti kontekstist, projekti tüübist ja teie enda initsiatiivist.

1. samm: Saavutage ülevaade sellest, kes võiksid olla potentsiaalsed rahastajad.

Võimalike rahastamisallikate kohta võite ideid saada ja teavet hankida sarnastest projektidest või organisatsioonidest. Teine väärtuslik teabeallikas on Internet.

Interneti-lehekülg www.eurodesk.org jagab teavet Euroopa rahastamisskeemide kohta ning www.fundersonline.org annab ülevaate paljudest Euroopa ja ülemaailmsetest fondidest.

2. samm: Selgitage välja rahastajate motivatsioon ja kriteeriumid.

Kõigil, nii era- kui ka riiklikel rahastajatel, on teatud põhjused, miks nad mingile projektile raha annavad. Kui soovite rahastamist, tuleb need põhjused välja selgitada. Teie rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projekt peab küll vastama rahastamiskavadele, aga seda peab rõhutama ka taotlus. Sõnadetagi on selge, et esmalt tuleb koguda teavet rahastaja kohta, et teha kindlaks, mida nad täpselt toetavad (millised kulud on vastuvõetavad ja millised mitte), millises ulatuses (kas tekib vajadus kaasrahastamise järele) ja milliseid protseduure (enne projekti, selle ajal ja pärast seda) tuleb järgida. Sel moel väldite nii enda kui ka nende aja ja raha raiskamist.

3. samm: Valige välja sobivad rahastajad ja valmistage ette taotlus.

Kui olete otsustanud, millised rahastajad on kõige sobivamad, koostage

taotlus, järgides täpselt rahastaja sätestatud protseduuri. Ärge saatke sarnast rahataotlust mitmele rahastajakandidaadile, kohandage taotlust rahastajate eesmärkidest, kriteeriumidest ja kuludest lähtuvalt. Leidke rahastavast institutsioonist kontaktisik ning suhelge temaga korrapäraselt. Mõnikord võib olla kasulik jagada eelarve osadeks ja taotleda erinevatele osadele toetust erinevatelt rahastajatelt, lähtudes nende kriteeriumidest. Teavitage ka rahastajaid mujalt taotletud kaasrahastamisest.

4. samm: Kontrollige oma taotlust.

Ärge saatke lihtsalt hunnikute kaupa pabereid. Kontrollige oma kontaktisikult rahastavas organisatsioonis, kas teie taotlus on kohale jõudnud, ega midagi ei ole puudu. Võite küsida ka tagasisidet valikutoimingu sisu või sellega seonduva teabe kohta. Kui te valituks ei osutu, ärge kontaktist loobuge, kuna rahastaja võib edasiste projektide puhul abiks olla. Kasulik on saada tagasisidet ka tagasilükkamise põhjuste kohta. Kui taotlus vastu võetakse, ei ole töö veel lõppenud. Kogu projekti vältel on hea suhtekorralduslik võtte saata korrapärase vahemike (projekti kestusest sõltuvalt) järel teavet (või lihtsalt postkaart). Ja töö pole läbi enne, kui on koostatud lõpparuanne, sealhulgas ka finantsaruanne, ja saadetud tänukiri.

Tähelepanu! Ärge taotlege ainult raha. Sageli on võimalik saada ka mitterahalist toetust, näiteks vabatahtlike tasuta majutuse või toitlustamise, projektis vajalike materjalide või tehniliste vahendite (kontoritehnika, ehitusmaterjalid jne), tasuta telefoni- või Interneti-ühenduse näol, mida mõni ettevõtte saab pakkuda. Võimalik on ka sponsorlus.

Lisanäpunäiteid leiate projektijuhtimise T-Kit käsiraamatust või käesoleva käsiraamatu kirjandusnimestikust.



Euroopa Vabatahtlik Teenistus

Üks silmapaistvamaid RVT-d toetavaid programme on Euroopa Komisjoni algatus Euroopa Vabatahtlik Teenistus (EVT). EVT on programmi Euroopa Noored alaprogramm, mis on mõeldud 18–25-aastastele noortele. Vabatahtlik tegevus võib toimuda näiteks keskkonna, kunsti ja kultuuri, laste, noorte või vanurite, pärandi, spordi ja vaba aja vallas.

Eesmärgid:

- Osalemine, mitteformaalne ja kultuuridevaheline õppimine,
- Solidaarsus, mobiilsus, vähemate võimalustega noorte kaasamine;
- Rassismi, ksenofoobia ja diskrimineerimise vastane võitlus;
- Kohalike kogukondade ja uute partnerlussuhete arendamine ja heade kogemuste vahetus.

Kriteeriumid

- Vabatahtliku tegevuse alguses peab vabatahtlik olema 18–25-aastane.
- Vabatahtlikud elavad ametlikult riigis, mis on tunnustatud sobivaks. Sobivate riikide hulka kuuluvad 30 Euroopa programmi riiki ja teiste koostööriskide esmatähtsad piirkonnad: Vahemere-äärne piirkond, Ida-Euroopa ja Kaukaasia riigid, Kagu-Euroopa ja Ladina-Ameerika.
- Vabatahtlik tegevus kestab 6–12 kuud.
- Programmi Euroopa Noored prioriteedi, vähemate võimalustega noorte vajadustele kohandatakse lühiajalisi projekte, mille kestus on kolmest nädalast kuue kuuni.
- Saatvaks või vastuvõtvaks organisatsiooniks võib olla iga vabaühendus, assotsiatsioon, kohalik omavalitsus või muu mittetulunduslik kohalik algatus.
- Tegevus toimub riigis, mis pole vabatahtliku elukohariik.
- EVT projektid viiakse ellu kolme partneri – saatva organisatsiooni, vastuvõtva organisatsiooni ja vabatahtliku – ühistegevuse tulemusena.

Projektide tüübid ja protseduur

- Kahepoolsed projektid: niisuguseid projekte arendatakse kahepoolselt ning need projektid valivad välja ja neid juhivad saatva ja vastuvõtva organisatsiooni riikide programmi Euroopa Noored rahvuslikud bürood (detsentraliseeritud protseduur).
- Üleeuroopalised projektid (multilateraalsed) ja Euroopa vabaühenduste projektid alluvad otse Euroopa Komisjonile.
- Teistes koostööriskides on võimalik viia ellu nii kahepoolsed kui ka multilateraalseid projekte. Need kuuluvad kas rahvuslike büroode või Euroopa Komisjoni alluvusse, sõltuvalt piirkonna prioriteedist.
- Andmebaas programmi riikides asuvate kinnitatud vastuvõtuprojektide kohta, mis otsivad partnereid, on olemas aadressidel www.sosforevs.org ja <http://youth.cec.eu.int>.

Rahastamisreeglid

Kõigi EVT projektide aluseks on ühtsetel määradel ja kindlaksmääratud summadel põhinev lihtsustatud süsteem. Toetus ei kata EVT projekti kulusid kunagi täielikult, mistõttu arvestatakse kaasrahastamisega.





Rahastamisreeglid saatvale organisatsioonile

- Vabatahtlike reisi-, viisa- ja vaksineerimiskulud katab täielikult Euroopa Komisjoni toetus.
- Ettevalmistuseks / kontaktipidamiseks vabatahtlikega / järeltegevusteks on saatvale organisatsioonile ette nähtud kindel summa ja ühtne määr, mis on proportsionaalne vabatahtlike arvu ja vabatahtliku tegevuse kestusega.
- Kui projekt hõlmab vähemate võimalustega noori, kaetakse ettenägematud ettevalmistavate kohtumiste kulud Euroopa Komisjoni toetusest.

Rahastamisreeglid vastuvõtvale organisatsioonile

- Vabatahtlikule makstav toetus sõltub vastuvõtvast riigist ning selle katab Euroopa Komisjoni toetus.
- Tegevuskulud koosnevad kindlast summast vastuvõtva organisatsiooni kohta ja ühtsest määratud summast vabatahtlike arvust ja vabatahtliku tegevuse kestusest olenevalt.
- Saabumisejärgse koolituse kulud kaetakse kindlatel tingimustel Euroopa Komisjoni toetusest.
- Kui projekt hõlmab piiratud võimalustega noori, kaetakse ettenägematud kulud Euroopa Komisjoni toetusest.
- Üleeuroopaliste ja mitmepoolsete kolmandate riikide projektide puhul hõlmab Euroopa Komisjoni toetus teatud määral ka koordineerimist ja vabatahtlike kohtumistega seotud kulusid.

Tähtajad

- Projektidele, mis algavad enamasti neli kuud pärast taotlustähtaega, on Euroopa tasandil kehtestatud viis ja riiklikul tasandil kolm tähtaega aastas.

Täpsema teabe saamiseks külastage Euroopa Noorte Interneti-lehekülge ja Euroopa Komisjoni käsiraamatut aadressil www.europa.eu.int/comm/education/youth.html. Sellelt leheküljelt leiate ka oma rahvusliku büroo kontaktandmed.

Rahastamine Euroopa Nõukogult

Lisaks RVT rahastamiskavadele on ka teisi võimalusi RVT projektide rahastamiseks. Näiteks töölaagritele on võimalik taotleda toetust Euroopa Nõukogu Euroopa Noorte Fondi kaudu. Sel juhul tuleb toetuse taotlemiseks vastata mitmele kriteeriumile:

- Projekti peavad olema kaasatud osalejad/organisatsioonid vähemalt neljast Euroopa Nõukogu liikmesriigist;
- 75% vabatahtlikest peavad olema alla 30 aasta vanused;
- Tegevus peab aset leidma Euroopa Nõukogu liikmesriigis;
- Kaasrahastamise põhimõte peab olema tõestatud.

Noorsoo- ja spordidirektoraadil on veel üks rahastamisprogramm, Solidarity Fund for Youth Mobility (FSMJ, Noorte Mobiilsuse Solidaarsusfond), mis on loodud just rahvusvahelistes projektides osalejate reisikulude katmiseks. Selle fondi kriteeriumid on järgmised:

- Tegemist peab olema mobiilse projektiga;
- Vähemalt kümnest noorest koosnev reisirühm;
- Osalejad peavad olema vähemsoodsa taustaga;
- Reisitakse rongiga.

Täpsemat teavet Euroopa Noorte Fondi ja FSMJ-i kohta leiate aadressilt www.coe.int/youth (klõpsake lingil funding).





Näide elust ...

Näidiseelarve

Nagu öeldud, kavatses ELKA korraldada töölaagri matkaradade ja puhkekohtade rajamiseks mägedesse ning kutsuda tööle vabatahtlikud, kes arendaksid edasi noortegruppide korraldatavate seiklusmatkade ideed ja juhiksid neid matku. Loomulikult valmistati eelarve ette pärast nõupidamist kõigi rahvusvaheliste partneritega mõlemas RVT projektis, kellel on samuti olemas eelarve oma vabatahtlike saatmiseks.

Teeradu ja puhkealasad rajava töölaagri eelarve (eurodes)

KULUD		Kaks professionaalset koolitajat (tasud)	1000 €
Reisikulud:		Seltskondlik tegevus:	
26 vabatahtliku rahvusvahelised reisikulud	3120 €	46 inimesele (kultuuriüritused, neli reisi ajaloolistesse paikadesse Velho ümbruses, bussi rent, kultuuridevahelised programmid ja õhtud – kino, teater, lõpupidu jne)	1680 €
45 noore kohalik transport	1350 €		
Majutus:		Video ettevalmistamine	1000 €
Vastuvõtavad pered Velhos	1650 €		
Toit		KOKKU	18 505 €
Ettevalmistustöö:		TULUD	2300 €
Kaks koosolekut	340 €	ELKA oma panus	1855 €
Dokumentide ettevalmistamine (teave, tervitusbrošüür)	100 €	RVT partnerite panused	3000 €
Telefon, faks, post, Internetiühendus	210 €	Osalejate panused	920 €
Kindlustus:		Kohalik omavalitsus	2300 €
46 inimesele	1533 €	Keskkonnaministeeriumi toetus	1000 €
Visad:		Erasponsorid	550 €
26 inimesele	312 €	Regionaalse koostöö ja turismi piirkondlik büroo	1500 €
Haldus- ja koordineerimiskulud	650 €	Sotsiaalarengu fond	1500 €
Keskkonnauuring (jalgradade ja puhkealade arendamine)	1600 €	Kohalik noorte nõukogu	320 €
Turismiekspersedid		Mitterahalised toetused	5610 €
		KOKKU	18 505 €



EVT vastuvõtva projekti eelarve (eurodes)

KULUD		Heade kogemuste jagamine:	
Saatva organisatsiooni korraldatud ettevalmistuskoolitus	125 €	Publikatsioonid - loodusturistide statistikast ja seiklusturismist (100 trükist)	500 €
Keelekursus (kaks vabatahtlikku, 15 päeva, intensiivne)	100 €	- projekti tulemustest	120 €
Teabematerjalid	25 €	Jätkukoolitus (kaks vabatahtlikku: 2 x 650 €)	1300 €
Reisikulud:	250 €	Hinnangute andmine	120 €
Edasi-tagasi rongipilet vabatahtlike elukohast Velhosse ja tagasi, turistiklass:	2 x 130 €	KOKKU	19 026 €
Kindlustus:	296 €	TULUD	3300 €
Kaks vabatahtlikku, kogu projekti kestus 11 kuud:	2 x 148 €	ELKA panus	850 €
Majutus kahele vabatahtlikule Velhos	3300 €	Saatva organisatsiooni panus 500	500 €
Tagab ja katab vastuvõttev pere (mitterahalise toetusena)		Vabatahtlike panus	2 x 175 €
Toit:	5280 €	Linnavalitsus	2200 €
Kaks vabatahtlikku, 11 kuud		Velho kooli panus	120 €
Hommiku- ja õhtusöögid perelt	3960 €	Keskonnakaitseameti kohalik büroo	1800 €
Lõunad: 11 x 30 x 6 x 2 = 1980		Erasponsorid	800 €
Kohalik transport: 660 x 2	1320 €	Kodanikuühiskonna arendamise fond	1200 €
ELKA korraldatud keeltekursus (mitterahalise toetusena)		Mitterahaline panus	1306 €
Intensiivosa (keeltekoolis)	240 €	Euroopa Komisjoni toetus (EVT programm)	10 000 €
ELKA vabatahtliku korraldatud osa	160 €	Saatev organisatsioon: 2 x 600 € (ettevalmistus, halduskulud ja järeltegevus)	
Seltskondlik tegevus ja vaba aeg (sotsiaalne lõimumine)	880 €	toetus ja kommunikatsioon: 2 x 11 x 20 € reisikulud: 2 x 130 €	
Planeeritud kultuurireisid ja seltskonnaüritused 11 x 40 x 2 = 880		Vastuvõttev organisatsioon: saabumisyrgne koolitus, keelekoolitus: 2 x 600 € toit, majutus, kohalik transport ja toetus: 2 x 11 x 300 €	
Halduskulud:	935 €		
Telefon, faks, Interneti-ühendus 11 x 50 = 550 €			
Paber, pastakad, paljundusvahendid, materjalid noortega töötamiseks – köis, teabebrošüürid jne): 358 €			
Kahe vabatahtliku viisa ja elamisluba	220 €		
Arstitõend (nakkushaiguste kohta) kahele vabatahtlikule	10 €		
		Kahe vabatahtliku taskuraha	

3. Ettevalmistused projekti käivitamiseks



T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus

3.1 Projektile õigete partnerite leidmine

Rahvusvahelisse vabatahtlikku teenistusse astumisel on esimene, olulise tähtsusega ülesanne leida partnerid. Õige partneri leidmine on kahtlemata peamine edu võti. Selles peatükis antakse kasulikke näpunäiteid ja nõu, kust leida partnerorganisatsioone, millelised need olla võiksid ja kuidas nende sobivust kontrollida.

3.1.1 Partneri leidmine

Enne partnerorganisatsioonide otsimise alustamist peab teil olema küllaltki selge, mida otsite.

Sellele mõeldes võib abi olla alljärgnevatest küsimustest.



Mõtisklemisküsimused

- Millise eesmärgiga te vabatahtlikke vahetate? Kuivõrd peavad need sarnanema partnerite eesmärkidega (vt ptk 1.4 „Rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses osalemise põhjused“)?
- Milliste noortega te töötate või soovite / ei soovi töötada (konkreetsed sihtgruppid, näiteks erivajadustega noored, või pole teil selles suhtes nõudmisi)?
- Millist teenistukohta pakute või otsite (ainult mingis kindlas töövaldkonnas, näiteks keskkonnalal, või ei otsi konkreetset valdkonda)?
- Millist tööd tuleb teha (füüsilist või vaimset, oskusi eeldavat, ohtudega seonduvat, võõrkeeleoskust nõudvat vm tööd)?
- Millist toetust ja praktilist ettevalmistust saate vabatahtlikele pakkuda (väljaõpe, vajalik toetus, toit ja majutus, taskuraha, kindlustus jne)?
- Mida vabatahtlikelt nõuate (lingvistilisi või arvutikasutusoskusi, mitte mingeid oskusi, finantspanust, et vabatahtlik oleks ainult teatud riigist pärit, kindlasti naine/mees jne)?
- Mida saate partnerorganisatsioonile pakkuda ja mida temalt ootate (kokkusaamisi, suhtlemist, finants- või muid ressursse, konkreetseid teadmisi ja kogemusi, miinimumnõudeid jne)?
- Kui palju vabatahtlikke kavatsete saata või vastu võtta (individuaalne ühekordne teenistukoht või mitu rühma aasta jooksul)?
- Kui suurt partnerorganisatsiooni otsite (väikest ja paindlikku või suurt ja paljude võimalustega organisatsiooni)?
- Kas partnerorganisatsiooni või rahastuskava jaoks on vaja vastata formaalsetele nõuetele (vanusepiirang, sobilikuks tunnustatud riigid, tervise- või politseikontroll jne)?
- ...?

Koolitussoovitusi

Kutsuge kokku need nõukogusse või komisjoni kuuluvad inimesed, kes aitavad töötada välja RVT projekti põhimõtted või projekti korraldada. Jagage kõik, kas väikestes rühmadesse või paardes, andke neile marker ja pabertahvel ning laske neil omaette tööd teha. Nad peaksid vastama ülalnimetatud küsimustele ja kirjutama vastused võtmesõnadega tahvlile. Hiljem saate tahvlid üles riputada, arvamusi võrrelda ning arutleda vastuste taga peituvate põhjenduste üle.



Kui on selgeks saanud, mida otsite ja mida suudate pakkuda (ning mida mitte), võite alustada partnerite otsinguid.

Uustulnukal pole vaja RVT maailmas hakata jalgratast leiutama. Võite kontakteeruda ja koostööd teha organisatsioonidega, mis RVT valdkonnas juba tegutsevad (nende organisatsioonide nimekirja leiab lisast 2, kus on antud ülevaade rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse organisatsioonidest, programmi-dest ja platvormidest). Neil on olemas vajalikud rahvusvahelised kontaktid ja struktuur teie vabatahtlike välismaale saatmiseks või vabatahtlike saatmiseks teile. Loomulikult peate vastama nende kriteeriumidele ja järgima nende tööstili. Kui soovite tegutseda iseseisvalt ja arendada omaenese strateegilist partnerlust (näiteks kindlas valdkonnas, kindla sihtgrupiga, mingil spetsiifilisel moel), siis on ka see võimalik, kuid nõuab rohkem tööd ja aega.

Partneri leidmise viisid

- Internet on väärtuslik teabeallikas, kust võite leida teid huvitavas valdkonnas tegutsevaid organisatsioone soovitud riikides. Enamikul, kui mitte kõigil selles käsiraamatus nimetatud rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse organisatsioonidel on olemas kodulehekülg koos teistes riikides asuvate partnerorganisatsioonide linkidega (vt lisa 2 „Ülevaade rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse organisatsioonidest, programmidest ja platvormidest“).
- Enamikus riikides on olemas kõigi registreeritud noorsoo-, ühiskondlike, kultuuri- ja muude mittetulundusorganisatsioonide andmebaasid, nimekirjad või brošüürid. Selle kohta jagavad teavet riigivalitsuste teabeteenistused.
- Lisateabe saamiseks riigi noorteorganisatsioonide kohta võite pöörduda ka riigi noorte nõukogu poole või küsida Euroopa katusorganisatsioonilt selle filiaalide nimekirja. Riiklike noorte nõukogude ja Euroopa katusvabaühenduste nimekirja leiab aadressilt www.youthforum.org. Kui teie organisatsioon kuulub suurema rahvusvahelise organisatsiooni koosseisu, võite kasutada partneriotsinguteks seda struktuuri.
- Huvitavad kohad uute partnerlussuhete loomiseks on ka rahvusvahelised koolitused ja seminarid. Võid seal ise osaleda või paluda abi sõbralt või kolleegilt, kes on osa-

lenud. Euroopa tasandil sageli rahvusvahelise vabatahtliku teenistusega seonduvaid koolitusi, õppereise ja seminare pakuvad näiteks alljärgnevad organisatsioonid:

- Euroopa Komisjoni ja Euroopa Nõukogu vaheline koolituspartnerlus (www.training-youth.net), programmi Euroopa Noored rahvuslikud bürood (aadresside nimekirja: www.europa.eu.int/comm/education/youth.html), Euroopa Nõukogu noorsoo- ja spordidirektoraat (www.coe.int/youth); Vabatahtliku Teenistuse Organisatsioonide Assotsiatsioon (www.avso.org) ja Rahvusvahelise Vabatahtliku Teenistuse Koordineerimise Komitee (www.unesco.org/ccivs).
- Samuti võite kasutada mõnd vabatahtliku töö võimalusi käsitlevat Interneti-andmebaasi. Euroopa Vabatahtliku Teenistuse programmis on olemas andmebaas kõigi vastuvõtivate organisatsioonide kohta (www.sosforevs.org). Teid lisatakse sellesse andmebaasi, kui on kinnitatud teie huviavaldus, mille saate programmi Euroopa Noored rahvuslikust büroost. Kui otsite partnereid Ida- ja Kesk-Euroopast, on abiks www.eastlinks.net ja www.movit.si/mladina/database.htm on andmebaas, mis hõlmab Kagu-Euroopa organisatsioone. Ülemaailmse andmebaasi leiab aadressilt www.idealists.org (tasuta juurdepääs ja võimalus Internetis registreeruda).

Tähelepanu! Tuleb siiski mainida, et Internet ja andmebaasid ei ole strateegiliste partnerite leidmiseks parim vahend, kui sellega ei kaasne isiklikku kontakti (seminaril, koosolekul, eelteavet hankides, puhkuse ajal jne).

3.1.2 Kvaliteedinõuded

Partneri leidmise eesmärk ei ole mitte ainult leida partner, vaid leida hea partner, kes suudab tagada minimaalsed kvaliteedinõuded, et muuta RVT projekt edukaks kõigile osalejatele. Teie kehtestatud miinimumnõuded sõltuvad suurel määral projekti (näiteks olmetingimused töölaagrites enamasti viletsamad kui individuaalsete teenistuskoh- tade puhul), kaasatud organisatsioonide (näiteks kohalikul omavalitsusel on rangemad reeglid kui isemajandaval noorteklubil) ja vabatahtlike tüübist (näiteks erivajadustega vabatahtlikud vajavad suuremat toetust).



Tähelepanu! Mõni alltoodud normidest kehtib saatvate organisatsioonide, mõni vastuvõtivate ja mõni mõlema puhul.

Suhtlusnõuded

- Partnerlus
- Kas partnerid tunnevad teineteist piisavalt hästi? Kas peaks olema minimaalne arv ettevalmistavaid koosolekuid? Kas vastuvõttev organisatsioon peaks olema valmis saatma esindajaid programmi korraldatud koolitusele või koosolekutele?

- Vastuvõtva ja saatva organisatsiooni vaheline kommunikatsioon

Kui palju oodatakse kontakti saatva ja vastuvõtva organisatsiooni vahel, kui sageli ja milliste kanalite kaudu? Kas on selge, kes kellega millises olukorras ühendust võib võtta (näiteks hädaolukordades)? Millist teavet tuleks edastada (näiteks vabatahtlike kriminaalse mineviku kohta)? Kas ühist suhtluskeelt vallatakse piisavalt ladusalt, mitu organisatsiooni liiget seda valdab?

- Koostöö saatva ja vastuvõtva organisatsiooni vahel

Kui üksikasjalik peab olema ülesannete jaotus? Milline peaks olema ettenägematu olukordades käitumise kord? Millised on võimalused kohtuda ja küsimusi arutada?

- Suhtlemine väljaspool projekti

Kas on olema eristrateegia, mida järgida suhete loomisel projekti ja ametnike, ajakirjanduse, kohaliku kogukonna, saatva ja vastuvõtva organisatsiooni liikmete vahel?

Ettevalmistamise normid

- Enne projekti
Millised on RVT-s osalemise eeltingimused (keel, taustettevalmistused jne)? Kas on vajadus ettevalmistava seminari järele? Mida tuleks ettevalmistusel käsitleda? Millist teavet anda?
- Saabumisyrgne koolitus
Kui kiiresti pärast saabumist peaks selline sessioon aset leidma? Milline peaks olema selle koolituse sisu? Kes peaks seal kohal olema?

Logistilised normid

- Majutus ja toitlustamine

Kas vastuvõttev organisatsioon saab ka süüa pakkuda? Kas vabatahtlikel on ühesed toad või peavad nad teiste vabatahtlikega tuba jagama? Millised on toa/tubade sanitaarnormid? Kui on tegemist rühma lühiajalises projektis osalevate vabatahtlikega, kas neil võib olla ühine magamistuba? Kas on võimalik pakkuda eritoite taimetoitlastele või muude eritoitumisharjumustega inimestele?

- Asukoht

Juurdepäas kohalikule transpordile. Kui lihtne on vabatahtlikel sõita teenistus- ja elukoha vahel? Mida tehakse ohutuse tagamiseks, kui teenistuskohas asub linna ohtlikus osas? Millised on vaba aja veetmise võimalused, kui elupaik asub kõrvalises kohas?

Ülesandega seotud normid

- Vabatahtlikele määratavad tegevused
Kas organisatsioonil on selge ettekujutus, mida vabatahtlik tegema hakkab, ja kas ta suudab seda kirjeldada? Kas on võimalik tegevusi muuta? Mida võib vastuvõttev organisatsioon vabatahtlikult oodata ja mida mitte?
- Tööaeg
Milline peaks olema töötundide piirarv päevas, nädalas, vabatahtliku kohta? Kui palju on vabatahtlikule puhkust ette nähtud? Kui paindlik võib vastuvõttev organisatsioon olla?
- Rühma- või individuaaltöö
Kas vabatahtlik on meeskonnaliige? Kas selles töös osaleb ka teisi vabatahtlikke? Millisel tasemel teevad personal ja vabatahtlikud koostööd?
- Turvaküsimused
Millised on turvameetmed (eeskätt käsitsi tehtava töö puhul)? Kas vabatahtlikud saavad turvavarustuse (kiivrid, kindad jne)? Mille kindlustus katab ja mida mitte?
- Töö asendus
Kas vabatahtliku ja personali ülesannete vahel on selge erinevus? Kas vabatahtlik asendab palgalist tööjõudu? Kui suur on oht, et vabatahtlikusse suhtutakse kui töö äravõtjasse?

Toetusega seotud normid

- Toetus vabatahtlikele
Kas peaks olema üks personaliliige, kes on vabatahtlikule kindel superviisor? Kui



palju aega ja ressursse peaks selline isik vabatahtliku toetamisele pühendama? Kas see isik on saanud või peaks saama juhendajakoolitust? Millised tagasiside-mehhanismid peaksid vabatahtliku suhtes toimima?

- Vaba aja toetus
Kas vastuvõttev organisatsioon peaks vabatahtlikku ka tema vabal ajal toetama? Milline toetus on (ei ole) kohane?
- Keeleline toetus
Kas projektis osalejatel on ühine suhtluskeel? Kas vabatahtliku kolleegid räägivad ühte keelt? Kas on võimalik saada keelekoolitust?
- Ülesandele orienteeritud koolitus
Kui palju koolitust saavad ja mil määral valmistatakse vabatahtlikud ette oma ülesannete täitmiseks? Kas spetsiifilisemate ülesannete puhul õpetavad vabatahtlikke spetsialistid?
- Hindamine ja järeltegevus
Kas on vabatahtlikke ja projekti tuleb regulaarselt hinnata ja selle kohta aruandeid esitada? Mida ja millises formaadis hinnata? Millised etapid tuleb läbida vabatahtliku kodumaale tagasi pöördumisel? Kas vabatahtlik saab teenistuse lõppemisel asjakohase tunnistuse? Millise?

Finantsnormid

- Projektiga seonduvad
Milline osaline millised kulud kannab? Millist raamatupidamist on vaja (millises valuutas ja mis keeles)? Millised on vastuvõetavad ja millised vastuvõetamatud kulud? Milline finantsaruandlus tuleb pärast vabatahtliku teenistuse lõppu koostada? Kui suured on ettenägematuteks olukordadeks mõeldud varud?

Koolitussoovitused

Jagage projekti organiseerijate rühm kaheks. Paluge ühel rühmal ette kujutada ja kirjeldada (ühe või mitme normi osas) ideaalset RVT projekti. Teine rühm peaks püüdma ette kujutada kõige viletsamat RVT projekti (samade normide osas). Rühmad võiksid kirjutada või joonistada oma seisukohad suurele paberile. Kui tööd on valmis, võrreldakse kahte äärmust ja arutatakse, millised peaksid olema miinimumstandardid RVT projektiga jätkamiseks.

- Vabatahtlikuga seonduvad
Millist finantspanust projekti, reisikulude, vaba aja tegevuste osas oodatakse vabatahtlikult? Kas taskuraha antakse? Kui antakse, siis kui palju ja kui tihti?

Partnerorganisatsiooni hindamine

Kuidas hinnata partnerorganisatsiooni nõuetekohasust? Miinimumstandardite nimestiku põhjal saate töötada välja kaks hindamisvahendit: taotlusvormi ja hindamiskülastuse juhiste nimestiku.

Taotlusvorm

Taotlusvorm on küsimustik, mis käsitleb kvaliteedistandardite kõige olulisemaid valdkondi. Küsimustik annab teile teavet, mida vajate, et otsustada, kas uue partnerorganisatsiooniga koostööd teha, aga lisaks näitab

Mõned näpunäited taotlusvormi täitmiseks

- Vabatahtlikele määratavate ülesannete osas: selle asemel, et lihtsalt küsida pakutavate ülesannete kohta, paluge kirjeldada potentsiaalset tööpäeva hommikust õhtuni. Tihti on väga lihtne kirjutada näiteks „meeskonna aitamine siin ja seal“, aga see ei ütle täpselt, mida vabatahtlik teeb.
- Esitage küsimusi ka antavate ülesannete täitmiseks vajalike oskuste ja teabe kohta.
- Oluline on kindlaks teha, kui palju inimesi on kaasatud vabatahtliku teenistuse projektiga seotud otsustusprotsessi. Kas personaliliikmetelt, kes hakkavad vabatahtlikuga koos töötama, küsitakse arvamust uue meeskonnaliikme lisandumise kohta?
- Lisage ka üks lõik vabatahtliku töö põhimõtteliste küsimuste kohta. Miks organisatsioon soovib vabatahtlikku vastu võtta? Millist kasu nad arvavad sellest saavat? Millised on nende mõtted ja arvamused vabatahtlike rollist üldiselt?
- Kui vajate osa sellest taotlusvormist ka teiste dokumentide jaoks, püüdke see täita elektrooniliselt, et poleks vaja neid osi ümber trükkida.
- Püüdke teha taotlus niisuguseks, mis kutsuks end täitma: kena sümbolite või pildikestega kujundus motiveerib küsimustele vastama. Kui arvate, et taotlusvorm on liiga ametlik ja hirmutab partnerid ära, võite küsimused ka telefoni teel esitada.



see teie partnerile, mida te oluliseks peate. Seega aitab see koostööle raamid seada. Kui partnerorganisatsioon pole enne RVT projektiga tegelenud, tutvustavad taotlusvormi küsimused vabatahtliku projekti erinevaid elemente.

Juhiseid hindamiskülastuseks

Otsus ei tohiks põhineda ainult taotlusvormil. Palju lihtsam on saada ettekujutus oma partnerorganisatsioonist, kui olete näinud nende tegevuspaika ja tutvunud vastutavate isikutega. Kui teie ressursid on piiratud, võiksite lisaks taotlusvormi küsimustele siiski intervjuuerida mõnda partnerorganisatsiooni töötajat telefoni teel.

Külastuse eelis seisneb ka selles, et asjast huvitatud kolleegidele ja vabatahtlikele on palju lihtsam seletada seda, mida olete oma silmaga näinud, kui viidata arvatavasti eelarvamustega „sisetabevaldaja“ kirjalikule kirjeldusele.

Suuresti on hindamisvisiidil abi varem koostatud juhiste lehest, millel on esitatud mõni taotlusvormi põhjal tekkinud küsimus või kahtlus.

Kuidas te motiveerite organisatsioone oma programmis osalema?

Üldiselt on lihtsam leida noori inimesi, kes soovivad välismaale vabatahtlikuks minna, kui veenda organisatsioone ja institutsioone teie rahvusvahelise vabatahtliku teenistu-

Mõni näpunäide hindamiskülastuseks

- Külastuse jooksul ei peaks piirduma ainult ühe inimesega vestlemisega, vaid rääkima ka mõne personali liikme või vabatahtlikuga (kui võimalik).
- Püüdke teha nii, et näeksite vastuvõtvas organisatsioonis vabatahtlikule pakutavat töö- ja elukohta.
- Püüdke aru saada, miks nad tahavad vabatahtlikku saada või vastu võtta.
- Kirjutage aruanne vahetult pärast külastust, kui kõik on veel värskest meeles.
- ...?

Abiks organisatsioonide julgustamisel rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse idee omaksvõtmisel

- Esiteks, ärge püüdke ühtki organisatsiooni osalema meelitada ainult seetõttu, et vajate hädasti vastuvõtvat organisatsiooni. Kuna see tegevus nõuab rohkesti ressursse ja energiat, peab see olema kogu organisatsiooni poolt hästi läbi mõeldud.
- Sageli tundub kontaktisikule või organisatsioonile, et koorem on liiga suur. Sellisel juhul selgitage, et paljusid ülesandeid (toetus- ja haldusvaldkonnas), saab delegeerida mitmetele inimestele nii organisatsiooni sees kui ka sellest väljaspool. Võite soovitada vabatahtlikega tegeleva meeskonna loomist organisatsiooni sees.
- Samuti võib olla abi selle organisatsiooni liikmete kutsumisest koolitusüritustele või koosolekutele, kus nad kohtuvad teiste vastuvõtivate organisatsioonide esindajatega ja saavad teiste kogemusi kuulates enesekindlust juurde. Võib-olla saate luua mingisuguse toetussüsteemi kogenud organisatsioonide ühendamisega uustulnukatega.
- Näidake RVT-s osalemisest saadavaid hüvesid (vt ptk 3.3.2 „Saatva ja vastuvõtva organisatsiooni ettevalmistamine“). Need hüved võivad olla positiivse imago loomine, rahvusvaheliste kontaktide ja partnerluse arendamine, värske hinguse toomine organisatsiooni, toetus niisuguste ülesannete täitmiseks, mida muidu ei tehtaks jne.
- Looge usalduslikud suhted oma partnerorganisatsiooniga ning olge mõistev nende murede ja tööürituste osas. Olge aus ja avameelne.
- Hoolitsege selle eest, et kontaktides oleks isiklikku tooni. Partnerlus tähendab rohkemat kui lihtsalt ärisuhteid. Ärge unustage, et need, kellega te suhtlete telefoni teel või Internetis, on samuti inimesed.
- Ülesandega toimetulek võib nõuda visadust ja kannatlikkust.



sega liituma ja võõramaalastest vabatahtlikele töökohti pakkuma. Sõltuvalt sellest, kui palju selles organisatsioonis või riigis vabatahtlikust tööst teatakse ja seda hinnatakse, läheb vaja, kas rohkem või vähem veenmist. Alljärgnevalt esitame mõne nõuande potentsiaalse vastuvõtva organisatsiooni projektis osalemisega seonduvate kahtluste ja kõhklaste hajutamiseks.

3.1.3 Lepingu sõlmimine

Kuigi RVT põhineb usaldusel, soovitame tungivalt kõigi osaliste kohustused siiski kirja panna (eriti pikaajalise kohustuse võtmisel). RVT-sse on tavaliselt kaasatud palju osalejaid, mitmeid ülesandeid ja ka palju raha. Seepärast tuleks juba austusest kõigi partnerite ja vabatahtliku vastu sõlmida leping, kus on üksikasjalikult välja toodud kohustused, milles projektiosalised kokku lepivad. Lepingud võivad jätta mulje usaldamatusest, kuid need ei tohiks piirata paindlikkust. Lepingud on mõeldud läbipaistvuse tagamiseks ja tõsiste ebaõnnestumiste vältimiseks. Enamasti nõuavad rahastajad kõigi projektiosaliste allkirjastatud kinnituskirja.

Tähelepanu! On erinevaid mudeleid ja lepingunäidiseid. Eri riikides on lepingutele esitatavad nõuded erinevad. Täpsustage oma riigis kehtivaid tingimusi, pidades nõu asjatundja või õigusnõustajaga.

Tavaliselt sisaldab põhileping järgmist:

- lepingu allkirjastanud projektiosaliste nimed ja aadressid (meie puhul vabatahtlik, saatev ja vastuvõttev organisatsioon, kaasa arvatud volitatud isikute nimed);
- RVT projekti nimetus ning selle algus- ja lõpukuupäevad;
- kõigi lepinguosaliste kohustuste ja ülesannete üksikasjalik kirjeldus. See hõlmab peamiselt vabatahtliku tööülesannete kirjeldust ning küsimusi, mis seonduvad saatva ja vastuvõtva organisatsiooni vahelise partnerluse miinimumstandarditega;
- allkirjad saatva ja vastuvõtva organisatsiooni ning vabatahtliku nimel;
- lepingus tuleks sätestada, et vabatahtliku töö ei ole palgaline, on mittetulunduslik ega asenda ühtki palgalist töökohta.



3.2 Vabatahtlike värbamine ja valimine

Käesolevas peatükis vaatleme erinevaid viise vabatahtlike värbamiseks RVT projekti. Kuigi see peatükk on mõeldud eelkõige organisatsioonidele, mis saavad vabatahtlikke välismaale nii lühi- kui ka pikaajalistele lähetustele, võib see pakkuda huvi ka vastuvõtivatele organisatsioonidele, mis värbavad oma vabatahtlikke otse, ilma saatva organisatsiooni abita. Enamik meie soovitusi ja näpunäiteid on mõeldud organisatsioonidele, mis tegelevad pikaajalise vabatahtliku teenistusega, kuid neid saab hõlpsasti kohandada ka lühema kestusega programmidele. Nagu eespool juba nimetatud, pole teil vaja tingimata kogu tööd ise ära teha: üks võimalus on teha koostööd mõne olemasoleva võrgustikuga (vt lisa 2 „Ülevaade rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse organisatsioonidest, programmidest ja platvormidest“).

3.2.1 Peamised etapid vabatahtlike värbamisel

1. Õppige tundma oma projekti

Enne kui hakkate vabatahtlikke otsima, peate muidugi teadma, milleks te neid vajate. Nagu toodud välja ptk-s 2.2 „Projekti tsükkel“, peate teadma, miks te tahate vabatahtlikega töötada, uurima välja, kas projekti järele on vajadus ja kas seda toetatakse, ning lõpuks koostama või saama oma potentsiaalsete vabatahtlike üksikasjaliku ametijuhendi. See peaks sisaldama teavet projekti eesmärkide kohta vastuvõttavas organisatsioonis, sellega võetava vastutuse ja ülesannete, nõutavate oskuste ja kvalifikatsiooni kohta, vabatahtliku ja organisatsiooni saadava kasu kohta, aja, koha, toetuse ja pakutava koolituse, vaba aja veetmise võimaluste ning hindamise tüübi ja järeltegevuste kohta.

Vastuvõtva organisatsioonina veenduge, et teave, mida te oma vastuvõtvalt partnerilt saate, oleks tõesti see, mida vajate olemasolevate teenistuskohdade reklaamimiseks. Hea võimalus selles veendumiseks on osaleda teenistuskohdade kirjelduste koostamisel.



2. Õppige tundma oma sihtrühma

Te kas otsustate, millised noored on teie sihtrühmaks, näiteks koostades oma ideaalse vabatahtliku profiili või vastupidi, küsite endalt, millised noored võiksid teie programmidest huvitatud olla.

3. Looge selge sooviavaldusprotseduur

Potentsiaalseid vabatahtlikke hirmutab sageli selge sooviavaldusprotseduuri puudumine. Segadust saab vältida, kui samad inimesed jagavad teavet vabatahtliku teenistuse võimaluste kohta ja nimetavad samu asju (näiteks teave eesmärkide ja vastuvõtva organisatsiooni kohta, ametikirjeldus). Järgmine etapp võiks olla teabepakett koos avaldusvormiga, intervjuu või rühma koosolek. Teabeküsimisele tuleks vastata hiljemalt 48 tunni pärast kas telefoni teel või kirjalikult!

4. Koostage sõnum sihtrühmast lähtuvalt

Kohandage väljasaadetavas teabematerjalis kasutatav keel oma sihtrühmale ja olge konkreetne. Veenduge, et see annaks vastused küsimustele, mida uued värvatavad enamasti esitavad: „Mida ma tegema hakkan? Kui tihti, kus ja millal? Millist toetust ma saan?“ Vastus tuleb anda ka põhiküsimusele: „Miks ma peaksin teie organisatsiooni vabatahtlikuks hakkama?“

Värbamissõnumi võite koostada kolmes osas: vajadus või lahendamist nõudev probleem (põhjus), mida vabatahtlik selle lahendamiseks teha saab (ülesanne) ning millist kasu teised ja vabatahtlik ise sellest saavad (hüved).

Näide: *Noored peaksid saama võimaluse kasvada üles hoolivas ja turvalises keskkonnas. Paraku pole kõigil sellist õnne (põhjus). Te saate aidata, osaledes meie projektis Taanis, kus peame eluga pahuksisse läinud noorukite varjupaika (ülesanne). Sina saad aidata neil uusi oskusi omandada ja oma eluga uuesti alustada. Samuti saate võimaluse leida uusi sõpru ning õppida võõrustava riigi kultuuri tundma (hüved).*

Loomulikult vajab selline sõnumipõhi täiendamist kõigi kolme punkti osas. Selleks lisage igale osale mõni fakt, isiklik avaldus, tsitaat või isiklik kogemus. Milline teie sõnum ka ei oleks: olge aus. Ärge laske asjadel liiga ilusana paista, kui kõnealune ülesanne on tegelikult raske ja nõuab palju energiat.

Värbamistehnikad

Plussid ja miinused

Oma pakkumise edastamiseks potentsiaalsetele vabatahtlikele on mitmeid viise, kuid neil kõigil on oma plussid ja miinused. Valik on teie.

Suust suhu liikuv teave

Parim reklaam, mis teie vabatahtlike programmidele võib osaks saada, on see, mida levitavad teie endised ja praegused vabatahtlikud, nende pered ja sõbrad. Ka need, kes teie juures töötavad, ja need, kes teie vabatahtlike tööst kasu saavad, räägivad rahvusvahelisest vabatahtlikust teenistusest positiivses võtmes. Sellise reklaami optimeerimiseks paluge oma vabatahtlikel ja personalil rääkida oma sugulastele ja sõpradele välismaal korraldatavatest vabatahtlike programmidest.

Plussid: see on väga isiklik kaasamise meetod, mugav kasutada ega maksa midagi.

Miinused: see on juhuslik ja teil puudub terviklik ülevaade sellest, kuidas ja missugust teavet edastatakse.

Väikeste rühmade koosolekud

Pisut struktureeritum võimalus värvata uusi liikmeid suuliselt jagatava teabe abil on kutsuda kokku väike rühm rahvusvahelisest vabatahtlikust teenistusest huvitatud inimesi. Endised vabatahtlikud võiksid kaasa tuua oma sõpru ja sugulasi. Ettevõtmise ligiõmbavamaks muutmiseks korraldage see väikese ürituse, näiteks lõuna või peona. Tagasi koju pöördunud vabatahtlikud võivad rääkida oma kogemuste isiklikumatest külgedest ning personal võib tutvustada programmi ja sooviavaldusprotseduuri ametlikumalt.

Plussid: võimaldab nii ametlikult kui ka mitteametlikult jõuda rühma inimesteni, kellest endast saavad uusi inimesi juurde toovad värbajad.

Miinused: inimesed võivad suhtuda tõrksalt millegi muu tegemise peale kuulamise. Olge valmis investeerima osa oma ressursse järeltegevuseks vahetult pärast koosolekut (näiteks helistades, lisateavet saates).

Esitlused, kõned ja erilised sündmused

Võiksite korraldada lahtiste uste päeva, kus esitlete vabatahtliku teenistuse võimalusi laiemale kuulajaskonnale. Võite paluda luba stendi või esitluse ülespanekuks mõnel koosolekul või seminaril, eriti juhul, kui üritusel käsitletakse vabatahtlikku tööd, noori või



nende ameti- ja õppimisvõimalusi.

Plussid: niisugused üritused võimaldavad korraga suurema kuulajaskonnani jõuda ja materjale levitada. Need võimaldavad ka organisatsiooni avalikkusele tutvustada.

Miinused: tegemist on üsna ebaisikulise lähemisiisiga ja ainult väike hulk huvitatutest küsib tegelikult lisateavet. Seega ärge lootke liiga palju.

Trükised, näiteks brošüürid ja teabelehed

Kenade piltide ja vabatahtlikus teenistuses osalenute mälestustega teabeleht või brošüür, mis tutvustab teie tööd, jääb võimalikule kandidaadile materjaliks, mille poole pöörduda, kui ta on otsustanud vabatahtlikuks hakata. Võite koostada eelsooviavalduse vormi või kasutada eemaldatavat sedelit lisateabe küsimiseks. Ärge unustage, et sõnumit koostades peate arvestama selle sihtlugejaga. Teabelehes võite paigutada info olemasolevate RVT võimaluste ja sooviavaldusprotseduuri kohta otse mõne vabatahtlikku tööd kiitva artikli kõrvale, näiteks mõne vabatahtliku teenistuse projektis osaleja välismaalt saadetud kirja vms.

Plussid: trükised võimaldavad teavet jagada suurele hulgale inimestele (näiteks posti teel või suurtel üritustel) ja ka teised organisatsioonid või institutsioonid saavad neid kasutada, et teie projekte tutvustada.

Miinused: trükised aeguvad kiiresti ja nende valmistamine on kulukas.

Internet ja e-post

Tänapäeval on väga tavaline viidata telefoninumbri või teabelehe andmise asemel veebileheküljele. Võite panna oma koduleheküljele põnevaid ja kergesti loetavaid artikleid, mis peaksid inimestes vabatahtliku tegevuse vastu huvi tekitama. Küllastajad saavad veebilehelt teie organisatsiooni kohta rohkem taustainfot ning ülevaate sooviavaldusprotseduurist, võite luua isegi võimaluse sooviavaldus Interneti teel esitada. Samuti on lihtne viidata linkidega teistele kasulikele lehekülgedele. Oma kodulehekülge võite tutvustada ka teiste värbamisviisidega seoses.

E-posti teel võite saata ka elektroonilisi teabelehti (vt ülal).

Plussid: Internetis on teave dünaamiline – tuleb ainult klõpsata. Huvitatud vabatahtlikud pääsevad igalt poolt teabele ligi ja teavet on võimalik pidevalt värskendada. E-posti teel levitavat teabeleht on väga odav – see võimaldab hoida kokku trükkimis- ja postituskuludelt.

Miinused: atraktiivse veebilehe koostamine võib olla kulukas ja seda tuleb pidevalt uuendada. Sellest pole kasu inimestele, kellel puudub arvuti või juurdepääs Internetile.

Meedia

Kohaliku või üleriigilise meedia (näiteks ajalehtede, raadio, televisiooni) tundma õppimine ja selle võtmeisikutega heade suhete loomine on teile tasuta reklaam. Ilmselt ei hakka nad teie programmi reklaame avaldama, kuid võivad soovida avaldada artikli, intervjuu või näituse teie vabatahtlikest ja nende tööst. Saatke ajakirjandusele korrapäraselt pressiteateid, teavitades neid oma tegevusest ja saavutustest.

Plussid: artikkel ajalehes, raadiointervjuu või telesaade võimaldab saavutada kontakti üht-aegu tuhandete inimestega. Meediakajastus tõstab inimeste usaldust teie programmi vastu.

Miinused: võite saada nii palju vastuseid, et ei suuda nendega toime tulla. Ajakirjanikke võivad lisaks teie programmi headele külgedele huvitada ka selle puudused. Olge valmis sellega arukalt toime tulema.

Reklaam

Reklaamkuulutus võib olla nii tasuline kui ka tasuta. Võite kasutada oma publikatsiooni ja oma veebilehekülge näiteks selleks, et reklaamida oma RVT-d ja asjaomaseid vabu kohti. Sedasama saate tasuta teha ka teiste, teie ettevõtmisse soosivalt suhtuvate organisatsioonide trükistes. Teisalt võite otsustada maksta reklaami eest meedias. Sellisel juhul võite paluda äriettevõtetel või kellelgi teisel oma kuulutust sponsoreerida.

Plussid: sõltuvalt levikust jõuab reklaamkuulutus paljude inimesteni. Kui see on meelde jääv, võib see olla suurepärane võimalus inimestele meelde jäämiseks.

Miinused: kuulutuse koostamine ja avaldamine võib olla väga kulukas. Tulemused pole alati nii head, kui loodeti, ja võivad jätta mulje, et otsite vabatahtlikke meeletult.

3.2.2 Vabatahtlike valimise tehnikad

Vabatahtlike värbamine ei tähenda mitte võimalikult paljude vabatahtlike värbamist, vaid eeskätt õige vabatahtliku leidmist talle sobiva projekti jaoks. Valimine osutub oluliseks vabatahtliku sobiva projektiga kokku viimisel. Kaks peamist võtet sobivaima kan-

didaadi väljaselgitamiseks on sooviavaldus ja intervjuu.

Sooviavaldus

Hoolimata sellest, kas tegelete lühi- või pikaajalise RVT-ga, on iga kandidaadi sooviavalduse saamisest teile palju kasu. Sooviavaldus



ei ole mitte ainult isikuandmete kogumine toimikusse panekuks, vaid tähtis töövahend, mis võimaldab teil määrata vabatahtlikke nende teenistuskohadesse ning annab võimaluse saada rohkem teada inimestest, kellele te huvi pakute. See võib aidata teil seega kohandada oma tulevast värbamisstrateegiat.

Milline peaks sooviavalduse blankett välja nägema? See peaks olema lühike, kuid peaks sisaldama teatavaid põhielemente:

- isikuandmed (näiteks täisnimi, aadress, telefon, vanus, sugu);
- programmi kestus (kui pakute erineva kestusega teenistuskohhti);
- eelistatavad projektid/tegevused (kui pakute eri valdkondade projekte);
- eelistatav riik/piirkond (kui teenistuskohhti on erinevates riikides ja piirkondades);
- need on sooviavalduse konkreetsed punktid, kuid on ka üldisemaid küsimusi, mis käsitlevad motivatsiooni, ootusi, hoiakuid, vajadusi jne, kuid on RVT jaoks õige vabatahtliku leidmisel isegi olulisem teabeallikas.

Kui peate kogu selle teabe edastama erinevatele isikutele või partnerorganisatsioonile, võiksite kaaluda elektroonilisi sooviavaldusi. Internetis registreerimine vähendab vigaste avalduste esitamist (näiteks puuduvad isikuandmed, valed andmed) ja lihtsustab andmetöötlust arvutil (nimekirjade trükkimine, ühised postitusnimekirjad jne).

Mõni organisatsioon koostab oma taotlusvormi äärmise ettevaatusega, kuna mõni küsimus võib inimesi hirmutada. Kuidas võiks kandidaat reageerida, kui küsite oskuste kohta, aga sellel isikul pole (veel) neid oskusi? Võite otsustada, et hangite niisuguse teabe pigem kaudselt, näiteks intervjuul. Samuti tuleb silmas pidada isikuandmete privaatsust.

Intervjuu

Paljud organisatsioonid loobuvad kandidaatidega ükshaaval kohtumisest, kuna see on liiga aeganõudev või neid rahuldavad ka sooviavalduses esitatud andmed. Siiski annab intervjuu palju rohkem teavet taotleja pühendumuse taseme kohta ja võimaldab kandidaati paremini sobitada konkreetse teenistuskohaga välismaal.

Näpunäiteid intervjuu korraldamiseks

1. Valige koht

Intervjuu peaks aset leidma sõbralikus õhkkonnas, mis pole liiga ametlik ega liiga ebaametlik (näiteks mõnes teie organisatsiooni vaikes, mitte liiga suures ruumis), soovitatavalt ilma füüsilise barjäärita (laud, lett jne) sinu ja intervjueritava vahel.

2. Tutvusta ennast

Ütle vabatahtlikule oma nimi ja selgita oma seost organisatsiooniga (näiteks ametinimetuse või ülesanne). See näitab avatust ja avameelsust.

3. Murra jää

Püüa tekitada vaba õhkkond enda ja kandidaadi vahel mõne neutraalse lausega näiteks ilma, intervjuule tuleku, tee või kohvi jms kohta.

4. Alusta tänusõnadega

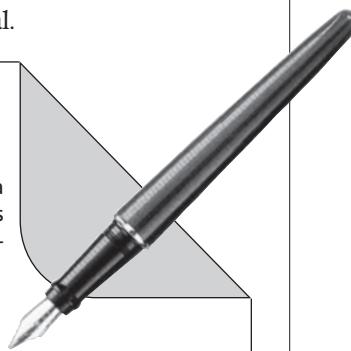
Sinu vastas istuv inimene on ilmutanud huvi teie pakutava suhtes, seega võiksid teda tänada selle eest, et ta kaalus vabatahtlikku tegevust teie organisatsioonis.

5. Kinnita andmed

Kontrolli, kas see on isik, kellega peaksid kohtuma (õige inimene on tulnud õige projektiga seoses). Siinkohal on kasu sooviavaldusest.

6. Selgita eesmärki

Selgita lühidalt intervjuu eesmärki, ütle kandidaadile, kaua see kestab, ning too paar näidet esitatavate küsimuste kohta. Ütle kandidaadile, et ka tema võib organisatsiooni ja vabatahtliku teenistuse kohta küsimusi esitada.





7. Tutvusta oma organisatsiooni ja programmi

Enne kui hakkad kandidaati küsitlema, kuluta pisut aega vabatahtliku teenistuse tausta selgitamiseks (eesmärgid, strateegia, ametikirjeldused jne).

8. Küsimused

Intervjuu abivahendiks võiks olla varem koostatud küsimustik, kuid väldi kunstlikkust. Intervjuu arenemisest lähtuvalt kas lisa küsimusi või jäta neid välja. Välti kas-küsimusi. Võid kasutada mõnda alljärgnevatest küsimustest.

- Miks on vabatahtlik tegevus teile oluline?
- Milliseid kogemusi on teil vabatahtliku tegevuse alal selles valdkonnas?
- Mis teile eelmisel korral töö või vabatahtlikuks oleku kogemuse juures meeldis?
- Kas te olete kunagi välismaal elanud? Kui jah, siis millised on teie kogemused?
- Kuidas te kirjeldaksite enda konfliktide lahendamise viisi?
- Kuidas teie pere ja sõbrad teie valikusse suhtuvad?
- Miks soovite olla vabatahtlik just selles konkreetses piirkonnas/riigis?

Anna kandidaadi vastustele tagasisidet: noogutades, siin-seal „jah“ öeldes või kuulnud põhjalikumalt kommenteerides. Ära küsimustega liialda, kümnest-viieteistkümnest küsimusest peaks piisama, kuid pöördu tagasi küsimuse juurde, mille vastusega sa rahule ei jäänud või mille suhtes tekkis kahtlusi.

9. Intervjuu lõpetamine

Lõpetage intervjuu, kui olete veendunud, et esitasite kõik küsimused, mida soovisite esitada, ja kandidaadil pole rohkem midagi öelda ega küsida. Selgitage kandidaadile edasist tegevust (näiteks kui pika aja pärast te ühendust võtate, kas saadate kirja või helistate jne).

3.2.3 Lisavaagimise vajadus vabatahtlike valimisel

Kui töotate nn tundlike ühiskonnagrupidega (lapsed, alaealised, vanurid, vaimse või füüsilise puudega isikud, kroonilised haiged, näiteks vähi- või aidsihaiged, (endised) alkohoolikud või narkomaanid), soovite olla veendunud, et teie klientidel oleks vabatahtlikuga turvaline. Seepärast aitab lisavaagimine (ja ettevalmistus) vähendada riske ja optimeerida teie kliendirühmale pakutavat teenust. Me ei taha tekitada paranoiat, vaid soovitada teadlikku ja läbipaistvat valikustrateegiat. Alljärgnevatest põhimõtetest võib teile abi olla.

1. Selgitage kuritarvituse ja väärkäitumise olemust

Teie organisatsioon peab olema kindlalt paika pannud, mida peetakse kuritarvituseks ja väärkäitumiseks (seadusega või oma eetikakoodeksi põhjal) vabatahtlike suhtlemisel ja tegelemisel klientidega. Kuritarvitust või väärkäitumist defineerivad juhised ning nende järgimise protseduur tuleb kirja panna.

Nii personali kui ka vabatahtlike tuleb nendest teavitada ja nad peavad nendest normidest kinni pidama (näiteks milline füüsiline kontakt laste ja noorukitega on lubatud, alkoholi tarbimine projekti ruumides jne).

2. Kontrolli vabatahtliku ametijuhendit

Näiteks vabatahtliku ülesannete kirjeldus, nõutav juhendamine, vajalikud oskused ja kogemused näitavad teile, kas tegemist on suure riskiga vabatahtliku teenistusega. Samuti võite lisavaagimiseks kasutada põhjalikumalt sooviavaldusblanketti, spetsiaalseid kirjalikke teste, isiksuseankeete, teie organisatsiooni liikmete korraldatud intervjuusid või simulatsioonimänge.

3. Kaasake valiku tegemisse erinevaid inimesi

Intervjuu ajal võib üks inimene märgata selliseid signaale, mis teisel kahe silma vahele jäävad. Endiste või praeguste vabatahtlikega koos tehtavad intervjuud võivad heita kan-



didaadile hoopis teistsugust valgust sellise isiku vaatevinklist, kes tõesti tööd tunneb.

4. Kogu teavet erinevatest allikatest

Kui arvate, et vabatahtliku tulevased tööülesanded nõuavad tublit ja usaldusväärse taustaga isikut, võiksite kaaluda isiklike soovitude küsimist isikutelt, kellel on otsene kogemus kandidaadist töötamas nimetatud kliendigrupiga. Esitage neile konkreetseid küsimusi, näiteks alljärgnevat.

- Kas teile valmistab muret selle isiku töötamine meie kliendirühmaga?
- Kas te soovitaksite seda isikut nimetatud ametikohale? Miks?
- Kui me selle isiku tööle võtame, missugust koolitust soovitaksite? *või* Kas teie arvates vajab see isik palju juhendamist?

5. Katseaeg

Mõnikord võite nn suure riskiga klientide puhul kehtestada vabatahtlikele katseaja. See täiendaks esialgset valikuprotsessi ja võimaldaks hinnata vabatahtliku sobivust töökohale enne lõpliku otsuse tegemist.

6. Politseikontroll

Mõnes riigis, näiteks Suurbritannias, kehtib konkreetsete kliendirühmadega (näiteks lastega) tegelevatele vabatahtlikele rutiinne või isegi kohustuslik politseikontroll. Teistes riikides kasutatakse selleks otstarbeks nn hea käitumise deklaratsiooni, millega inimene kinnitab, et on kriminaalkorras karistamata. Veenduge, et teie organisatsioon täidaks kõiki teie riigis konkreetsetele ametipostidele, teatavate inimrühmade juurde tööle värvatavate vabatahtlike valimise juriidilisi nõudeid, loomulikult ilma vabatahtlikke eemale hirmutamata.

Tähelepanu! Austage õigust privaatsusele.

Lisavaagimise põhjus pole mitte soov kandidaatide eraellu tungida, vaid neid piisavalt hästi tundma õppida, et otsustada nende võimete ja piiride üle. Inimese isiklike andmeid võib edastada ainult asjaomastele isikutele (näiteks vastuvõtva organisatsiooni tugisikule), üldiselt tuleb neid hoida konfidentsiaalsena.

3.3 Osaliste ettevalmistamine

RVT eesmärk on uute võimaluste loomine erinevate reaalsuste (organisatsioonide ja neisse kuuluvate inimeste reaalsuste) vastandamise teel. RVT projekti edu sõltub suurel määral kõigi osaliste ettevalmistamisest. Põhjalik ettevalmistus aitab vältida paljusid probleeme ja konfliktsituatsioone.

3.3.1 Vabatahtlike ettevalmistamine

Nagu nimetatud ptk-s 2.1 „Osalejad“, on vabatahtlike ettevalmistamine RVT-s osalemiseks suures osas saatva organisatsiooni ülesanne, kuigi ideaalis peaks see olema saatva ja vastuvõtva organisatsiooni kokkuleppe tulemusel sündinud tegevus. Sel moel saaks vastuvõttev organisatsioon ettevalmistust täiendada ja täita mõned lüngad (vt ptk 4.1 „Vastuvõtt ja saabumisejärgne koolitus“). Mõni alltoodud elementidest on kohane pigem pika- kui lühiajaliste projektide puhul. Kokkuvõttes, mida pikem on välismaal viibimise aeg ja mida erinevam vastuvõtva riigi kultuur, seda intensiivsem peab olema ettevalmistus.

Vabatahtliku ettevalmistamine võib koondata kolme telje ümber: motivatsioon ja ootused, töö ja elutingimused teenistuskohas ning kultuuridevaheline ettevalmistus.

Miks vabatahtlik soovib seda teha? Motivatsioon ja lootused

Arusaamatuste vältimise oluline eeltingimus on juba algusest peale teada vabatahtlike põhjuseid RVT-s osalemiseks. Sama tähtis on suurendada vabatahtlike teadlikkust vastuvõtva organisatsiooni motivatsioonist võtta vastu vabatahtlikke välismaalt. Osaliste ootused tuleks üksteisega kohandada (vt ptk 1.4 „Rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses osalemise põhjused“).

Lisaks konkreetsele motivatsioonile võib anda lisaväärtust see, kui annate vabatahtlikele ülevaate vabatahtlikust liikumisest üldiselt, et paigutada nende endi tegevus ühiskondlik-ajaloolisesse perspektiivi (vt ptk 1.3 „Rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse taust“).



Järgmistest harjutustest on abi vabatahtlike ja teiste isikute RVT-s osalemise põhjuste kindlaks määramisel ja dokumenteerimisel. Kui vabatahtlikud mõistavad, et vastuvõtva organisatsiooni motivatsioon nende omaga täielikult ei ühti, on nad enam valmis mõnest oma esialgsest ideest loobuma ja end vastuvõtjate vajaduste kohaselt ette valmistama, et võimalikult suurel määral mõlema osalise vajadusi rahuldada. Sama kehtib ka teistpidi.

Teave töö- ja elutingimuste kohta

Vastuvõttev organisatsioon peab kindlasti (saatva organisatsiooni kaudu) edastama vabatahtlikele kogu vajaliku teabe töö-ja elutingimuste kohta RVT ajal. Vabatahtliku

vahetu heaolu sõltub uude riiki ja uude projekti hüppamisega seonduva ebakindluse vähendamisest. Piisav teave, vastused küsimustele, tunne, et tema eest hoolitsetakse, et on olemas mõnus magamiskoht ja suhteliselt selge ettekujutus, mida oodata ja mida sinult oodatakse, vähendab oluliselt vabatahtliku ärevust ja tekitab tunde, et ta on projektis teretulnud.

Järgnevalt on esitatud nimekiri sellest, mida vabatahtlik (ja saatev organisatsioon) kõige tõenäolisemalt tahab teada ja peab teadma.

Teabe edastamiseks on mitmeid võimalusi.

- Korraldage interaktiivne sessioon, isegi siis, kui suur osa teabest tuleb lihtsalt edastada,

• Motivatsiooniteemaline ajurünnak

Paluge vabatahtlikke kulutada pisut aega oma välismaale mineku põhjuste üle mõtisklemiseks. Laske neil kirja panna ootused ja mured, mis neil sellega seoses on tekkinud. Järgmise sammuna paluge neil mõelda ootustele ja muredele, mis vastuvõtval organisatsioonil nende saabumise seoses võivad tekkida. Kui nad on lõpetanud, laske neil väikestes rühmades tulemuste üle arutleda. Seejärel korraldage ühine arutus ja paluge neil anda tagasisidet nende punktide kohta, mida nad tahavad teistega jagada.

• Kiri iseendale

Paluge vabatahtlikel kirjutada iseendale kiri selle projekti valimise põhjustest, sellega seonduvatest muredest ja ootustest. Tehke õhkkond mugavaks (näiteks muusika, mugav ruum jne), mis võimaldab osavõtjatel mõtted rändama lasta. Kiri jääb rangelt konfidentsiaalseks, see pitseeritakse kinni ja seda hoitakse saatvas organisatsioonis projekti hindamiskoosolekuni. See meetod võimaldab vabatahtlikel enda suhtes väga aus olla ilma kirja kellelgi näitamata.

Harjutus leiab järelkaja alles hindamissessioonil mitmeid kuid hiljem. Osalejad saavad meenutada oma meeelseisundit ja ideid, mis neil olid enne lahkumist, ning see aitab näha neis toimunud arengut.

• Hirmude ja ootuste loov väljendus

Võtke paar meetrit valget tapeeti ja pange põrandale. Paluge osalejatel selle ümber koguneda ja joonistada seda, mis neile pähe tuleb, kui nad mõtlevad oma elust välismaal. Selle harjutuse jaoks sobiva õhkkonna rahulik instrumentaalmuusika. Aeg-ajalt vahetage või muutke muusikat, et paluda osalejatel edasi liikuda ja alustada uut joonistust/elementi. Nad võivad täiendada ka teiste joonistusi.

• Kes on vabatahtlik?

Kui teie ettevalmistatav vabatahtlike rühm on institutsioonidevaheline, siis võib olla huvitav lahata nendega sõna vabatahtlik tähendust erinevates keeltes ja riikides, et rõhutada erinevaid arusaamu (ja varjatud motivatsioone), mis sellega erinevates kultuurikontekstides seonduvad.



Teabesessiooni kontrollnimekiri

Projekti kohta

- Projekti üksikasjalik kirjeldus ja töö kirjeldus (eesmärgid, ülesanded, hüved, ajapiirid jne).
- Nõutav vabatahtliku profiil (vanusepiirid, oskused, keeleoskus jne).
- Ettenähtud toetus projekti ajal (koolitus, tugiisik, keelekoolitus jne).
- Vastuvõtva organisatsiooni ja seal töötavate isikute kirjeldused.
- Vabatahtlike ohutuseeskirjad ja käitumiskodeks (vajaduse korral kultuuritaustast või vastuvõtva projekti erinõuetest lähtuvalt).
- ...

Elutingimuste kohta

- Praktiline elukorraldus (kindlustus, rahaline kindlustatus, tervise- ja sotsiaalkindlustus, käitumisjuhised hädaolukorraks jne).
- Toit ja elamine, töö ja elupaiga asukohad.
- Reisikorraldus (viisa, reisijuhised, kohalik transport jne).
- Finantskorraldus (rahalisel panusel, taskuraha jne).
- Üldine teave vastuvõtva riigi kohta (kultuur, majandus, sotsiaalpoliitiline olukord).
- ...

Tähelepanu! Ainult siis, kui kahe organisatsiooni vaheline koostöö enne projekti algust on tõhus, on saatval organisatsioonil võimalik tagada korralik ettevalmistus. Eeskätt pikaajaliste projektide puhul on kasulik korraldada vabatahtlikule otsene kontakt vastuvõtva projektiga piisavalt varases staadiumis, et nad saaksid kõik lisanduvad probleemid otse ära lahendada ja teineteist distantsilt tundma õppida.

andke alati võimalus esitada küsimusi, jagada soovitusi ja arutleda.

- Kutsuge endisi vabatahtlikke muljeid rääkima.
- Kutsuge vastuvõtva riigi esindajad oma riiki tutvustama.
- Kasutage riigi tutvustamiseks mängu ja audiovisuaalset materjali.
- Laske asjaosalistel osa teabest ise välja otsida teie pakutud kirjandusest või veebilehekülgedelt ning paluge neil esitada oma otsingute tulemused loovalt ka ülejäänud rühmale.
- Koostage põhiteavet ja vastuvõtva organisatsiooni kontaktisiku andmeid sisaldav teabepakett.

Kultuuridevaheline ettevalmistus

Ettevalmistava koolituse kolmas osa on seotud piiriülese vabatahtliku teenistuse kultuuridevahelise aspektiga. Lahkumiseelne kultuuridevaheliste erinevuste alane koolitussessioon peaks tõstma vabatahtlike teadlikkust olemasolevatest kultuurilistest kontseptsioonidest, samuti vabatahtliku enda ja vastuvõtva kogukonna kultuuritaustast. See peaks suurendama vabatahtlike tähelepanuvõimet ja valmistama neid ette raskusteks, mida nad selles vallas kogeda võivad, samas siiski vabatahtlikele käitumisjuhiseid andmata. Kuna on olemas ka T-Kit käsiraamat „Kultuuridevaheline õppimine“ ja informaalne kultuuridevahelise hariduse õppepakett (aadressil www.ecri.coe.int) ei hakka me siinkohal kultuuridevahelise ettevalmistuse üksikasjadesse laskuma.

Välismaale tööle ja elama minnes on oluline näha mõju, mida kultuur inimestele avaldab, kuid samuti ühe riigi või kultuuri siseselt esinevat mitmekesisust sõltuvalt niisugustest teguritest nagu vanus, uskumused, seksuaalsus jne. Kultuur annab inimestele kuuluvustunde isegi siis, kui nad isiklikult kõiki rühmaliikmeid ei tunne. Sama põhimõtte võib mõjutada ka vabatahtlikku, kes peab elama ilma oma (algupärase) kultuurirühmata, kuid vajab siiski vastuvõtvas riigis kuuluvust mingisse rühma (vanuse, muusika-, spordieelise järgi).

Terve hulk harjutusi uurib isiklikku ja kultuurilist identiteeti ning õpetab vabatahtlikku stereotüüpide kasutamise asemel komplekselt lähenema. Niisugust harjutust nimetatakse sibulaharjutuseks ja see põhineb ideel,



et iga inimene koosneb paljudest kihtidest, mitte ainult kultuurist, vaid ka perest, sõpradest, haridusest jne (vt kultuuridevahelise õppimise T-Kit käsiraamatust).

Kasulik on edastada ka konkreetseid kultuurimõisteid, kuna see paneb inimesed mõistma, kuidas kultuur toimib ja millist mõju meile avaldab. Üks võimalus kultuuri visualiseerimiseks on jäämäemudel, mis ütleb, et ainult väike osa kultuurist on määratletud selle visuaalsete elementidega: nt kaunite kunstide, muusika, toidu ja riietusega, ning suurem osa kultuurielemente on nähtamatud ja alateadlikud (erinevad suhtumised ja eeskujud, aja ja ruumi mõisted jne). Teised mudelid võimaldavad riikide järkjärgulist klassifitseerimist konkreetsete väärtuste põhjal, mis võivad vabatahtlikule huvi pakkuda, aitamaks tal näha üldiseid erinevusi oma kultuurist. Seda käsitleb põhjalikumalt kultuuridevahelise õppimise T-Kit käsiraamat.

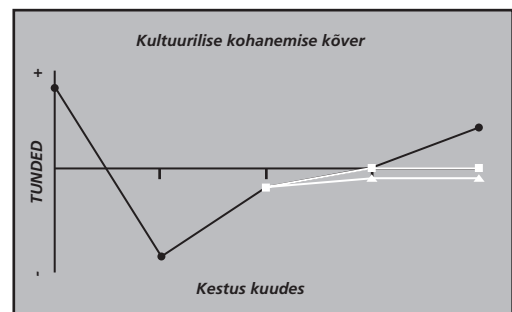
Kultuurikolmnurk



Projektijuhtimist ja riikidevahelist vabatahtlikku teenistust käsitlev koolituskursus: lõpparuanne (7.–14. märts 1999. a). Euroopa Nõukogu, noorsoodirektoraat DJ/TC vol. (99)2, lk 29.

Viimaseks on (eriti enne pikaks ajaks välismaale siirdumist) kasulik arutada läbi seal viibimise tüüpiline areng, mis läbib kohanemistsükli. Sellega püütakse visualiseerida erinevaid faase, mis välismaal elamise puhul tuleb läbi teha, rõhutades tõenäosust elada läbi kultuurišokk, millele järgneb kohanemisfaas ja erineva tasemega stabiilsuse saavutamine, sõltuvalt sellest, kuidas inimene suudab negatiivsete tunnetega toime tulla ja edasi liikuda. On oluline, et ettevalmistaval koolitusel tutvustataks neid arengufaase, mille osalejad läbi elavad, ja et hindamiskoosolekul tuldaks nende juurde tagasi, paludes osalejatel teha kokkuvõtte sellest, mida nad tegelikult kogesid.

Kohanemistsükkel



Grove ja Torbiörn „Kultuuridevahelise kohanemise uute kontseptsioonide loomine ja koolituse eesmärgid“ Paige, Michael „Education for the Intercultural Experience“, Intercultural Press, Yarmouth, 1993.

Alljärgnevalt on esitatud valik näpunäiteid, kuidas kultuurišokist üle saada. Seda võib

Kultuurišokk?

Kui tunned end välismaal viibides halvasti, võta endale pisut aega, enne kui kõik end ümbritsevad inimesed oma vihaga vastamisi sead, et mõelda, mis halva enesetunde põhjuseks on.

- Loomulikult leiad sadu väikseid konkreetseid põhjusi, mis sinu halba enesetunnet õigus-tavad, aga püüa kõigist neist pisiasjadest distantseeruda, et saada endaga toimuvast üldisem ülevaade.
- Selgita ümbritsevatele inimestele, kuidas sa end tunned. Esmalt püüa lahendada oma probleemid koha-peal koos inimestega, kellega need seotud on. Väldi hädaabitelefoni-kõnesid või -kirju koju lähedastele. Paned nad ilmaasjata muretsema ja selleks ajaks, kui nad vastavad, võib olukord olla juba täielikult muutunud. Päeviku pidamine võib mõtete korrastamisel suuresti aidata. Probleemi jätkudes peaksid muidugi teavitama vastuvõtvat ja saatvat organisatsiooni, et oleks võimalik leida lahendus.
- Püüa jagada oma kultuuri elemente end ümbritsevate inimestega: tee neile süüa, korralda õhtu, et tutvustada midagi sinu arvates huvitavat oma kodumaa kohta (näiteks kultuuritraditsioonid, noorte olukord, haridus-, poliitiline või majandussüsteem jne).
- Ära mõista kohut! Kuigi see kõlab lamedalt, meenuta endale, et sind häiriv pole parem ega halvem, vaid lihtsalt teistsugune!
- Paaripäevasesest keskkonnavahetusest võib kasu olla, et saaksid asju kaugemalt rahulikumalt vaadata. Kuid ära siiski probleemide eest plehku pane. Kui soovid, et vastuvõtvast riigist saaks sinu teine kodu, pead mõtlema sellele, kuidas investeerida rohkem aega inimsuhete loomisesse selles paigas.



osalejatele tutvustada kui vahendit, mida nad võivad vajaduse korral kasutada.

3.3.2 Saatva ja vastuvõtva organisatsiooni ettevalmistamine

Lisaks vabatahtlikele peavad oma ülesannete täitmiseks olema ette valmistatud ka saatev ja vastuvõttev organisatsioon. Alljärgnevad ettevalmistust käsitlevad soovitusel kehtivad pigem vastuvõtva kui saatva organisatsiooni puhul, kuid mõlema kohus on hoolitseda selle eest, et ettevalmistavad meetmed võetaks tarvitusele kohast sõltumata. Järgnevalt mõni käsitlemist vääriv teema.

Miks te hakkate tegelema rahvusvahelise vabatahtliku teenistusega?

Nagu ptk-s 2.2 „Projekti tsükkel“ mainitud, on esimene oluline ülesanne defineerida eesmärgid ja määratleda, kus on vajadus RVT järele. Lisaks projekti koordineerijale peab kogu organisatsioon (juhatus, kolleegid, vabatahtlikud jne) selle ettevõtmise eesmärkidest ja hüvedest teadlikud ning soovitatavalt ka neis veendunud olema. Esmakordne vabatahtlike vastuvõtmine avaldab teie organisatsiooni-kultuurile märkimisväärset mõju ja põhjustab sageli ärevust. Seepärast on oluline kaasata kolleege, kes vabatahtlikega tööle asuvad, projekti arendamisse juba algusest peale, et tagada nende toetus (vt ptk 4.2.2 „Personali motiveerimine – unustatud“).

Võimalikud põhjused, miks organisatsioon hakkab tegelema RVT-ga:

- rahvusvaheliste suhete tugevdamine;
- töö rikastamine;
- positiivne mõju klientidele;
- võimaluste loomine noortele (või erivajadustega inimestele);
- vabatahtliku töö idee edendamine kohalikus kogukonnas;
- organisatsiooni maine tõstmine rahastajate, klientide, partnerorganisatsioonide jm silmis;
- parandab õhkkonda organisatsioonis;
- tugevdab koostööd partnerorganisatsiooniga;
- võimalus ellu viia ideed, mille teostamiseks poleks muidu ressursse.

Vt ELKA lugu kui näidet elust ptk-s 2.2 „Projekti tsükkel“.

Tähelepanu! Sõnadetagi on selge, et peate juba enne teadma, mida soovite saavutada, et saaksite oma RVT edu mõõta. Hindamine peaks kuuluma algusest peale lahutamatu osana iga projekti juurde. Mõelge, milliseid vahendeid hindamiseks kasutada (näiteks päevikut, intervjuusid, küsimustikku) et saaksite asjaomaseid ettevalmistusi teha (vt ka ptk 5.1 „Hinnangu andmine“).

Millised vabatahtlike vajadused tuleb rahuldada?

Uuringud näitavad, et üks pikaajaliste vabatahtlike enne tähtaega tagasi pöördumise peamisi põhjuseid on ebareaalsed teenistuskohad, kus pole tegelikult vabatahtliku järele vajadust ega piisavalt tööd. Seepärast peab organisatsioonidel olema loomulikult enne vabatahtlike saabumist selge ettekujutus vabatahtlike ülesannetest ning nad peavad

Vabatahtlikust hoolimine

- Mida on vaja teha? Mille osas vajab organisatsiooni tõeliselt abi?
- Missugune on vajaduste hinnangu põhjal üks projekt, töö, ametisse määramine või ülesanne, kus te saate vabatahtlikku rakendada?
- Mis töö see on? Mida vabatahtlik teeb?
- Kas töö on mõtestatud nii vabatahtliku kui ka organisatsiooni jaoks?
- Kas vabatahtlikul on mingeid võimalusi areneda ja seda ametit õppida?
- Kas töö tekitab vabatahtlikus omaniku- ja vastutustunnet?
- Millised omadused peaksid vabatahtlikul selle töö jaoks olema?

Koolitussuovitused

Vastuargumentide esitamine

Jaga rühm kaheks. Üks rühm peab esitama võimalikult palju argumente vabatahtliku võtmise ja RVT poolt. Teine rühm (või vahendaja) peaks leidma võimalikult palju argumente, näitamaks, et see teenistukoht pole vabatahtlikule sobiv. Pärast 15–20 minutit kestnud ajurünnakut antakse kummagi poole esindajale viis minutit oma äärmuslike seisukohtade kaitsmiseks. Seejärel arutletakse nii positiivsete kui ka negatiivsete väidete vettpidavuse üle.



tagama, et oleksid olemas nende ülesannete täitmiseks vajalikud tehnilised vahendid ja tööriistad.

Vabatahtlikel on lõimumisega suuri raskusi, kui nad ei tunne, et annavad organisatsiooni töösse oma panuse (töö või tööriistade puudumise tõttu).

Vabatahtlikust hoolimise aluseks on järgmised tööd käsitlevad küsimused.

Töö sisust olulisemgi on kogu projekti raamistik, mis kinnitab vabatahtliku peamiste inimlike vajaduste rahuldamise. Näiteks kui pakutav majutus ega toitlustamine ei vasta vabatahtliku nõudmistele, on edulootust

Mõned mõtted majutuse ja toitlustamise kohta

Majutusvõimalused:

- üliõpilaskodu;
- peremajutus;
- ühiskorteris koos teiste vabatahtlikega;
- ühistuba;
- ... ?

Vabatahtliku elamistingimused mõjutavad projekti edukust olulisel määral. Seepärast oleks mõistlik (vähemalt pikaajalise projekti puhul) enne lõplike korralduste tegemist selgitada välja vabatahtliku vajadused ja eelistused. Heade suhtlemisoskustega vabatahtlikele on omaette tuba üliõpilaskodus ilmselt suurepärane variant, kuid ebakindlamatele ja sõltuvamatele vabatahtlikele on vastuvõttev pere enamasti parem. Mida pikem on projekt, seda suurem on üldiselt privaatsusvajadus, nii et pikaajaliste projektide puhul peab vabatahtlikul olema omaette tuba, mida kasutab ainult tema! Lühiajaliste projektide, näiteks töölaagrite puhul, võib vabatahtlike majutada ühis- toas.

Toitlustusvõimalused:

- päevane lõunasöögi raha;
- kokkulepe kohaliku restorani või kohvikuga toitlustamise osas;
- nädala või kuu toiduraha;
- söömine vastuvõtvas peres;
- ... ?

Rahvusvaheliste vabatahtlike rühmaprojektide võiks liikmed kordamööda kogu rühmale süüa teha.

vähe. Äärmiselt oluline on leida vabatahtlikele nende vajadustele vastavad elutingimused. Et saaksite oodata viljakat tööd, peavad olema rahuldatud ka ühiskondlikud ja meelelahutusvajadused. Seepärast peab vabatahtlikule edastatav teenistuskohata käsitlev teave sisaldama üksikasjalikke andmeid toidu ja ööbimistingimuste ning vaba aja veetmise võimaluste kohta (sport, baarid, muusika, disko jne).

Üldiselt peaks RVT algus olema pühendatud sellele, et sisendada tulijasse tunnet, et ta on oodatud, ning panna ta end vabalt tundma. Vabatahtliku esimene päev uues keskkonnas mõjutab kogu ülejäänud lähetust. Kui vabatahtlik saabub ja selleks ei ole ettevalmistusi tehtud, võib see olla kahjulik kogu projektile. Sageli alahinnatakse niisuguste väikeste žestide tähtsust esimesel päeval nagu vabatahtlikele raudtee- või lennujaama vastu minek, väike ekskursioon organisatsioonis ja kolleegide tutvustamine, söögi- ja elukorralduse selgitamine ning tervitusnaps (vt ptk 4.1 „Vastuvõtt ja saabumisejärgne koolitus“).

Kes on projekti elluviimise kaasatud?

Projekti edu sõltub suuresti sellest, kas tege- mist on meeskonnatööga või mitte. Teiste personaliliikmete koostöö tagamiseks peab personalijuht neid teavitama ja ette valmistama. Kõik asjaosalised peaksid mõistma vabatahtlike rolli organisatsioonis ja vabatahtlikuga seonduvate kohustuste jaotumist. Tuleks püüda mõista ka seda, millises kultuuridevahelises olukorras vabatahtlik on – ta pole uustulnuk mitte ainult organisatsioonis, vaid kogu elukeskkonnas.

Ettevalmistusprotsessi osana tuleb selgitada vabatahtliku toetamise rolli. Toetusevajadusi on mitmesuguseid, kuid mitte kõiki ei pea täitma üks ja sama isik. Üldiselt eristatakse kolme peamist toetusfunktsiooni:

- teises riigis ja erinevas kultuuris elamise üldisemate aspektidega tegelemine. On oluline aidata vabatahtlikel kohaneda, emotsionaalsete probleemidega tegeleda ja oma olukorraga leppida, et nad saaksid teha tõhusat tööd ning areneda ja oma kogemusest õppida;
- vabatahtliku toetamine tema igapäevaste ülesannete täitmisel, tööplaani kokku leppimine, veendumine, et neil on olemas



vajalikud oskused ja tööga seonduvate probleemide lahendamine;

- vabatahtliku toetamine kohaliku (st kus projekt ellu viiakse) kogukonna ühiskonnaellu sisseelamisel (loomulikult olulisem pikaajaliste projektide puhul).

(Vt ptk 4.3 „Vabatahtlike järjepidev toetamine“.)

Vabatahtlike toetavate isikute koolitamine

Soovitav oleks, et isikud, kes puutuvad vabatahtlikega otseselt kokku ja täidavad mõnda neist rollidest esmakordselt, läbiksid teatava koolituse. Rahvusvaheliste vabatahtlike toetamises pädevuse saavutamine nõuab üsna palju teadmisi (vabatahtlikku tööd mõjutavad suundumused, vabatahtlike õigused ja kohustused, juhendava personali roll ja vastutus, õigusküsimused), oskusi (ülesannete delegerimine, intervjuerimine, konfliktide

lahendamine, suhtlusoskused, motivatsioon, toimetulekuaruanded jne) ja hoiakuid (vabatahtlike väärtustamine, kultuuridevaheline teadlikkus, soov jagada). Koolitusvajaduse üle otsustab tugiisik kõnealusest olukorrast lähtuvalt.

Vabatahtlike tugiisikutele pakutakse koolitusi erinevate kanalite kaudu. Riikides, kus vabatahtlikul tööl on pikad traditsioonid, pakuvad koolituskursusi sageli vabatahtlike keskused või isegi eraettevõtted. Rahvusvahelisel tasandil pakuvad sellist koolitust näiteks Euroopa Nõukogu (www.coe.int/youth) ja programmi Euroopa Noored alaprogramm Euroopa Vabatahtlik Teenistus (kontrolli programmi Euroopa Noored rahvuslikust büroost).

Kontaktandmed leiad aadressilt:

<http://www.europa.eu.int/comm/education/youth.html>). Tugiisikute koolitus võib välja näha järgmine.

Ühepäevane koolitus vastuvõtva organisatsiooni vabatahtlike tugiisikutele

Taust

Mitmete rahvusvaheliste vabatahtlikele teenistukohti pakkuvate kohalike organisatsioonidega koostööd tegev vastuvõttev organisatsioon korraldab ühepäevase koolituse vabatahtlike tugiisikutele.

Eesmärgid

- Osalejad peaksid oskama vabatahtliku ametikirjeldust koostada.
- Tösta osalejate teadlikkust nende rollist vabatahtlikuga suhtlemisel.
- Teha selgeks nende ootused vabatahtlike osas.
- Luua ühised arusaamad vabatahtlike õiguste ja kohustuste osas.
- Luua osalejate vahel tugivõrk.
- Selgitada vastuvõtva organisatsiooni ja kohalike vastuvõtivate projektide vahelist koostööd.

Meetodid

Ettevalmistuseks palutakse osalejatel arutada oma organisatsioonis järgmiste küsimuste üle: „Mida vabatahtlik teie organisatsioonis teeks? Milliseid oleksid teie arvates vabatahtliku tugiisiku ülesanded? Mida nad vabatahtlikult ootavad?“

.../



.../ Programm			
Programmi elemendid	Vajalik aeg (ligikaudu)	Eesmärk	Meetodi lühikirjeldus
Programmi tutvustamine ja päeva eesmärgid.	15 min.	Osalejatel peab olema selge ülevaade sellest, mis päeva jooksul toimub.	Visuaalne esitus (pabertahvel jääb kogu päevaks seinale).
Harjutustega tutvumine, soojendus	15 min.	Osalejad peaksid end rühmas mugavalt tundma ja kaaslaste nimed selgeks saama.	Mingi elav, interaktiivne harjutus.
Kõigi vabatahtlikele mõeldud teenistuskohdade kirjelduste esitus	45 min.	Osalejad peaksid teisi kohal viibivaid organisatsioone tundma õppima; nad peaksid õppima, millist teavet vabatahtlik vajab, et otsust langetada.	Osalejatel palutakse valmistada reklaamplakat kujuteldava vabatahtlike messi jaoks, kus vabatahtlikud saavad valida endale vastuvõtukoha (nad võivad olla nii loovad, kui soovivad). Kui kõik plakatid on seinale pandud, kujutlevad osalejad, et nad on projekti otsivad vabatahtlikud ja valivad ühe plakati välja.
Arutus: vabatahtlike vajadused versus vastuvõtivate projektide ootused	1 tund	Osalejad peaksid õppima kohandama vabatahtlike vajadusi organisatsiooni ootustega.	Osalejad arutlevad väikestes gruppides (4–6 inimest) oma valiku üle ja põhjendavad seda. Nad peaksid arutama, kui palju nad vabatahtlikena enne otsuse tegemist projekti kohta teavet tahaksid saada ja kuidas see mõjutab organisatsioonile vajalikku ettevalmistust.
Kokkuvõtte tehtust	30 min.	Osalejad peaksid saama parema ülevaate sellest, kuidas vabatahtliku vastuvõtmiseks valmistuda.	Arutlusringis ütlevad osalejad, kuidas nad oma kirjeldust nüüd muudaksid ja miks. Järgnema peaks kokkuvõtte sellest, kuidas vastuvõttev organisatsioon peaks pikaajaliste vabatahtlike vastuvõtmiseks ette valmistama.
Lõunapaus			
Tugiisikute rollid	1.5 tundi	Osalejad peaksid saama parema ülevaate oma rollist vabatahtlikuga suhtlemisel.	Esiteks peaksid osalejad omaette mõtisklema, mis nende arvates on tugiisiku viis kõige olulisemat ülesannet ja milliseid omadusi selleks vaja on. Seejärel arutlema selle üle väikeses grupis ja kirjutama üles viis kõige olulisemat ülesannet. Arutlusringis esitavad grupid oma aruande ja lõpetavad sessiooni kokkuvõttega sellest, kuidas vabatahtlikke juhendada.
Arutus õigustest ja kohustustest	30 min	Vabatahtlike õiguste ja kohustuste osas ühtsele seisukohale jõudmine.	Juriidiliste haldusnõuete ja õigusraamistiku selgitamine ning seejärel ühine arutelu õiguste ja kohustuste üle (tööaeg, vaba aeg, majutus ja toitlustamine, koolitus jne); püüdkte jõuda kokkuleppele.
Arutus tulevase koostöö üle	45 min	Osalejad peaksid jõudma arusaamale, et võivad kasutada selles rühmas loodud kontakte üksteise toetamiseks.	Selgitage, kuidas te näete tulevast koostööd vabatahtlikega seonduva töö jagamise osas ning korraldage seejärel väike ajurünnak teiste koostöömeetodite kohta.

4. Teel



T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus

4.1 Vastuvõtt ja saabumisjärgne koolitus

Vabatahtlikele on sisseelamistugi sama oluline kui lahkumiseelne ettevalmistuskoolitus. Vabatahtlikud on ärevuses ja tunnevad ebakindlust, sest nad ei tea täpselt, mis neid ees ootab. Seega on esmamulje otsustava tähtsusega nende enesekindluse tõstmisel ja uue keskkonnaga kohanemisel. Tihtipeale ei pruugi vastuvõtval organisatsioonil olla selget ettekujutust, mida tähendab vabatahtlik teenistus võõras riigis ühele vabatahtlikule esimesel päeval: vastuvõtjale rutiinsed tegevused võivad vabatahtlikule tunduda hüppena tundmatusse! Üldiselt võib öelda, et mida kogenematum vabatahtlik ja mida pikem periood, seda olulisem on põhjalik saabumisjärgne koolitus.

Eriti tähtis on korralik vastuvõtt juhul, kui tegemist on individuaalse teenistuskohaga. Rühma puhul on võimalik üksteisele toetuda – see leevendab mõnevõrra saabumisjärgset ehmatus. Saabumisjärgse koolituse pikkus sõltub projekti ja teenistuskoha olemusest ning kohalikest organisatsioonist, varieerudes mõnetunnisest tutvumiskohtumisest mitmepäevase seminarini.

Vastuvõtvasse organisatsiooni saabumine on kummalegi projektiosalisele tõehetk: varem tekkinud kujutluspildid kohast ja inimestest ei pruugi vastata tegelikkusele. Seda eriti juhul, kui vabatahtliku ja vastuvõtja kultuuritaust on väga erinev. Vastuvõttev organisatsioon peaks kultuurierinevustega arvestama ja esimese kohtumise vabatahtlikule võimalikult kergeks tegema. Vabatahtlikud kohanevad sammhaaval vastuvõtva organisatsiooni ning ühiskonna tavade ja suhtlusmudeliga.

Saabumisjärgne koolitus peaks olema täiendus saatva organisatsiooni korraldatud ettevalmistuskoolitusele. Mida tõhusamalt saatev ja vastuvõttev organisatsioon omavahel suhtlevad, seda edukamalt saavad vastuvõtjad täita võimalikud lüngad saatva organisatsiooni koolituses. Saabumisjärgne koolitus peaks sisaldama teavet kohaliku kultuuri kohta ning projekti tutvustust. Kuivtrenn on läbitud, vabatahtlik on valmis "ujuma"! Projekti tutvustamisel pöörake tähelepanu vabatahtlike ideedele ja ettepanekutele. Püüdke välja selgitada vabatahtlike projektiga seotud ootused ja ideed ning julgustage neid küsimusi esitama. Just nüüd on võimalik hilisemaid arusaamatusi ennetada.

Kohalike noorte kasutamine vabatahtliku tutvustamisel

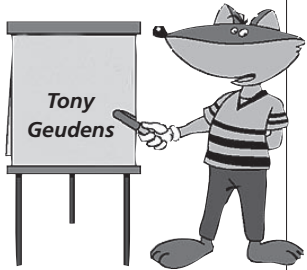
Omaealiste abil kohaneb vabatahtlik hõlpsasti uue keskkonnaga. Kohalikke noori või oma organisatsiooni aktiivseid liikmeid saab ette valmistada saabuvate vabatahtlike vastuvõtmiseks. Laske neil vabatahtlikele kohalikke olusid tutvustada. Niimoodi kujunevad vabatahtlikel juba alguses välja oma

Koolitussoovitus

Kutsuge külla sõber, kolleeg või sugulane (soovitavalt välismaalane). Mängige uut kaardi- või ennustusmängu või korraldage stiilipidu. Püüdke teha külalise viibimine teie kodus võimalikult mugavaks, kasutades ülalmainitud ettepanekuid (minge külalisele jaama vastu, tehke mõni huvitav tähelepanek, tutvustage teisi külalisi, rääkige eelseisvast peost jne). Hiljem uurige külaliselt, kas ta märkas teie pingutusi ja millist mõju need talle avaldasid. Sellest kogemusest lähtuvalt kujundage välja oma põhimõtted ja raken-dage neid vabatahtliku vastuvõtmisel.

sotsiaalvõrgustik ja inimesed, kellelt nõu küsida. Kohalikud tunnevad end vastutavana vabatahtlike heaolu eest ja tutvustavad neile kohalikke olusid paremini kui ükski vastuvõtva organisatsiooni töötajatest. Kohalike ettevalmistamisel võiks neile tutvustada kultuuridevahelisi kontseptsioone, nagu jäämäe- ja sibulamudel ning kohanemistsükkel (vt ptk 3.3.1 „Vabatahtlike ettevalmistamine“ ja kultuuridevahelise õppimise T-Kit käsiraamatut, et aidata neil mõista, mida rahvusvaheline vabatahtlik võib läbi elada, ja suurendada nende avatust vabatahtliku suhtes. See aitab kohalikel noortel mõista nii omaenda kui ka vabatahtlike kultuuri ning olla kultuuridevahelises õpiprotsessis avatum. Ärge nõudke esimestel päevadel vabatahtlikelt liiga palju. Vabatahtlikud ei tohiks tunda end ahistatuna üliagaratest teismelistest, kes on leidnud uue meelelahutuse. Nagu igas emotsionaalselt pingelises olukorras, andke ka nüüd vabatahtlikule pisut aega järelemõtlemiseks ja omaette olemiseks.





Teemad, mida käsitleda saabumisyrgses koolitusprogrammis

Vastuvõtva organisatsiooni kohus on jälgida, et vabatahtlikud oleksid teadlikud (vt ptk 3.3.1 „Vabatahtlike ettevalmistamine“) kõigist ettevalmistustest (tehnilised ja sisulised). Vabatahtlikele tuleb anda võimalus reageerida ning selgitada oma motivatsiooni, erivajadusi ning oskusi projektiga seoses.

Alljärgnevalt on nimetatud mõned teemad, mida saabumisyrgne koolitus peaks hõlmama. Konkreetne koolitusprogramm sõltub koolituseks ette nähtud ajast. Metodoloogiliselt sõltub kõik sellest, kas vastu võetakse üks või mitu vabatahtlikku. Rühma puhul on parimad töömeetodid rühmatöö ja ajurünnak, vältida tuleks loengustiili.

4.2 Motivatsioon

4.2.1 Vabatahtliku motiveerimine

Niisiis on RVT kavandatud ja valmis alustama. Teele sättimine nõuab palju vaeva ja oleks kahju oma vabatahtlikud tee peal ära kaotada. Seega kulub ära natuke erilist tähelepanu, et vabatahtlike motiveeritus säiliks.

Mis on motivatsioon? Handy (1997) nimetab motivatsiooni e- jõududeks: energia, elevus (excitement), entusiasim ja pingutus (*effort*). Ent vabatahtlikud pole olemuslikult altruistid, kes teevad tööd täiesti tasuta. Oma e- jõu

Kui vabatahtlikud saabuavad

• Tervitus

Püüdke vabatahtlikule lennu-/ rongijaama vastu minna, eriti kui kavas on pikaajaline projekt – vabatahtlik tunneb end kindlalt ja teretulnuna. Kõigepealt hoolitsege vabatahtliku esmavajaduste eest: nälg, janu, hügieen, telefonikõne vanematele jne. Pärastpoole võib korraldada vastuvõtu või lõuna organisatsiooni tähtsamate tegelastega kas kontoris või mõnes muus sobivas kohas. Arvestage ajavahe ning toidueelistustega, kui see mängib vabatahtliku juures rolli. Tegelte vabatahtlikega alates nende saabumise hetkest. Kui aega napib, pühendage esimene pooltund ülalmainitud vajadustele, selgitage, mis edasi saab, ja viige vabatahtlikud paika, kus nad saavad lõõgastuda. Esimeste tundide jooksul ärge jätke vabatahtlikke kunagi üksi! Vabatahtlike tugiisik peaks olema kogu aeg kättesaadav.

Vabatahtlike küsimustele tuleks leida vastused võimalikult kiiresti ja kindlasti esimese kahe päeva jooksul, et tagada vabatahtlike kindlustunne ja anda neile mõned üldised juhtnöörid. Vabatahtlikel on saabudes tihti ootus, et projekt vastab täielikult paberil kirjas olevale ning et kõik on veatu, planeeritud ja ettevalmistatud. Isegi kui see pole päris nii, on väga tähtis arutada kõiki neid huvitavaid küsimusi ja teavitada vabatahtlikke asjade tegelikust seisust. Oluline on anda neile mõista, et te hoolite neist ja olete valmis ilmnenuid probleemidele lahendused leidma. Vabatahtlikud võivad isegi kergendust tunda, adudes, et projekti raamistik on piisavalt paindlik, võtmaks arvesse nende erisoove ja -vajadusi ning võimalusi.

Mida peaks tegema paari esimese päeva jooksul

• Sissejuhatus

Tutvustage organisatsiooni vastutavaid isikuid, teisi organisatsiooni liikmeid ja vabatahtlikke. Selgitage erinevate inimeste rolli ning tutvustage isikuid, kes on organisatsiooniga seotud, ehkki ei tööta otseselt kontoris (näiteks nõukogu liikmed).

• Tehnilised aspektid

Teavitage vabatahtlikku kõigist majutusreeglitest ja kaaselanikest, kes on juba kohal või alles saabumas. Seletage lahti toitlustusküsimused: kus vabatahtlikud iga päev söövad, taskuraha, kindlustus, keelekoolitus, puhkusereeglid, telefonikõnede pidamine kontoris või linnas, kust leida välismaiseid ajalehti või Interneti-ühendust jne.



• Vastuvõttev organisatsioon

Tutvustage organisatsiooni eesmarke, tegevusi ja struktuuri ning sellega seotud inimesi. Oluline on selgitada ka tegevuse raamistikku ja laiemaid eesmarke. Ülesannete täitmine projekti lõppeesmärgi teadmata võib osutada küllaltki frustrerivaks. Vabatahtlikel tuleks aru saada, et koopiategemine, suuremale seltskonnale söögi valmistamine või kivide tassimine toimub tähtsama eesmärgi nimel ning et konkreetne tegevus on väärtuslik panus laiema eesmärgi saavutamisse.

• Tööprojekt

Näidake vabatahtlikele nende töökohta, viidake algsele projektkirjeldusele, seletage lahti muudatused, tutvustage teisi projektiga seotud töötajaid ning asetage projekt üldise tegevuse konteksti. Laske vabatahtlikel pakkuda ideid, teha ettepanekuid, et nad tunneksid end projekti kaasautorina ning saaksid kaasata oma isikuomadused ning kogemused.

• Motiveerimine

Selgitage vabatahtlikele, miks te otsustasite algust teha RVT projektiga ning milline on teie kogemus sedalaadi projektidega. Paluge vabatahtlikel selgitada oma motivatsiooni ja ootusi selle projekti suhtes. Siinjuures tasuks meeles pidada, et tulenevalt soovist viisakas olla pole vabatahtlikel mõnikord julgust kohe esimestel päevadel oma arvamust avaldada. Seega on oluline selle küsimusega pidevalt tegeleda. Nii mõnigi kord projekti jooksul tuleb nii teil kui ka vabatahtlikel oma ootused ümber hinnata.

• Piirkond ja riik

Organisatsiooni teised vabatahtlikud või kohalikud noored võiksid korraldada väljasõidu või kohtumisõhtu, et tutvustada vabatahtlikele kohalikku eluolu ja üksteist tundma õppida. Võib korraldada ka linnaekskursiooni või viia vabatahtlikud õhtul mõnda hubasesse kohta. Samuti võiks külastada sugulasorganisatsiooni või kaugemal asuvaid tööprojekte. Samuti tuleks tutvustada kõiki reegleid ja traditsioone, millega nad arvestama peavad.

• Kultuuridevaheline õppimine

Kasulik oleks organiseerida kohalike noorte ja vabatahtlike osavõtul midagi ettevalmistava koolituse sarnast. Sel viisil saab palju teada vabatahtlike taustast ja ühtlasi lähendada neid vastuvõtjate kogukonnale. Hiljem võib paluda vabatahtlikel tutvustada oma kultuuri: rahvustoitide degusteerimine, kodumaad tutvustav õhtu vms. Kas ja millal seda teha, jäägu vabatahtlike endi otsustada.

• Vabatahtliku ja tema organisatsiooniga tutvumine

Vabatahtlikele võiks anda võimaluse rääkida oma taustast ja organisatsioonist, aga esialgu ei tohiks seda siiski väga peale suruda. Oluline on teada, milline on vabatahtlike kogemus ja projektide/organisatsioonide olemus, et mõista, millised aspektid projektis ja vastuvõtvas organisatsioonis võivad olla neile üllatavad või uued. Andke vabatahtlikele võimalus selgitada, mida nende riigis mõistetakse sõnade *vabatahtlik*, *juht*, *koordineerija*, *nõukogu liige* all. Laske neil selgitada, milliste projektidega nende organisatsioonid tegelevad jne. Vastused neile küsimustele aitavad juba eos vältida vabatahtliku tööga seonduvate mõistete erinevast tõlgendusest tulenevaid arusaamatusi.

eest tahavad vabatahtlikud vastu saada enda teatavate vajaduste täitmist. Vabatahtlik arvestab (alateadlikult), kas tehtav pingutus on vastavuses loodetava hüvega. See võib kõlada küll pisut karmilt ja oportunistlikult, aga vabatahtlikud ootavad oma töö eest vastutasuks sümboolset või sotsiaalset tänu. Vabatahtlike juhtimine tähendab vabatahtlike hoidmist õnnelikena selle üle, et nad tegutsevad vabatahtlikuna. Vabatahtlik teenistus kas meeldib neile või nad lahkuvad – seega on organisatsiooni huvides vabataht-

like vajaduste rahuldamine, et nende e-jõudu säilitada.

Vajadused

Nagu juba mainitud ptk-s 3.3.2 „Saatva ja vastuvõtva organisatsiooni ettevalmistamine“, on vastuvõtval organisatsioonil tähtis ülesanne rahuldada vabatahtlike esmajadused. Kui need esmajadused, näiteks piisav toit, majutus, turvalisus ja ohutus, suhted ning sotsiaalne kuuluvus rühma ja projekti, jäävad rahuldamata, muutub pro-



jekti heaks töötamine vabatahtlikule kurnavaks. Selleks, et säilitada toimiv tasakaal vabatahtliku isiksuse arengu ja tema projekti antava panuse vahel, tuleb tegeleda esmalt ebasobivate majutustingimuste ja toitlustusprobleemidega, kindlustunde loomisega uues keskkonnas või suhtlusprobleemidega uute kaaslaste leidmisel. Alles pärast nende vajaduste rahuldamist saavad vabatahtlikud keskenduda tööle ja saavutustele, mis toovad kasu nii neile endile kui ka kogu projektile.

Vabatahtlikel on oma aja ja pingutuse andmisel projekti heaks erinevad motiivid. Definiitsiooni järgi ei tee nad tööd mitte materiaalse, vaid sümboolse (sotsiaalse, pragmaatilise ja psühholoogilise) hüve nimel. Siiski suudab mõni väike kingitus (organisatsiooni logoga T-särk, CD-plaat sünnipäeva puhul jne) motivatsiooni suurendamisel lausa imet teha. Enamasti huvitab vabatahtlikke sotsiaalne hüve: kohtuda uute inimestega, põnevalt aega veeta, staatus ja tunnustus, rühmakuuluvus. Samuti ei tohiks unustada pragmaatilist mõõdet: vabatahtlikud tahavad inimesi aidata, teha midagi kasulikku, omandada uusi oskusi, suurendada oma võimalusi tööturul jne. Lisaks annab vabatahtlik teenistus võimaluse end identifitseerida (psühholoogiline hüve): väärtustada ennast, kasutada oma tugevaid külgi, leida oma tee elus.

Koolitussoovitus

Palu oma õpilastel mõelda aja peale, mil nad tegid vabatahtlikku tööd. Palu neil kirja panna materiaalsed, sotsiaalsed ja psühholoogilised hüved, mida nad vabatahtliku töö käigus said. Siis võrrelge ja arutage neid rühmas. Püüdke mitte laskuda arutlusse, kas mingi konkreetne hüve on sotsiaalne või pragmaatiline, üht või teist tüüpi. Ülesande eesmärk on vaadelda, mitte klassifitseerida sümboolseid hüvesid, mida vabatahtlik töö pakub.

Vajaduste ühtlustamine

Vabatahtlike motiveerimiseks ja e-jõudude vallandamiseks tuleb, kas rahuldada nende vajadused või kohandada nende vajadusi võimalustega. Motivatsiooni juhtimiseks on vaja tunda oma vabatahtlikke ja nende vajadusi ning teada, mida organisatsioon vabatahtlikelt ootab ja neile pakkuda suudab. Osaliste

vajadustel ja pakutul on ühisosa, selles toimiva tasakaalu leidmine peaks olema pidev protsess, mida toetatakse mõlemalt poolt.

Lisaks erinevatele vajadustele on vabatahtlikel ka erinevad tööelistused. Mõni on pädevam sotsiaaltöö alal ja/või sellest rohkem huvitatud, mõni eelistab loomingulisemaid ülesandeid, teine aga praktilisi. Vabatahtlikule on lisamotivatsiooniks see, kui tal võimaldatakse teha tööd, mis on kooskõlas tema eelistustega.

Motiveerijana pole sugugi tähtsusetu ka omanikutunne. Seega peaksid projekti organiseerijad vabatahtlikke kaasama eesmärkide püstitamisse ja ülesannete määratlemisse, et vabatahtlikud tunnetaksid vastutust. Pro-

Andja käsi

tahe saavutada eesmärgid
projekti peegel
teave kodumaalt
aktiivne osalemine
kuus tundi päevas
püüd suhelda
püüd mõista, mitte hukka mõista
uute ideede soovitamine
uudishimu

Saaja käsi

kohtumine teiste vabatahtlikega
oskus kujundada veebilehti
tõesse lõimimine
keegi, kellega rääkida
omaalgatuse arendamine
keele õppimine
teise riigi nägemine
toetus ja tunnustus



jektist saab nende projekt, organisatsioonist nende organisatsioon.

Motiivide selgitamine

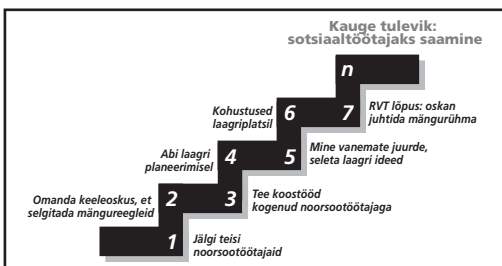
Motivatsioon, vajadused ja eesmärgid on ülimalt abstraktsed mõisted, mida on raske lahti seletada, seega võiks motivatsiooni kujutada visuaalselt. Nendest joonistest võiks kujuneda midagi psühholoogilise lepingu sarnast vabatahtliku ja projekti vahel ning need võivad toimida ka vahehinnanguna (vt ptk 5.1 „Hinnangu andmine“).

Kaks kätt

Joonista andja käsi, kuhu vabatahtlikud kirjutavad või joonistavad, mida neil on anda, ja saaja käsi, kuhu kirjutatakse või joonistatakse see, mida loodetakse projektist saada.

Trepp

Joonista paberile trepp. Trepi ülemine aste tähistab lõppeesmärki. Jaga lõppeesmärki mitmeks väiksemaks eesmärgiks (astmeteks), mis viivad vabatahtliku trepi tippu. Vabatahtlik võib erinevatest astmetest kirjutada, joonistada või teha kollaaži.



Sinu töö oled sa ise

Teine võimalus vabatahtlikku motiveerida on pakkuda motiveerivat tööd.

- See peaks olema päris töö (see tuleb ära teha - vabatahtlik peab tunnetama oma vajalikkust).
- Tehtavat tööd peab tunnustama personal (heakskiit ja tunnustus) - seega tuleks konsulteerida personaliga tehtava töö vajalikkuse osas (vt ptk 3.3.2 „Saatva ja vastuvõtva organisatsiooni ettevalmistamine“).
- Töö peaks olema huvitav, pingutust nõudev ja tulutoov ning võtma arvesse

vabatahtlike erivajadusi ja eelistusi (enne töökirjelduse koostamist õpi vabatahtlikke tundma).

- Püstita selged eesmärgid ja taga nende täitmine. Liiga keerulised ja pingutust nõudvad ülesanded muudavad vabatahtlikud ülemäära ettevaatlikuks. Eesmäärke tuleks pidevalt ajakohastada. Jälgi töö tulemusi ja vabatahtlike tegevust - korrapärane tagasiside peaks olema iseenesestmõistetav. Jälgi vabatahtlike isiksuslikku ja professionaalset arengut (vt ptk 4.3 „Vabatahtlike järjepidev toetamine“).
- Võta tulemuste eest osavastutus. Töökirjeldus peaks sisaldama loodetavaid tulemusi, mitte loetelu teostatavatest ülesannetest. Keskenduge tähenduslikule lõpptulemusele.
- Loo sümbolse tasu võimalusi: suhtlus, huvitavad ettevõtmised, töövälised tege-

Mõni innustav praktiline näpunäide

Erinevate inimeste puhul kehtivad erinevad asjad, kuid siit leiad mõne näite selle kohta, mis vabatahtlikud õnnelikuks teeb. Mõttele ka ise juurde.

- Inimestele meeldib end hästi tunda (tänuõnad, väike kingitus, siiras kompliment, meeskonnatunne, arvamuse väärtustamine jne).
- Anna positiivset tagasisidet rohkem kui negatiivset.
- Tagasiside andmisel lähtu objektiivsetest faktidest, et olla tõsiseltvõetav (väldi komplimentide tegemist viisakusest).
- Negatiivset tagasisidet peaks andma inimene, kellega vabatahtlikul on hea läbisaamine või keda ta austab.
- Kui vabatahtlik milleski eksib, ära torma kohe teda süüdistama, vaid selgita rahulikult, milles viga seisnes, ja palu sellest tulevikus õppust võtta.
- Tegele töökeskkonnas esinevate rahulolematust tekitavate asjaoludega, näiteks stressi tekitavad töötingimused (müra, arvuti puudumine, harjumatu tööaeg jne), inimestevahelise suhtluse vähesus (ajapuudus, kohvipauside puudus jne).



vused, lõunad, väljasõidud, uute oskuste omandamine, väikesed kingitused jne.

- Vabatahtlikel peaks olema võimalik kogeda töös omanikutunnet (kaasake nad töökirjelduse koostamise protsessi). Tehke nad millegi eest vastutavaks ja vajaduse korral toetage neid.
- Jätke neile võimalus mõelda, mitte ainult käske täita (nad ei ole ometi masinad!) - see tähendab personali osalist loobumist vastutusest, ent vajaduse korral ka juhendamist.

4.2.2 Personali motiveerimine – unustatud valdkond

Kohtle vabatahtlikke nagu palgatöötajaid ja palgatöötajaid nagu vabatahtlikke. (YMCA Resource Kit)

Suure tähelepanu pööramine vabatahtlike motiveerimisele kätkeb endas ohtu unustada palgatöötajad, kes töötavad külj külje kõrval vabatahtlikega. Enamik vabatahtlike kohta käivaid soovitusi on rakendatavad ka palgatöötajate puhul. Siiski on üks suur erinevus: vastuvõtva organisatsiooni personal saab palka. See ei vabanda aga nende motivatsiooniga tegelemise unarusse jätmist, eriti juhul, kui personal õpetab vabatahtlikke välja, juhendab neid ning töötab koos nendega. Palgatöötajate (edaspidi nimetame palgatöötajaid tekstis personaliks) motiveerituse tase kandub üle ka vabatahtlikele nii positiivses kui ka negatiivses mõttes.

Kui personal väärtustab rahvusvahelise vabatahtliku osa oma töös, võite endaga väga rahul olla. Siiski pole olukord alati nii roosiline. Personal ei taha vabatahtlikku oma töösse kartuses, et "odavad" vabatahtlikud võtavad neilt töö või osa sellest. Samuti võib muret tekitada lisakoormus, mis vabatahtlikega võib kaasneda (ülesannete ettevalmistamine, koosolekud, juhendamine, rahastamine ja hinnangute andmisega seotud paberitöö jne). Samas võib töö olla personalile nii südamelähedane, et nad keelduvad seda jagamast, arvates, et "ebausaldusväärset" vabatahtlikud ei oska seda teha nii hästi kui nemad.

Ehkki nimetatud argumendid ei kuulu ratsionaalsete kilda, võivad need liikuda nii mõnegi palgatöötaja peas. Ainult vabatahtliku teenistuse organiseerija saab nende probleemidega tegeleda ja peab seda tegema.

Ohumärgid

Mõnikord on motivatsioonist ja vajadustest ebamugav rääkida, seega ei pruugi teised alati märgata, et vabatahtlikul on ind otsa saanud. Allpool on nimetatud mõned ohumärgid, mis näitavad, et midagi on valesti. Ole nende suhtes tähelepanelik!

- Vabatahtlik puudub tavalisest sagedamini.
- Vabatahtlik hakkab ilma ilmse põhjusega ületunde tegema.
- Vabatahtlik surfab ilmaasjata Internetis.
- Telefonikõned koju sagenevad märgatavalt.
- Vabatahtlik solvub kergesti ja võtab kõike isiklikult.
- Vabatahtlik ohkab väga sageli.
- Vabatahtlik on jäänud vaikseks ega ole enam suhtlusaldis.
- Töökiirus väheneb.
- Vabatahtlik murdub vaimselt ja hakkab nutma.
- Töökvaliteet langeb tunduvalt.
- Kaebused klientidelt.
- Vabatahtliku kodumaine lemmikbänd/ -raadio mängib pidevalt.
- Vabatahtlik ei käi enam sõprade ja kolleegidega koos söömas.
- Alkohoolsete jookide tarbimisest on saanud vabatahtliku ainuke meelelahutus.
- ...?

- Esmalt tuleb selgitada välja personali suhtumine vabatahtlikesse (nt kas nad ise on teinud / teeksid vabatahtlikku tööd; mis on nende arvates vabatahtlikega töötamise eelis jne). Piisab ka lihtsalt küsimustikust, küsitlemisest või vabast vestlusest.
- Vastumeelsust vabatahtlike suhtes võib ennetada, kaasates töötajad vabatahtlike valimise protsessi, nagu on kirjeldatud ptk-s 3.3.2 „Saatva ja vastuvõtva organisatsiooni ettevalmistamine“. Personali kaasamine kohe alguses, nende teavitamine uutest ideedest ja nende arvamuse küsimine lisab kindlasti mõttekaaslast. Samas paneb ideede pealesurumine või oma seisukoha



Argumendid välismaiste vabatahtlike kasuks

- Vastuvõtvasse organisatsiooni lisandub kultuuridevahelise õppimise mõõde.
- Organisatsioonil on võimalus pakkuda kellelegi kogemust, mis võib muuta kogu tema elu.
- Nad vaatavad tehtavat värsket pilguga.
- Meie tutvustame neile oma tööd ja nemad saavad omandatud kogemusi kodumaal kasutada.
- Nad on valinud meie organisatsiooni ja neile meeldib meie töö.
- Saame arendada vabatahtlike oskusi ja enesekindlust.
- Saame juurde uue, värske idee dega töötaja.
- Saame propageerida RVT ideed.
- Nad on motiveeritud ja agarad õppima.
- Meist võivad saada sõbrad kogu eluks.
- Nad toovad meie töösse rahvusvahelise dimensiooni.
- Õpime vabatahtlike juhendamist ja koolitama.
- Vabatahtlikud toovad mõnikord organisatsiooni või töötajaskonda lisafinantseeringud.
- Kultuuridevaheliste kontaktide kaudu muutume kultuuriteadlikumaks.
- ...?

äge kaitsmine personali sundolukorda ja see võib kaasa tuua negatiivse kaitsereaktsiooni.

- Kui personalilt eeldatakse vabatahtlike juhendamist või tihedat koostööd nendega, tuleks seda uut kogemust tunnustada ja hinnata (nt uus töökirjeldus, vabatahtlike juhendamise koolitus, uus ametinimetus, palgatõus jne), sest sellise tööga kaasnevadki uued oskused ja vastutus.
- Töö rahvusvahelise vabatahtlike grupiga eeldab kultuuridevahelist koolitust personali ettevalmistuses.
- Personal tuleks kaasata ka vabatahtlike töökirjelduste kujundamisse: kuna vabatahtlikud asuvad tööle personali tööalal, peaks personal nende töökirjeldused heaks kiitma ja nendega arvestama.

- Silmas tuleks pidada ka seda, et töö vabatahtlikega ei muutuks lisatöök, vaid oleks nii eelarveliselt kui ka ajaliselt hoolikalt sobitatud organisatsiooni üldisesse tööplaani.

Personalil on vabatahtlikele suur mõju. Vabatahtlikud tajuvad väga hästi personali vastumeelset suhtumist ja üritavad ebameeldivaid olukordi vältida. Sama tugev on positiivne mõju, mida avaldavad väikesed heakskiidu märgid (näiteks tänusõnad, kingitus, artikkel kohalikus ajalehes/ajakirjas, kutse, töövälise vestlus), lisades vabatahtlikele eneseväarikust ja ühtekuuluvustunnet personaliga. Kõige selle tõttu on tähtis, et personal toetaks vabatahtliku teenistuse ideed.

Kõik asjaga seotud isikud peaksid tundma vabatahtliku teenistuse raamistikku: miks organisatsioon sellega tegeleb ja milline on kellegi roll.

- Selgelt tuleks eristada vabatahtlike ja personali rollid ja staatus: mis õigustab asjaolu, et üks saab palka, aga teine mitte, et palgatöötajalt saab nõuda ületunnitööd, aga vabatahtlikult mitte (kui ta just ise nõus ei ole) jne. Kui sellistes küsimustes on kohe alguses üksteisemõistmine saavutatud, ei tohiks koos töötamisel märkimisväärsed lahkarvamusi tekkida.
- Vabatahtlikud ja personal moodustavad organisatsioonis justkui teineteist täiendavate rollidega meeskonna.
- Meeskonnavaimu võiks tõsta meeskonnale (vabatahtlikud ja personal) hinnangu andmisega, mitte ainult vabatahtlike hindamisega personali poolt.
- Sümbolisel tasustamisel (nt lõuna või väike kingitus) ei tasu unustada neid palgatöötajaid, kes vabatahtlikku oluliselt toetavad.

4.3 Vabatahtlike järjepidev toetamine

Vabatahtlik teenistus välismaal on vabatahtlikele tõeline proovikivi, eriti esimesel korral, suurte kultuurierinevuste ja pikaajalise teenistuse korral. Seega on vabatahtlike toetamine kogu projekti jooksul oluline nii vabatahtlike heaolu kui ka projekti edukuse seisukohalt. Kindlasti peaks tugiisikut





(mentorit, vabatahtlike juhti, juhendajat jne) kasutama pikaajalise vabatahtliku teenistuse korral. Tugiisik suunab vabatahtlike õpiprotsessi ja nende panust projekti. Selle peatüki lõpus räägitakse lähemalt toetusest lühiajalise vabatahtliku teenistuse korral.

GROW-mudel

Üks vabatahtlike toetamise mudelid on John Whitmore'i välja töötatud GROW-mudel. Vabatahtliku teenistuse tugiisik aitab kaasa vabatahtliku arengule projekti raames ja uues keskkonnas. Iga täht sõnas *GROW* (ingl k *kasvama*) tähistab ühte valdkonda vabatahtlikega tehtavas töös. Järjestikune tegelemine nende valdkondadega aitab seda tööd struktureerida, et välja tuua vabatahtlike potentsiaal nii organisatsiooni kui ka nende enda hüvanguks.

G (goals) tähistab eesmärgi: koos vabatahtlikuga tuleb määratleda vabatahtliku teenis-



EESMÄRGID

Kuhu me minna tahame?



REAALSUS

Millised on meie tugevad ja nõrgad küljed?



VALIKUD

Millised on meie võimalused ja valikud?



TAHE

Milliseid valikuid me mõlemad tahame?

tuse eesmärgid nii vastuvõtva organisatsiooni kui ka vabatahtliku enda seisukohast (selle tähtsust on juba käsitletud mitmes ettevalmistust hõlmavas peatükis). Kui (nii pika- kui ka lühiajalised) eesmärgid jäävad ebaselgeks, pole võimalik anda hinnangut, kas nendeni on üldse jõutud (vt ptk 5.1 „Hinnangu andmine“).

R (reality) tähistab reaalsust: kui kummagi osalise eesmärgid on paika pandud ja mõlemale arusaadavad (selgus on hea projekti eeldus), on oluline hinnata projekti ja vabatahtliku hetkeolukorda eesmärkideni jõudmise seisukohalt. Seda saab teha projekti tugevate ja nõrkade külgede kirjeldamisega. Milline on tegelikkuse suhe eesmärkidega?

Seega jõuame **O-täheni** (*options*), mis tähendab võimalusi – kui eelmises etapis selgus, et vabatahtlikul on veel üht-teist õppida või et teenistuskohata võiks teatud valdkondades

veel paremaks muuta, tuleks leida võimalusi ja viise, kuidas ebakohti kohendada. Koosta nimekiri konkreetsetest vabatahtlikku teenistust paremaks muutvatest tegevustest.

W (will) viitab tahtele ehk valmisolekule mõlemat osalist rahuldavaid võimalusi rakendada. Ühisest arutelust esile kerkinud ideed võivad osutuda edukaks. Ühtlasi võib panna paika ajakava, mille alusel progressi hinnata, ja vajaduse korral proovida ka teisi võimalusi.

Mõnikord võib juhtuda, et jäädakse mudeli ühte etappi toppama. Sel juhul võib osutuda vajalikuks naasta eelmise etappi ja uuesti läbi mõelda eesmärgid ning nii organisatsioonile kui ka vabatahtlikule sobivad võimalused.

4.3.1 Vabatahtliku tugiisik

Kui sinust saab vabatahtliku tugiisik või sa juba täidad RVT-s seda rolli, peaksid ideaalis täitma selles peatükis edaspidi kirjeldatavaid funktsioone. Võid olla üliinimene ja võtta kõik oma õlule, ent enamikul juhtudel võiks neid ülesandeid jagada ka teistega (nt kolleegide, endiste vabatahtlike, perekonnaga). Tegeleda tuleks ainult nii paljude ülesannetega, kui paljude korralikuks täitmiseks jätkub aega!

RVT raames tahaksime esile tuua kolm valdkonda, mille tähtsust ei saa alahinnata ja mis vajavad tugiisiku erilist tähelepanu. Kuna selles käsiraamatus on juttu algajatest vabatahtlikest, tuleb neil tihtipeale esmalt omandada või kohendada oskusi, et oma ülesandeid oskuslikult täita; hästi kavandatud õpi- või koolitustugi aitab sellele kaasa. Lisaks töötamisele peavad vabatahtlikud ka uues keskkonnas uut elu alustama. Osa sellest moodustab võõra kultuuriga kohanemine (isegi kui esmapilgul ei tundugi midagi teisiti olevat) ja kultuuridevahelisest toetusest on vabatahtlikel kindlasti abi. Lisaks kultuuridevahelisele tegurile tekib vajadus ka uue suhtlusringkonna järele ja siin on sotsiaalsest toetusest (sõltuvalt vabatahtlike iseseisvusest) suuresti abi.

Nende põhipunktide kõrval peaks tugiisik vastama järgmistele nõuetele (või peaks ta endas neid jooni arendama).

- Tugiisiku esimene ja tähtsaim omadus on kättesaadavus. Tema on inimene, kelle poole vabatahtlik peaks saama oma muredega pöörduda. Seega oleks otstarbekas



luua süsteem ja õhkkond, mis annaks vabatahtlikule võimaluse tugiisikuga kontakti võtta. Vabatahtlik peaks end tundma nii vabalt, et sõandaks vajaduse korral tugiisikut tema tavatöös segada.

Võiksite kasutusele võtta näiteks nn häirekellasüsteemi. Märgid on kokkuleppelised (näiteks e-kiri pealkirjaga „HÄIRE“, punased kaardikesed, tugiisiku kutsumine koosolekuruumi, vabatahtliku sõnad, et tal on kõrini) ja neid kasutatakse teatud olukordades (isiklikud probleemid, tüdimus, masendus, koduigatsus, suured mured või terviseprobleemid). Kui vabatahtlik või tugiisik annab häiret, tuleb pühendada kogu tähelepanu üksteisega rääkimisele ja üksteise kuulamisele ning lahenduste otsimisele.

- Tugiisik peaks järgima ettepanekuid ja pöörama tähelepanu vajadustele. Vabatahtlike eest vastutavatel isikutel on võtmeroll ametisse asumise ja saabumisejärgse koolituse ajal vabatahtliku teenistuse alguses. Nemad peaksid teadma ja tundma vabatahtlike saabumisejärgse koolituse ajal esile kerkinud vajadusi, ettepanekuid ja ootusi. Nende vajaduste ülesmärkimine ja regulaarne kontroll vabatahtliku teenistuse käigus on suureks abiks.

Pidevaks meeldetuletuseks nii endale kui ka vabatahtlikele võiks need isegi näiteks seinale või stendile riputada. Loomulikult võivad ootused aja jooksul muutuda, ent stendi või märkmeid pole kuigi keeruline täiendada.

- Tugiisik peab hoolitsema selle eest, et vabatahtlikud saaksid oma ülesannete täitmiseks vajalikud ressursid ja vahendid, sama kehtib ka nende isiklike vajaduste kohta. Siia hulka võivad kuuluda täiesti iseenesestmõistetavad asjad: tööruum kontor, sobivad tööriistad füüsiliseks tööks, arvuti tekstitöötluseks, ent ka koolitus, töövarju kasutamine, küsimuste esitamise võimalus, uus käsiraamat või teatmeteos (vabatahtliku emakeeles) jne.

Vabatahtliku isiklike vajadusi silmas pidades võiks mõelda e-posti kasutamise võimalusele, et ta saaks ühendust pidada sõprade ja perekonnaga, pesumajateenuse, kohaliku spordiklubi liikmestaatuse, hobiga tegelemise jätkamise jms võimaldamisele (need osutuvad eriti tähtsaks pikaajalise lähetuse puhul).

Põhimõtteliselt hõlmab see kõike, mida on vaja meeldivaks eluks vastuvõtvast riigis.

- Teine tähtis ülesanne on vabatahtlike tegevuse jälgimine ja hindamine, keskendudes nii positiivsetele saavutustele kui ka täiendust vajavale (vt ptk 5.1 „Hinnangu andmine“): näiteks korralised koosolekud, vabatahtlike tunnustamine ja juhendamine. Tuleks jälgida, et vabatahtlikke koheldaks samamoodi nagu teisi töötajaid: vabatahtlike tuleks võtta kui personaliliikmeid: nt viidata neile kui vabatahtlikule ja palgatud personalile. Selline lisatunnustus mõjub positiivselt.
- Kuna vabatahtlikud asuvad elama ja tööle neile uues keskkonnas, on tagasiside eriti oluline: see aitab neil end määratleda. Tagasiside andmise eeltingimus on sundimatu õhkkond, et kumbki osaline mõistaks kommentaaride arendavat iseloomu ega peaks neid isiklikeks solvanguteks.

Tihti peale keskendub tagasiside liialt eksimustele ja vigadele, ent sama oluline on rõhutada positiivseid külgi. Kui on alust negatiivseks tagasisideks, tuleks keskenduda olukorra objektiivsele kirjeldusele. Selgita vabatahtlikule võimalikult täpselt, miks tema käitumine või tegevus osutus problemaatiliseks, ning pidage koos nõu, kuidas tulevikus sellest kogemusest õppust võtta, mida samalaadses olukorras tulevikus teisiti teha. Tehke probleemist konstruktiivne õpikogemus.

Tagasiside tuleks esitada mina-vormis, mis jätab mulje, et see on just teie seisukoht või tunne. Sina-vormis väited heidutavad inimesi ja võivad jätta kommenteeritavale mulje, nagu oleks tema kõiges süüdi. Sageli tekib ka kaitsereaktsioon. Selle asemel, et öelda „Sa oled lohakas“, ütle pigem „Mulle ei meeldi, kuidas sa dokumentidega ümber käid“.

- Tugiisikul peaks olema ka aktiivse kuulamise oskus. Valitud keskkond peaks rõhutama vestluse tõsidust: ära korralda kohtumist vabatahtlikuga keset kontorit, kus igauks võib pealt kuulata, koopiamasina müra ega töötajate jutu taustal ega tähelepanu hajutava arvutiekraani läheduses. Samuti tuleks vestluseks aega varuda, mitte püüda probleemist võimalikult kiiresti vabaneda. Aktiivne kuulamine tähendab eelkõige seda, et partner peaks tundma end piisavalt vabalt, rääkimaks oma muredest. Lase partneril vabalt rääkida ja püüa mõista,



mida ta öelda tahab (püüa mõista sõnade varjatud mõtet).

Nooguta aeg-ajalt arusaamise märgiks, naerata, esita julgustavaid küsimusi (aga ära üle pinguta!). Veendumaks, et oled (varjatud) sõnumit õigesti mõistnud, sõnasta see ümber ja palu selle kohta kinnitust ("Kas ma saan õigesti aru, et sa tahad ...?"), aga ära hakka ise jutustama! Kui mingi osa jääb arusaamatuks, palu selgitust (ära mõistata). Väldi hukkamõistu ja ürita sõnumist aru saada.

- Need meetodid on väga tõhusad, ent eeldavad võrdset keeleoskust. Mida teha, kui mõistmist takistab keelebarjäär? Halb keeleoskus ei tähenda, et keeleoskus üldse puudub. Vahel piisab sellestki, kui küsimust aeglasemalt korrata, kasutada lihtsamaid sõnu ja anda küsimuse mõistmiseks ning sellele vastamiseks rohkem aega. Ära kiirusta! Kui see kõik siiski ei aita, kasuta visuaalseid abivahendeid, jooniseid, sümboleid, füüsilistele objektidele viitamist, näitlemist (samal ajal suhtle ka verbaalselt!). Vahel võib abi olla ka vestmikust.

Võimaluse korral võib suhelda ka mõnes teises, vabatahtlikule arusaadavamas keeles (nt tema emakeeles või inglise keeles). Allaandmine ja vestluse katkestamine sihile ei vii. Ka naer ei pane vabatahtlikku sellises olukorras end paremini tundma. Piinlikkuse tekitamise asemel oleks parem selgitada, et keeleprobleemid on alguses täiesti tavaline nähtus – varsti läheb paremaks.

- Vabatahtlike juhendamine hõlmab ka nende motiveeritusega tegelemist. Kuna tegemist on ülitähtsa teguriga RVT tulemuslikkuses, on seda põhjalikumalt käsitletud ptk-s 4.2.1 „Vabatahtliku motiveerimine“.

4.3.2 Toetus väljaõppel

Nagu eespool kirjeldatud, on tugiisikul vabatahtlike väljaõppes määrav roll. Ülesannete tõhus ja oskuslik lahendamine pole ainult vastuvõtva organisatsiooni huvides, vaid lisab ka vabatahtlikele enesekindlust, ühtekuuluvustunnet, väärtustab nende tööd ja seega tõstab nende motiveeritust. Ka lühiajalistes vabatahtlikes projektides, näiteks töölaagrites, oleks soovitatav korraldada töötuba

Koolitusplaani näide

Toome näiteks ELKA, noorte ökoloogiaklubi, kus töötab kaks vabatahtlikku mägi-matkade korraldajana (vt ptk 2.2 „Projekti tsükkel“). Selle projekti tugiisik Jason töötab välja järgmise koolitusprogrammi.

- Esimesel täistööpäeval on vabatahtlikele poolepäevane vastuvõtukoolitus, kus neile tutvustatakse noorteklubi ELKA eesmärke, tööd ja struktuuri. Ühise lõunasöögi ajal tutvustatakse kogu personali ja tegevaid vabatahtlikke. Pärastlõunal tutvuvad nad ümbruskonnaga. Selle päeva juht ja korraldaja on projektijuht Susan.
- Esimese nelja nädala jooksul peaksid vabatahtlikud osalema nädalasel seiklusmatkade kursusel, mille korraldab riikliku seikluskasvatuse ühing pealinnalähistel.
- Vabatahtlikele antakse lugeda seikluskasvatust käsitlevat kirjandust ja teiste sarnase tegevusalaga organisatsioonide aruandeid.
- Nad võivad osa võtta keskkonnaga tegelevate noorteklubide võrgustiku (kuhu ka ELKA kuulub) aastakoosolekust; selle raames toimub kolmepäevane loodusseminar.
- Noorteklubis juhendab neid Gerard, kes on viibinud kahes seikluslaagris Lõuna-Euroopas.
- Lisaks sellele võtavad nad osa meeskonna regulaarsetest nõupidamistest (pool päeva kord kuus), kus arutatakse ELKA igapäevast tööd.

töoga seotud teemal, olgu selleks, kas maailmine, rahakogumine või koristamine. Töö tundub palju meeldivam, kui ei pea ainult käsku täitma, vaid saab ühtlasi teada, miks midagi just teatud viisil tehakse.

Vabatahtlike saabumisejärgse koolituse ajal RVT alguses võib välja töötada konkreetse koolitusprogrammi. Loomulikult tuleb seda plaani pidevalt jälgida ja vajaduse korral muuta, sest vabatahtlike vajadused selguvad tihtipeale töö käigus. Plaan ei pruugi piineda vaid töoga seotud tegevustega, sobivad ka koosolekutel osalemine, vestlus kolleegiga, neljasilmakohtumised, käsiraamatutega tutvumine, koolitusmaterjali kasutamine (CD-



ROMid, õpikud) jne. Omaelistelt õppimine on sageli väga tulemuslik, sest see põhineb ühesugustel kogemustel. Laske oma fantaasial võimaluste piires lennata.

4.3.3 Kultuuridevaheline toetus

Tavaliselt muutuvad kodune keskkond, sõbrad ja perekond tõeliselt tähtsaks alles eemal viibides. Elamine ja töötamine teistsuguses kultuuriruumis põhjustab vastuolusid – tuntu ja tundmatu, igapäevase ja esmakordse, uue ja vana vahel. Pärast esialgset eksootikavaimustust saabub tavaliselt faas, mil vabatahtlike entusiasm väheneb ja vastuvõtja kultuur muutub võõraks. Seda nimetatakse kultuurišokiks (vt kultuuridevahelise kohanemise joonist ptk-s 3.3.1 „Vabatahtlike ettevalmistamine“).

Tugiisik peaks märkama kultuurišoki sümptomeid, mis võivad avalduda nii füüsilisel (nt näljatunde puudumine, unetus, väsimus, väiksemad tervisehäda) kui ka psühholoogilisel kujul (nt koduigatsus, viha, kahtlustav suhtumine, põlgus kohalike vastu, kannatamatus, tõrjuv või agressiivne käitumine). Kultuurišokist toibumine sõltub inimtüübist ja varasematest kultuuridevahelistest kogemustest, samuti ennetustööst ettevalmistuskoolituse käigus (vt ptk 3.3.1 „Vabatahtlike ettevalmistamine“), mida saab edasi arendada vabatahtliku teenistuse käigus.

Kultuurišokiga tegelemisel peab lähtuma konkreetsest vabatahtlikust ja arvestama, milline oli tema ettevalmistus. Mõni soovitus tugiisikule:

- Teadvusta vabatahtlikele kultuurišoki olemasolu ja olemust (näiteks eespool kirjeldatud sümptomite varal). Kultuurišokk pole isenesest ei hea ega halb, vaid lihtsalt tunne, mida kaua välismaal viibivad inimesed kogevad.
- Ära kiirusta. Lase vabatahtlikul oma tunnetest rääkida ja kuula teda. Vaba päev või väljasõit (eemale kõigest) koos tugiisikuga, kellega saab kõigest rääkida, võib teha imet. Vaja on pisut hingetõmbe- ja järelemõtlemisaega.
- Hoidu erinevaid kultuure kritiseerimast. Pigem räägi erinevustest nii palju kui oskad. Räägi kultuurist, riigist, süsteemist,

inimestest jm. See hajutab ebakindluse, mida vabatahtlikud tunnevad.

- Motiveeri ja julgusta vabatahtlike võtma välismaal viibimist kui proovikivi. Näita mänguliselt erinevate kultuuride käitumismalle ja lase vabatahtlikul arvata nende tähendusi. Anna tagasisidet.
- Korralda kokkusaamine endiste vabatahtlikega, kellel on samalaadne kogemus (näiteks töö vabatahtliku kodumaal), et sarnaste kogemustega inimesed saaksid üksteist toetada.
- Samuti võib korraldada kokkusaamise kodumaalt pärit inimesega (sõber, pereliige, vabatahtlik), et pakkuda vaheldust, või muretseda kodumaiseid ajakirju, raamatuid, videoid või lasta vabatahtlikul koju helistada.
- Koduigatsuse leevendamiseks võib proovida ka vastuvõtvas riigis tegeleda sellega,

Meetmed vabatahtlike lõimimiseks kohaliku kogukonda

- Uuri enne vabatahtliku saabumist, millised on tema huvid ja hovid. Seda teades võib vabatahtlikule koostada nimekirja võimalikest klubidest, huviringidest jms. Vabatahtlik tunneb end igati teretulnuna.
- Korralda kohtumisi nt teiste vabatahtlike ja vahetusõpilastega. Kui kõnealuses piirkonnas on mitu vabatahtlikku, võib korraldada ühise saabumisjärgse koolituse. Lisaks selliste ürituste hariduslikule väärtusele tekib kohe alguses väike sõpruskond. Kuna nad kõik on sarnases olukorras, saadakse omavahel hästi läbi. Kui vabatahtlike selles piirkonnas napib, võib ühendust võtta ka teiste samas piirkonnas viibivate, välismaalt pärit noortega.
- Juuruta nn ühealiste süsteem. Eriti hästi sobib see neile vabatahtlikele, kes ei kohane uute inimeste ja olukordadega kergesti: vabatahtlikuga samas vanuses kontaktisik on suurepärase tugi kohaliku kogukonda sulandumisel. See inimene peaks olema vabatahtliku eakaaslane, ideaalis võiks tal olla sarnased huvid ja ta peaks mõistma vabatahtliku olukorda. Endiste vabatahtlike kasutamine oleks väga hea lahendus, sest nad mõistavad suurepäraselt uue vabatahtliku olukorda. Samal ajal on neil võimalik olla ühenduses RVT maailmaga.



Toetus lühiajalistele projektidele

Isikliku toetuse vajadus lühiajaliste projektide puhul on mõistagi väiksem kui pikaajaliste projektide puhul. Sellegipoolest tuleks töölaagrite ja teiste lühiajaliste projektide korraldajatel arvestada toetuse andmisel teatud asjaoludega.

- Jäta piisavalt aega saabumisejärgse koolituse korraldamiseks esimesel päeval. Arvestades suhteliselt lühiajalist viibimist vastuvõtvas organisatsioonis, jätavad korraldajad tihti vahele programmi selle osa, kus vabatahtlikele tutvustatakse toitlustus- ja elamiskohta, lähiümbrust, projektiga seotud kohalikke inimesi jne. Tööga ei ole soovitatav alustada kohe esimesel päeval. Lühiajalistes projektides osalevate vabatahtlike reisiväsimus ja uute inimestega kohtumisest tekkinud ärevus on sama suur kui pikaajalistes projektides osalejatel.
- Korralda esimesel päeval tutvumismänge ja meeskonnatunnet arendavaid tegevusi. Hea meeskonnavaim on hea töö aluseks.
- Vabatahtlike rühmaprojektide eest vastutav tugisik peaks saama meeskonnatööd, kultuuridevahelist õpet ja konfliktiohjamist käsitlevat koolitust. Sellistes rühmades võivad tekkida konfliktid, mis ei tohiks aga mõjutada rühma tervikuna. Vastutav tugisik peaks tajuma konflikti teket ja püüdma seda teadlikult lahendada (vt ptk 4.4 „Konfliktiohjamine“).
- Tugisikud peaksid olema kogu aeg kättesaadavad, eriti töölaagrites. Kord nädalas välja ilmuv tugisik ei ole vastutustundlik ega usaldusväärne juht.

mis vabatahtlikule kodus meeldis (nt sport, telesaated, hovid, kiirtoidu söömine); ehkki mugandatult (nt suusatamise asemel veesuusatamine, praekartul majoneesiga, mitte äädika ja soolaga).

- Veena vabatahtlikku mitte alla andma, vaid loo veelgi rohkem võimalusi sotsiaalseks kokkupuuteks vastuvõtja kultuuriga, et kultuuridevaheline suhtlus muutuks ladusamaks ja loomulikumaks (proovige uusi tervitusviise, püüdke mõistatada, mis kellelegi maitseb jne).
- Kui kultuuridevaheline problemaatika laheneb oodatust aeglasemalt, julgusta vabatahtlikku protsessi loomulikuna võtma ja vajaduse korral kohendama

esialgseid eesmärgesid, mis tal vabatahtliku teenistusega seoses olid.

- Rõhuta mõttepaljusust, eristades üksikisikut ja rühma, ühte olukorda ja tervikpilti (kuigi üks inimene oli mingis situatsioonis ebaviisakas, ei tähenda see, et kõik inimesed selles riigis samamoodi käituvad).
- Keskendu kahe riigi sarnasustele, sest vabatahtlikul on juba märkimisväärne kultuuripagas. Samas ära alahinda kultuurišoki ja kultuurierinevuste tähtsust!
- Hinda mitmekesisust ja erinevusi. Maailm muutub ilusamaks ja paremaks just tänu erinevatele suhtumistele sarnasest nähtustesse. Vabatahtlikud on peagi võimelised teatud määral omaks võtma kahte sorti lähenemisviise.
- Võid anda vabatahtlikule koopia ptk-s 3.3.1 „Vabatahtlike ettevalmistamine“ esitatud kultuurišokki käsitlevast tabelist.

Edasise vabatahtliku teenistuse edukus sõltub paljuski sellest, kuidas vastuvõttev organisatsioon ja vabatahtlik algjärgust koos edasi liiguvad. Kui neil tekib usaldusel ja üksiteisemõistmisel põhinev suhe, võib loota, et võimalikud hilisemad emotsionaalsed tagasilöögid lahendatakse edukalt.

Lisateavet kultuurikäsituste kohta ja harjutusi kultuuridevahelise teadlikkuse tõstmiseks võib leida T-Kit kultuuridevahelise õppimise käsiraamatust.

4.3.4 Sotsiaalne toetus

Vastuvõtavad organisatsioonid kipuvad alahindama tõsiasja, et vabatahtlikel on vaba aega rohkem kui tööd. Vabatahtlike rahulolu vabal ajal on sama oluline tegur vabatahtliku teenistuse edukuses kui projekti raames tehtav töö. Kui vaba aja sisustamine piirneb oma toas teleri vaatamise ja lugemisega, hoolimata sellest, et igal pool on palju põnevat teoksil, võib tagajärjeks olla üksildustunne ja koduigatsus.

Osa vabatahtlike puhul piisab ümbruskonna vaba aja veetmise võimaluste tutvustamisest ja ühistest ettevõtmistest. Teised vajavad pisut rohkem toetust, et suhelda uute inimestega ja tegelda uute asjadega – eriti keelebarjääri puhul. Vajaliku toetuse määr



saab selgeks saatva organisatsiooni teabe ja vabatahtlikuga suhtlemise põhjal.

Nagu näha, on tugiisikul üsna palju kohustusi ja seega peaksid nad ka ise erinevates valdkondades koolitust ja toetust saama. Otsi koolitusvõimalusi käesolevas peatükis mainitud teemadel. Üks tähtsamaid teemasid on loomulikult kultuuridevaheline haridus. Sel teemal korraldavad rahvusvahelisi koolitusi Euroopa Nõukogu (www.coe.int/youth) ja Euroopa Kultuuridevahelise Õppe Föderatsioon (www.afs.org/efil). Programmi Euroopa Noored alaprogrammi Euroopa Vabatahtlik Teenistus raames korraldatakse pidevalt vabatahtlike tugiisikutele suunatud koolitusi (vt programmi Euroopa Noored rahvusliku büroo programmi www.europa.eu.int/comm/education/youth.html). Samuti võid üht-teist leida kirjandusnimestikust ja veebilehtedelt.

4.4 Konfliktiohjamine

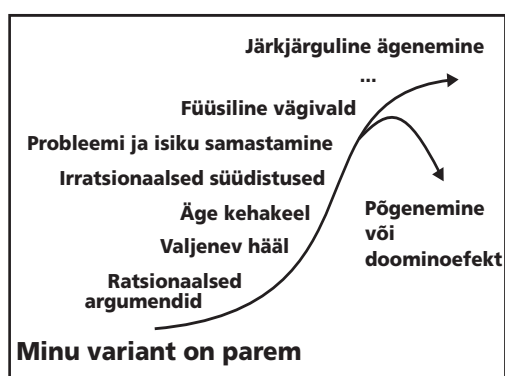
RVT on kompleksne projekt, kuhu on kaasatud erineva taustaga inimesed, kes töötavad koos ühiste eesmärkide nimel seni, kuni tekivad erimeelsused, millest arenevad konfliktid. Erimeelsused pole siiski veel konfliktid. Erinevate arvamuste, seisukohtade, väärtuste ja soovide olemasolu ei ole probleem. Konflikt tekib siis, kui üksikisikud või inimrühmad, kes elavad ja töötavad koos (või peaksid seda tegema), hakkavad oma erimeelsuste tõttu teiste arvelt erinevates suundades tegutsema.

Näiteks võib projektijuht pidada täpsust oluliseks, vabatahtlik aga mitte. Sellest ei teki probleeme kuni selle hommikuni, mil projektijuht ootab autos tund aega vabatahtlikku, et koos väljasõidule minna. Või palub organisatsioon vabatahtlikel uue koosolekuksaali esmaspäevaseks üldkoosolekuks valmis seada, ent vabatahtlikud eelistavad veeta nädalavahetuse järve ääres.

Pahatihti võib ka süütu nali suureks riiuks paisuda. Konflikti puhul üritavad vastaspoolel teineteist veenda, et just neil on õigus. Nad püüavad üksteist üle trumbata algul ratsionaalsete argumentidega, toetades seda asjaomase kehakeele ja hääletooniga. Kui võitu ei saavutata, tullakse lagedale irratsionaalsete süüdistuste ja etteheidetega, mis sagavad vett ja kütavad kirgi. Järgmine faas

võib sisaldada juba füüsilist vägivalda. Kui mingil hetkel jääb üks vastastest peale ja kaotaja ei suuda enam võrdväärselt vastata, siis konflikt küll ei ägene, ent kaotaja võib hakata süüdistama ennast või teisi inimesi, kes on nõrgemad. Need süüdistavad omakorda endast nõrgemaid jne. Seda nimetatakse ka doominoefektiks.

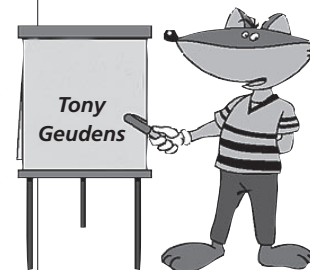
Konflikti järkjärguline ägenemine



Näiteks on ühel töölaagris oleval vabatahtlikul ninarõngas. Tegeldakse kohaliku külalikeriku remondiga. Töölaagri ülem võib arvata, et ninarõngas sellisesse keskkonda ei sobi, ja väidab, et see rikub töölaagri ja organisatsiooni head mainet. Vabatahtlik vastab, et ninarõngas väljendab tema ellusuhtumist ja on osa tema identiteedist ning et kohalikel inimestel ongi vaja oma kitsast silmaringi laiendada. Vaidlus muutub üha tulisemaks ja rusikad välguvad. "Selle rõngaga sa enam tööle ei ilmu," ähvardab laagriülem.

Selle asemel, et jääda kindlaks oma arvamusele ninarõnga osas, süüdistab vabatahtlik laagriülemat autoritaarsuses. Tööle minnes läheb kaasa ka ninarõngaga vabatahtlik, ent ta tõugatakse eemale. Pärast väikest rüselust rebib laagriülem ninarõnga ära. Vabatahtlik haarab vihaselt oma koti ja lahkub, lükates möödammines pikali kõnniteel jalgu jäänud tädikese.

Nagu näidetest näha, keskendume selles peatükis mikrotasandikonfliktidele, st üksikisikute vahelistele konfliktidele. Eristatakse ka mesotasandi konflikte (rühmade, nt tehase tööliste ja juhtkonna vahel) ja makrotasandi konflikte (nt riikidevahelised), ent nende käsitlemisel osutub vajalikuks strukturealne või poliitiline lähenemine. Meie keskendume





sellele, mida noorsootöötaja või tugisik saab ette võtta konfliktitekkimisel.

4.4.1 Konfliktiohjamise esmaabi

Tugisik on tihtipeale sunnitud tekkivatesse konfliktidesse esimesena sekkuma. Kui aga konfliktid muutuvad liiga tõsiseks või paisuvad liiga suureks, tuleks eelistada professionaalset sekkumist. Järgnevalt esitame konfliktiohjamise struktureeritud skeemi, mida saab rakendada konfliktisituatsioonis, olemata ise selle ala ekspert.

Konflikti faasid



0. Kui satud peale tõsisele konfliktile (riid või kaklus), tuleks vaenutsejad esmalt üksteisest eraldada ja lasta vihal jahtuda. Sina kui vahendaja pead hoolitsema selle eest, et konflikt ei muutuks teravamaks, andes vabatahtlikele mingi ülesande, vaba päeva, teise kaaslaste, kutsudes abi teiste isikute näol (sõbrad, organisatsiooni juhataja, vanemad jt). Kui rahu on saavutatud, astu järgmine samm.

1. Konfliktiohjamise esimene reegel on konflikti tunnistamine. Kõik asjaosalised (rühmad või üksikisikud) peavad endale teadvustama, et midagi on valesti. Võid esitada mõne fakti, mis sinu arvates võis konflikti põhjustada, aga hoidu tõlgendustest ja süüdistustest. Asjaga seotud inimesed peavad tunnistama konflikti olemasolu.

2. Kui nad tunnistavad probleemi, tuleb otsustada, kas nad tahavad probleemi lahendada või seda vältida. Enamikul juhtudel tasub probleem konstruktiivselt lahendada, aga teatud põhjustel (aja või energia vähesus, ebavõrdne jõudude vahekord, vägivald) on targem konflikti vältida, sellega leppida või põgeneda. Võid proovida konflikti ise lahendada, ent kui see käib üle jõu, on soovitatav pöörduda asjatundja poole.

3. Kui kumbki asjaosaline tunnistab konflikti olemasolu ja on valmis selle heastamiseks tegutsema, on aeg hakata teavet koguma. Esmalt kohtu asjaosalistega eraldi ja ürita leida vastused järgmistele küsimustele, nt milles on asi, kuidas asjaosalised näevad konflikti arengu põhipunkte, millised on konflikti juured või põhjused asjaosaliste arvates, millised eelarvamused konflikti põhjustasid. Enne asjaosalistega näost näkku kohtumist lepi kokku reeglites, mida kõik peavad järgima. Näiteks:

- kuula teist ilma vahele segamata (üks viis kontrollida, kas kuulatakse, on teise sõnumi kordamine enne enda seisukohtade esitamist);
- räägi alati *mina*-vormis ("Sa ei kuula üldse" asemel ütle "Ma arvan, et sa ei kuulanud mind");
- ära süüdista ega mõista hukka;
- ära lahku ruumist enne aktsepteeritava lahenduseni jõudmist;
- kõik räägitu jääb meie vahele;
- ...?

Vahenduskohtumisel peavad kõik asjaosalised nende reeglitega nõustuma.

4. Selles faasis tehakse võimalikke lahendusettepanekuid – just nagu ajurünnakus. Kuidas võiks konfliktiosaliste arvates olukord paremuse poole muutuda?

- Võib-olla põhjustas konflikti vaid faktide erinev tõlgendamine ning erinevuste lahkamine aitab olukorda leevendada (nt tagasiside polnud mõeldud etteheiteks).
- Huvide konflikti (nt tuleb kirjutada projekti aruanne, aga vabatahtlik tahab teha loomingulist tööd) saab lahendada kompromissiga (teha ära osa haldustööst ja seejärel võib tegeleda ka loomingulise tööga).
- Väärtuste, uskumuste ja arvamustega seonduvaid konflikte on keerulisem lahendada, siin tuleks välja mõelda mingi loomingulisem lahendus (nt võiks moslemist vabatahtlik korraldada kokandustundi, et



kohalikud teaksid, mida ta võib süüa ja mida mitte).

5. Kui kõik asjaosalised on välja pakkunud mitmeid lahendusi konfliktis lahenduseks, võib alustada läbirääkimisi. Millised on vaenupooli rahuldavad ettepanekud? Millised lahendusvõimalused ei tule kõne allagi? Üks võimalus välja selgitada, millised on kõigile vastuvõetavad lahendused, on need paberile kirja panna ja lasta asjaosalistel neile sobivad võimalused erinevate värvidega alla joonida: see ettepanek, mida on kõige rohkem alla joonitud, on tõenäoliselt aktsepteeritavaim. Sel viisil selguvad ühisjooned, vaenupooled on aktiivselt lahendusprotsessi kaasatud ja leitakse viis, kuidas koos jätkata. Taolise nimekirja võib isegi lepinguna vormistada ja lasta asjaosalistel see allkirjastada.
6. Järgmisena hakkavad asjaosalised kokkulepitud lahendusvarianti ellu viima. Selle protsessi jälgimiseks on otstarbekas rakendada nn punase lipu süsteemi. Punased lipud on konfliktis sattunute määratletud olukorrad, mis suurendavad pinget või tekitavad konfliktseid olukordi. Punane lipp võib näiteks olla selline: „Vabatahtlik surfab rohkem kui tund aega päevas niisama Internetis” või „Kolleeg ei räägi minuga terve päeva”. Punase lipu olukorrad peaksid teada olema kõigile asjaosalistele, et igaüks teaks, mida tähendab „üle piiri minema”. Hoolikalt tuleb jälgida, et kõik oleksid lahendusega rahul ja et keegi ei võtaks lahendust kaotusena, mis võib vähendada vabatahtliku või palgatöötaja motiveeritust või seotust ning viia rahulolematuse ülekandmiseni kellelegi teisele.
7. Varem kokku lepitud ajavahemiku järel kontrollitakse tulemusi: kas suhted on

paranenud või tuleb probleemseid olukordi (punaseid lippe) siiski ette. Kui hinnang osutub negatiivseks ning pinget ja rahulolematust pole kadunud, tuleks eelnevad faasid uuesti läbida. Kuigi selline astmeline süsteem tundub lineaarne (ühesuunaline), oleks siiski mõistlik eelmiste astmete juurde tagasi pöörduda, kui konfliktiohjamise protsess mingis osas takerdub.

Tulised konfliktid versus külmad konfliktid

Seitsmeastmeline süsteem lähtub konfliktisituatsioonist, milles osaletakse aktiivselt ja avatult: seda nimetatakse ka *tuliseks konfliktiks* (mõnikord läheb olukord tõesti tuliseks). Sellise konfliktis puhul on suhteliselt lihtne välja selgitada põhjused ja vaenupooled, sest enamasti üritavad konfliktis osalejad vahendajat iga hinna eest oma õiguses veenda. Kuna sellises konfliktis osalevatel inimestel on kerge üksteise vastu olla, on nad tõenäoliselt nõus ka lahenduse suunas töötama ja avatult suhtlema, kui selleks on loodud võrdsed alused.

Kui jõudude vahekord on ebavõrdne või kui üks osalistest loobub konfliktis ägenemise faasis partnerile samaga vastamast, ei saa enam rääkida avalikust vastuseisust. Oma tõe nimel võitlemiseks eiratakse või saboteeritakse teist inimest või tema tööd. Sel juhul on tegemist *külma konfliktiga*, sest inimesed säilitavad külma närvi (ei mingeid vaidlusi, vastuseisu ega kaklusi). Sel juhul on vaja tegeleda selle inimese motiveerimisega ja luua usalduslik õhkkond, et oleks võimalik avatult suhelda (alles seejärel saab rakendada eespool kirjeldatud astmelist skeemi).

4.4.2 Lepitaja roll konfliktis

Noorsootöötajana või projektijuhina võid end leida konfliktis keskelt, üritades anda endast parimat. Anname siinkohal lepitajale mõne kasuliku soovitus.

- Lepitaja peab olema neutraalne ja kummalegi konfliktiosalisele vastuvõetav. Kui need tingimused ei ole täidetud, tuleb leida vahendajaks keegi teine.
- Kuula inimesi ja ole erapooletu – pühenda mõlemale konfliktiosalisele võrdselt aega ja energiat. Ära anna põhjust ennast vastase soosimises kahtlustada.
- Julgusta inimesi rääkima ja LASE neil rääkida (ära hakka rääkima oma varasematest kogemustest sarnastes olukordades). Ole aktiivne kuulaja.
- Esita üldisi küsimusi.

.../



/...

- Ära mõista hukka ega anna nõu – sõnasta öeldu ümber, et olla kindel, kas said kõigist üksikasjadest aru.
- Jälgi, et vastaspooled üksteist kuulaksid. Enne ühe poole seisukohavõttu palu tal vastase sõnumit korrata.
- Jälgi, et vestlus toimuks mina-vormis. Selle asemel et öelda „Ta ei oska tööd teha“, võiks kasutada sõnastust „Ma ei ole tema tööga rahul“.
- Kaasa kõik osalised rahuldava lahenduse leidmise. Ära lase kujuneda nn külmal konfliktil.
- Ära rahuldu kiirete ja lihtsate lahendustega.
- Aita inimestel jõuda konflikti juurteni, need võivad olla nt erinevad väärtushinnangud, arvamused, harjumused, normid, eesmärgid, kultuuritaust.
- Püüa mõista inimeste tundeid ja mõtteid.
- Püüa välja selgitada, milliseid rolle ja strateegiaid osalised konfliktis kasutavad.
- Paku vaenupooltele oma abi.
- Erista probleem ja inimene üksteisest selgelt (nt inimest, kes paar korda hilineb, kiputakse kiiresti laisaks tembeldama, kuigi enamikul juhtudel on hilinemisel alati põhjus).
- Tee konflikti lahendusportsessi kohta märkmeid ja näita neid vaenupooltele.
- Vahel on abi ka konflikti visualiseerimisest – see aitab keskenduda konflikti tegelikele põhjustele.
- Aita inimestel olukorda selgitada, sest konflikt võib tuleneda ka (kultuuridevahelisest) arusaamatusest: ära mõista hukka seda, mis jääb arusaamatuks, vaid jäta ruumi mitmetähenduslikkusele.
- Ära suru peale oma kultuurinorme, vaid püüa mõista kummagi osalise kultuurireegleid.
- Küsi, kas vaenupooled aimavad, mida teine tunneb.
- Julgusta osalisi omavahel rääkima. Kui mõlemad on selleks valmis, aita luua suhtlemiseks vajalik vaba õhkkond (neutraalne territoorium, välisvahendaja jne).
- Kunagi pole hilja paluda teistelt abi. Ära pea oma kohuseks konflikt üksinda lahendada.
- ...?

Lisa oma kuldreeglid.

5. Koju tagasi pöördumine



T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus

5.1 Hinnangu andmine

Hinnangu andmine, mitte lihtsalt mõni küsimus projekti lõppedes...

Hinnangu andmine tähendab palju enam kui mõne traditsioonilise küsimuse esitamist enne vabatahtlike kojupöördumist pärast rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse (RVT) lõppu. Ehkki see lõik paikneb pealkirja "Kodu tagasi pöördumine" all, peaks hinnangu andmine kuuluma lahutamatu kogu RVT projekti juurde ja olema kooskõlas ptk-ga 4.3 "Vabatahtlike järjepidev toetamine".

Hinnangu andmise puhul mõõdetakse enne projekti käivitamist seatud eesmärkide saavutatust, kuna on ütlema selge, et mõistmaks, kas soovitud sihtpunkti on jõutud, peab olema konkreetset sönastatud, kuhu algselt kavatseti jõuda. RVT puhul on need eesmärgid olemas erinevates valdkondades: töö ja sellega seonduvad tulemused (näiteks õpioskused, väljaõppevõimalused, projektidega tegelemine, tegevuse tõhusus), sotsiaalne lõiming (sõprade tundmaõppimine, lõbus ajaviitmine, läbisaamine kolleegidega jne), kultuuridevaheline dimensioon (inimestega tuttavaks saamine, keeleõpe, maaga tutvumine) ja isiklikud probleemid (näiteks motivatsioon, kodusõprus, konfliktid). Hinnang tuleks anda ka projekti praktilisele küljele (toit, majutus, transpordivõimalused, vaba aja veetmine jne). Need on valdkonnad, mille korrapärane hindamine võib osutada kasulikuks, muutes vabatahtliku teenistuse meeldivamaks kõigile asjaosalistele – ning seda on hea teha pigem varem kui liiga hilja.

Hinnangu andmine võib täita mitmeid funktsioone ning see võib toimuda erinevates vormides. Siinkohal anname viimistlemata ülevaate hinnangu andmise erinevatest viisidest.

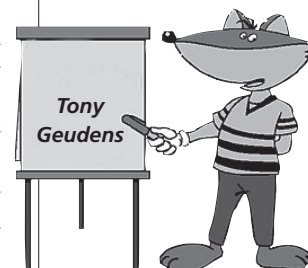
Hinnang – oh miks küll?

Hindamise abil püütakse erinevatel eesmärkidel välja selgitada, kas sihid on saavutatud.

- Tuntuim on tõenäoliselt nn *kokkuvõttev hindamine*. Sedalaadi hinnangud antakse tavaliselt projekti (või projekti teatud etapi) lõpus ning nendega võetakse kokku saavutatud eesmärgid ja tulemused. Sageli otsustatakse selle järgi projekti kvaliteedi üle, misjärel võidakse vastu võtta positiivne otsus, omistada vabatahtlikule asjakohane

tunnistus, eraldada projektile lisaraha või otsustada, kas sedalaadi ettevõtmist tulevikus korrata või mitte. Selliste hinnangute andmine ei ole kuigi meeldiv, kuna neist sõltub palju.

- *Kujundav hindamine* pöörab aga suuremat tähelepanu protsessile, mitte niivõrd tulemusele. Selle eesmärk on analüüsida, kuidas projektil ja vabatahtlikel läheb, ning see ei välista muudatuste tegemist projekti käigus. Tegemist on läbiva hindamisega kogu RVT jooksul ning see annab tagasisidet projekti ja sellega seotud inimeste kohta – kas valitud tee viib kuhugi või kus tuleks tulevikus parandusi teha. Samuti võimaldab see vabatahtlikel pisut auru välja lasta ning oma ideid, masendust jm väljendada. Seda tüüpi hinnangu andmine on esimesest vähem kriitiline, vastupidi – sellega luuakse avatud ja hooliv õhkkond,



Kokkuvõttev hindamine

- * keskendub tulemusele
- * tagasivaade möödunule
- * eesmärk on anda järelpärandav hinnang
- * eeb kokkuvõtte
- * järelpärandused
- * projekti lõpus

Kujundav hindamine

- * keskendub protsessile
- * vaatab tulevikku
- * eesmärk on aidata
- * aitab suunda seada
- * areng
- * kogu projekti kestel



kus võib oma muredest julgelt rääkida. Kujundav hindamine, mis toob välja ettevõtmise nii positiivsed kui ka negatiivsed küljed, teeb vabatahtliku õpikogemuse eest kaasvastutavaks.

RVT kui õpikogemuse puhul on ilmne, et kujundav hindamine aitab suunata vabatahtlike ja ka teiste asjaosaliste arengut ning toetab projekti õnnestumist. Seetõttu keskendub see peatükk pidevale kujundavale hindamisele. Siiski tuleb organisatsioonil korraldada ka kokkuvõttev hindamine, seda nii RVT rahastajate kui ka enda tarbeks, et saada olukorrast ülevaade ja näha, kas eesmärgid on saavutatud, ning võtta otsus, kas ettevõtmist korrata või mitte.

Kuidas hinnangu andmist korraldada?

Hinnangu andmisel võib rakendada erinevaid formaate. Mõned neist on väga formaalsed ja keerukad, kuid seda teavet võib täiendada mitteformaalsete näitajatega.

Koolides kasutatakse väga formaalseid hindamismeetodeid, nagu eksamid, kuna need on võimalikult objektiivsed. RVT projekti puhul võib kasutada välishindajate teenuseid, kes tulevad ja küsitlevad inimesi, kasutades eesmärkide saavutamise või saavutamata jäämise hindamiseks asjaomast tabelit. Neid meetodeid kasutatakse peamiselt kokkuvõtva hindamise puhul. Kujundava hindamise puhul on kõige formaalsem ja keerukam meetod hindamissessioon, mis tähendab aja maha võtmist teatud ajavaheajaks järel mõne harjutuse abil (vt altpoolt). Sama meetodi korduva kasutamise korral on võimalik arengut jälgida. Erinevate harjutuste kasutamine hoiab hindamissessiooni värske ja põneva. Vahel ei pruugigi kasutada mingit harjutust, vaid võib anda lihtsalt suulise hinnangu, seejuures võib nii vabatahtlik kui ka tugisik tõsta üles muret tekitavaid teemasid. Loomulikult võib kombineerida harjutusi teiste tagasisidemeetoditega. Taolised hindamissessioonid loovad selge raamistiku, milles osalejad saavad välja tuua nii positiivseid kui ka negatiivseid aspekte. Turvaline usaldus- ja koostööõhkkond aitab projekti edule oluliselt kaasa.

Hindamine ei tähenda alati kellegi juuresolekut. Väärtustada tuleb ka enesehinnangut. Selle eelis on, et vabatahtlik võib end hinnata enda valitud ajal. See lubab tal aktiivselt jälgida oma õppeprotsessi ja arvestada erinevate

tunnete, kogemuste ja tähelepanekutega, et saada olukorrast hea ülevaade. Muidugi tuleks projekti tugisikule tulemustest rääkida, et jagada temaga vastutust vabatahtliku teenistuse eest. Enesehindamisel võib tugineda skaalale, millele on märgitud vabatahtliku (või projekti) eesmärgid, kuid selleks sobib ka palju vabam päevikuvorm.

Formaalsel hindamisel ja enesehindamisel saadud teavet võib täiendada mitteformaalse hinnangu elementidega (projekti, vabatahtliku või asjaosaliste kohta jooksvalt kogutud teave). See võib aidata mõista nt vabatahtliku motivatsiooni (spontaanne ületunnitöö, puudumine, näoilme jm), töö kvaliteeti (esitavad kaebused või kiitused, ülesande täitmise kiirus jm) ning personaliga tehtavat koostööd (personali suhtumine vabatahtlikku, koosveedetud aeg, konfliktid jms). Neid näitajaid saab tõlgendada ja arutada formaalsel hindamissessioonil, et välja selgitada, mis nende taga tegelikult on.

Kas sa tahad koos minuga hinnata?

Hindamisprotseduuri korraldaja mõjutab suuresti hindamise tooni. Ideaalis peaks hindamisprotseduur aset leidma toetavas ja konstruktiivses õhkkonnas. Seega oleks seda juhtival inimesel soovitatav vältida enda seadmist positsioonile, mis on vabatahtliku suhtes nii kõrgel, et tekitab temas ebamugavust. Hindamisprotseduuri juht ei peaks vabatahtliku üle otsustama, vaid pigem töötama temaga koos projekti tuleviku kujundamise nimel.

Kui hinnangu andmine toimub individuaalselt, võib seda kohandada vabatahtliku vajaduste järgi. Nii saab hinnang isiklikum ja peab jääma konfidentsiaalseks. Hindamise korraldamise puhul rühmas koos teiste vabatahtlikega on eeliseks oma kogemuste võrdlemine teiste muljetega. Sellel võib olla kindlustunnet sisendav ja motiveeriv mõju. Igatahes tuleb hindamisprotseduuriks leida sobiv paik (inimesed ei käi läbi, ei ole müra, telefonid jms) ja panna paika ajalised piirid (igati peaks teadma, mitut teemat mingi aja jooksul tuleb käsitleda).

Mõned meetodid

- Pane kirja õpitavad teemad ja strateegiad, et neid saavutada – näiteks samm-sammuline lähenemine (vt ptk 4.2.1 „Vabatahtliku motiveerimine“).



Näpunäiteid hindamis- protseduuri korraldamiseks rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse jooksul

- Vaata, et eesmärgid oleksid sõnas-
tatud selgelt ja mõõdetavalt – mil-
lised on kriteeriumid, mis lubavad
sul öelda, et oled eesmärkide poole
liikudes õigel teel?
- Kui vabatahtlikul on keeleprobleem, kasuta olulisemal määral visuaalseid meetodeid või keelt, mida rääkides vabatahtlik ennast mugavalt tunneb.
- Antud hinnangud peaksid jääma konfidentsiaalseks, kui just asjaosalised ei lepi kokku, et teavitavad neist teisi.
- Seetõttu peaks hindamine aset leidma privaatses õhkkonnas, mitte aga näiteks keset kontorit, kus teised võivad pealt kuulda.
- Arengu nägemiseks peaks hindamisprotseduuri teatud ajavahemike järel kordama.
- Mõnikord võib osutada kasulikult mingist äsjasest mõjusast kogemusest distantseeruda, et sellele objektiivsemat hinnangut anda.
- Oma küsimustes püüa kasutada neutraalset sõnastust (sõna *halb* asemel kasuta väljendit *vajab täiustamist, kas sa ei arva, et oleks parem olnud ... asemel mida oleks võinud sinu arvates paremini teha?*).
- Sümbolite või jooniste kasutamine võib olla lihtsam kui tunnete selgitamine.
- Soovita vabatahtlikul tegeleda enesehindamisega ning anda hiljem tagasisidet.
- Hindamine peaks olema vastastikune arutelu.
- Loo vabatahtlikega konfidentsiaalne ja usalduslik õhkkond, et neilt tõest teavet saada.
- Ära lase väikestel probleemidel kasvada, suhtu antud hinnangutesse tõsiselt ja käitu sellest lähtuvalt.

- Joonista termomeeter ja palu vabatahtlikel märkida sellele teatud ajavahemiku järel oma motivatsioonitase (väga madal motivatsioon alla 0 °C või kõrge motivatsioon 50 °C).
- Palu vabatahtlikel kirjutada endale kiri, milles nad avaldavad arvamust selle kohta, kuhu nad näiteks kuu aja pärast jõudnud on. Pärast kokkulepitud ajavahemikku andke või saatke see kiri talle.
- Tee nimekiri nn punastest lippudest (negatiivsed kogemused, mis vabatahtlikku heidutavad) ja rohelistest lippudest (positiivsed kogemused, mis vabatahtlikku innustavad), kontrolli, kui sageli esineb rohelisi ja kui sageli punaseid lippe; tööta välja strateegiad, mis annaks põhjust heisata sagedamini rohelisi lippe ja saada lahti punastest.
- Joonista sektoriteks jagatud ring (nagu noolemängu märklaud). Aseta igasse sektorisse üks element, millele soovid hinnangut saada. Palu kõigil teha märke sektori keskpunkti lähedale, kui sektoris käsitletav neile meeldis, või serva poole, kui ei meeldinud. Eri inimesed võivad kasutada erinevaid tähiseid või üks inimene erinevaid tähiseid erinevatel aegadel.
- Leia pilt, millel on palju inimesi, ehitisi, esemeid jm, ning palu vabatahtlikel samastada end millegagi pildil ja seda selgitada (näiteks "Ma olen see hüppav mees, kuna ma tunnen projektis ennast energilisena" või "Ma olen see kiirtee, kuna asjad liiguvad minu jaoks liiga kiiresti"). Pilte võiks olla erinevaid, et nad suudaksid leida objekti, mis sümboliseerib nende tundeid valitud teemal.
- ...?

Loe lisa projektijuhtimise T-Kit käsiraamatu peatükist, mis käsitleb hindamist.

5.2 Järeltegevus

Paljud organisatsioonid defineerivad vabatahtlikku teenistust peamiselt kui aega, mille vabatahtlik veedab mingis projektis osaledes. Kõike, mis juhtub enne või pärast seda perioodi, peetakse vähem tähtsaks. Eelmistes peatükkides oleme juba käsitlenud seda, kui





tähtis osa on ettevalmistusel selleks, et välismaalt saadaks positiivne kogemus. Kuid ka pärast teenistust on mitmeid võimalusi järeltegevuseks, mida võiks RVT kavandamisel arvesse võtta.

Välismaalt naasmine

Sageli tabab vabatahtlikke pärast pikka välismaal viibimist koju naasmisel vastupidine kultuurišokk. Vabatahtlikud on kogenud seda, mida kodused ei pruugi mõista. Vabatahtlikud on oma teenistuse jooksul arenenud, ilma et kodused seda teaksid. Vabatahtlike käitumine võib olla muutunud ja nii mõnigi võib nende peale kulmu kortsutada, kuna on oodanud koju tagasi sama isikut, kes mõni kuu varem lahkus. Vabatahtlik arvab teadvat, kuidas inimesed temasse suhtuvad, aga see teadmine ei pruugi paika pidada.

Sageli kaebavad vabatahtlikud ka selle üle, et pärast välismissiooni lõppu pööratakse nende vajadustele vähe tähelepanu, ja enamasti on neil kodumaale naasmisel raskusi taasloomisel. Projektiga seoses välismaal viibides olid nad tähelepanu keskmes ja elasid palju läbi, kodus aga tuleb neil taas reaalsusega silmitsi seista. Vabatahtlikele näib, et nad on tagasi seal, kust alustasid.

Kuid koju pöördumine ei peaks olema kõige lõpp, see võiks õige eeltöö korral olla sama hästi ka uute asjade algus. Eeldatavasti kogesid vabatahtlikud välismaal palju uut ja neid teadmisi võiks edasi arendada. Vastuvõtva organisatsiooni tugiisikul on küll tähtis roll vabatahtliku õppeprotsessi juhtimiseks ja optimeerimiseks projekti kestel, kuid järeltegevuse võimaluste pakkumine peaks olema saatva organisatsiooni ülesanne. Saatev organisatsioon võiks juhendada ja toetada vabatahtlikke, et need kasutaksid teadmisi ja kogemusi, mille nad oma teenistuse jooksul omandasid.

Tegelikult tuleks järeltegevuse võimalustele mõelda juba päris RVT alguses. Eriti sobiv oleks seda teha saatvatel organisatsioonidel, kuna nemad vastutavad ka vabatahtlike ettevalmistuse eest enne lahkumist. Nad võiksid koos vabatahtlikega välja töötada tegevusplaani, mis vastaks nii vabatahtliku kui ka saatva organisatsiooni huvidele ja soovidele. Lõppude lõpuks pole järeltegevus midagi enam kui selle tagamine, et RVT mõju oleks maksimaalne.

Järelkohtumised

Üks järeltegevuse võimalusi on korraldada kokkusaamisi oma vabatahtlikega, kas rühmiti või individuaalselt. Pikaajalise vabatahtlikuks olemise korral võiks kasutada mõlemat tüüpi kokkusaamisi.

Järelkohtumisi vabatahtlikega võib teha selleks, et

- anda RVT-le üldhinnang;
- võrrelda ootusi või seatud sihte konkreetsete tulemustega;
- tuua välja peamised negatiivsed ja positiivsed järeldused;
- aidata vabatahtlikel tulla konstruktiivselt toime piiri taga saadud negatiivsete kogemustega;
- aidata vabatahtlikke eriti tõsiste taasloomimisprobleemide puhul (vastupidine kultuurišokk);
- tagada vabatahtlikele võimalus jagada oma kogemusi teiste vabatahtlikega, kes on midagi sarnast läbi elanud;
- teavitada vabatahtlikke teistest vabatahtlikuks olemise võimalustest või kohustus-test kas samas või mõnes teises organisatsioonis.

Hariduse või ametiga seotud võimalused

Mõne sihtrühma puhul või mõnes saatvas organisatsioonis on vabatahtlike RVT missioonile saatmise eesmärk arendada nende oskusi tulevaseks eluks (keel, sotsiaalsed ja praktilised oskused) väljaspool tavalist koolitus- või väljaõppekeskkonda. Sel juhul on tähtis, et sellist hariduslikku perspektiivi peetaks silmas kogu vabatahtliku teenistuse vältel, kuid eriti pärast kodumaale naasmist, et astuda oma eluprojekti järgmisse staadiumisse. Pärast RVT-d on nad pädevamad otsustama, mida nad oma elus teha soovivad ja kas sellest, mida nad välismaal tegid, on neile tulevases töös abi. Näiteks kui vabatahtlik töötas teenistuse käigus puuetega inimestega, võib ta hiljem selles vallas tööle hakata. Samuti võib vabatahtlikul olla tekkinud huvi keele vastu, mida räägiti maal, kus ta viibis jne. Saatev organisatsioon peaks olema see, kes noore inimese naasmisel loob talle uute hariduse või ametiga seotud võimaluste tekimiseks soodsad tingimused.



Sotsiaalne turvalisus

Teine teema, millele tuleks erilist tähelepanu pöörata, on sotsiaalne turvalisus. Enamikul Euroopa maadest ei ole seadusi, mis defineeriks vabatahtliku staatuse, seetõttu mõjub vabatahtlikuks olemine välismaal sageli inimeste sotsiaalseid tagatisi, nagu näiteks töötü abirahasid, eluasemetoetust, miinimumtulu jne. Enamik pikaajalistest vabatahtlikest kaotab oma sotsiaalsed tagatised, kui nad kord maalt lahkuvad. Vahel juhtub aga, et koju tagasi pöördunud vabatahtlikul ei ole enam seaduslikku õigust mitmetele toetus-tele ega õpilasstipendiumidele. Ametivõimud võivad olla väga bürokraatlikud ja suhtuda tõrjuvalt, kui vabatahtlikud neilt midagi taotlevad, ning saatval organisatsioonil tuleb sageli sekkuda ning selgitada vabatahtliku töö olemust. Varane valmisolek taolisteks vahejuhtumiteks on kindlasti parim moodus nende vältimiseks vabatahtliku naasmisel.

Järeltegevuse olulisus saatvatele ja vastuvõt- vatele organisatsioonidele

Järeltegevust ei tohiks pidada ainult vabataht- likule tulutoovaks. Ka saatav organisatsioon võiks oma osalust RVT-s pidada õpikogemu- seks, mis võib neile mitmel konkreetsel moel kasulikuks osutada. Pärast oma kogemusele hinnangu andmist võiks järeltegevus organi- satsioonile tähendada näiteks

- konkreetse partnerluse jätkumist või kat- kemist;
- uute partnerite otsimist samas või teistsu- guses töövaldkonnas;
- uute töömeetodite juurutamist vabataht- liku tehtud ettepanekutele või vastuvõtva organisatsiooni parimate kogemuste jälgi- misele tuginedes.

Tagasi pöörduvaid vabatahtlikke võib saatav organisatsioon käsitleda ka kui olulist abi nende töösse:

- saatav organisatsioon võib kutsuda vaba- tahtliku endaga ühinema, et tutvustada, mida ta nende tegevusvaldkonna kohta välismaal on õppinud;
- vabatahtlik võib neid aidata uute vaba- tahtlike värbamisel ja ettevalmistamisel, jagades nendega oma kogemust;

Vastuvõttev organisatsioon võib pärast RVT-d samuti järeltegevusega tegeleda oma partner- lusstrateegiat kindlustades või kohandades ning vabatahtlikku tulevikus oma tegevuse arendamisel kasutades. Pärast vabatahtli-

kule teenistusele hinnangu andmist võib ka vastuvõttev organisatsioon vabatahtliku ettepanekutest lähtuvalt otsustada juurutada uusi töömeetodeid ja tegevusi või lihtsalt jõuda äratundmisele, et töö võiks teistmoodi tehes olla tulemuslikum. Üsna sageli aitab välismaise vabatahtliku heidetud värske pilk teie organisatsioonile teil oma tegevust parandada, aidates mõista, milline on olukord tegelikult ja kuidas seda võiks muuta.

5.3 Tunnustamine ja tunnistuse väljastamine

RVT ei ole vaid suurepärase kogemuse ja toetus puudust kannatavatele kogukonda- dele – see annab vabatahtlikule ka mitmesu- guseid oskusi, meeldigu see meile või mitte. Mõni saatav organisatsioon saadab vaba- tahtlikke välja peamiselt selleks, et tagada neile õpikogemus, oskuste omandamine ning parandada nende värbamiskõlblikkust. Ehkki me leidsime, et vabatahtliku isiklik areng ja altruistlik panus ühiskonnale (vt ptk 1.4 „Rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses osalemise põhjused“) peaks olema tasakaalus, ei tohiks siiski eitada kasu, mida vabataht- lik teenistus annab vabatahtlikule. Mõned oskustest ja teadmistest, mille vabatahtlikud saavad:

- elukogemus ja küpsus, mis avaldavad mõju nende tulevasele isiksusele ja profes- sionaalsele arengule;
- ühtlasi saavad nad terve hulga üldoskusi, näiteks võime teiste inimestega suhelda ja koostööd teha, luua kontakte ning partner- lust isiklikul ja professionaalsel tasandil;
- suhtlusoskused: välismaal elavad vaba- tahtlikud õpivad sageli kasutama mitmeid suhtlusvahendeid (Internet, e-post, telefon jm);
- samuti omandavad nad teadmisi meeskonn- natööst, õpivad otsuseid langetama ning olema paindlikud ja iseseisvad;
- noored omandavad laialdased teadmised ja praktilised oskused näiteks haldustöös, sotsiaalhooldes ja -teenistuses, kultuuride- vahelises suhtlemises, raamatupidamises, keskkonnateemal jne;





- emakeelest erinevas keelekeskkonnas viibides omandavad vabatahtlikud ka teatava keeleoskuse;
- kultuuridevahelised oskused, erineva kultuuri mõistmine, püüe mitte hukka mõista ega käitumist valesti tõlgendada, sallivus erinevuste suhtes, oskus näha asju erinevatelt seisukohtadelt.

Kõiki neid oskusi, mille vabatahtlik on omandanud, on tähtis teatud määral tunnustada ja need on soovitatav ka dokumenteerida – see võib tulevikus vajalikuks osutuda, nt kui vabatahtlik asub tööd otsima. RVT võib osutada kogemuseks, mida paljud tööandjad kandidaatidelt küsivad. Õigesti dokumenteerituna ja kinnitatuna võib RVT s omandatud vabatahtliku töö kogemus ja saadud väljaõpe neile tulevikus kasuks tulla ning mõjub kindlasti hästi nende elulookirjelduses.

Euroopa piires kehtib suur valik tunnustamisviise ja tunnustusi. Mõnes riigis tuleb kõik varasemaid saavutusi kinnitavad dokumendid alles hoida, mõnes teises riigis peab vabatahtliku teenistusega tegelev organisatsioon olema akrediteeritud, et omandatud oskuste kohta tunnustusi välja anda. Mõni tööandja võtab ühendust inimesega, kes vabatahtlikku soovitas, samas kui teine piirdub peamiselt diplomite ja tunnustustega tutvumisega. Seega võivad vabatahtliku olukorrast sõltuvalt erinevat laadi tunnustused talle ikkagi kasulikuks osutada.

Üks lihtne ja levinud viis vabatahtliku teenistuse jooksul omandatud oskuste dokumenteerimiseks on tunnistus. See on kirjalik formaalne tunnistus, mis tõendab, et vabatahtlik on teatava perioodi vältel osalenud vastuvõtva organisatsiooni RVT-s. Tunnistuste usaldusväärse suurendamiseks võiksite käituda alljärgnevalt:

- tooge üksikasjalikult välja vabatahtliku teenistusaegsed ülesanded ja vastutusvaldkonnad;
- kirjutage soovituskiri, mille saaks koos tunnistusega esitada;
- lisage tunnistusele mõne soovitaja kontaktaadress;
- näidake, milliseid oskusi vabatahtlik teenistuse jooksul on omandanud ja millest te seda järeldate;
- koostage mapp, kus on vabatahtliku ülesannete tulemused (pildid, artiklid või plakatid sündmustest, mida vabatahtlik organiseeris);
- püüdke saada ühendust haridusasutuste või ametitega, kes võiksid kinnitada RVT raames toimunud õpet;
- tunnistuse välisilme on samuti tähtis, andke sellele soliidne välimus ja varustage see vajalike templete ja allkirjadega;
- kaaluge võimalust anda tunnistus välja mõnes laialt tuntud keeles (või isegi kakskeelsena), pidades silmas selle tulevase lugejaid.

6. Kas te olete ka sellele mõelnud?



T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus

6.1 Vabatahtlik teenistus erivajadustega noortele

Sõnade peidetud tähendusest

Terminiga *erivajadustega noored* tuleb olla ettevaatlik, kuna sellel on tugev negatiivne varjund, ja inimestele, kellele selles peatükis viidatakse, mõjub see tavaliselt alavääristavana. Enamasti ei taha noored ise, et neid sildistataks erivajadustega inimesteks. Pigem oleks kohane kasutada terminit *sotsiaalselt tõrjutud*, kuna see ei viita mitte niivõrd isikutele, kuivõrd ebasoodsale olukorrale, mis neile vaid piiratud võimalusi pakub. Pealegi varieeruvad terminite *erivajadustega* ja *sotsiaalne tõrjutus* definitsioonid sõltuvalt sellest, millistest oludest inimene pärineb. Rootsisis loetakse töötut erivajadustega isikuks, samal ajal on see mõeldamatu Põhja-Inglismaal, kus töötuse kõrge taseme tõttu tuleks suur osa elanikkonnast klassifitseerida sotsiaalselt tõrjutuks, mis ei väljenda aga olukorra tegelikku olemust. Sama moodi ei tohiks ka naiseks olemine tähendada sotsiaalset tõrjutust, kuid mõnes immigrantide rühmas on naistel vähem võimalusi kui meestel. Samuti sõltub siin palju sellest, kuidas inimene konkreetsetes sotsiaalsetes tingimustes käitub. Pärinemine rahvusvähemusest võib põhjustada sotsiaalset tõrjutust, kuid tegelikult võib ka tumeda nahavärviga inimene ülejäänud ühiskonnaga võrdselt leida tee, kuidas jõuda samade võimaluste juurde. Seetõttu viitame selles peatükis "noortele, kes vajavad erilist tähelepanu ja lisaressursse", et osaleda vabatahtliku teenistuse programmis.

Viimastel aastatel on küllalt palju räägitud RVT-st kui sotsiaalselt tõrjutud noorte elujärje parandamise meetodist. Kuid RVT-d ei tohiks pidada selle sihtrühma lõppeesmärgiks. See on vaid üks samm raskustes oleva inimese aeganõudval rännakul elu paremaks muutmise poole. Juba nende noortega töö alustamisel seatakse neile RVT-st kaugemale ulatuvad sihid (näiteks omaette elamine, töö leidmine jms). Seega on tõenäolisem, et RVT initsiaatoriteks on pigem noorsoo- või sotsiaaltöötajad kui sotsiaalselt tõrjutud noored ise. Sotsiaalselt tõrjutud inimestega töötamine nõuab küllalt tundlikku suhtumist ja erilist hoolt. Seetõttu tuleks teha koostööd organisatsioonidega, millel on kogemusi sotsiaalse kaasamise valdkonnas. Raskustes olevate noorte inimestega töötamine nõuab n-õ klassikalise sihtrühmaga võrreldes lisatööd.

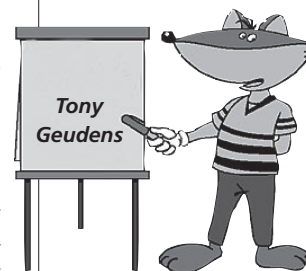
Kõigele vaatamata on ühiskonnale kõige vajalikumad ja kasulikumad need projektid, mis võimaldavad kaasa lüüa noortel, kes välismaale saamist kõige enam vajavad.

Valmistumine suureks hüppeks

Teie ebasoodsamatest oludest pärit vabatahtlikud vajavad rohkem tähelepanu, aga millele seda koondada? Üks peamisi ülesandeid vabatahtlike ettevalmistamisel on nende ebakindluse vähendamine. Uued ja ettearvamatud olukorrad on hirmutavad, eriti kui nendega toimetulekuks puuduvad kogemused.

Enamasti on sotsiaalselt tõrjutud noortel olnud väga vähe võimalusi välismaal käia või uute olukordadega iseseisvalt toime tulla. Üks võimalus, kuidas vabatahtlikke RVT-ks ette valmistada, on neid pidevalt harjutada olukordadega, millega nad edaspidi kokku puutuvad. Rahvusvahelised noortevahe- tused või lihtsad puhkusereisidki võiksid anda vabatahtlikule parema ettekujutuse, mis tunne on olla võõral maal (rongipiletite ostmine, kokkupuude võõra keelega, teistsuguse religiooniga jms), kuid seda kõike võiks siiski teha noore kodumaalt pärit ja tema keelt rääkiva rühma või sõprade turvalises keskkonnas. Teist meetodit ja tehnikat, kuidas kultuuridevahelise tundlikkuse korral töötada, kirjeldatakse *T-Kit käsiraamatus „Kultuuridevaheline õppimine“*. Vabatahtliku teenistuse eripärasid saab järele proovida, suurendades järk-järgult vabatahtlikuks olemisega kaasnevat koormust ja ülesandeid kodumaal. Näiteks enne välismaale minekut mõne keskkonnaprogrammi raames võiks vabatahtlikud võtta enda peale mõned ülesanded kohalikus keskkonnaorganisatsioonis. Sel viisil saaks vabatahtlikud juba varem tunda, mida tähendab projektis osalemine, ülesannete täitmine, teistega koos töötamine jne. Esiialgu võiks välislahetus kesta lühikest aega (võimalusega aega soovi korral pikendada), edaspidi juba kauem.

Teiseks aitaks vabatahtliku võimet uutest oludest toime tulla suurendada see, kui projektiga ühineks mõni vabatahtlikule tuttav inimene. Selleks võiks olla sõber, noorsootöötaja, temaga ühevanune, sarnases olukorras vabatahtlik või lihtsalt keegi, kes oleks või-





meline rääkima tema emakeeles. Muidugi vähendaks kartust tulevase projekti ees see, kui seda saaks vabatahtlikega enne tegelikku (pikaajalist) vabatahtlikku teenistust külastada. On väga tähtis, et vabatahtlikega tekiks usalduslik vahekord, seepärast oleks soovitatav nendega regulaarselt (mitteametlikult) kokku saada, näitamaks, et neid austatakse ja kuulatakse. Kaasake vabatahtlikud alati nendega seotud otsuste langetamisse. Vabatahtlike saatmine maale, kus räägitakse nendega sama keelt, on neile kergem katsumus ega ole nii hirmutav.

Ettevalmistuse ja kogu projektiga tegelemise viis on väga tähtis. Ametlik akadeemiline lähenemine võib tekitada hulgaliselt takistusi, eriti juhul, kui töötatakse vabatahtlikega, kellel on õpiraskusi või kelle koolitee on olnud katkendlik või lühike. Mõned vabatahtlikud võivad olla isegi (pool)kirjaoskamatud. Sel juhul annaks kõige paremaid tulemusi visuaalse materjali (video, pildid jms) kasutamine või suuline suhtlus. Neil puhkudel oleks soovitatav vältida kõike, mis neile mingil moel kooli võiks meenutada. Kõige otstarbekam viis oskuste ja keele omandamiseks ning täidetavate ülesannete selgeks saamiseks oleks õppida neid tegevuse käigus.

Üks vabatahtliku teenistuse eesmärke on anda vabatahtlikele tagasi vähemalt osagi nende eneseväärikusest ja tuua nad ära ühiskondliku elu äärealadelt. Saavutused suurendavad ja ebaõnnestumised vähendavad eneseaustust, eriti kui vabatahtlik tunneb end oma tegude tagajärgede eest vastutavana. Seetõttu on väga oluline, et vabatahtlikele loodaks järjestikuste õnnestumiste ahel, kus väiksematest ülesannetest alustades liigutakse järk-järgult keerulisemateni, tagades sealjuures alati selle, et vabatahtlik saaks piisavalt toetust ja tagasisidet. Üks tähtis tegur enesest lugupidamise saavutamiseks on positiivne tagasiside (teistelt olulistelt isikutelt, nagu kolleegid, eakaaslased jt). Ebaõnnestumisi tuleks kõrvalpilguga vaadata ja kasutada neid materjalina, millest tuleviku jaoks õppida. Lisaks tööle aitab ka ümbrisev õhkkond vabatahtlikul end vabamalt tunda. Et panna vabatahtlik end oodatuna tundma, tuleks leida aega, et temaga lihtsalt vestelda, nalja heita, talle tähelepanu osutada jne. Samas tuleks sellega ettevaatlik olla, et ülepingutamise mitte luua olukorda, kus vabatahtlik end ebamugavalt tunneks (vt ptk 4.2.1 „Vabatahtliku motiveerimine“).

Mõnikord võib sotsiaalselt tõrjutud noorukite motiveerimine valmistada suuri probleeme, seda eriti juhul, kui vabatahtliku teenistuse mõte tuleb kelleltki teiselt. Seetõttu on oluline, et ptk-s „Vabatahtliku motiveerimine“ pakutud meetoditega nende motivatsioonitaset pidevalt jälgitaks ja ülal hoitaks. Vabatahtlike motivatsiooni säilitamiseks on tähtis, et ajavahe RVT-ga ühinemise otsuse ja tegelikku teenistusse mineku vahel oleks võimalikult väike. Ehkki teil võib õnnestuda noorte motivatsiooni hoida, ei tohi unustada, et nad pole isoleeritud isikud – vahel võib osutuda vajalikuks ka vanemaid veenda, tutvustada projekti noorte eakaaslastele jne.

On oluline mõista, et ebasoodsaist oludest pärit vabatahtlike ettevalmistus peaks arvestama nende isikomadusi, kuna nende probleemid võivad olla erinevad. Seetõttu on kõige parem, kui noort vabatahtlikku tundev noorsootöötaja on tema ettevalmistusega tihedalt seotud ja oskab pöörata tähelepanu konkreetsetele vajadustele või probleemidele, mis selle vabatahtliku teele võivad kerkida.

Kuna sotsiaalse tõrjutuse esinemise viisid on väga erinevad, on oluline, et saatev ja vastuvõttev organisatsioon omavahel selgeks räägiks, mida mõiste *sotsiaalne tõrjutus* neile tegelikult tähendab. Vabatahtliku taust ja profiil peaks kummalegi organisatsioonile teada olema. Siit kerkib aga konfidentsiaalsuse küsimus: kellele ja mida võib/tuleb vabatahtlikust rääkida. Ilmselt peaks vabatahtlikest kõiki detaile teadma vastuvõtva organisatsiooni tugiisik, et tal oleks võimalik neid parimal võimalikul viisil juhendada ja tagada kõigile nii füüsiline kui ka vaimne turvalisus. Rääkida tuleks varasematest tervise- ja uimastiprobleemidest, samuti võimalikest õigusrikkumistest (vargus, seksuaalne kuritarvitamine jne), soovitatavalt vabatahtliku nõusolekul. Vastuvõtva organisatsiooni teistel töötajatel ega vabatahtlikel ei ole enamasti vaja neid isiklike üksikasju teada, kui seda ei nõua just koostöösuhted vabatahtlikuga.

Kui minek osutub raskeks...

Vabatahtliku teenistuse jooksul on toetus vabatahtlikule väga tähtis, et aidata tal uues olukorras hakkama saada. See toetus peaks olema mitmetasandiline, nagu kirjeldatud ptk-s 4.3 „Vabatahtlike järjepidev toetamine“: kultuuridevahelisel tasandil (kultuuridevaheliste erinevuste või arusaamatuste selgitamine), professionaalsuse vallas (väljaõpe:



ettevalmistus tööülesannete ja töökeskkonnaga toimetulekuks) ja isiklikul, vabatahtliku igapäevaelu tasandil (sotsiaalne toetus: sotsiaalsete tegevuste korraldamine, et oleks võimalik kohtuda uute inimestega). On oluline, et ühegi oskuse ega teadmise olemaolu ei peetaks iseenesestmõistetavaks.

Kui vabatahtliku suhtlusvilumus on piiratud või tal on keeleprobleemid, tuleb tema vaba aega nii kavandada, et see pakuks talle vajalikku: sõpru, inimesi, kellega lävida oma emakeeles, meelelahutust jne. Väga kasulikuks võivad osutuda omaealiste rühmad – võite tutvustada vabatahtlikku vastuvõtva maa noorterühmaga, kel on vabatahtlikuga sarnane muusikamaitse või taust, kes oskaksid rääkida sama või sarnast keelt. Üks tähtis vajadus, mida projekt ei tohiks tähelepanuta jätta, on vajadus mingisse gruppis kuuluda.

Vabatahtliku heaolu huvides tuleks regulaarselt "kodurindega" ühendust pidada. Rääkimine kellegagi, keda ta tunneb, omas keeles või murdes on talle kui päästerõngas. Samuti annab see vabatahtlikule tunnistust sellest, et kodus ollakse tema tegevusest huvitatud ega ole teda unustatud. Samuti on vajalikud regulaarsed kokkusaamised projekti tugisikutega, et rääkida tööst, elutingimustest, tunnetest ja motivatsioonist. See võimaldab kontrollida, kas vabatahtlik on ikka veel projektist innustunud (vt ptk 4.3 „Vabatahtlike järjepidev toetamine“). Kui motivatsioon hakkab vähenema, tuleb pühendada enam aega meelelahutusele ja vaba aja tegevustele.

On tähtis, et vabatahtlikul oleks olemas hädaabivahend juhuks, kui miski tõepoolest väga viltu läheb: tohutu koduigatsus, probleemid tööl, õnnetus vms. Selliseks päästeabinõuks võib olla mingi telefoninumber, kinnikleebitud ümbrik lisarahaga, hädapuhune sigaretipakk inimesele, kes hiljaaegu suitsetamisest loobunud jne. Selle hädaabi tarvitamise tingimused peaks kõigile asjaosalistele teada olema (vabatahtlik, vastuvõttev projekt, noorsootõtaja kodus).

Kui probleeme valmistab keel, on oluline, et toimingud saaksid visualiseeritud: selle asemel et ülesannet sõnadega selgitada, võib selle ette näidata. Kõige paremini mõjub praktilise tööülesande ühisel täitmisel tekkinud kontakt. Tuleb leida selliseid vaba aja veetmise võimalusi, mille käigus vabatahtlik saab koos teistega teha midagi mitteverbaalset. Selle asemel, et minna pubisse juttu

ajama, võib minna noolemängu mängima. Oma reisirist rääkimise asemel võib näidata fotoalbumit. Sõpradega vestlemise võib asendada ühise sportimisega. Taoliste väikeste tegevuste kaudu õpib vabatahtlik tõenäoliselt suure hulga praktilisi sõnu. Sellisel viisil suhtlemisega tuleb vabatahtlikku juba ettevalmistuse käigus harjutada. Erinevaid interaktiivseid keeleõppemeetodeid kirjeldatakse ka keeleõppemeetodite T-Kit käsiraamatus.

See pole veel läbi

See, mis on tähtis nn klassikalise vabatahtliku puhul, on erivajadustega vabatahtlike puhul kahekordselt tähtis. Pärast RVT-d ei ole kõik veel sugugi lõppenud. Üks asi, mida iga vabatahtlik kogeb, on šokk tagasipöördumisel. Vabatahtlik võib olla RVT käigus edasi arenenud või tohutult muutunud, kuid kodune olukord on jäänud samaks. Kodus eeldavad vanemad ja sõbrad, et vabatahtlik on samasugune kui enne, ja olukord mängib vabatahtlikele sageli kätte endised kiusatused (narkootikumid, kriminaalsus, sotsiaalsed probleemid jne). Seega on sõnadetagi selge, et kojumine ja kohtumine endise elu ja inimestega, kes pole vabatahtlikuga sarnast kogemust saanud ega sama suurt arengut läbi teinud, nõuab korralikku ettevalmistust.

Noortega töötamisel on oluline välja selgitada, mida nad välismaal vabatahtlikus teenistuses osaledes on juurde õppinud ja saavutanud. Vabatahtlike enesehinnang tõuseb, kui nad tunnevad edasiminekut ja saavad teistele oma saavutustest rääkida. See annab vabatahtlikele sotsiaalse staatuse ning tunnustuse, mida neil varem võib-olla ei ole olnud. Teine viis, kuidas vabatahtlikke oma väärtust tunnetama panna, on kaasata neid tulevaste vabatahtlike ettevalmistusse. See näitab vabatahtlikule, et ta valdab midagi väga väärtuslikku – kogemust, mida jagada. Saatva organisatsiooni noorsootõtajal on oluline roll vabatahtliku toetamisel, kui välismaal saadud kogemus ei tekitanud positiivseid tundeid. Noorsootõtaja peaks suutma vabatahtliku kogemuse vastupidiseks pöörata ja aitama läbikukkumistundega võidelda.

Kojupöördumine võib näida kerge, kuid probleemse taustaga noorte puhul tuleb ette mitmeid praktilisi katsumusi. Näiteks neil, kes on mingi aja kodust eemal, süsteemist väljaspool viibinud, võib tekkida raskusi eluasemetoetuse, töötü abirahade, sotsiaalkindlustuse vms saamisel. Uuesti süsteemi



liikmeks saamine võib nõuda saatva organisatsiooni noorsootöötajalt küllalt suurt abi (vt ka ptk 5.2 „Järeltegevus“). Lisaks praktilistele probleemidele tähendab RVT lõpp ja kojutulek ka vajadust mõtiskleda selle üle, milliseid samme peaks vabatahtlik astuma lähtuvalt sellest, milliseid eesmärgid ta ise või noorsootöötaja (eelistatavalt koos) enne projektiga seoses seadis/seadsid. Näiteks võis vabatahtlik püüelda suurema iseseisvuse poole ja vabatahtlik teenistus välismaal osutus edukalt läbitud katseks, nii et nüüd tunneb ta end piisavalt hästi, et omaette elu alustada. Kui mitte, siis võiks vabatahtlik kaaluda järgmist, juba pikemaajalist teenistust. Vabatahtlik võib teenistuskohal omandatud oskustele toetudes otsida tööd või alustada selles valdkonnas õpinguid. Peamine on see, et vabatahtlik liigub oma elu kavandades edasi – ja seda kindlasti paremini kui enne.

6.2 Sooroll rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses

“Mis sellel sooga pistmist on?”

Statistiliselt astub vabatahtlikuks rohkem naisi kui mehi. Näiteks Euroopa Vabatahtliku Teenistuse – Euroopa Komisjoni programm (vt ptk 2.3 „Rahastamine ja eelarve koostamine“) – nimekirjadesse lisandus 1999. aastal naisi tunduvalt enam (75%) kui mehi (25%). Läänemaailmas näibki olevat tendents, et naisi liitub vabatahtliku teenistusega enam kui mehi.

Ei ole kuigi lihtne leida põhjust, miks vabatahtlikuks pürgib naisi meestest rohkem. Mõned traditsioonilise mõtteviisi esindajad põhjendavad naiste ülekaalu nende loomuliku huviga hoolekandetegevuste vastu. Teades, et enamik vabatahtlike ülesandeid on seotud sotsiaalsfääriga ning et meie ühiskonnas on hoolitsev roll ikka peamiselt naiste kanda (näiteks ema, koduperenaine, põetaja jne), võib vabatahtlike töö ollagi ehk naistele meelepärasem. Meie seisukoht on aga, et naiste hoolitsejaroll tuleneb siiski pigem sotsiaalsest käitumisest kui loomuosast suundumusest. Siiski peetakse hoolitsemist ja vabatahtlikku tööd eeskätt naiselikuks tegevuseks, seega läheb naisi ka RVT-sse rohkem kui mehi.

Meeste esindatus vabatahtlikus töös ei näita end just alati kõige positiivsemast küljest. Mehed omistavad tasuta tehtavale tööle sotsiaal- ja kultuurivallas madala sotsiaalse staatuse ja see vähendab nende motivatsiooni vabatahtliku teenistuse ettevõtmistes kaasa lüüa. Lisaks sellele on paljud isikuomadused, mida vabatahtlik teenistus oma kandidaadidelt eeldab, olemas just naistel, mitte meestel. See tuleneb taas sotsiaalsest käitumisest, mida mõlema soo esindajad on kogunud (näiteks tõlgendusoskus, koostöömeetodid). Muidugi on ka mehed võimelised inimsuhete vallas samale tasandile jõudma, kuid üldiselt jääb erinevus siiski märgatavaks.

Probleemid meesvabatahtlike värbamisel

Meesvabatahtlike puudumist vabatahtlike programmide ja tegevuste vedajate hulgast peavad paljud organisatsioonid üheks peamiseks puudujäägiks. Sotsiaalvaldkonnas töötavad organisatsioonid peaksid esindama ühiskonda kui tervikut. Naiste ja meeste võrdne osalus vabatahtlikus töös võib aidata sotsiaalsektoril ümber mõtestada hooliva positiivse mehe imago ja luua rollimudeli teistele meestele, kellele on vastumeelt selline olla, kuna puudub meesnäide, kellega ennast samastada. Siinkohal anname teile mõne soovitus, mis võib aidata teil tasakaalustada soolist osalust teie vabatahtlikus teenistuses.

- Küsige oma varasemalt või praeguselt meesvabatahtlikult, mis motiveeris teda RVT-ga ühinema.
- Küsige meestelt, kes ei ole teie organisatsiooniga seotud, mis tekitaks neis soovi RVT-ga ühineda.
- Kasutage nende vastuseid, et koostada värbamiskuulutusi, mis on suunatud mehi motiveerivatele teguritele, ja muutke sellest lähtuvalt ka oma programme.
- Kui esitlete oma programme laiemale kuulajaskonnale, tagage ka üks meeskõneleja.
- Kasutage oma trükistes meesvabatahtlike kujutisi. Näiteks pildid meesvabatahtlikest tegemas traditsioonilisi naiste töid, nagu lastega tegelemine või toidu valmistamine, võivad aidata teistel meestel end nende tegevustega samastada. Et meelitada mehi teie programmiga ühinema, võite näidata oma meesvabatahtlikku tegemas ka traditsioonilisi meestetöid, näiteks metsas puusilda ehitamas.





Naisvabatahtlike värbamise probleemid

Vastupidiselt eelmainitule on mõnes kultuurikontekstis raskusi naisvabatahtlike värbamisega, eriti kui on tegemist välislahetusega. Teadlikkus raskustest, millega mõnel noorel naisel tuleb silmitsi seista, kui ta otsustab osaleda vabatahtlikus tegevuses välismaal, annab organiseerijatele ettekujutuse, kuidas neid värvata, juhendada ja toetada. Näiteks noored naisimmigrandid Marokost näitasid küll üles tähelepanuväärset huvi programmiga liitumise vastu, kuid ei suutnud ületada oma vanemate vastuseisu. Asi polnud ainult selles, et vanemad olid nende osalemise suhtes negatiivselt meelestatud, vaid nad ei suutnud ka mõista, mis motiveeris nende tütreid programmiga ühinema. Kui otsustatakse lahkuda oma perekonna vastuseisule vaatamata, mängivad tähtsat rolli sellised tegurid nagu vanus, varasemad ametid ja isiksus. Takistuste ületamiseks võiksite kasutada järgmisi võimalusi.

- Proovi nende peresid võimalikult palju protsessi kaasata (näiteks vanema õe või venna või mõne sellise sugulase kaasaamine, kes on programmile avatud, võiks aidata vanemate meelt muuta).
- Ole valmis peredele selgitusi jagama, nende kõhklosti ja hirme hajutama, vastates selgelt ja otsekoheselt nende küsimustele, mis hõlmavad näiteks eraldi elupaiku meestele ja naistele, juhendamise viisi (ja juhendaja sugu), võimalusi oma tütreaga ühendust võtta või teda külastada jne.
- Mõttele, kas mõne tegevuse saaks korraldada ainult ühest soost inimestele (näiteks teatud ettevõtmisi võiks korraldada ainult naisvabatahtlike rühmadele).
- Kui oled edukalt värvanud naisvabatahtlikke, kes on RVT-ga ühinemiseks pidanud ületama tõsiseid kultuuribarjääre, palu nende abi, et jõuda ka teiste samas olukorras olevate naisteneni, ja kasuta neid oma värbamiskampaanias rollimudelina.

Sugu ja kultuur

Lisaks sellele, et sugu on tähtis võrdse osaluse seisukohalt, on see RVT-s päevakorral ka võimalike kultuurierinevuste tõttu. Suhtumine soosse erineb kultuuriti. Mõni kultuur on meeste ja naiste vahelise suhtlemise osas väga avatud, teised aga püüavad mehi naistest väga jäigalt eraldada. Mees- või naisvabatahtlik, kes tuleb näiteks avatud tüüpi

kultuurist suletud tüüpi kultuuri, võib kohanemise ja lõimingu käigus kokku puutuda väga iseäralike probleemidega. Seda laadi olukordade teravus sõltub vastuvõtva ühiskonna suurusest. Mida väiksem ühiskond, seda suurem on nn soošoki oht (analoogselt kultuurišokile).

Üks võimalus seda käsitleda on viidata sooküsimustele juba vabatahtliku ettevalmistamise perioodil.

- Kui on selge, et teie vabatahtlikud suunduvad RVT lähetusse riiki, kus soolised suhted on talle harjumuspärasest väga erinevad, kaasake see ühe teemana oma ettevalmistustegevusse, et valgustada osalejaid võimalikest konfliktidest.
- Kultuurierinevuste selgitamisest tähtsam on õpetada vabatahtlikule, kuidas leida õigeid läbirääkimisstrateegiaid, et tulla toime võimaliku soošokiga. Saatev organisatsioon võiks paluda oma vastuvõtval partneril anda nõu, millised oleks parimad strateegiad, mida teie vabatahtlikud võiksid kasutada.

Seksuaalne ahistamine – sugudevaheliste suhete tumedam pool

Vabatahtliku teenistuse sooküsimuse puhul tuleb käsitleda ka seksuaalse ahistamise teemat. Kogemusele ja statistikale toetudes võib öelda, et sagedamini on seksuaalse ahistamise ohvriks naised ja ahistajaks mehed. On oluline kontrollida, mida konkreetsetes riigis või organisatsioonis peetakse kohatuks või seadusevastaseks ja mida mitte. Ka sellise teabe jagamine võiks kuuluda vabatahtliku ettevalmistusjärku.

Mõni organisatsioon peab meeste ja naiste ühiseid eluruume sellele tööle olemuslikuks. Siiski ei pruugi asjaosaliste küpsustase olla piisav, et tekkivate seksuaalpingetega toime tulla. Seetõttu võib organisatsioonides, kus vabatahtlikud töötavad rühmiti ning kus mehed ja naised jagavad ühist elamispinda (näiteks ühiselamu), esineda seksuaalset ahistamist. Muidugi võivad mehed ja naised elamispinda jagada, ilma et sellest probleeme tekiks, kuid noorte inimeste puhul võib olukord tekitada seksuaalseid pingeid ja mõnikord võib esineda ka ahistamist.

Hoolimata sellest, kas erinevast soost vabatahtlikud jagavad elamispinda või mitte, peate tagama, et teie organisatsioonis oleks mõeldud seksuaalse ahistamise küsimusele ja sellega toimetulekule. Esitame mõned



ühiselupaiku käsitlevad mõtted, mida tasub kaaluda.

- Tagage nii mees- kui ka naisvabatahtlikele teave ühise elukoha eeliste ja puuduste kohta.
- Tagage, et teie töötajad ja vabatahtlike tugisikud oleksid teadlikud seda tüüpi teenistuskohaga kaasnevast seksuaalse ahistamise ja vägivalda ohust ning et nad teaksid, kuidas kõnealuses olukorras tegutseda.
- Kõnealuse teenistuskoha korral ei tohiks vabatahtlike ettevalmistamisel vältida eluruumide jagamisega seonduvate kõhklus- te ja hirmude, seksuaalkirega toimetuleku,

seksuaalse ahistamise olemuse ning sellest tingitud ametlike toimingute käsitlemist.

- Koostage mõlemale soorühmale vastuvõetav ühine reeglistik, mida kõik kogukonna liikmed peavad kogu teenistuse kestel järgima. Tagage, et nende reeglite järgi ka käitutaks.

Taoliste küsimuste arutamine nõuab organiseerijatel avatust tunnistamiseks, et seksuaal- iha on oluline mõiste, mida tuleb meeste ja naiste ühismajutuse puhul arvesse võtta. Inimeste silmitsipanek sellise tegelikkusega ei sea takistusi nende harmoonilisele elule. Vastupidi – see suurendab võimalust olukord kõigile meeldivaks muuta.

“Sooline diskrimineerimine” ei ole alati halb

Mõne vabatahtlike teenistuskoha kontekst ja täitmisele tulevad ülesanded võivad eeldada, et vabatahtlikud oleksid kas mees- või naissoost. Ehkki üldiselt suhtutakse meestesse ja naistesse kui võrdseisse ja seega peetakse neid võimeliseks tulema toime samade ülesannetega, võib esineda olukordi, kus vabatahtlik osutub õigustatult eelistatuks soo alusel. Selle põhjuseks ei või olla asjaolu, et mingit ülesannet peetakse rohkem või vähem naiselikuks või mehelikuks. Selleks, miks seda tööd peaks tegema just teatava soo esin- daja, peab olema hästi motiveeritud põhjus.

Näiteks organisatsioonil, mis tegeleb füüsilise perversivägivalda all kannatanud naistega ja soovib vabatahtlikku naisi tervenemisprotsessis toetama, võib olla tungiv ja põhjendatud soov võtta tööle just naisvaba- tahtlik. Lähtuvalt sellest, mida need naised on läbi elanud, on soovitatav, kui mitte isegi ilmingimata vajalik, et neile saadetakse naisvabatahtlik.

Sarnase, kuid vastupidise näite võiks tuua organisatsioonist, mis töötab mõnes allakäinud piirkonnas täna- vajõukudega ja tahab, et neile tuleks tööle vabatahtlik.

Tänavajõukudes, mis tuginevad maskuliinsetele rollimudelitele, domineerivad enamasti mehed. Seetõttu oleks põhjendatud kõnealuse organisatsiooni väide, et mees sobiks sellele tööle paremini kui naine.

Kummalgi näitena toodud juhul poleks kohane neid organisatsioone diskrimineerimises süüdistada, kuna nad püüavad sobitada õige inimese õige tööga ja töö sootundlikkus õigustaks nende valikut täiesti.

6.3 Takistused liikumisele

RVT üks peamisi eesmärke on liikuvus: piir- ületusvabadus, valmidus koostööks rahvus- vaheliste projektide osas, kultuuridevahelise kogemuse omandamine, piirideta ühtekuul- luvuse soodustamine. Vabadus riigist riiki liikuda on RVT projektide elluviimise üks põhitingimusi. Siiski on rahvusvahelisel liikumisvabadusel veel takistusi, mis teil RVT-d organiseerides ületada tuleb.

Liikumistakistused on riigiti erinevad. Alltoo- dud tabel annab ülevaate liikumisvabadusega seotud olukorrast (kirjutamise ajal) sõltuvalt vabatahtliku päritolumaast ja riigist, kuhu ta suundub. Euroopa Liidu piires on liikumis- vabadus pea piiramatut, välja arvatud mõned

haldusprotseduurid. Teiste maade vahel on olukord vaatamata Euroopa Nõukogu minist- rite komitee soovitudele noorsoo liikuvuste osas (R(95)18) ja vabatahtliku teenistuse soo- dustamise osas (R(94)4) (vt www.coe.fr/youth > policies (poliitika)) sageli keerukam, eriti kui kavatsetakse jääda kauemaks kui kol- meks kuuks. Kasulikku teavet vabatahtlike liikuvuse kohta Euroopa piires võib leida ka veebilehelt www.sosforevs.org > Volunteer's mobility (vabatahtlike liikuvus).

Millele on vaja mõelda vabatahtlike saatmisel välismaale?

- **Viisad**

Nii lühi- kui ka pikaajalisse RVT lähetusse suunduv vabatahtlik võib vajada vastu- võtvasse riiki sisenemiseks viisat. Üldiselt





Vabatahtlik tuleb	ELi riigist ja tal on selle riigi kodakondsus	ELi riigist, tal pole selle riigi kodakondsust, kuid on seal elamiseks alaline elamisluba	ELi mitte kuuluvast Euroopa riigist	väljastpoolt Euroopat
Riik, kus RVT aset leiab				
ELi riik	Kohaldatakse ELi seadust; kui RVT kestab kauem kui kolm kuud, tuleb pöörduda vastuvõtva riigi võimude poole (on vaja saada elamisluba).	Võidakse kohaldada teatavaid eritingimusi, need tuleb koos vastuvõtva riigi võimudega üle kontrollida.	ELi riigis kehtib selle riigi seadus. Osa ELi riikidest on omavahel sõlminud liikuvust käsitleva kokkuleppe. Tuleb kontrollida lühi- (vähem kui kolm kuud) ja pikaajalise viibimise (rohkem kui kolm kuud) erinõudeid.	ELi riigis kehtib selle riigi seadus. Osa ELi riikidest on allkirjastanud inimeste vaba liikumist käsitlevad kahepoolsed lepingud Euroopa-väliste riikidega. Tuleb ühendust võtta vastuvõtva riigi võimudega.
ELi mitte kuuluvad Euroopa riigid	Riigis kehtib selle riigi seadus. Tuleb esitada arstitõend nakkushaiguste kohta.	Riigis kehtib selle riigi seadus. Võimalik, et nõutakse viisat ja arstitõendit nakkushaiguste kohta.	Riigis kehtib selle riigi seadus. Vastuvõtva riigi võimudelt on vaja üle kontrollida kõik erinõudmised.	Riigis kehtib selle riigi seadus. Vastuvõtva riigi võimudelt on vaja üle kontrollida kõik erinõudmised.
Euroopa-välised riigid	Riigis kehtib selle riigi seadus.	Riigis kehtib selle riigi seadus.	Riigis kehtib selle riigi seadus.	Riigis kehtib selle riigi seadus.

kehtivad lühiajalised viisad (näiteks töölaageritesse) maksimaalselt kolm kuud. Enamasti peab vabatahtlikel olema kehtiv pass ja nad peavad täitma lisanõudmised (näiteks pass peab kehtima vähemalt kuus kuud, peab olema tervisekindlustuse tõend jne). Tavaliselt palutakse vabatahtlikel esitada vastuvõtva organisatsiooni kinnituskiri ja vahel küsitlevad neid saatkonna esindajad. Erinevate riikide viisade hind on erinev. Viisa saamiseks võib kuluda aega ühest nädalast kuni mitme kuuni, seega alustage asjaajamist piisavalt vara. Pikaajalise RVT lähetuse puhul

on viisa vastuvõtval maal elamisloa saamise eeltingimus.

- **Elamisluba**

Üks võimalik takistus, mis on ka ülaltoodud tabelis kirjas, võib olla vabatahtlikele kogu nende RVT perioodiks elamisloa mitesaamine. Elamisluba annab inimesele õiguse vastuvõtval maal elada. Seda nõutakse tavaliselt kolmeks või enamaks kuuks jäämise korral. Varakult tuleks kontrollida, milliseid dokumente vabatahtlikul selle loa saamiseks vaja läheb (nt tõlgitud ja apostilleeritud sünnitunnistus, piisavate elatusvahendite



tõendamine, kindlustus, viisa, vastuvõtva organisatsiooni kiri, politseitõend jne).

- **Tööluba**

Kuigi RVT ei ole tööga võrdsustatav, tuleb vabatahtlikel mõnes riigis siiski taotleda tööluba, kuna seal puudub vabatahtlike seaduslik kategooria. Sellisel juhul võidakse vabatahtlikesse suhtuda kui töölistesse ja vastuvõtval organisatsioonil tuleb neile kohalikust tööametist tööload muretseda. Enne vabatahtlike lähetamist kontrollige, kas nad vajavad vastuvõtval maal tööluba või mitte. Kui vajavad, siis selgitage välja, kust ja milliste protseduurireeglite järgi töölube taotleda.

- **Sotsiaalkindlustuse skeem ja lisakindlustus**

Sotsiaalkindlustuse skeem on riigiti erinev. On tähtis välja selgitada, kas vabatahtlikud on sihtriigi sotsiaalkindlustuse skeemi kohaselt kindlustatud või mitte. Mõnel juhul peab vabatahtlikel olema lisakindlustus (kodumaale naasmise, haiguse, õnnetuse või surma puhuks, kolmanda isiku kindlustus jne). Mõned riigid on meditsiiniteenuste osutamise küsimuses allkirjastanud kahepoolse kokkuleppe. Uuri olukorda oma sotsiaalkindlustusametis või välisministeeriumi kaudu.

- **Maksustamine**

Nn kohustuslik kaaspanus (maksud ja sotsiaalkindlustusmaksed) võib vabatahtliku rahalist olukorda, kas vabatahtliku teenistuse ajal või pärast seda, ebameeldivalt mõjutada. Mõnes riigis arvestatakse taskuraha või toit ja eluase maksustatavaks tuluks. Sellest lähtuvalt võib juhtuda, et vabatahtlikud peavad neilt makse tasuma, kas teenistuse ajal või pärast seda. Võib tekkida ka kahekordse maksustamise oht (nii vastuvõtval maal kui ka kodumaal), ehkki see ei peaks nii olema. Võtke ühendust oma maksuametiga, et välja selgitada, millised reeglid kehtivad vabatahtlikele nende teenistuse jooksul välismaal ja pärast tagasipöördumist.

- **Vajalikud meditsiinitõendid**

Välismaale sõitmisel võib vabatahtlikul vaja minna ka dokumente, mis tõendavad, et ta ei põe ühtki nakkushaigust. Mõnikord piisab vabatahtliku päritolumaal meditsiiniametist väljastatud meditsiinitõendist. Siiski on ka riike, kus selliseid tõendeid ei tunnustata ja võidakse paluda vabatahtlikul läbida vastuvõtval maal lisameditsiiniuuringud. RVT

partner võib teid aidata, edastades teile teabe vastuvõtvas riigis kehtivate reeglite kohta.

- **Töötü abiraha ja teised toetused**

Välismaale suundumine toob sageli kaasa muutusi toetuste saamises, millele vabatahtlikul võis kodumaal õigus olla. Tagasi tulles võib toetuste saamise protseduur sageli alata päris algusest. Seetõttu on oluline rääkida oma tööhõive- või sotsiaalhoolekandeametis RVT toetusest ja loodetavasti võimaldab süsteem seda arvesse võtta. Mõnes riigis teevad tööhõiveamet ja RVT organisatsioonid isegi koostööd, et anda töötutele noortele vabatahtliku töö kogemus välismaal. Taoliste finantsiliselt keeruliste juhtumite puhul pärast RVT-st naasmist oleks saatva organisatsiooni toetus vabatahtlikule elu ümber korraldamise osas väga vajalik.

6.4 Kriisiohjamine

Üks tähtsamaid ülesandeid, millega organisatsioonidel oma tegevuse korraldamisel arvestada tuleb, on võime katastroofe ette näha ja nendega tõhusalt toime tulla. Sellele, et miski võiks viltu minna, mõeldakse harva, kuid kriisiolukorrad võivad siiski tekkida. Esimene samm lahendusviiside ettevalmistamiseks ja kriisiolukordade ohjamiseks on endale taoliste võimaluste teadvustamine. Meie eesmärk ei ole mitte niivõrd teid õpetada, kuidas kriisi vältida, sest kriisid on olemuselt ettearvamatud, kuivõrd tõsta teie teadlikkust sellest, millised on peamised elemendid, millest kriis koosneb, ja esitada mõni näide selle kohta, millised strateegiad on siiani teiste vabatahtlike organisatsioonide puhul kriisiga toimetulekul edukaks osutunud. Selles peatükis vaadeldakse kriisijuhtimist nii globaalset aspektist kui ka RVT seisukohast.

Mõni näide võib tunduda uskumatu (nt tulekahju, üleujutus, narkootikumide üledoos jne), kuid kahjuks on kõik meie näited pärit tegelikust elust. Muidugi nähtub vabatahtliku teenistuse organisatsioonide andmeist, et kriisiolukordade esinemise sagedus ei ole üldiselt suur.

Tähelepanu! Nagu näha, ei peeta siin silmas mingit arusaamatust, mis võiks esile kutsuda probleemi või konflikti, vaid sündmust, mis oma ulatuse tõttu destabiliseerib teie orga-





Kriisi defineerimine

Tegemist on kriisiga, kui see on

- ootamatu;
- nõuab viivitamatut tegutsemist;
- võib olla tõsiste tagajärgedega ning ohtlik teie organisatsioonile või teie projektiga seotud inimestele;
- sunnib ühe või mitu teie partneritest või teie organisatsiooni oma normaalse tegevuse katkestama, et olukorrast lähtuvalt käituda, või ähvardab seda teha.

nisatsiooni töö ja sunnib teid probleemide lahendamiseks tegevust katkestama. Muidugi võib ka arusaamatus, viia niivõrd suure probleemini, et see teie organisatsioonis kriisi esile kutsub. Näiteks kuuleb vabatahtlik pealt, kuidas tema juhendaja räägib sellest, kui jube iseloom vabatahtlikul on, järgmisel päeval keeldub vabatahtlik tööle ilmumast, juhendaja saab pahaseks, vabatahtlik solvab teda, juhendaja annab vabatahtlikule kõrva-kiilu, vabatahtlik kaebab juhendaja füüsilise vägivalda pärast kohtusse ja kogu projekt lõpetatakse.

Mõned üldised jooned

Sageli on kriisile iseloomulikke jooni raske märgata. Need jooned võivad olla muude nähtustega äravahetamiseni sarnased ja harva on võimalik öelda, millal kriis alguse sai, kas oleks võinud mingite märkide järgi ohtu aimata või kuidas üks vahejuhtum edasi kulgeda võiks. Teie sekkumine peaks kandma hoolet selle eest, et teie organisatsioon, teie heaks ja teiega töötavad inimesed ei satuks liiga suurde ohtu ning et te suudaksite säilitada võimalikult tavapärase tööolukorra. Loomulikult sõltub teie reaktsioon alati olukorrast ja teie käsutuses olevatest võimalustest.

Siinkohal mõni näide kriisidest.

1. juhtum: saatva organisatsiooni võtmeisik lasi organisatsiooni rahaga jalga. Pank sulges organisatsiooni pangavarve ja vabatahtlikud, kes pidid asuma nädala pärast oma töökohade poole teele, nägid, et reisibüroo oli nende piletid tühistanud, kuna nende eest polnud makstud. Saatev organisatsioon polnud võimaline oma võlga tasuma ja oli sunnitud

välja kuulutama pankroti ning peatama kõik oma projektid.

2. juhtum: suur veeuputus piirkonnas, kus asus ka vastuvõtva organisatsiooni töölaager. Vabatahtlikud küll viga ei saanud, kuid nad tuli siiski evakueerida. Kogu piirkond oli kolm päeva vee all ning töölaager asus üsna ligipääsmatus kohas. Vabatahtlikud ja nende juhendajad jäid kaheks päevaks ilma toidu ja joogiveeta laagrisse, kuni helikopter nad päästis. Mures vanemad ja sugulased tungisid saatva organisatsiooni kontoritesse uudiseid saama ja mõni neist lendas otsekohe maale, kus veeuputus oli aset leidnud, ning nõudis saatvalt organisatsioonilt logistilist abi.

3. juhtum: üks pere süüdistas lasteaias töötavat vabatahtlikku oma lapse seksuaalses kuritarvitamises. Vabatahtlik vahistati ja ehkki süütõendeid vabatahtliku vastu ei leitud, peatas vastuvõttev organisatsioon kõik oma RVT projektid. Vabatahtlik oli juhtumist niivõrd masendunud, et üritas vastuvõtval maal enesetappu sooritada. Vabatahtliku pere kaebas vastuvõtva organisatsiooni oma lapsele emotsionaalse ja psühholoogilise kahju tekitamise eest kohtusse.

Mõnel juhul (looduskatastroofid, mässud jne) ei saa loomulikult vastuvõtvat organisatsiooni vastutavaks pidada, kuid olukord muutub palju keerulisemaks, kui on alust arvata, et kriisiolukorra on põhjustanud vastuvõtva organisatsiooni või tema koostööpartnerite hoolimatus või valed juhtimisvõtted (seksuaalse kuritarvituse, pettuse jms puhul). Taolisel juhul saab organisatsioon meedia suure (negatiivse) tähelepanu osaliseks ja nende professionaalsuse üle otsustatakse selle järgi, kuidas nad kõmule reageerivad. Üldiselt on kriisi lahendamisel määrav tähtsus sellel, kui kiiresti ja millises ulatuses suudetakse õigetele inimestele vajalikku teavet anda. Vastuvõtva organisatsioonina olete vastutav selle eest, et vabatahtlikele oleks igas olukorras tagatud turvalisus ja et RVT võimaluse korral jätkuks.

Valmistuge rasketeks olukordadeks varakult!

Kriiside ootamatu loomu tõttu ei ole enamasti võimalik neid vältida. Seetõttu on hea teha ettevalmistusi kriisiolukorras tegutsemiseks. Organisatsioon saab oma töötajaid ette valmistada, arutades juba varem võimalikke probleemolukordi. Allpool on esitatud mõned võtted, mis võivad teid kriisiolukordadeks



valmistumisel aidata. Pidage siiski meeles, et kõigiks juhtudeks sobivaid juhtnööre pole olemas, seetõttu peate need nõuanded oma organisatsioonile sobivaks kohandama.

1. etapp: looge kriisimeeskond

Kui teie organisatsioonis on määratud kindlaks rühm, kelle ülesanne on kriisi korral tegutseda, suudate probleemolukorra tekimisel tunduvalt kiiremini reageerida. Sel juhul pole vaja hakata otsustama, kes mida teeb, vaid te lihtsalt aktiveerite oma kriisimeeskonna. Sellesse meeskonda võiksid kuuluda järgmised liikmed:

- koordineerija;
- nii sise- kui ka välissuhete korraldaja (st üks inimene, kes hoiab organisatsiooni olukorraga kursis, ja teine, kelle ülesanne on olla kontaktis välismaailmaga);
- reporter (kirjutab kriisist ettekande ja vaatab, et kõik dokumendid oleksid korras ja kergesti kättesaadavad);
- pressiesindaja (kui vajalik).

Üks inimene võib täita ka mitut rolli. Kas kriisimeeskonna liikmetel on vaja erioskusi üht või teist tüüpi kriisiolukorra ohjamiseks? Kus nad neid oskusi omandada võivad? Kriisimeeskonna kokkupanemisel pole mõtet, kui te ei taga selle liikmetele vajalikku väljaõpet, mis võimaldaks neil oma tööd korralikult teha.

Kontrollige, et kõigil teie organisatsiooni liikmetel oleks kriisimeeskonna kontaktandmed ja et neid oleks võimalik igal ajal kätte saada. Kriisiga tegelemine võib olla psühholoogiliselt väga kurnav, seetõttu oleks hea meeskonnale aeg-ajalt puhkust lubada. Seepärast peaks olemas olema tagavararühm, mis võimaldaks meeskonnaliikmeid välja vahetada, kui kriisiolukord peaks väga pikale venima.

2. etapp: moodustage välisekspertide rühm

Paljudel juhtudel selgub, et kriisiga toimetulekuks vajate väliseksperte, (näiteks juristi, psühholoogi, konflikti vahendajat, tõlki jne). Seetõttu soovitame teil luua professionaalsed sidemed ekspertidega juba enne kriisi (nad võivad olla nii tasulised kui ka vabatahtlikud). Jagage oma töötajatele ja vabatahtlike võtmeisikutele nende ekspertide nimed ja aadressid ning iga isiku rolli ja oskuste kirjeldus

koos selgete juhustega, kuidas ning millal on võimalik nendega ühendust saada.

3. etapp: moodustage detailne kontaktandmete nimekiri

Paljud organisatsioonid leiavad end probleemi ees, kui keset kriisiolukorda selgub, et nad ei tea, kuidas oma töötajate, vabatahtlike, nende perekondade, saatvate või vastuvõtivate partnerite ja teiste asjaosaliste organisatsioonide või inimestega ühendust saada. Et teiega seda ei juhtuks, soovitame teil koostada järgmise kontaktandmete nimekirja:

- töötajad;
- vabatahtlikud;
- vabatahtlike perekonnad;
- saatvad ja vastuvõtavad partnerid;
- haiglate, politsei, tuletõrje jms hädaabi- numbrid;
- diplomaatilise esinduse ja teiste valitsusasutuste mõni töötaja;
- ajalehed ja muu meedia;
- teie programmi sponsorid.

Vaadake, et teie nimekirjal oleks ka märke selle kohta, kuidas ja millal nende inimestega ühendust võtta, ja jälgige, et neid andmeid pidevalt värskendataks ja täpsustataks. See on kohustuslik teie vabatahtlike ning saatvate ja vastuvõtivate partnerite osas. Kriisiolukorras, mil vabatahtlik tuleb evakueerida, ei tahaks küll keegi avastada, et ta ei elagi enam endisel aadressil.

4. etapp: koostage suhtlusprotokoll (komplekt reegleid ja tegutsemisviise)

Kes peaks asjaosalistega ühendust võtma? Millised on eelistatumad sidevahendid (e-post, laua- või mobiiltelefon, piipar, faks)? Kui kiirelt peab info liikuma? Milline peab olema suhtlemise vorm ja sisu? Need on mõned küsimustest, millele teie protokoll peaks püüdma vastata. Tagage, et keegi oleks 24 tundi päevas saadaval, et kriisiolukorrale reageerida.

5. etapp: valmistage ette kriisiohjamise peakorterid

Juhuks, kui teie kontorist ei piisa või ei ole võimalik seda kasutada, valige kriisiolukorra juhtimiseks alternatiivne asukoht. Selline



vajadus võib tekkida loodusõnnetuse puhul, mis võib muuta ligipääsu teie asukohale või matuks; sel ajal peate oma põhiülesannete täitmiseks mingi muu koha leidma. Niisugune alternatiivne büroo peaks olema sisustatud hädavajaliku põhivarustusega (näiteks telefon) ja olema varem ette valmistatud.

6. etapp: valmistage ette meediale mõeldud materjalid

Paljud kriisid kõidavad soovimatult meedia tähelepanu. Neil juhtudel peaksid teie organisatsioonil olema varuks meediale mõeldud teabematerjalid. Olukord võib väljuda kontrolli alt, kui teie organisatsiooni liikmed ei tea, mida meediale öelda, või annavad erinevatele meediakanalitele vastukäivaid teateid. Põhjalikult ettevalmistatud meediamaterjalid aitavad tagada selle, et see, mida kriisi kohta räägitakse, on igal juhul see, mida te tahate, et inimesed teaksid, mitte vastupidi. Parandage või täpsustage oma meediamaterjale regulaarselt ning pöörake tähelepanu pressiesindajate ja teiste töötajate väljaõppe vajadusele, eelkõige selle osas, kuidas intervjuud anda. Kui nii toimite, võib meedia teid aidata kriisi lahendamisel, mitte selle võimendamisel.

7. etapp: koostage kriisiohjamise plaan

Pange ühte dokumenti kirja kõik toimingud, mis tuleb teie organisatsioonis kriisi korral läbida, ning jagage see laiali oma kriisimeeskonna liikmetele, teistele töötajatele ja vabatahtlike võtmeisikutele. Kriisiplaan peaks olema lühike ja kergesti loetav ja mis kõige tähtsam – vajaduse korral kergesti leitav.

8. etapp: tehke kõigist dokumentidest koopiad ja säilitage neid kindlas kohas

Tehke kriisiohjamise plaanist ja kontaktandmete nimekirjadest koopiad. Lisaks sellele, et säilitate dokumentide koopiaid oma kontoris, hoidke arvutist välja printitud varianti neist dokumentidest veel vähemalt ühes kindlas paigas. Näib, nagu oleks see hulk tööd, kuid veel kord – te peate ise oma vajadusi analüüsima ja kohandama need soovitusel oma organisatsioonile. Pidage aga meeles, et kui teie kontor langeb murdvarguse või tulekahju ohvriks, on võimalus, et saate oma tegevuse jätkamiseks vajaliku teabe kätte,

väga väike. Mõne ülitähtsa kausta hoidmine kindlas kohas väljaspool kontorit võib ära hoida hulga sekeldusi.

9. etapp: tagage piisav kindlustuskaitse

Asjakohase kindlustuslepingu sõlmimine võib säästa teid mitmetest probleemidest. Paljud kindlustusfirmad on harjunud RVT organisatsioonidele oma teenuseid pakkuma ja oskavad aidata teil valida just teie vajadusi kõige paremini arvestava kindlustusliigi (näiteks töölaager versus pikaajaline vabatahtlik töö).

Kriisile reageerimine: mida saab teha otsekohe?

Eespool vaatlesime, kuidas end võimalikuks kriisiolukorraks ette valmistada. Mida aga teha, kui see tõepoolest tekib? Alljärgnevalt esitame mõned lihtsad sammud kriisi lahendamise teel.

1. samm: aktiveerige suhtlusprotokoll.
2. samm: rakendage tööle kriisimeeskond.
3. samm: määrake ametisse kriisi ohjamisel vajalikud välisekspertid.
4. samm: võtke ühendust oma kindlustusettevõttega.
5. samm: dokumenteerige toimuv.

Pidage meeles, et korralikud ülestähendused on parim viis astuda vastu võimalikule kriitikale ja neil on otsustav tähtsus, kui tahate anda hinnangu omaenda tegevusele kõnealuses olukorras.

6. samm: täpsustage ja juhtige vastutegevust.

Tehke kindlaks, millised inimesed peaksid saama ennetavat teavet kriisi kohta. Ärge laske inimestel enda juurde küsima tulla, kuidas te kavatsete olukorra lahendada. Võtke initsiatiiv enda kätte ja teavitage neid sellest, mida teete, ja näidake neile, kui professionaalne te olete.

7. samm: kuulutage kriis lõppenuks ja analüüsige seda.

Otsustage, millal võib kriisi lõppenuks lugeda ja määrake kindlaks vajalikud järeltegevused. Ärge unustage kriisijärgset hinnangu andmist.



Kriisijärgse hinnangu andmise tähtsus

Kuidas võite olla kindlad, et olete kriisist midagi õppinud ja olete võimelised taolisi olukordi edaspidi vältima või suudate nendega paremini ja tõhusamalt toime tulla? Vastus sellele küsimusele on lihtne: teil tuleb kindlasti anda hinnang oma tegevusele kriisi ohjamisel, kui see kord läbi on. Alljärgnev on kokkuvõtlik, kuid kasulik kontrollküsimustik kriisijärgseks hinnangu andmiseks.

1. Kuidas teie arvates kriisi lahendamisega toime tuldi? (väga hästi, hästi, üsnagi hästi, halvasti)
2. Kas teie kriisimeeskonna liikmed töötasid edukalt?
3. Kas kriisimeeskond kasutas sise- ja väliskontakte ning väliseksperte edukalt?
4. Kas kriisimeeskond sai meediasuhtlusega hästi hakkama?
5. Kas oli järjepidev kriisiaruanne kättesaadav?
6. Kas on olemas terviklik kriisitoimik?
7. Kas tuli ette hetki, mil kriis näis lahenevat või süveneavat?
8. Kas oli valdkondi, kus teie arvates oleks saanud kriisi ohjamist paremini korraldada?
9. Milliseid tegevusi te veel lisaksite, et need tulevikus täiustatud meetodina kriisilukorra lahendamisel kasutusele võtta?



Sõnastik

RVT: rahvusvaheline vabatahtlik teenistus. Selle vabatahtliku teenistuse käsiraamatu kontekstis nimetatakse rahvusvaheliseks vabatahtlikuks teenistuseks kindla kestusega projekti, mille raames saadetakse vabatahtlik/vabatahtlikud teatud ajaks teise riiki, kus ta/nad teeb/teevad vabatahtlikku tööd, mis ei nõua erioskusi.

EVT: Euroopa Vabatahtlik Teenistus: see on Euroopa Komisjoni vabatahtliku teenistuse programm, mille käigus saadetakse üksikud vabatahtlikud kuueks kuni kaheistkümneks kuuks (erivajadustega noorte puhul on lähetuse kestus kolmest nädalast kuue kuuni) teise riiki (vt EVT kohta ptk-st 2.3.2 „Rahastajad ja rahastamisvõimalused“).

Töölaager: see tähendab enamasti eri riikidest pärit vabatahtlike kokku tulemist lühikeseks ajaks (kaheks kuni kolmeks nädalaks), et aidata puudust kannatavat kogukonda, mis ei saa endale lubada teistsugust võimalust tööde tegemiseks. Ühtlasi annab see vabatahtlikele ja projektile mitmekultuurilise rühma kogemuse.

Saatev organisatsioon: see on vabatahtlike kodumaal tegutsev organisatsioon, mis tavaliselt jagab RVT kohta teavet. Ideaalis võtab saatev organisatsioon endale vastutuse vabatahtlike värbamise ja ettevalmistamise eest, suhtlemise eest (võimaliku) vastuvõtva organisatsiooni ja vabatahtlikega nende äraolekuperioodi jooksul, samuti vabatahtlikele korraldatava järeltegevuse eest pärast kodumaale naasmist. Saatev organisatsioon on vahelüli vabatahtliku ja vastuvõtva organisatsiooni vahel (vt ptk 2.1.2 „Saatev organisatsioon“).

Vastuvõttev organisatsioon: see organisatsioon võtab vabatahtlikke vastu ja tagab neile vabatahtliku töö kas oma organisatsioonis või leiab neile teenistuskoha väljaspool enda organisatsiooni. Vastuvõttev organisatsioon kannab hoolt ka vabatahtlike elamistingimuste eest (toit, majutus, vaba aja tegevused, suhted kohaliku elanikkonnaga, toetus jne)

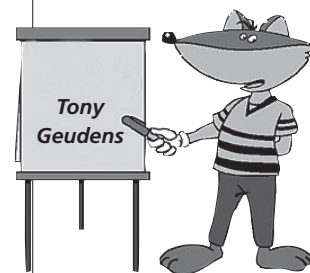
ja tööga seotud vajaduste eest (vajalik väljaõpe, materjalid, turvalisus, kindlustus jne). Vastuvõttev organisatsioon on saatva organisatsiooni ja vabatahtliku lepingupartner (vt ptk 2.1.3 „Vastuvõttev organisatsioon“).

Teenistukoht: vabatahtliku tegelik töökoht. See võib asuda vastuvõtva organisatsiooni juures, kuid vahel võib vastuvõttev organisatsioon leida teenistuskoha väljaspool oma organisatsiooni. Teenistukoht võtab endale kohustuse vabatahtliku elamistingimuste ja tööga seonduvate vajaduste osas. Sellisel juhul on vastuvõtval organisatsioonil vabatahtliku, saatva ja vastuvõtva organisatsiooni vahelises kolmepoolses suhtes haldusroll.

Vabaühendus: selle käsiraamatu kontekstis tähistatakse sõnaga vabaühendus mittetulundusorganisatsiooni, mis ei sõltu ühestki valitsusasutusest. Enamik RVT valdkonnas töötavaid organisatsioone on vabaühendused.

Tugiisik: RVT-s on oluline, et vabatahtlikke erinevates valdkondades toetataks. Ideaaljuhul peaks vabatahtlikke toetama tööga seoses (juhendamine, väljaõpe jne), isiklikul tasandil (õppeprotsess, konflikti vahendamine jne), kultuuridevaheliselt (kultuurierinevustega toime tulemine) ning vaba aja sisustamise osas ehk sotsiaalselt (nt ekskursioonid, suhtlemine kohalike inimestega). Selleks võiks olla üks või mitu inimest. Neid võib kultuurilisest ja organisatsioonilisest kontekstist sõltuvalt nimetada erinevalt: juhendaja, superviisor, mentor, semu, töölaagri juht, koolitaja, abistaja, vabatahtlike juht jne (vt ptk 4.3 „Vabatahtlike järjepidev toetamine“).

Vahendite kogumine: erinevad ettevõtmised, mille eesmärk on koguda projektile või organisatsioonile raha. See tegevus võib ulatuda loteriist täituruni, heategevuslikust kontserdist korjandusega peoni. Vahendite kogumine ei ole nii formaalne ja halduslik kui rahastamine (vt ptk 2.3 „Rahastamine ja eelarve koostamine“).





Rahastamine: selleks nimetatakse raha saamist asutustelt, ametivõimudelt või fondidelt. Rahastamise saamiseks on vaja järgida teatavaid haldusprotseduure (taotlused, valikut langetavad komisjonid jne). Rahastamisest saadavad summad on tavaliselt suuremad kui need, mis tulevad korjandustegevusest (vt ptk 2.3 „Rahastamine ja eelarve koostamine“).

Erivajadused: me tahaksime vältida inimeste sildistamist ja halvustamist nimetusega *eri-*

vajadustega noored. Seetõttu kasutame selles käsiraamatus väljendit *ebasoodsamatest oludest pärit / sotsiaalselt tõrjutud noored / vähemate võimalustega noored*. Sellise inimrühma võimalusi peetakse piiratuks tingituna nende sotsiaal-majanduslikust olukorrast, ebakindlusest, pärinemisest puudust kannatavast linna- või maapiirkonnast, vähemusstaatuses jne (vt ptk 6.1 „Vabatahtlik teenistus erivajadustega noortele“).



Ülevaade rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse organisatsioonidest, programmidest ja platvormidest

Koordineerivad organid ei käivita otseselt projekte, vaid teevad lobitööd ja aitavad luua kontakte kolmandate institutsioonide ja agentuuridega, korraldada üritusi/seminare ja publikatsioone, et noortevahetuse kvaliteeti parandada. Liikmesorganisatsioonid on kas rahvusvahelised või rahvuslikud organisatsioonid.

Rahvusvahelised organisatsioonid: struktuurid, millel on rahvusvaheline/ Euroopa sekretariaat ja rahvuslikud osakonnad/liikmed ning mis toetavad teatud määral ühist identiteeti. Ka rahvusvahelised organisatsioonid ei

korralda tavaliselt ise RVT projekte. Nad on oma osakondade ja liikmete vastutada:

- geograafilise ulatuse, projekti kestuse ja vanusepiirangutega seotud näitajad kehtivad vaid peamiste kõnealuse organisatsiooni (liikmete) korraldatavate ettevõtmiste puhul;
- kestus: üldiselt tähendavad pikaajalised projektid individuaalset teenistust, lühiajalistes projektides aga töötavad vabatahtlikud sageli rühmana, isegi kui nad on paikkonda kohale tulnud ükshaaval.



Üksikasjalikuma ülevaate saamiseks tutvuge järgmisel lehel toodud tabeliga.



Nimetus	Organisatsiooni tüüp	Veebileht	Teenistuse kestus	Peamine sihtpiirkond	Peamised teemad ja tegevusalad	Erinõudmised vabatahtlikele	Nõutav vanusevahemik
Co-ordinating Committee of International Voluntary Service (CCIVS – Rahvusvahelise Vabatahtliku Teenistuse Koordineerimise Komitee)	Koordineeriv asutus 1948. aastast; 144 liikmes-organisatsiooni sajas riigis.	www.unesco.org/ccivs	Lühi- ja pikaajalised	Ülemaailmne	Rahu Säästev areng Regioonidevahelised vahetused	Spetsialiseerumata vabatahtlikud	Puudub
Association of Voluntary Organisations (AVSO – Vabatahtliku Teenistuse Organisatsioonide Assotsiatsioon)	Koordineeriv asutus 1993. aastast; 13 liikmes-organisatsiooni	www.avso.org	Pikaajalised	Euroopa	Vabatahtlike õiguslik staatus Kesk- ja Ida-Euroopa Erivajadustega vabatahtlike kaasamine	Spetsialiseerumata vabatahtlikud	Peamiselt alla 30
The Alliance	Rahvusvaheline võrgustik 1982. aastast; 21 täis- ja 9 asotsieerunud liikmes-organisatsiooni	www.alliance-network.org	Peamiselt lühiajalised	Euroopa	Erivajadustega vabatahtlike kaasamine Persoonali ja vabatahtlike koolitus ja vahetus Keskmise pikkusega ja pikaajalise vabatahtliku teenistuse arendamine	Spetsialiseerumata vabatahtlikud	Puudub (keskmise alla 30)
Action d'Urgence Internationale (AUI – Rahvusvaheline Kiirtegevus)	Organisatsioonide võrgustiku Prantsuse haru 1977. aastast; CCIVSi liige	www.aui-ong.org	15 päevast ühe aastani	Prantsusmaa, Euroopa, Ladina-Ameerika, Kagu-Aasia	Looduslikud ohud (lühiajalised lähedused) Arendusprojektid; toimetulek katastroofiga	Spetsialiseerumata vabatahtlikud Ertevalmistus-seminarid	Vähemalt 18
International Cultural Youth Exchange (ICYE – Rahvusvaheline Kultuurialane Noortevahetus)	Rahvusvaheline organisatsioon 1949. aastast; 27 riiklikku komiteed ja neli piirkondlikku asutust. CCIVSi ja AVSO liige	www.icye.org	6–12 kuud	Ülemaailmne	Lühiajalise vabatahtliku tegevuse kvaliteedi parandamise koolitus Seminarid, nt noorte liikumisvabaduse teemal	Spetsialiseerumata vabatahtlikud	18–28



Nimetus	Organisatsiooni tüüp	Veebileht	Teenistuse kestus	Peamine sihtpiirkond	Peamised teemad ja tegevusalad	Erinõudmised vabatahtlikele	Nõutav vanusevahemik
European Federation of Intercultural Learning (EFIL – Euroopa Kultuuridevahelise Õppe Föderatsioon)	Rahvusvaheline organisatsioon 1971. aastast; 23 liiget; CCIVSi ja AVSO liige	www.afs.org/efil	Pikaajalised	Euroopa	Õpilasvahetus (keskkoolid) EVT Koolitusseminarid	Spetsialiseerumata vabatahtlikud	Vähemalt 15 (koolidevahelise vahetuse puhul) Maksimaalselt 25 (EVT)
Service Civil International (SCI – Rahvusvaheline Tsiiviiteenistus)	Rahvusvaheline organisatsioon 1920. aastast; 33 haru ja rühma, CCIVSi ja AVSO liige	www.sciint.org	Lühiajalised (ja mõned keskmise pikkusega ja pikaajalised lähetused)	Euroopa, Aasia ja Põhja-Ameerika	Rahu Rahvusvaheline mõistmine Säästev areng Keskkonnahoid	Spetsialiseerumata vabatahtlikud Lõunas toimuvate projektide puhul kohustuslikud ettevalmistus-seminarid	Ülemine vanusepiir puudub Lõunas vähemalt 21, mujal 18
Volontariato Internazionale Donna Educazione Sviluppo (VIDES)	Rahvusvaheline organisatsioon 1987. aastast. CCIVSi liige	www.vides.org	Ühest kuust kahe aastani	Ülemaailmne	Rahu Võlakergendus Naiste toetamine Tänavalapsed Üleilmastumine ja solidaarsus	Spetsialiseerumata vabatahtlikud	Pikaajaliste tegevuste korral vähemalt 21, muudel juhtudel vähemalt 17, maksimaalselt 35
Voluntary Service Overseas (VSO – Vabatahtlik Ülemere teenistus)	Rahvusvaheline organisatsioon 1961. aastast. CIVSi partner	www.vso.or.uk	Kaks aastat	Ülemaailmne	Teabeõhtud Ülemaailmne haridus Õpetajate võrgustik Üritused koos partneritega, nt aidi teemal	Kindel professionaalne töökogemus Tehnilised oskused	30–35
Youth Action for Peace (YAP – Noored Rahu Nimel)	Rahvusvaheline organisatsioon 1923. aastast. 15 haru ja rühma. CCIVSi ja AVSO liige	www.yap.org	Lühi- ja pikaajalised	Ida- ja Lääne-Euroopa, Ladin-Ameerika ja Vahemere maad	Rahu Sotsiaalne muutumine Säästev areng Keskkond	Spetsialiseerumata vabatahtlikud	Vähemalt 18
European Voluntary Service (EVS – Euroopa Vabatahtlik Teenistus (EVT))	Programmi Euroopa Noored osa, millega tegeleb 31 rahvusliikku bürood	www.euroopa.eu.int/comm/education/youth.htm	Pikaajalised (lühiajalised lähetused vähemate võimalustega noortele)	Peamiselt Euroopa (aga ka Vahemere maad ja SRÜ riigid)	Liikuvus Kultuuridevaheline õpe	Puudub	18–25



Nimetus	Organisatsiooni tüüp	Veebileht	Teenistuse kestus	Peamine sihthiirkond	Peamised teemad ja tegevusalad	Erinõudmised vabatahtlikele	Nõutav vanusevahemik
Internationaler Versöhnungsbund (Rahvusvaheline Lepitusliit)	Rahvusvaheline võrgustik 1914. aastast	www.versoehnungs-bund.de	Lühi- ja pikaajalised	Ülemaailmne	Oikumeeniline Rahu	Spetsialiseerumata vabatahtlikud, kristlane	Vähemalt 18
United Nations Volunteers (UNV – ÜRO Vabatahtlikud)	ÜRO arendusprogrammi eriprogramm	www.unv.org	Peamiselt keskmise pikkusega ja pikaajalised lähetused	Ülemaailmne	Rahu Säästev areng	Kindel professionaalne töökogemus	30–40



Lisalugemist

Kommenteeritud kirjandusloetelu

Amorim, L. "Screening of volunteers working with vulnerable client groups", *Structure of Operational Support for the European Voluntary Service (SOS)*, Brüssel, 2000.

Selles kümneleheküljelises dokumendis keskendutakse EVT programmile, kuid see on piisavalt üldine, et sobida kasutamiseks teistes vabatahtliku teenistuse programides. Põhineb kõnealusel valdkonnas tegutsevate ekspertide kogemustel ja püüab vastata tegevuse sujumise eest vastutavate isikute vajadustele ülemaailmsel tasemel.

Vabatahtliku Teenistuse Organisatsioonide Assotsiatsiooni vahearuanne: *Step-by-Step to Long-Term Volunteering*, AVSO, Brüssel, 2000.

Step-by-Step on üks põhjalikumate kogemustega ja edukamaid võrgustikke Euroopas, mille siht on kaasata riskirühma noori rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse tegevusse. Käesolevas vahearuanandes on antud hea ülevaade kõnealuse võrgustiku raskustest ja õnnestumistest. Kuna saadud õppetundidest räägitakse avameelselt, siis on see aruanne hea alusmaterjal organisatsioonidele, kes soovivad alustada tööd sama sihtrühmaga.

Blackman, Stephanie T., *Recruiting Male Volunteers: a guide based on exploratory research*, Corporation for National Service, Washington DC, 1999.

Selles uurimuses on antud praktilisi juhi-seid programmi jõudluse parandamiseks ja meesvabatahtlikes huvi äratamiseks. Samuti on juttu sellest, miks mehed pakuvad end vabatahtlikuks ja milline võiks olla nende panus. Üldiselt antakse siin palju häid nõuandeid nii mees- kui ka naisvabatahtlike värbamiseks.

Brislin, Richard, *Understanding Cultures' Influence on Behaviour*, Harcourt Brace, Fort Wroth, 1993 (ISBN 0030758971).

Tegemist on hästi loetava ja õpetliku raamatuga sellest, mis on kultuur ja kuidas see mõjutab inimesi. Raamatus on nii teooriat kui ka näiteid kultuuri mõju kohta meie igapäevaelule ja omavahelisele suhtlusele.

"Guidelines for Inter-regional Volunteer Exchange", CCIVS, South-South: North-South Seminar, CCIVS, Pariis, 1998.

Erijuhised kontinentidevaheliseks vabatahtlikuks teenistuseks.

Cook, Tim, *Avoiding the Wastepaper Basket: a practical guide for applying to grant-making trusts*, Voluntary Service Council, London, 1999 (ISBN 1872582613).

Annab nõu vabatahtliku teenistuse organisatsioonidele, kuidas kirjutada avaldust toetuse saamiseks. Kasutatakse näiteid elust, et eredamalt välja tuua vigu, mida vabatahtlikud organisatsioonid on toetuse taotlemisel teinud.

Cotton, David, *Keys to Management*, Unwin Hyman, Edinburgh, 1988 (ISBN 0713527447)

Mõeldud neile, kes soovivad saada nii teoreetilisi kui ka praktilisi teadmisi juhtimisest. Neljateistkümnes peatükis käsitletakse juhtimise tähtsaid aspekte, näiteks juhi rolli, planeerimist ja strateegiat, eesmärgi seadmist, motivatsiooni, suhtlemist jne.

Dewitt, J., *Volunteer Legal Handbook*, aadressil www.ptialaska.net (26.01.2000).

Kuigi see käsiraamat tundub kohati liiga juriidiline ja on suurel määral seotud USA oludega, käsitleb see mitmeid huvitavaid punkte seoses kriisiennetusega, mis võib avada nii mõnegi silmad Euroopas.

Euroopa Komisjon, "Final Report of the Working Group on Risk Prevention and Crisis Management", Structure of Operational Support for the European Voluntary Service (SOS), Directorate General Education and Culture, Brüssel, 2000.

Selles aruandes keskendutakse EVT programmile. Tänu näidetele, probleemide ja kriiside lahendamise juhiste ning käsiraamatulaadsele struktuurile on see hea abivahend neile, kes juhivad vabatahtliku teenistuse tegevust rahvusvahelisel tasemel.



Faller, Kurt et al. *Konflikteselberlösen. Mediation für Schule und Jugendarbeit*, Verlag an der Ruhr, 1996 (ISBN 3860722204).

Kättesaadav käsiraamat erinevate võrgustike ja meetoditega selle kohta, kuidas õpetada noori inimesi lahendama probleeme, mis võivad tekkida klassiruumis või noorteklubis. Jagatud kaheksaks teemaks, mida võib kasutada koolitustel nii eraldi kui ka kombineeritult.

Fine, Nic ja Macbeth, Fiona, *Playing with Fire. Training for the creative use of conflict*, Youth Work Press, London, 1992 (ISBN 0861551449).

"Playing with Fire" on terviklik ja kergesti kasutatav koolituskursus. Pakub meetodite süsteemi ja tekste, mida saab kasutada erinevates vormides esinevate konfliktide ja nende mõju uurimiseks.

Gaskin, K. ja Smith, J. D., *A New Civic Europe, a Study of the Extent and Role of Volunteering*, Volunteer Centre UK, London, 1995.

Hea uurimus vabatahtlikust tegevusest. Uurimuses analüüsitakse vabatahtlike tegevuse ulatust kümnes Euroopa riigis ja see sisaldab huvitavaid andmeid nende kohta.

Glasl, Friedrich, *Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*, Haupt, Bern, 1999 (ISBN 3258060223)

Mahukas käsiraamat konfliktiohjamisest, mis seletab detailselt konflikti diagnostikat, konflikti arengu dünaamikat ja konfliktiohjamisteooriaid ning -metoodikat.

Guggenberger, B., *Jugenderneuert Gemeinschaft, Freiwilligendienste in Deutschland und Europa*, Baden-Baden, 2000.

Mõeldud neile, kes huvituvad teema teaduslikumast käsitlusest ja oskavad lugeda saksa keeles. Enam kui 40 essees enam kui 700 leheküljel kirjutavad erinevad autorid noorte vabatahtliku teenistuse teemal alates selliste programmide üldisest tähtsusest ühiskonnas kuni valitsuste rollini nendega seoses.

Handy, Charles, *Understanding Voluntary Organisations: How to Make Them Function Effectively*, Penguin, London, 1997 (ISBN 0140143386).

Pärast selle raamatu lugemist tekib mulje, et mõistad vabatahtlikke organisatsioone.

Siin antakse lai valik praktilisi soovitusi, kuidas muuta mittetulundusorganisatsioonide töö ökonoomsemaks ja tõhusamaks. Arutatakse töötavate inimeste ja ka organisatsioonide struktuuride üle.

National Centre for Volunteering, *Safe and Alert – good practice advice on volunteers working with vulnerable clients*, RVK, London, 1999.

Selles juhendis, mis enamasti käsitleb Suurbritannia organisatsioone, on palju lihtsaid ja hõlpsasti järgitavaid näpunäiteid neile, kes soovivad veenduda, et nende vabatahtlikel kõik vajalik, et pakkuda oma sihtrühmale õiget tüüpi teenust.

McCurley, Steve ja Lynch, Rick, *Essential Volunteer Management*, Directory of Social Change, London, 1998 (ISBN 1900360187)

Selge ülesehitusega ja kergesti loetav õpik uutele vabatahtlike juhtidele, kes tegelevad kõigi aspektidega, mis seonduvad vabatahtliku vastuvõtmisega: nende motiveerimise, järelevalve, ülalpidamise, vabatahtlike ja personali suhetega, tööle- värbamise ja valikuga jne.

Mizek, Betty J., *Management of volunteers*, Support Centres International and Slovak Academic Information Agency, Bratislava, 1994.

Koolituskäsiraamat vabatahtlike juhtimiseks.

Paige, Michael R., *Education for the Intercultural Experience*, Intercultural Press, Yarmouth, 1993 (ISBN 1877864250).

Uurimustööl põhinevas artiklikogumikus väidetakse, et pikemaajaliseks välismaal viibimiseks on võimalik ja tuleks valmistuda. Rõhutatakse kogemuslikku õppimist ja heidetakse valgust sellistele küsimustele nagu kultuurišokk, kultuuridevaheline tundlikkus, kultuuridevaheline koolitus ja suunitlus, võõras kultuuris kohanemine ja naasmine oma kultuuri.

Patfoord, Pat, *Uprooting Violence: Building Non-violence*, Cobbelsmith, Woodstock, 1995 (ISBN 0891660151).

Raamatus selgitatakse graafikute ja diagrammide abil, kuidas pareerida mittevägivaldse lähenemisega konflikti ägenemise spiraali. Teooriat illustreeritakse tõsielunäidetega nii üksikisikute kui ka rühmade vahelistest konfliktidest.



Whitmore, John, *Coaching for Performance* (People Skills for Professionals), Nicholas Brealey, Naperville, London, 1996 (ISBN 1857881702).

Vabatahtlike treenimise GROW-mudeli looja toob välja treenimise tähtsuse personali tegevuse parandamisel. Võimalik kohandada vabatahtlike sektorile.

Wroblewski, Celeste J., *The seven Rs of Volunteer Development*. A YMCA Resource Kit, YMCA of the USA, Champaign, 1994 (ISBN 0873227565).

Ulatuslik käsiraamat, mis käsitleb peaaegu kõike vabatahtlikega seonduvat (Ameerika ja NMKÜ vaatenurgast). Ülesehitus toetub põhialustele: kaalutus, uurimine, valmisolek, värbamine, säilitamine, äratundmine ja abivahendid. Saadaval praktilises kiirkõitjas. Väga kasulik abivahend organisatsioonidele, kes valmistuvad esimest korda vabatahtlike värbama. Sisaldab väärtuslike nõuandeid, kasutusvalmis ankeete ja juhiseid rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse programmide organiseerijatele.

Kommenteeritud veebimaterjalide loetelu

www.coe.int/youth

Euroopa Nõukogu noorsoo- ja spordidirektoraadi veebileht jagab teavet haridusprogrammide, rahastamisvõimaluste ja rahvusvahelise noorsoopoliitika kohta ning sisaldab viiteid Euroopa noorsoo-organisatsioonide veebilehtedele.

www.eastlinks.net

Väga kasulik veebileht organisatsioonidele, kes otsivad (peamiselt lühikeseks ajaks) partnereid rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse projektidele Kesk- ja Ida-Euroopas. See on kõnealuse valdkonna RVT organisatsioonide piirkondliku võrgustiku veebileht.

www.ecri.coe.int

Euroopa Komisjoni veebilehel, mis astub rassismi ja sallimatuse vastu, on (teiste rassismivastase töö allikate seas) hariduslik osa informaalsete kultuuridevahelise hariduse kohta, mis on väärtuslik metoodikaallikas töötamisel vabatahtlikega rahvusvahelise tundlikkuse teemal.

www.energizeinc.com

USA kirjastus, mis keskendub ainult vabatahtliku tegevuse, vabatahtlike juhtimise ja vabatahtliku teenistuse raamatutele ja materjalidele. Vabatahtliku teenistuse rahvusvahelisele dimensioonile pööratakse vähe tähelepanu.

www.etr.org/nsrc/pdfs/BBS/bbs.html (3-3-2001)

"Becoming a Better Supervisor: A Resource Guide for Community Service Supervisors" (Ühiskondliku teenistuse superviisoritele mõeldud abimaterjalid) Tegemist on suurepärase käsiraamatuga vabatahtlike superviisoritele ja selle saab alla laadida pdf-vormingus.

www.eurodesk.org

Eurodeskist võib leida väga palju teavet projektide rahastamisvõimaluste kohta. Eurodeskil on lisateavet pakkuvate piirkondlike teabe keskuste üle Euroopa võrgustik.

www.europa.eu.int/comm/education/youth.html

See on Euroopa Komisjoni noorsooprogrammi veebileht, kust võib leida ankeete, et taotleda rahastamist, ja viiteid Euroopa riikides noorsooprogramme ellu viivate kohalike büroode kodulehekülgedele.

www.fundersonline.org

Veebileht Funders Online pakub ulatustlikku teavet Euroopa rahastamise ja toetuse saamise võimaluste kohta.

www.idealists.org

Üks suuremaid andmebaase vabatahtliku tegevuse võimaluste kohta üle maailma. Organisatsioonid, kes pakuvad vabatahtliku tegevusega seotud teenistuskohi, seminare, üritusi, saavad avaldada sellel veebilehel oma teavet (otsi osalejaid Interneti kaudu!).

www.independentsector.org & www.ccp.ca

Need kaks veebilehte on tõesti külastamist väärt. Kas oled huvitatud vabatahtliku tegevuse statistilisest teabest Põhja-Ameerikas või vabatahtliku tegevuse dokumentatsioonist üldiselt, siis need veebilehed ei valmista sulle pettumust. Lisaks võid leida sealt mitmeid huvitavaid linke.



www.movit.si/mladina/database.htm

Noorsoo-organisatsioonide andmebaas Kagu-Euroopas, Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni töö prioriteetses piirkonnas. Siit võib alustada selles valdkonnas partnerorganisatsiooni otsimist.

www.sosforevs.org

Tarvilik teave Euroopa Vabatahtliku Teenistuse korraldamiseks, mis tuleb kasuks ka lihtsalt Euroopas ringi liikudes (elamisloa saamise tingimused, viisa vajalikkus, liikumisvabadust käsitlevad küsimused jm).

www.training-youth.net

Euroopa Nõukogu ja Euroopa Komisjoni väljaõppe ja noorsoo partnerluse veebilehel

saab kasutada Interneti-põhiseid õppematerjale, samuti on seal kättesaadavad mõned koolituskursuste aruanded, koolitajatele mõeldud ajakiri Coyote ja mitmesugune teave koolitusvõimaluste kohta.

www.youthforum.org

See on Euroopa Noortefoorumi veebileht, mille eesmärk on anda Euroopa noortele noorsoo-organisatsioonide näol poliitiline väljund. Seal on viidatud liikmesorganisatsioonidele ja neid kirjeldatud. Need on Euroopa rahvusvahelised valitsusvälised noorsooorganisatsioonid ja riiklikud noorsoonõukogud. Samuti on neil erinevaid veebipõhiseid poliitilisi tekste.



Autorid

Luis Amorim (autor) koordineerib praegu Euroopa kodanikualgatuse programmi Brüsselis Euroopa Fondide Keskuse juures. Varem töötas vanemprojektijuhina Euroopa Vabatahtliku Teenistuse talitusabiga tegelevates struktuurides. Samuti on töötanud haridus- ja mobiilsusprojekti spetsialistina Euroopa Noortefoorumis ja Portugalis Intercultura-AFS riikliku juhina. Ta naudib tööd noorte koolituse alal, sest see aitab tal hoida sidet inimesega, kes kahtlevad tavapärestes oletustes ega karda olla idealistlikud. amorim@freegates.be

Simona Costanzo hakkasid juba varakult huvitama kultuuridevahelised küsimused. Ta on osalenud mitmetes vabatahtliku teenistuse projektides erinevates riikides ja on neid ka organiseerinud. Ta on osalenud Euroopa Vabatahtliku Teenistuse Organisatsioonide Assotsiatsiooni esindajana Euroopa Noortefoorumil. Ta kirjutas oma sotsiaalgeograafia valdkonda kuuluva doktoritöö hiljutisest Euroopa Liitu suunduva Põhja-Aafrika immigratsiooni mõjudest. Praegu on ta Rahvusvahelise Vabatahtliku Teenistuse Koordineerimise Komitee (Pariisis UNESCO peakorteris asuv vabaühendus) direktor. Simonacostanzo@yahoo.it

Tony Geudens (autor ja toimetaja) on üks kutse omandanud vabatahtlikke. Ta on veetnud suure osa oma vabast ajast rahvusvahelises tsiviilteenistuses: nii rahvusvahelistes töölaagrites osaledes (endises Jugoslaavias, Ghanas, Sri Lankal ja Jaapanis) kui ka nendeks töölaagriteks vabatahtlikke ette valmistades. Tema huvi

teiste kultuuride vastu on kandunud ka tema tööellu: ta töötab praegu koolitajana Strasbourgis Euroopa Noortekeskuses, tegeledes selliste teemadega nagu rahvusvaheline projektijuhtimine, kultuuridevaheline õppimine ja riikidevaheline vabatahtlik teenistus. Hiljuti asus Tony taas elama Brüsselisse, kus ta jätkab koolituse ja ürituste korraldamise uurimist. Tony@Geudens.com

Peter Hofmann (autor) jäi pärast ühte aastat vahetustudengina Inglismaal seitsmeks aastaks seotuks AFSi kultuuridevahelise programmiga Austrias. Ta on õppinud Viinis ajalugu ja poliitoloogiat. Aastatel 1996–1999 oli ta vastutav Euroopa Vabatahtliku Teenistuse programmi eest programmi Euroopa Noored Austria büroos. Pärast osalemist koolitajate esimesel pikaajalisel koolitusel, mida rahastas programm Euroopa Noored aastail 1999–2000, keskendub ta nüüd Euroopa tasemel koolitusele, pannes erilist rõhku rahvusvahelise vabatahtliku teenistuse programmidele. Alates 2001. aasta juulist töötab vabakutselise koolitajana Viinis. peho@a1.net

Luba Pavlovova (autor) elab Slovakkia Vabariigis, kuid on Bulgaaria päritolu. Ta on vabakutseline koolitaja, kes on spetsialiseerunud noorsootööle Kesk- ja Ida-Euroopas, eriti kutsekoolituse ja mitteformaalse hariduse valdkonnas. Üks paljudest näidetest tema projektide kohta on hiljutine keskkonnaprobleemi käsitlev sõpruslinnade projekt. lubica.pavlovova@mail.shmu.sk

Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

AUSTRALIA/AUSTRALIE

Hunter Publications, 58A, Gipps Street
AUS-3066 COLLINGWOOD, Victoria
Tel.: (61) 3 9417 5361
Fax: (61) 3 9419 7154
E-mail: Sales@hunter-pubs.com.au
<http://www.hunter-pubs.com.au>

BELGIUM/BELGIQUE

La Librairie européenne SA
50, avenue A. Jonnart
B-1200 BRUXELLES 20
Tel.: (32) 2 734 0281
Fax: (32) 2 735 0860
E-mail: info@libeurop.be
<http://www.libeurop.be>

Jean de Lannoy

202, avenue du Roi
B-1190 BRUXELLES
Tel.: (32) 2 538 4308
Fax: (32) 2 538 0841
E-mail: jean.de.lannoy@euronet.be
<http://www.jean-de-lannoy.be>

CANADA

Renouf Publishing Company Limited
5369 Chemin Canotek Road
CDN-OTTAWA, Ontario, K1J 9J3
Tel.: (1) 613 745 2665
Fax: (1) 613 745 7660
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
<http://www.renoufbooks.com>

CZECH REPUBLIC/RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Suweco Cz Dovož Tisku Praha
Ceskomoravska 21
CZ-18021 PRAHA 9
Tel.: (420) 2 660 35 364
Fax: (420) 2 683 30 42
E-mail: import@suweco.cz

DENMARK/DANEMARK

GAD Direct
Fiolstaede 31-33
DK-1171 COPENHAGEN K
Tel.: (45) 33 13 72 33
Fax: (45) 33 12 54 94
E-mail: info@gaddirect.dk

FINLAND/FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa
Keskuskatu 1, PO Box 218
FIN-00381 HELSINKI
Tel.: (358) 9 121 41
Fax: (358) 9 121 4450
E-mail: akatilaus@stockmann.fi
<http://www.akatilaus.akateeminen.com>

FRANCE

La Documentation française
(Diffusion/Vente France entière)
124, rue H. Barbusse
F-93308 AUBERVILLIERS Cedex
Tel.: (33) 01 40 15 70 00
Fax: (33) 01 40 15 68 00
E-mail: commandes.vel@ladocfrancaise.gouv.fr
<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>

Librairie Kléber (Vente Strasbourg)

Palais de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
Fax: (33) 03 88 52 91 21
E-mail: librairie.kleber@coe.int

GERMANY/ALLEMAGNE

AUSTRIA/AUTRICHE

UNO Verlag
Am Hofgarten 10
D-53113 BONN
Tel.: (49) 2 28 94 90 20
Fax: (49) 2 28 94 90 222
E-mail: bestellung@uno-verlag.de
<http://www.uno-verlag.de>

GREECE/GRÈCE

Librairie Kauffmann
28, rue Stadiou
GR-ATHINAI 10564
Tel.: (30) 1 32 22 160
Fax: (30) 1 32 30 320
E-mail: ord@otenet.gr

HUNGARY/HONGRIE

Euro Info Service
Hungexpo Europa Kozpont ter 1
H-1101 BUDAPEST
Tel.: (361) 264 8270
Fax: (361) 264 8271
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
<http://www.euroinfo.hu>

ITALY/ITALIE

Libreria Commissionaria Sansoni
Via Duca di Calabria 1/1, CP 552
I-50125 FIRENZE
Tel.: (39) 556 4831
Fax: (39) 556 41257
E-mail: licosa@licosa.com
<http://www.licosa.com>

NETHERLANDS/PAYS-BAS

De Lindeboom Internationale Publikaties
PO Box 202, MA de Ruyterstraat 20 A
NL-7480 AE HAAKSBERGEN
Tel.: (31) 53 574 0004
Fax: (31) 53 572 9296
E-mail: books@delindeboom.com
<http://home-1-worldonline.nl/~lindeboo/>

NORWAY/NORVÈGE

Akademika, A/S Universitetsbokhandel
PO Box 84, Blindern
N-0314 OSLO
Tel.: (47) 22 85 30 30
Fax: (47) 23 12 24 20

POLAND/POLOGNE

Główna Księgarnia Naukowa
im. B. Prusa
Krakowskie Przedmiescie 7
PL-00-068 WARSZAWA
Tel.: (48) 29 22 66
Fax: (48) 22 26 64 49
E-mail: inter@internews.com.pl
<http://www.internews.com.pl>

PORTUGAL

Livraria Portugal
Rua do Carmo, 70
P-1200 LISBOA
Tel.: (351) 13 47 49 82
Fax: (351) 13 47 02 64
E-mail: liv.portugal@mail.telepac.pt

SPAIN/ESPAGNE

Mundi-Prensa Libros SA
Castelló 37
E-28001 MADRID
Tel.: (34) 914 36 37 00
Fax: (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
<http://www.mundiprensa.com>

SWITZERLAND/SUISSE

Adeco – Van Diermen
Chemin du Lacuez 41
CH-1807 BLONAY
Tel.: (41) 21 943 26 73
Fax: (41) 21 943 36 05
E-mail: info@adeco.org

UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

TSO (formerly HMSO)
51 Nine Elms Lane
GB-LONDON SW8 5DR
Tel.: (44) 207 873 8372
Fax: (44) 207 873 8200
E-mail: customer.services@theso.co.uk
<http://www.the-stationery-office.co.uk>
<http://www.itsofficial.net>

UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA

Manhattan Publishing Company
2036 Albany Post Road
CROTON-ON-HUDSON,
NY 10520, USA
Tel.: (1) 914 271 5194
Fax: (1) 914 271 5856
E-mail: Info@manhattanpublishing.com
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex

Tel.: (33) 03 88 41 25 81 – Fax: (33) 03 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>