

Vabatahtlike tajutud kohustused Eesti Kaitseliidus

Aprill 2015

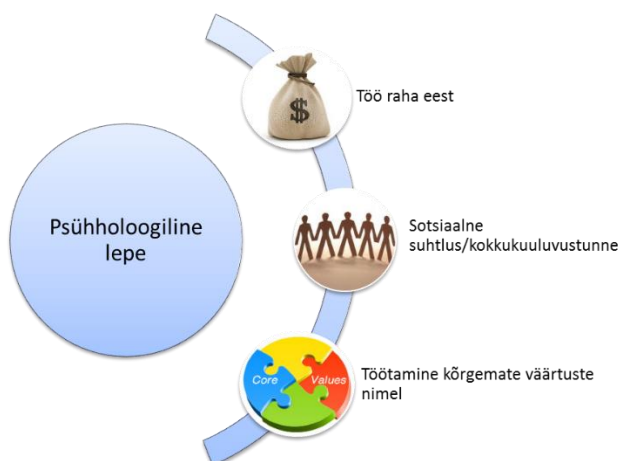
Silva Kiili

Sissejuhatus

Viimastel aastatel on vabatahtliku sektori panus avalike teenuste osutamisse tõusnud – politseis töötavad vabatahtlikud abipolitseinikud, päästefunktsioone täidavad osaliselt vabatahtlikud päästjad ning Kaitseliidul lasub vastutus üle võtta keskne roll riigi territoriaalkaitse tagamisel. Arvestades tänast geopoliitilist situatsiooni, kus Ukraina-Venemaa konflikt ähvardab julgeolekut kogu Euroopas, on Kaitseliidu roll muutunud olulisemaks kui kunagi varem. Mure oma lähedaste turvalisuse eest on kasvanud ka vabatahtlike liitujate arvu. Kui 2013. aastal suurenes kaitseliitlaste ja naiskodukaitsjate arv organisatsioonis 500 inimese võrra, siis 2014. aastal oli see arv juba üle 1000 ning tänaseks on Kaitseliidu ja Naiskodukaitsjate ridades üle 16 500 liikme. Liitujate arvu tõus esitab omakorda väljakutse Kaitseliidu juhtkonnale, kelle ülesandeks on tagada organisatsiooni ja selle liikmete sujuv koostöö ning vabatahtliku potentsiaali oskuslik rakendamine.

Sotsiaalse vahetuse teooria (*Social Exchange Theory*) kohaselt on töötajatel kalduvus võrrelda oma panust organisatsioonilt vastu saadava panusega. Sotsiaalse vahetuse teooriale omakorda tugineb psühholoogilise leppe (*Psychological Contract*) kontseptsioon (Joonis 1), mis väljendub töötaja uskumuses vastastikuste vahetustehingute ja nende tingimuste osas organisatsiooniga, näiteks töötunnid vahetatakse õiglase töötasu vastu, lojaalsus karjäärivõimaluste vastu, abivalmidus ja kamraadlus vastastikuste heade suhete vastu.

JOONIS 1 – Psühholoogilise leppe kolm osa: tehingupõhine, sotsiaalne ja väärtustel põhinev.



Psühholoogilist lepet on nimetatud ka vaikivaks kokkuleppeks, selle sisu on individuaalne ja subjektiivne ning sageli osapooltele teadvustamata. 2013. aastal Eesti ettevõtetes läbi viidud uurimus näitas, et töötajate ootused ja tajutud kohustused erinevad oluliselt sellest, millisena juhid neid arvavad

olevat.¹ Samas sõltub psühholoogilise leppe sisust ja ootuste täitumisest inimese pühendumine organisatsioonile, tema motivatsioon, lojaalsus, entusiasim ja üldine rahulolu.² Iseäranis oluliseks muutub psühholoogilise leppe sisu teadvustamine ja täitmine vabatahtlikus organisatsioonis, kus puuduvad kirjalikud lepingud ja kus liikmed panustavad vaba aega ja tahet selle eest tasu küsimata.

Psühholoogilise leppe sisu sõltub suuresti ümbritsevast keskkonnast, kultuurilisest, ajaloolisest ja organisatsioonilisest taustast ning muudest keskkonnateguritest.³ Käesolev analüüs toob välja Eesti Kaitseliidu vabatahtlike liikmete ootuste ja tajutud kohustuste sisu, on esmakordne sellelaadne uurimus ning on vahetulemus laiemast vabatahtlike militaarorganisatsioonide käsitlevast uurimusest. Vaheuurimus annab vastused alljärgnevatele küsimustele.

- Millised on vabatahtlike ootused organisatsioonile ja milliseid kohustusi tajutakse ehk teisisõnu – milline on psühholoogiliste lepete sisu?
- Kas ootused ja kohustused on kookõlas organisatsiooni missiooniga?
- Kas ja mida saab organisatsioon teha, et läbi psühholoogiliste lepete täitmise vabatahtlike motivatsiooni ja pühendumist tõsta?

Psühholoogiliste lepete uurimiseks viidi läbi kontentanalüüs (sisuanalüüs). Kontentanalüüs on oma olemuselt avatud küsimustele vabas vormis laekunud vastuste läbitöötamine, kodeerimine ja grupeerimine mingite tunnuste alusel. Analüüsi eelis seisneb selles, et vastuste läbitöötamise käigus võimaldab see grupeerida sarnase sisuga vastuseid, pöörates samal ajal tähelepanu ka üksikutele harva esinevatele, kuid võimalik, et olulisi aspekte sisaldavatele vastustele.

Küsimustik sisaldas kahte vabas vormis vastuseid eeldavaid küsimusi.

1. Milliseid kohustusi tunnete endal olevat Kaitseliidu/Naiskodukaitse suhtes? Nimetage vähemalt kolm.

¹ Liina Randmann "Differences in Psychological Contracts in Estonia: The Role of Individual and Contextual Factors". Thesis for Degree of Doctor of Philosophy, Estonian Business School, 2013
http://ebs.ee/images/Teadus_ja_doktor/Publikatsioonid/PhD_theses/Randmann_Liina_PhD_2013.pdf

² Cyril van de Ven, Chapter 3E – The Psychological Contract: a Big Deal! Behavioural Sciences Service Centre, Ministry of Defence, The Hague, NLD, 2004
http://www.researchgate.net/publication/228428467_ETHE_PSYCHOLOGICAL_CONTRACT_A_BIG_DEAL
!

³José M. Puente „The Psychological Contract“, HFM 180 Technical Course on Strategies to Address Recruiting and Retention in the Military, Madrid, October 2009
<http://dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a567630.pdf>

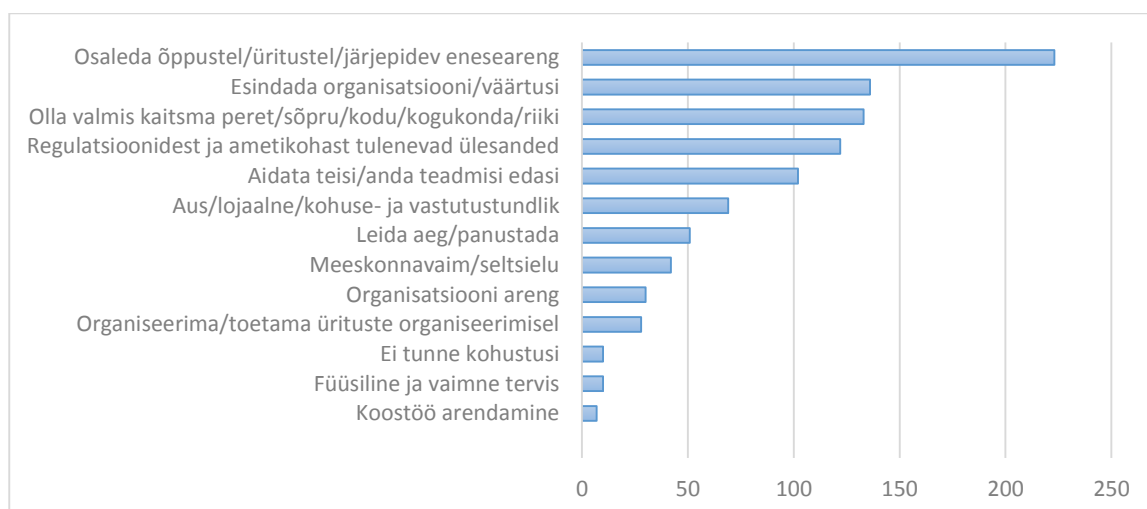
2. Millised kohustused on Kaitseliidul/Naiskodukaitsel Teie arvates Teie suhtes? Nimetage vähemalt kolm.

Uuringus osales 434 vabatahtlikku liiget Kaitseliidu Peastaabist, Naiskodukaitsesest ja erinevatest malevatest üle Eesti.

1. Vabatahtliku kohustused

Esimesele küsimusele – Milliseid kohustusi tunnete endal olevat Kaitseliidu/Naiskodukaitses suhtes? Nimetage vähemalt kolm – vastas 434 vabatahtlikku, neist kaitseliitlasi 305 ja naiskodukaitsjaid 129 (Lisa 1, Tabel 1). Joonisel 2 on kujutatud vabatahtlike endi poolt tajutud kohustused Kaitseliidu suhtes, sellele järgneb selgitus gruppide kaupa.

JOONIS 2. Vabatahtliku tajutud kohustused



1.1 Kohustus õppida, osaleda ja areneda

Kõige rohkem kajastus vastustes kohustus osaleda väljaõppes, õppustel ja muudel üritustel (võistlused, vaba aja üritused, koosolekud). Mõnedes vastustes mainiti, et eneseareng peab olema järjepidev. Oli neid, kes vastasid, et omandavad teadmisi vastavalt riigikaitsevajadustele („kohustus õppida sõdima üha paremini“, „saada piisavalt teadmisi, et riiki kaitsta ja selle turvalisust tagada“), kuid ka neid, kes leidsid, et on kohustatud omandama teadmisi, mis ka igapäevaelus toime tulla aitaksid („rakendada õpitut tsiviilelus“).

1.2 Organisatsiooni esindamine ja väärtuste edasikandmine

Siin toodi välja väärikas käitumine, positiivse kuvandi loomine, eeskuju noortele ja teistele kaitseliitlastele („mina peegeldan organisatsiooni“), patriotismi väljendamine ja levitamine („sisendada teistesse usku iseseisvasse kaitsevõimesse ja tõsta nende tahet panustada riigikaitseesse“, „näidata enda kohalolekut“), kaitseliidu hea nime hoidmine („hoida kõrgel Kaitseliidu lippu“,

„hoida mundriau“), riigikaitsele mõtlemise laiemapõhjaline levitamine, organisatsiooni teadvustamine ja propageerimine ning uute liikmete värbamine.

1.3 Kaitseks valmisolek

Kolmandas vastuste blokis nimetati kohustust olla valmis kaitseks – pere, lähedaste, kogukonna, küla ja riigi kaitseks („ohu korral anda oma panus, mitte põgeneda“, „olla valmis kiireks tegutsemiseks kui olukord tekib“, „vajadusel astuda välja riigi kaitseks“, „olen siin, et kaitsta oma riigi iseseisvust“). Mõnel juhul nimetati kohustust panustada mitte ainult riigikaitsele, vaid võtta osa ka loodusõnnetuste ja kriisi- ning eriolukordade lahendamisest, kaasates tervet kogukonda (avalik- ja erasektor, ühingud, inimgrupid).

1.4 Regulatsioonidest ja ametikohustustest tulenevad ülesanded

Siin loetleti konkreetseid seadustest, regulatsioonidest ja ametikohustustest tulenevaid ülesandeid ning juhi poolt täitmiseks antud spetsiifilisi kohustusi. Muuhulgas toodi välja 48-tunnine osalemise kohustus, kohustus maksta liikmemaksu ning hoida varustust heaperemehelikult ja vastutustundlikult.

1.5 Teiste aitamine ja õpetamine

Siin toodi kohustusena välja panustamine noorte kasvatustöösse („vastutus pädeva järelkasvu edendamise eest“), samuti teadmiste ja kogemuste edasiandmine uutele liikmetele ja oma alluvatele. Nimetati ka kohustust mitmekesistada organisatsiooni oma isiklike tsiviilelust pärit teadmistega, toodi välja konkreetseid oskusi (meditsiin, infotehnoloogia, laskeoskused), aga ka lihtsalt nõu ja jõuga abiks olemist millal vaja ja kus vaja.

1.6 Vastutus, ausus, lojaalsus

Selles alagrupis nimetati kõige sagedamini vastutuse võtmise kohustust. Järgnesid ausus ja siirus, ustavus, solidaarsus, lojaalsus, kohusetundlikkus (lubadustest kinnipidamine), lugupidamine üksteise suhtes (viisakus, korrektne käitumine), truudus kodumaale ja üksteisele, isamaalisus ja aatelisus. Kahel korral mainiti ka kohustust jälgida, et organisatsioon ei korrumppeeruks.

1.7 Aeg

Nimetati enda kohustuseks leida aeg ja olla aktiivsem, vahel lisati kommentaar, et kahjuks kipub aega pere- ja tööelu kõrvalt väheks jääma.

1.8 Meeskonnavaim ja seltsielu

Tunti kohustust panustada meeskonna kujundamisse ja seltsielu edendamisse (positiivse meeskonnavaimu ja ühtekuuluvustunde loomine, koostöö edendamine, head suhted). Nimetati kohustust olla ise motiveeritud ja motiveerida (innustada) teisi ning panustada ühtekuuluvustunde loomisel

1.9 Organisatsiooni areng

Nimetati panustamist organisatsiooni arengusse, kaasamõtlemit ja ettepanekute tegemist, uute mõtete väljatoomist. Üks vastaja tundis endal kohustust suunata arengut nii, et tseremooniatele (pärgade asetamisele ja kivide avamisele) ja välise ilule asemel keskendutaks pigem kaitsevõime tugevdamisele.

1.10 Ürituste ja õppuste organiseerimine

Toodi välja, et kohustatakse organiseerima või kaasa aitama ürituste organiseerimisele, panustama õppuste mehitamisele, militaarsete võistluste läbiviimisele ning noorte ürituste korraldamisele.

1.11 Ei tunne kohustusi

Oli ka neid, kes vastasid, et kohustusi Kaitseliidu ees ei tunne („kohustused puuduvad, sest olen vabatahtlik“) või ei osanud neid nimetada („pole veel tekkinud, alles alustasin“). Kuid tähelepanuväärsem osa peitub vastustes, kus väideti, et kohustust ei tunta seetõttu, et „kõik mida teen, teen vabast tahtest, siirast soovist ja missioonitundest“. Samuti põhjendati kohustuse puudumist sellega, et „ei saa nimetada kohustuseks soovi ja harjumust jälle minna ning teha midagi Kaitseliidu nimel või heaks, see on lausa mu elustiiliks saanud“ või „Kaitseliidu kui organisatsiooni ees ei tunne ma, et mul oleks mingeid erilisi kohustusi. Ma ei tunne, et Kaitseliit oleks kui mingi vennaskond või ordu, mille liikmed ühendusele truudust vanduma peaksid. Mina võtan endale kohustuse kaitsta oma kodu ja perekonda. Kaitseliit peaks mulle võimaldama selleks soodsad tingimused väljaõppe ja tehnika näol.“ „Ma ei tunne endal mingeid kohustusi, ei tunne, et peaksin igal õppusel ja üritusel osalema kui mul on isiklikus plaanis olulisemaid asju teha. Aga ma olen alati olemas ja kohal ja ma ei tea, miks. Võib-olla, et teengi seda oma sisemistest väärtustest lähtuvalt.“

1.12 Tervis

Mõningates vastustes nimetati kohustust hoida ennast füüsiliselt ja vaimselt tervena.

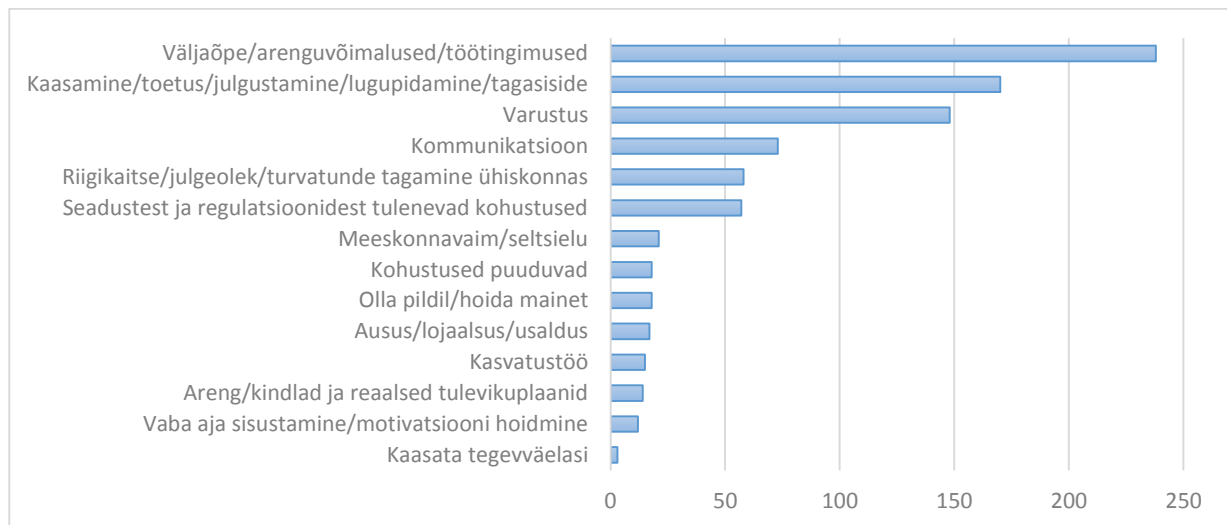
1.13 Koostöö

Mõnes vastuses toodi välja kohustus arendada koostööd kohalike omavalitsustega.

2. Organisatsiooni kohustused

Sama küsimustiku teisele küsimusele – Millised kohustused on Kaitseliidul/Naiskodukaitsel Teie arvates Teie suhtes? Nimetage vähemalt kolm – laekus vastuseid vähem kui enda poolt tunnetatud kohustustele. Kaitseliidu kohustusi kirjeldas 393 vabatahtlikku, kellest kaitseliitlasi 279 ja naiskodukaitsjaid 114 (Lisa 1, Tabel 2). Joonisel 3 on kujutatud kohustused, mida vabatahtlikud tajuvad olevat Kaitseliidul, sellele järgneb selgitus gruppide kaupa.

JOONIS 3. Organisatsiooni kohustused



2.1. Väljaõpe, arenguvõimalused ja töötingimused

Enamus vastajatest pidas organisatsiooni kohustuseks väljaõppe, koolituste, õppuste ja muude ürituste korraldamist, arenguvõimaluste pakkumist ning vastavate töötingimuste loomist. Osa vastajatest rõhutas riigikaitsest ja sõjaaja vajadustest lähtuvat väljaõpet („organisatsioon ei tohiks tegeleda kõrvaliste üritustega, ainult lahingväljaõppega“), samas mõne vastaja arvates kohustub Kaitseliit andma teadmisi ka mujal, väljaspool organisatsiooni ja tsiviilelus toimetulemiseks vajalikke oskusi. Mõnel juhul toodi välja võimaluste loomist spordiga tegelemiseks füüsilise vormi hoidmiseks ning mainiti materaalsete ja muude võimaluste loomist õppuste ajaks, näiteks transpordiga varustamine õppusele minekuks, toitlustuse tagamine, piisava laskemoonaga varustamine ning hea tervisliku seisundi tagamine õppustel (meditsiiniabi olemasolu).

2.2. Kaasamine, toetamine ja tagasiside

Siin mainiti, et vabatahtlikesse, kes panustavad organisatsiooni oma vähest vaba aega, tuleks lugupidavalt suhtuda, arvestada paindliku graafiku ja isiklike võimaluste, oskuste ja soovidega ning tagada võimetele vastav rakendus (võimaldada teha seda, milleks inimene on välja koolitatud, näiteks parameedikuna). Toodi välja võrdse kohtlemise printsiip igal tasandil, samuti tunnustamise (ka lihtsalt tänusõnad või õlale patsutamine), toetuse (ka

moraalselt) ning tagasiside andmise kohustus tehtud tööle („siis tean, et olen vajalik“). Mainiti, et „tunnustada tuleks sisu, mitte oldud aja eest“ ja et „Kaitseliit peab hoidma, kaitsma, motiveerima ja premeerima oma tegevliikmeid ja teenistujaid vastavalt nende aktiivsusele ja panusele“. „Kui poleks vabatahtlikke, poleks ka organisatsiooni.“ Oodati personaalsemat suhtlemist ning organisatsiooni-poolset tegutsemist passiivsuse vähendamiseks liikmete hulgas („aktiivsuse vähenemisega kaasneb oht jääda pikemaks ajaks passiivseks“).

2.3. Varustus

Varustuse puhul (vormiriietus, relvastus, lahingumoon, sidevarustus, kaitsevahendid) toodi välja, et vähemalt hädavajalik võiks olla organisatsiooni poolt kindlustatud („et ei peaks ise endale saapaid ostma“, „et peale sõduri baaskursuse läbimist saaks uue vormi“). Osa vastajaid lisas, et kaasaegne, järjepidev ja asjakohane väljaõpe ning korralik varustus on vajalik organisatsiooni poolt püstitatud ülesannete täitmiseks.

2.4. Kommunikatsioon

Siin toodi välja organisatsiooni kohustus edastada infot, teha seda õigeaegselt ja kasutada elektroonilisi vahendeid (e-post). Osa vastajatest soovis saada ainult neid isiklikult puudutavat asjakohast informatsiooni, teised ootasid, et infot jõuaks kohale ka rohkemate võimaluste osas (muudatused ja otsustusprotsessid organisatsioonis, väljaõppevõimalused ja kõikvõimalikud üritused). Kaitseliit kohustub „teavitama olukorrast riigis ning jagama infot organisatsiooni arengu kohta.“

2.5. Turvatunde tagamine, riigikaitse

Siin nimetati, et Kaitseliidu kohustus on kaitsta riigikorda, pakkuda turvatunnet oma elanikele, toetada riigi julgeolekut, kujundada sõjalist valmidust, ohu korral kaitsta Eestit, arendada juhtimisvõimekust nii, et see kriisiolukorras toimiks, panustada rohkem kui seda oodatakse ning „vältida 1939. aasta kordumist.“ Kohustusena mainiti sõja ennetamist läbi sõjalise võimekuse näitamise ja suurendamise, olles „heidutav ja tundmatu suurusega jõud vaenlastele“. Märgiti organisatsiooni kohustusena, et see peab „andma võimaluse kaitsta kodumaad“ ning tehti ettepanekuid, kuidas juhtimisstruktuuri täiustada nii, et organisatsioon oleks efektiivsem ja tänapäevaoludes kiiremini reageeriv („Kaitseliit kui tööriist“).

2.6. Seadustest ja regulatsioonidest tulenevad kohustused

Siin oodati seadustest ja regulatsioonidest tulenevate kohustuste täitmist, sealhulgas kulude hüvitamist ning sotsiaalseid ja õiguslikke tagatiseid, aga ka keskmise palga kompenseerimist pikemate (nädalapikkuste) kogunemiste ajal. Nimetati ka selgete ja konkreetsete eesmärkide olemasolu.

2.7. Meeskonnavaim ja seltsielu

Siin leidsid vastajad, et organisatsiooni ülesandeks on tagada meeskondade elujõulisus ja hea koostöö, ning sõpruskondi toetades suurendada ühtekuuluvustunnet.

2.8. Kohustused puuduvad

Siin kirjutati, et „ei oska öelda“ või „puuduvad, kuna alles liitusin“. Samas väärivad tähelepanu järgmised kommentaarid: „Kaitseliit ei kohusta mind millekski, olen vabatahtlik ja täidan oma kohustusi suure rõõmu ja südamega“; „See on vabatahtlik organisatsioon. Kui ma astusin liitu, siis mitte selleks, et oodata mingite kohustuste täitmist enda suhtes. Esimestest põgusatest kokkupuudetest on mul positiivsed kogemused. See tähendab, et Kaitseliidul on kodutöö tehtud ja ma ei oska kohustusi välja tuua“; „Kaitseliit on isiklikult minu suhtes oma kohustused täitnud.“ Üks vastajatest edastas, et Kaitseliidul tundub olema rohkem õigusi kui kohustusi.

2.9. Olla pildil ja hoida mainet

Siin nimetati kohustust näidata ühiskonnale organisatsiooni olemasolu ning tekitada huvi liitumiseks, aga ka hoida ja tõsta mainet, näiteks „tagada Kaitseliidu tuntuse ja positiivse kuvandi jätkuv tõus ühiskonnas“. Mainet seostati iseenda kui liikme mainega („tõsta Kaitseliidu, sealhulgas minu mainet“, „tagada Kaitseliidu, see tähendab minu hea maine“).

2.10. Ausus, lojaalsus, usaldus

Siia alla toodi välja organisatsiooni kohustus olla aus, lojaalne, läbipaistev ja avatud, usaldada oma liikmete pädevust ning mitte korrumpeeruda.

2.11. Kasvatustöö

Rõhutati noorte isamaalise kasvatuse kohustust organisatsiooni poolt.

2.12. Areng

Nimetati, et Kaitseliit peab olema suuteline kohanema väliskeskkonnast tulenevate muutuste ja arengutega, tagades selle jätkusuutlikkuse ja kohanemisvõime. Riigivõimekuse aspektist lähtudes peab arvestama malevate regionaalseid iseärasusi. Rõhutati kindlaid ja reaalseid tulevikuplaane ning selgeid eesmärke.

2.13. Vaba aja sisustamine, motivatsioon

Nimetati, et organisatsioon peaks pakkuma vaheldust, seiklusi, mitmekesiseid tegevusi, kasuliku vaba aja sisustamist, et ülesanded oleks motiveerivad ning tegevus mõtestatud („Püüda tagada, et organisatsiooni kuulumine oleks jätkuvalt põnev ja motiveerida vastavalt võimalustele“).

2.14. Tegeväelaste kaasamine

Mainiti, et organisatsioon peaks palkama asjalikke ja teotahtelisi palgalisi töötajaid, kes läbi missioonitunde panustaksid vastavalt vajadusele lisaks tööajale ka oma vaba aega, võrdväärselt vabatahtlikega.

Kokkuvõte ja järeldused

„Samad kohustused mõlemal! Kaitsta Eesti Vabariiki vaenlase eest; kaitsta kohalikku elanikkonda; anda teadmisi ja oskusi edasi noorematele ja kogenumatutele.“

„Ma pean osalema väljaõppes, et õigustada mulle varustuse väljastamist. Ma pean säilitama ja edasi arendama oma väljaõppe taset, et minu kaasvõitlejad võiks minule kord lahingus loota. Ma pean olema valmis välja tulema kui Kaitseliit vajab mind, täitmaks ülesandeid, milleks see on loodud.“

2015. aastal sõlmitud valitsusliidu koalitsioonilepe sätestab ühe eesmärgina kasvatada vabatahtlike kaitseliitlaste arvu 30 000 liikmeni. Kuigi peamine liitumise põhjus on soov panustada riigikaitsele ning tähtsaimad motiveerivad põhiväärtused on pere ja lähedaste ning riigi turvalisus⁴, siis uute liikmete värbamisega sama oluline on tegeleda ka olemasolevate vabatahtlike liikmete panuse tõstmisega nende aktiivsemaks muutmise läbi. Aktiivsust saab mõjutada läbi vastastikuste kohustuste tunnetuse – mida paremini on Kaitseliit teadlik liikmete ootustest ja nende põhjustest, seda oskuslikumalt on võimalik ootusi täita ning kohustusi, mida liikmed omalt poolt tunnevad, organisatsiooni heaks ära kasutada.

Teadlikkuse tõstmiseks on oluline osa kahepoolisel kommunikatsioonil. On selge, et ka käesolev uuring võimaldab järeldusi teha nende küsitletute vastuste alusel, kes eeldatavalt on organisatsioonis aktiivsemad. Seega on oluline, et vabatahtlike tegevust puudutav info (üritused, õppused jne) jõuaks õigeaegselt ka vähemaktiivseteni.

Vastustes tuuakse välja ka ajapuudus (tuntakse kohustust „leida aeg“), samuti tuleb Kaitseliidul arvestada regionaalsete erinevustega tõmbekeskuste ja ääremaa vahel, pendelrände ja töömigratsiooniga ning konkureerivate hobidega (sport, jahipidamine jne). Ka malevkondade pealikud teevad tööd vabast ajast ja vabast tahtest, samas sõltub neist otseselt üksuste informeeritus aktiivsus ja rahulolu organisatsiooniga. Kuna Kaitseliidul on oluline roll riigi turvalisuse tõstmisel ning vastutus territoriaalkaitse tagamise eest võiks kaaluda malevkondade pealike ametikohtade muutmist palgalisteks ametikohtadeks.

Enim on vabatahtlike poolt siiski nimetatud enda kohustust osaleda õppustel ja muudel üritustel ning ennast arendada, oodates organisatsioonilt vastu arenguvõimaluste ja üritustel osaluse pakkumist, kaasamist ja tagasisidestamist ning varustusega tagamist.

Probleeme elementaarse varustuse komplekteerimisega on nii uutel liitujatel kui ka pikema staažiga vabatahtlikel. Osa kaitseliitlasi soetab omale varustust

⁴ Silva Kiili, „Miks me oleme Kaitseliidus?“ Kaitse Kodu! Veebruar, 2015
http://issuu.com/kaitse_kodu/docs/kaitse_kodu_02_2015_veeb

ise, kuid mitte kõigil ei ole võimalust rahaliselt organisatsiooni heaks panustada.

Kuna vastastikuste kohustuste lahtrite täitmine oli vabatahtlik, siis huvitav on fakt, et liikmete enda kohustusi nimetas arvuliselt rohkem vabatahtlikke kui tajuti kohustusi organisatsiooni poolt. Sellest võib järeldada, et ennekõike tunnetatakse kohustusi endal, seejärel oodatakse nende täitmist organisatsioonilt. President J.F. Kennedy oma inauguratsioonikõnes pöördus kodanike poole üleskutsega: „Ärge küsige, mida saab riik teha minu jaoks – küsige, mida saan mina teha riigi jaoks.“⁵ See suunitlus on oluline edu võti, mille edendamine ja säilitamine on palgalise koosseisu kohustus ja väljakutse.

Kaitseliit on väärtustel põhinev vabatahtlik organisatsioon, kelle missiooniks on riigi iseseisvuse säilitamine ja elanikkonna turvalisuse tagamine. Vastutuse tunnetamine riigi ja elanikkonna turvalisuse eest kajastub selgesti ka uuringus osalejate vastustes, mis näitab, et tänased vabatahtlikud on valmis seda missiooni täitma. Kaitseliidult omakorda oodatakse võimaluste ja tingimuste loomist missiooni täitmiseks. Neid aspekte võiks arvestada Kaitseliidu arengukava aastateks 2016 – 2026 koostamisel.

Rahvusvaheline Kaitseuuringute Keskus

Toom-Rüütli 12-6, 10130 Tallinn, Eesti

info@icds.ee, www.icds.ee

Tel.: +372 6949 340

⁵ "Ask not what your country can do for you--ask what you can do for your country." J.F. Kennedy Inaugural Address, 20 January 1961, <http://www.ifklibrary.org/Asset-Viewer/BqXIEM9F4024ntFI7SVAjA.aspx>

Lisa 1. Vastajate taust

TABEL 1. Küsitletute taust (vabatahtliku kohustused)

Organisatsioonisisene jagunemine	Kaitseliidu liikmeid 305, Naiskodukaitse liikmeid 129
Vanus	19 liiget alla 20 eluaasta, 221 liiget vanuses 20-39, 164 liiget vanuses 40-59, 30 liiget vanuses 60 ja üle selle
Staaž	51 liiget alla ühe aasta, 192 liiget 1-10 aastat, 124 liiget 10-20 aasta, 67 liiget üle 20 aasta
Haridus	kõrgem 223, keskharidus 184, põhiharidus 27
Perekonnaseis	püsisuhe (abielu/kooselu) 321, vallaline (üksik) 113
Auaste	reamees/malevlane 294, ohvitser/allohvitser 140

TABEL 2. Küsitletute taust (organisatsiooni kohustused)

Organisatsioonisisene jagunemine	Kaitseliidu liikmeid 279, naiskodukaitsjaid 114
Vanus	18 liiget alla 20 eluaasta, 202 liiget vanuses 20-39, 145 liiget vanuses 40-59, 28 liiget vanuses 60 ja üle selle
Staaž	48 liiget alla ühe aasta, 173 liiget 1-10 aastat, 115 liiget 10-20 aasta, 57 liiget üle 20 aasta
Haridus	kõrgem 210, keskharidus 161, põhiharidus 22
Perekonnaseis	püsisuhe (abielu/kooselu) 289, vallaline (üksik) 104
Auaste	reamees/malevlane 270, ohvitser/allohvitser 123