

**Vabaühenduste kogemused ja võimekus  
kaasata uussisserändajaid, erineva keele-  
ja kultuuritaustaga inimesi ning  
tagasipöördujaid**

Kaardistusanalüüs

**Autorid:** Miriam Lehari, Tali Kletter, Isabel Jezierska, Maarja Tinn

Kaardistusanalüüs valmis Sihtasutus Kodanikuühiskonna Sihtkapital tellimusel.

**Täname:**

Andi Kisselit kvantitatiivse andmeanalüüsi läbiviimise toetamise eest,  
Eveliis Padarit fookusgruppide intervjuude läbiviimise eest,  
Alari Rammot, kes osales eksperdina uuringu sisulise arendamise juures.

**Väljaandja:** Mõttekoda Praxis on mittetulunduslik mõttekoda, mille eesmärk on toetada teadmuspõhist poliitikakujundamist ja osalusdemokraatiat.

**Väljaande autoriõigus kuulub Mõttekojale Praxis.** Raportis sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale.

**Soovituslik viide:**

Lehari, M., Kletter, T., Jezierska, I. & Tinn, M. (2025). *Vabaiühenduste kogemused ja võimekus kaasata uussisserändajaid, erineva keele- ja kultuuritaustaga inimesi ning tagasipöördujaid*. Mõttekoda Praxis.

**ISBN:** 978-9949-662-XX-X (pdf)

Kaardistusuuringu analüüsi toetatakse Euroopa Sotsiaalfondi ja kultuuriministeeriumi (ESF-KUM) projektist, mille aluseks on kultuuriministri käskkiri "Lõimumist edendavate kogukondlike tegevuste toetamine".



Kaasrahanud  
Euroopa Liit



Eesti  
tuleviku heaks

 **KÜSK** Kodanikuühiskonna  
Sihtkapital

## Sisukord

Sissejuhatus

|                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Uuringus kasutatud mõisted</b>                                        | <b>7</b>  |
| <b>1. Metoodika</b>                                                      | <b>8</b>  |
| 1.1. Dokumendianalüüs (sekundaarandmete analüüs)                         | 8         |
| 1.2. Ankeetküsitlus                                                      | 8         |
| 1.3. Fookusgrupid                                                        | 9         |
| <b>2. Vabaühenduste senised kogemused sihtrühmade kaasamisel</b>         | <b>10</b> |
| 2.1. Varasemad uuringud vabaühenduste kaasamiskogemustest                | 10        |
| 2.2. Kaasamisviisid Eesti vabaühenduste kogemuses                        | 10        |
| 2.3. Fookusgruppide tähelepanekud sihtrühma kaasamise kohta              | 12        |
| <b>3. Pädevused sihtrühma kaasamisel</b>                                 | <b>15</b> |
| 3.1. Kaasamisvõimekus ja organisatsioonilised ressursid                  | 15        |
| 3.2. Juhiste, teadlikkuse ja hoiakute kaardistus                         | 16        |
| 3.3. Pädevused sihtrühmani jõudmisel ja toetamisel                       | 17        |
| <b>4. Kaasamispraktikad</b>                                              | <b>21</b> |
| 4.1. Tegurid, mis kujundavad kaasamist: võimalused ja piirangud          | 21        |
| 4.2. Vabaühenduste tegevused sihtrühma kaasamise tõhustamiseks           | 22        |
| 4.3. Sihtrühma kaasamise praktikad vabaühenduste igapäevatöös            | 23        |
| <b>5. Diskrimineerimise kaardistamine</b>                                | <b>25</b> |
| 5.1. Tõrjuva või diskrimineeriva käitumise käsitlemine teaduskirjanduses | 25        |
| 5.2. Tõrjuv või diskrimineeriv käitumine Eesti vabaühenduste kogemuses   | 26        |
| 5.3. Vabaühenduste vaade varjatud ja süsteemsele tõrjumisele             | 26        |
| <b>6. Rahvusvahelised praktikad</b>                                      | <b>29</b> |
| 6.1. Head kaasamispraktikat toetavad süsteemid                           | 29        |
| 6.2. Eesti vabaühendused rahvusvahelise kogemuse taustal                 | 30        |
| <b>7. Motivatsioon ja probleemid</b>                                     | <b>32</b> |
| 7.1. Mis toetab ja mis takistab sihtrühma kaasamist?                     | 32        |
| 7.2. Organisatsioonide valmisolek ja väljakutsed                         | 33        |
| 7.3. Kaasamise ajendid ja takistused                                     | 34        |
| <b>8. Kokkuvõte: Järeldused ja soovitusel</b>                            | <b>36</b> |

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| 8.1. Järeldused                              | 36        |
| 8.2. Soovitused                              | 37        |
| <b>Kasutatud kirjandus</b>                   | <b>39</b> |
| <b>Lisa 1. Küsitlusele vastanute profiil</b> | <b>41</b> |

## Sissejuhatus

Muutuv rändekeskond on toonud Eesti ühiskonda kaasa järjest mitmekesisema elanikkonna, sealhulgas uussisserändajad, erineva keele- ja kultuuritaustaga inimesed ning tagasipöördujad. Samal ajal on vabaühendustel oluline roll kogukondliku sidususe ja ühiskondliku osaluse toetamisel, sealhulgas vabatahtliku tegevuse kaudu. Vabaühendused tegutsevad sageli oma kogukondades sillaloojatena, pakkudes ruumi osaluseks, koostööks ja kuuluvuse tekkeks. Seetõttu on oluline mõista, milline on nende organisatsioonide valmisolek, kogemus ja võimekus kaasata eri taustaga inimesi oma tegevustesse.

Kaardistusanalüüsi eesmärk on anda sisuline ja mitmetahuline ülevaade sellest, kuidas Eesti vabaühendused kaasavad oma tegevustesse uussisserändajaid, erineva keele- ja kultuuritaustaga inimesi ning tagasipöördujaid. Analüüsi fookuses on organisatsioonide senised kogemused, kaasamispädevused, takistused ja toetavad praktikad. Kaardistusanalüüs toetub kolmele andmekihile: dokumendianalüüsile, veebiküsitlusele ning kahe fookusgrupi aruteludele. Selline kombineeritud lähenemine võimaldab põimida omavahel kvantitatiivsed mustrid ja kvalitatiivsed tähendused, andes rikkaliku pildi tegelikest praktikast ja vajadustest.

Kaardistusanalüüsi käigus otsiti vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

- Milline on vabaühenduste senine kogemus eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste kaasamisel?
- Millised pädevused on organisatsioonidel sihtrühma kaasamiseks olemas ning milliseid nad vajaksid lisaks?
- Kuidas ja millistes rollides on sihtrühmad kaasatud vabaühenduste tegevusse?
- Millisel määral on vabaühenduste tegevuses esinenud diskrimineerimist või tõrjuvaid praktikaid?
- Millised on rahvusvahelised praktikad, mida võiks rakendada ka Eesti kontekstis – nii organisatsioonide kui ka riigi tasandil?
- Mis motiveerib organisatsioone sihtrühma kaasama ning millised on suurimad takistused selleks?

Raportis käsitleme uurimisküsimusi kuue analüütilise kategooria lõikes. Iga valdkonna kohta on eraldi peatükk (peatükid 2–7), kus teemad avatakse põhjalikult. Analüüsi keskmes on kuus uurimiskategooriat, mille kaudu käsitletakse:

1. vabaühenduste senist kogemust sihtrühma kaasamisel;
2. pädevused sihtrühma kaasamisel (olemasolevad ja arendamisvajadused);

3. kaasamispraktikaid;
4. diskrimineerimise või tõrjutuse ilminguid;
5. rahvusvahelisi häid näiteid;
6. motivatsiooni ja kaasamist takistavaid tegureid.

Kuigi igal kategoorial on oma selgelt määratletud fookus, haakuvad mitmed teemad omavahel – näiteks võivad sihtrühmade kaasamist takistavad tegurid tuleneda nii pädevuste puudusest, organisatsioonilistest piirangutest kui ka struktuursetest toetustingimustest.

Kaardistusanalüüsi tellis Sihtasutus Kodanikuühiskonna Sihtkapital (KÜSK), et saada ülevaade uussisserändajate, erineva keele- ja kultuuritaustaga inimeste ja tagasipöördujate kaasamisest vabaühenduste tegevusse. Analüüsi tulemused on sisendiks süsteemsemale tegevusele perioodil 2026 kuni 2029, mis võimaldavad vabaühendustel arendada oma pädevust selles valdkonnas.

Tegemist on ühe osaga suurest Kultuuriministeeriumi programmist, mille nimi on „Lõimumist edendavate kogukondlike tegevuste toetamine“. Programmi rahastab 70% ulatuses Euroopa Sotsiaalfond ning 30% ulatuses riiklik kaasfinantseering Kultuuriministeeriumi kaudu. Programm kestab kuni 2029. aasta maini.

KÜSKi tegevustega selles programmis saab tutvuda [KÜSKi kodulehel](#).

## Uuringus kasutatud mõisted

### Vabatahtlik tegevus

Lähtume [Vabaühenduste Liidu definitsioonist](#), mille kohaselt vabatahtlikul tegevusel on kolm peamist tunnust:

1. Tegevus toimub vabast tahtest, mitte kohustuslikult ega sunniviisiliselt
2. Tegija ei saa rahalist ega materiaalist tasu, kuigi võib saada palju kasu ning tänutäheks ka kingitusi
3. Tegutsetakse väljaspool oma kodu ja perekonda, kellegi teise või laiemalt ühiskonna hüvanguks

Vabatahtlik tegevus ei ole seega näiteks oma pereliikmete abistamine või õppekava täitmise raames tehtud praktika. Vabatahtlik tegevus võib olla omaalgatuslik, organisatsioonide korraldatud, ühekordne (näiteks konkreetse tegevuse, ürituse, projekti läbiviimisel) või regulaarne.

**Vabaühendus** on avalikes huvides mittetulundusühinguna tegutsev valdkonna- või huvipõhine kogukond, mille tegevus on valitsusest sõltumatu.

**Uussisserändaja** on vähem kui viis aastat Eestis seaduslikult elanud:

- välismaalane, kellele on antud Eesti tähtajaline elamisluba välismaalaste seaduses või välismaalase rahvusvahelise kaitse andmise seaduses sätestatud alustel;
- Euroopa Liidu kodanik, kes on omandanud Eestis tähtajalise elamisõiguse Euroopa Liidu kodaniku seaduses sätestatud alusel;
- Euroopa Liidu kodaniku perekonnaliige, kellele on antud Eestis tähtajaline elamisõigus Euroopa Liidu kodaniku seaduses sätestatud alusel.

**Eri keele- ja kultuuritaustaga inimene** on üle viie aasta Eestis seaduslikul alusel viibiv eesti keelest erineva emakeelega isik.

**Tagasipöörduja** on Eesti kodakondsust omav täiskasvanud isik, kes on Eestisse püsivalt naasnud viimase kaheksa kuu jooksul ja on oma elukoha registreerinud Eesti rahvastikuregistris.

Uuringus kasutame kompaktsuse huvides eelneva kolme mõiste üleselt sõna "sihtrühm" või "välismaalased".

# 1. Metoodika

Kaardistusanalüüs tugineb kombineeritud metoodikale, et saada mitmekülgne ja usaldusväärne ülevaade Eesti vabaühenduste kogemustest ja võimekusest kaasata uussisserändajaid, erineva keele- ja kultuuritaustaga inimesi ning tagasipöördujaid oma tegevustesse. Analüüsi aluseks on kolme tüüpi andmeallikad: dokumendianalüüs, ankeetküsitlus ja fookusgrupi intervjuud.

Kaardistusanalüüsi osalejateks olid Eestis tegutsevad vabaühendused – avalikes huvides mittetulundusühingud ja sihtasutused –, kelle tegevusvaldkond, kogukondlik haare või sihtrühmatöö võib olla seotud uussisserändajate, erineva keele- ja kultuuritaustaga inimeste või tagasipöördujate kaasamisega.

## 1.1. Dokumendianalüüs (sekundaarandmete analüüs)

Kaardistusanalüüsi esimene etapp oli dokumendianalüüs, mille eesmärk oli koondada ja struktureerida olemasolev teadus- ja rakendusuuringute põhine teadmine rändetaustaga inimeste kaasamise, vabatahtliku tegevuse ja vabaühenduste kaasamisvõimekuse kohta. Analüüs hõlmas nii rahvusvahelist teaduskirjandust kui ka Eesti kontekstis varasemalt läbi viidud uuringuid (nt Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsioon, Integratsiooni Sihtasutus, KÜSK jt).

Dokumendianalüüs toetas:

- analüüsivahendite (kontseptsioonid nagu värbamisvõimekus, kaasamisvõimekus, kohanemiskõver) rakendamist;
- olemasolevate kaasamispraktikate ja barjääride tuvastamist;
- fookusgruppide ja küsitluse suunamist ning tulemuste võrdlevat tõlgendamist.

Analüüs oli üles ehitatud kuue uurimiskategooria kaupa ning moodustas uurimuse raamiva teoreetilise ja empiirilise lähtekoha.

## 1.2. Ankeetküsitlus

Veebipõhine ankeetküsitlus toimus 2025. aasta veebruaris ja märtsis ning sellele vastas 98 vabaühenduse esindajat. Küsitlus oli eestikeelne. Ankeet sisaldas nii valikvastustega kui ka avatud küsimusi ning käsitles järgmisi teemasid:

- organisatsioonide üldised profiilid ja tegevusvaldkonnad;

- sihtrühmade kaasamise ulatus ja kogemused;
- kaasamist takistavad ja motiveerivad tegurid;
- institutsionaalse avatuse ja teadlikkuse tase;
- olemasolevad juhised, praktikad ja arutelud diskrimineerimise teemal.

Küsitlus oli anonüümne ning andmetöötlus toimus kirjeldava statistika ja sisuanalüüsi meetoditega. Tulemustest joonistusid välja mitmed korduvad trendid, mis võimaldasid neid kõrvutada fookusgruppide kvalitatiivse sisendiga ning kontekstualiseerida dokumendianalüüsi leidude põhjal.

Küsitluses osales kokku 98 vabaühendust, kes vastasid struktureeritud ankeetküsitlusele. Enim esindatud tegevusvaldkonnad olid piirkondliku ja kohaliku elu edendamine, vaba aja sisustamine, kultuuri- ja haridustegevused ning sotsiaalvaldkond (vt täpsemalt Lisa 1). Organisatsioonide tegevusulatus oli mitmekesine: kohalik (41 vastajat), üle-eestiline (26), rahvusvaheline (15), maakondlik (10) ja mitme maakonna ülene (5). **Valim ei pretendeeri esinduslikkusele, kuid annab mitmekesise läbilõike erineva profiiliga ühenduste kogemustest Eesti eri piirkondades.** Täpsem ülevaade küsitlusele vastanute profiilist on leitav aruande lõpust (vt Lisa 1. Küsitlusele vastanute profiil“).

### 1.3. Fookusgrupid

Korraldasime 2025. aasta märtsis ja aprillis kaks fookusgrupi intervjuud, milles osales 13 esindajat 12-st eri suuruse, profiili ja piirkondliku haardega Eesti vabaühendustest. Osalejad valisime eesmärgipäraselt, et kaasata erineva suuruse, sihtrühma ja regionaalse paiknemisega vabaühendusi, kellel on otsene kogemus rändetaustaga inimeste kaasamisel. Osalejate kontaktid saime küsitluse kaudu, kus vastajatel oli võimalus jätta oma kontaktandmed. Lisaks kasutasime lumepallivalimit. Fookusgrupi arutelu toetus eeltoodud kuuele uurimiskategooriale ja uurimisküsimustele, keskendudes vabaühenduste endi kogemustele ja õppetundidele. Arutelud salvestati ja transkribeeriti. Analüüsi teostasime temaatilise sisuanalüüsi põhimõtetel, kasutades eelnevalt määratletud uurimiskategooriaid, mis võimaldas tulemusi süstematiseerida ja siduda teiste andmekogumismeetoditega. Fookusgrupis kogutud andmete analüüsis toome välja korduvad mustrid vabaühenduste kogemuses ning individuaalsed kogemused ja mõttekäigud, mis peegeldavad sihtrühma kaasamisel olulisi tegureid.

## 2. Vabaühenduste senised kogemused sihtrühmade kaasamisel

Vabaühenduste kogemused eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste kaasamisel on eripalgelised, ulatudes süstemaatilise kaasamisest juhusliku või algusjärgus oleva huvini. Siin peatükis toome välja, millises ulatuses ja milliste sihtrühmadega vabaühendused senini kokku on puutunud ning kuidas nad oma varasemaid kogemusi mõtestavad.

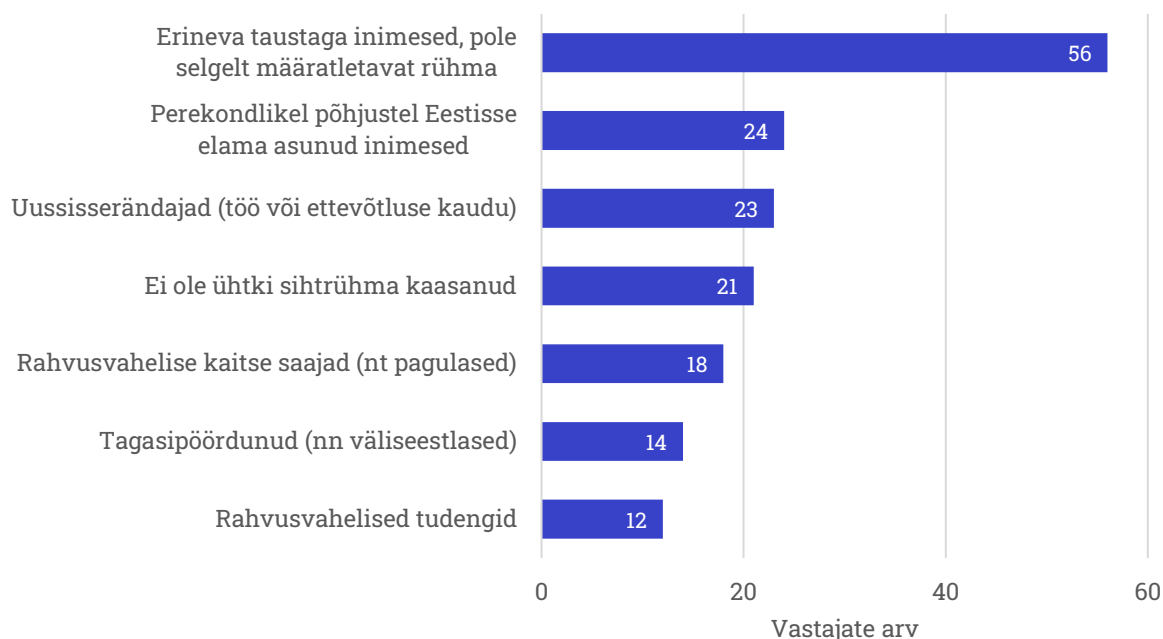
### 2.1. Varasemad uuringud vabaühenduste kaasamiskogemustest

Nii rahvusvahelised kui Eestis läbiviidud uuringud vabaühenduste välismaalaste kaasamise teemal keskenduvad vabatahtlikule tegevusele (sh nii vabatahtlik regulaarne töö kui ühekordsetel üritustel abiks olemine). Nii Eesti kui teistes riikides tehtud uuringud näitavad, et vabatahtlikus tegevuses osalemine toetab sisserändajate lõimumist, vaimset heaolu ja sotsiaalset sidusust (Voog jt, 2023; Greenspan et al., 2018; Sveen et al., 2023). Eestis läbi viidud uuringud on näidanud, et huvi osaleda vabatahtlikus tegevuses on kõrge, kuid realiseerunud osalus madalam – Voog jt (2023) järgi on 21% uussisserändajatest osalenud vabatahtlikus tegevuses, samas kui 52% sooviks seda tulevikus teha. Eriti kõrge osalussoov ilmneb kolmandate riikide kodanike seas, kuid uuringud näitavad, et huvi võib aja jooksul langeda, kui kontaktivõimalusi ei teki või takistused püsivad (Käger et al. 2019).

### 2.2. Kaasamisviisid Eesti vabaühenduste kogemuses

Küsitluses osalenud 98 vabaühendusest:

- 56 vastajat märkisid, et on kaasanud eri taustaga inimesi ilma selge sihtrühma määratluseta;
- 23 tõid eraldi välja uussisserändajad;
- 24 tõid esile perekondlikel põhjustel Eestisse asunud inimesed;
- 21 vastajat märkisid, et ei ole seni sihtrühma kaasanud (vt Joonis 1).



Joonis 1. Vastuste jaotus küsimusele „Millistest järgmistest rühmadest olete [oma vabaühenduses] seni inimesi kaasanud?“, n=98, NA=0. Allikas: uuringu käigus kogutud küsitlusandmed.<sup>1</sup>

Kaasamise vormidest tõusis selgelt esile vabatahtlikuna osalemine – 52 organisatsiooni olid kaasanud sihtrühma esindajaid vabatahtlikena, 9 organisatsiooni töötajatena ja 7 praktikantidena. 23 vastajat valisid variandi „Muu“ ning sihtrühma oli kaasatud üritustel ja projektitegevustes osalejatena, klientidena, koostööpartneritena, külaseltsi liikmena ja korteriühistu liikmena. Samuti mainiti, et vabaühendus on lubanud sihtrühmal oma ruume ja ressursse tasuta kasutada. Mainiti ka, et sihtrühma esindajaid on sattunud tegevustesse juhuvalimi kaudu ja et vabaühenduse klientuuri hulgas on olnud sihtrühma esindajaid (näiteks vabaühendus pakub tuge õpetajatele olenemata taustast). Samuti mainiti märksõnu „kogemustevahetus“, „vahetusnoor“, „loomeresidentuur“ ja „huvialade põhjal“.

Valdav osa vastajaid (n=67) hindas, et nende organisatsioonis saavad eri keele- ja kultuuritaustaga inimesed osaleda kas täielikult või osaliselt. Ainult üks vastaja märkis, et osalusvõimalus sihtrühmal puudub. Seega analüüsitulemused kinnitavad, et vabaühenduste seas on sihtrühma kaasamine juba teatud määral levinud ning organisatsioonid tajuvad end üldjoontes avatuna.

<sup>1</sup> Siin ja edaspidi tähistab „n“ küsitlusankeedi küsimus(t)ele vastajate arvu. „NA“ tähistab nende vastajate arvu, kes ei soovinud küsimus(t)ele vastata või jätsid vastuse(d) märkimata.

## 2.3. Fookusgruppide tähelepanekud sihtrühma kaasamise kohta

Fookusgruppidesse osalesid nii väiksed kohalikud algatused kui ka suuremad, piirkondlikult või üleriigiliselt tegutsevad organisatsioonid, kellel oli kogemusi erinevate rändetaustaga inimeste kaasamisega. Osalenud vabaühenduste senised kogemused sihtrühma kaasamisel olid mitmekesised. Fookusgrupis osalejad olid sihtrühma kaasanud vabatahtlikena nii ühekordselt kui regulaarselt, vabaühenduse töötajatena ja praktikantidena. Samuti olid sihtrühma esindajad osalenud vabaühenduste korraldatud üritustel. Täpsematest tegevustest ja kaasamispraktikatest saab lugeda ptk 4. Kaasamispraktikad.

Fookusgrupis osalenute hulgas oli mitu vabaühendust, kelle peamiseks või üheks tegevuseks on loimumine, seega olid teise keele- ja kultuuritaustaga, uussisserändajad ja tagasipöördujad olnud otseselt vabaühenduste pakutud teenuste klientideks ja üritustel osalejateks. Samas oli ka paar osalejat, kes olid seni sihtrühma kaasanud oma tegevustesse minimaalselt ja olid huvitatud tulevikus rohkem kaasamisest.

Kaasatute seas mainiti kõige sagedamini Ukraina sõjapõgenikke, aga samuti romasid, valgevenelasi, lätlasi, viipekeelelastega inimesi ning väliskomandeeringus viibivaid peresid. Mitmed vabaühendused tõid esile, et organisatsioon ei pruugi alati olla teadlik, millise taustaga inimene on – kas näiteks õpi-, töö- või pererände, sõja või muu asjaolu tõttu saabunud. Samuti ei peetud inimese tausta oluliseks, sest see info ei ole vabaühenduse jaoks oluline ning kohalike ja välismaalaste kaasamisel ei ole vabaühenduste arvates erisusi. Samas võib erineva taustaga inimeste kaasamisel vaja olla erinevat lähenemist (näiteks sõjapõgeniku kaasamiseks võib olla vaja teistsugust suhtlust või tuge, kui töörandega tulnud, sest neil on erinev keeleoskus, kontaktid, võimalused jne). Ukraina sõjapõgenike juures tõdeti ka fakti, et enamik Ukraina sõjapõgenikke Eestis on naised, kes osalevad tööturul ning kellel on pere, seega on nende vaba aeg ja ressurss vabaühenduses osalemiseks piiratud.

### Kaasumisvalmidus ja kohanemiskõvera mõju

Vabaühenduste fookusgrupis mainiti, et uussisserändajate **kaasamisel mängib rolli kaasamise, näiteks vabaühenduse tegevuses osalemise kutse, ajastus**. Vabaühendused täheldasid, et sõjapõgenikud ei pruugi olla valmis Eestisse saabumise esimeste kuude jooksul kogukondlikes tegevustes osalema, sest nende prioriteediks on alguses igapäevaelu sisseseadmine, näiteks elamisluba, elukoht, töö, laste haridus jne. Kogukondlikes tegevustes osalemise valmidus järgneb esmasele kohanemisele. Vabaühendused on märganud, et aja jooksul on muutunud ka üldine hoiak: kui 2022. aastal kavatsesid paljud ukrainlased tagasi

pöörduda, siis 2024. aastaks on üha rohkem neid, kes on otsustanud Eestisse jääda ja soovivad aktiivsemalt osaleda kogukondlikes tegevustes. Vabaühenduste tähelepanekud peegeldavad rände kontekstis kohanemise kirjeldamiseks kasutatud nn kohanemiskõverat. Kohanemiskõvera kontseptsiooni kohaselt rändaja emotsioonid muutuvad kohanemisprotsessis: esimest kahte kuud iseloomustavad avastamisrõõm, järgmisi ärrituvus, edasi tuleb kohandumine ja toimetulek (Black ja Mendenhall, 1991).

## Sihtrühma motivatsioon kaasatud olla

Osalejad rõhutasid, et olenema rahvusest või keelest on **üheks peamiseks kaasamise teguriks inimese isiklik motivatsioon ja varasemad harjumused kogukonnaüritustel ja vabatahtlikus tegevuses osalemisel**. Paljude kultuuride kontekstis ei ole vabakond ja vabatahtlik tegevus iseenesestmõistetavad kontseptsioonid, seega ei pruugi kõigil olla teadmisi või huvi vabaühenduste tegevuse vastu. Tõdeti, et kui inimesel puudub varasem harjumus tasuta või vabatahtlikult panustada ning ta ei näe sellest endale kasu, on motiveerimine ja kaasamine keeruline.

„Olenemata rahvusest ja olenemata keelest, on kergem kaasata neid, kes lasevad ennast kaasata ja tahavad seda kaasamist. Inimesed, kes ei ole noorest saati harjunud tegema midagi tasuta, midagi vabatahtlikult, või tal pole sellist tahtmist, siis neid kaasata on muidugi võimatu. Siis peab olema mingi kasu mängus – mis ma selle eest saan?” - vabaühenduse esindaja

Positiivse näitena toodi välja roma kogukonna traditsiooniline perekondlik kokkukuuluvud ning harjumus kogukondlikes tegevustes osaleda, mis on heaks taustaks vabatahtlikus töös laiemalt oma piirkonnas osaleda. Samuti toodi välja, et eakatel inimestel on tavaliselt piisavalt aega ja motivatsiooni panustada. See, kas sihtrühm soovib vabaühenduse tegevustest osa võtta sõltub sageli individuaalsetest hoiakutest, kultuurilisest taustast ja sotsiaalsetest oskustest.

## Individuaalne lähenemine ja toetamine

Korduvalt toodi esile ka seda, et **rändetaustaga inimeste kaasamine vajab reeglina individuaalset lähenemist**. Inimesed ja pered on väga erineva keelelise, kultuurilise ja emotsionaalse taustaga ning vabaühendused peavad olema valmis reageerima vägagi erinevatele vajadustele. Samuti meenutati kogemusi, kus rändetaustaga inimesed tundsid end tõrjutult ja vajasid tuge keelebarjääri ja gruppi sulandumisega. See omakorda tähendab aega tähelepanuks, kohandamisvõimekust, keeleoskust ja tõlkimist (nt projektijuht peab selgitama ülesandeid mitmes keeles). Samuti võib välismaalase värbamine tähendada

vabaühenduse jaoks emotsionaalset tööd, kus tuleb tegeleda töötajate või vabatahtlike vaheliste konfliktide lahendajana. Seega leidsid osalejad, et mõistlikum on kaasata korraga väike arv inimesi, kellega tegeletakse järjepidevalt ja põhjalikult. Mitmes fookusgrupis osalenud vabaühendusel oli kogemus, **kus rändetaustaga vabatahtlikud või töötajad toetasid üksteist** ning juba kogenumad töötajad või vabatahtlikud aitasid uutel rändetaustaga vabatahtlikel või töötajatel sisse elada, eesti keelt harjutada jne.

### Hea praktika

Mitmes vabaühenduses olid olemasolevad välismaalastest vabatahtlikud või töötajad aidanud uutel vabatahtlikel sisse elada. Näiteks samast riigist või sama keeletaustaga inimene, kes juba natuke oskab eesti keelt, toetab uut vabatahtlikku või töötajat. Omavaheline toetus läheb sageli tööülesannetest kaugemale ja aidatakse ka üldiselt Eestis kohanemisel oma kogemusi jagades

### Kokkuvõte

Eelnevast saab järeldada, et vabaühenduste senine kaasamistegevus on sageli olnud **reaktiivne, kontaktipõhine ning vähese süsteemsusega**. Paljud organisatsioonid ei ole teadlikult oma kaasamistegevusi läbi mõelnud ja planeerinud. Näiteks ei räägita sellest koosolekutel, info levitamise kanalid pole teadlikult valitud, kaasamise sihtrühmad, kanalid ja praktikad ei ole organisatsioonis kokku lepitud ning teemat ei arutata regulaarselt. Lühidalt öeldes toimub kaasamine, sealjuures eriti välismaalaste kaasamine, sageli juhuse, isiklike kontaktide või suulise soovitusel kaudu.

Küsitlus näitab, et **organisatsioonid hindavad end üldiselt avatuks**, kuid ei ole mitmekesise sihtrühma kaasamisele eraldi tähelepanu pööranud. **Vabatahtlik roll on levinum kui palgalise töötaja või praktikandi roll.**

Seetõttu ei pruugi probleemid, mida tajutakse kui sisserändajatega seotud, olla seotud mitte kultuurilise tausta, vaid hoopis **üldise kaasamisvõimekuse ja organisatsioonipraktikate piirangutega**. Tulemused viitavad selgelt vajadusele arendada **teadlikumat, süsteemsemat ja kaasavat lähenemist**, mis toetaks nii rändetaustaga inimeste osalust kui ka organisatsioonide arengut tervikuna.

### 3. Pädevused sihtrühma kaasamisel

Selles peatükis käsitleme vabaühenduste teadmisi, oskusi ja valmisolekut sihtrühma – uussisserändajate, eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste ning tagasipöördujate – kaasamisel. Pädevuse all mõistame organisatsioonisiseseid teadmisi, väärtusi ja juhtimispraktikaid välismaalaste kaasamisel.

#### 3.1. Kaasamisvõimekus ja organisatsioonilised ressursid

Teaduskirjanduses on kaasamisvõimekuse all kirjeldatud pädevusi mis seostuvad värbamisega (ingl. K. *recruitability*) ja pädevusi, mis seostuvad sisulisema kaasamisega (ingl. K. *engageability*). Värbamise võimekus viitab organisatsiooni võimekusele vabatahtlike värvata ja hoida. Haski-Leventhal (2010) kohaselt koosneb vabaühenduse värbamisvõimekus kolmest osast:

- organisatsiooni juurdepääsetavus (ehk kui teadlikud on inimesed vabatahtliku töö võimalusest ja kui lihtne on organisatsiooniga füüsiliselt või tehniliselt ühendust saada)
- organisatsiooni rahalised ja inimressurss vabatahtlikega tegelemiseks
- organisatsiooni võrgustikud ja koostöö teiste sarnaste asutuste, eraettevõtete või valitsusasutustega, kelle abil eelnevaid osasid edendada.

Sisulisema kaasamise võimekus ehk *engageability* viitab teadmistele ja oskustele vabatahtlikke hoida, motiveerida ja juhtida nii, et nende panus on maksimeeritud ja jätkusuutlik, ehk see on sisulisem kui värbamine (Arnon et al. 2022). Sisulisema kaasamise pädevuste alla käivad:

- organisatsiooni väärtused ja ideoloogiad (näiteks, millised väärtused on vabatahtlike värbamise taga ja kuidas need kujundavad suhtumist vabatahtlikesse)
- organisatsiooni juhtimise ning teiste asutustega koostöö tegemise praktikad (näiteks personalijuhtimine, paindlikud vabatahtliku töö tegemise viisid ja koostöö riigiasutuste, ettevõtete, vm osapooltega)
- füüsilised tegurid, nagu sobilikud ruumid ja töövahendid.

Acker (2006) on kirjeldanud värbamisprotsessi kui peamist viisi, kuidas organisatsioonid loovad ja säilitavad süsteemseid ebavõrdsusi, sest värbamisprotsessi käigus kas kaasatakse või tõrjutakse inimesi. Sveen et al. (2024) leidsid Norra vabaühenduste kogemusi uurides, et **sisserändajate värbamist vabatahtlikeks mõjutavad organisatsiooni struktuur ja individuaalsed organisatsiooni eripärad**. Suured organisatsioonid on rohkem professionaliseerunud, nad juhivad rahastusest ja raamistikest ning ülesanded, mille

täitmiseks vabatahtlike võetakse, nõuavad kõrgemaid kvalifikatsioone (näiteks haavatavate sihtrühmadele teenuste pakkumine). Suurte organisatsioonides värbamisega tegelevatel töötajatel on piiratud aeg ja ressurss individuaalsete vabatahtliku kandidaatidega suhtlemiseks. See võib kaasamise keerulisemaks teha. Väiksematel organisatsioonidel on seevastu rohkem paindlikkust ja vähem professionaliseerunud tööülesanded, mis teeb kaasamise lihtsamaks. Väiksemad organisatsioonid kasutavad värbamiseks oma isiklikke suhtlusvõrgustikke, pöördudes seejuures uute vabatahtlike leidmiseks ise otse inimeste poole. Seega mõjutab värbav töötaja/vabatahtlik otseselt seda, milliseid inimesi vabatahtlikena järgmiseks värvatakse. Samuti saavad nad nii värbamise protsessi kui vabatahtliku töö sisu ja ülesanded kandidaadile sobivaks kohandada.

Üheks peamiseks viisiks välismaalaste kaasamisel on **otsekontakt, ehk isiklik kutse organisatsiooni tegevustes osalema**. Norra vabaühenduste kogemusi uurides leidsid Sveen et al. (2024), et vabaühendused pidasid kõige paremaks viisiks sisserändajaid vabatahtlikeks värbamisel silmast-silma suhtlust ja konkreetse ülesannete täitmise palumist. Silmast-silma suhtlus aitab leevendada keelebarjääri ja võimaldab tööga seonduvat paremini selgitada. Rändetaustaga vabaühenduse töötajad leidsid, et sõltuvalt kultuuritaustast võivad sisserändajad kirjade asemel eelistada silmast-silma personaalset otsest suhtlust ja võtavad seda kui märki austusest.

Greenspan et al. (2018) kui Sveen et al (2024) uuringutes osalejad olid inimesed peamiselt vabatahtlikuks saanud läbi otsese kontakti ja kutse. Lisaks leidis Greenspan et al. (2018), leidsid Saksamaal tehtud kohalike ja sisserändajate vabatahtlikku aktiivsust võrdlevas uuringus, et sotsiaal-demograafilised tunnused, nagu vanus, sugu, rahvus, ei olnud seotud sisserändajate vabatahtlikuks hakkamise kalduvusega, samas kui kontekstitasandi tegurid – eriti sotsiaalsed võrgustikud ja kuulumine organisatsioonidesse – olid selle tulemusega seotud. Seega võib **vabatahtlikuna tegutsemine sõltuda inimese suhtlusringkonnast – sellest, kas tal on tuttavaid, kes teda vabaühendusse kaasaks**. Mitmed allikad toovad välja, et **välismaalaste kaasamist toetab see, kui organisatsioonis on juba tööil või vabatahtlikuna rändetaustaga inimesed, sest nende kaudu leitakse uued rändetaustaga vabatahtlikud**.

### 3.2. Juhiste, teadlikkuse ja hoiakute kaardistus

Kirjandus näitab, et uussisserändajate, teise keele- ja kultuuritaustaga inimeste ja tagasipöördujate kaasamiseks peaks organisatsiooni väärtused soosima mitmekesisist sihtrühma ja organisatsioonil peaks olema teadmised ja oskused värbamiseks ja vabatahtlike sisuliseks kaasamiseks ja hoidmiseks. Selleks, et kaardistada Eesti vabaühenduste sihtrühma suhtumist ja pädevusi, küsisime küsitluses kaasamisjuhiste ja heade tavade

olemasolu kohta. Küsitluse tulemused näitavad, et mitmetes organisatsioonides ei ole sihtrühma kaasamine teadlikult kujundatud ega läbi mõeldud – 46 vastajat märkis, et nende vabaühendusel puuduvad juhised või head tavad mitmekesise sihtrühma kaasamiseks, ning 16 vastajat ei osanud selle kohta seisukohta võtta. Juhiste olemasolu kinnitas vaid 14 organisatsiooni. See viitab, et vabaühenduste pädevuses võivad olla lüngad ning sihtrühma kaasamiseks vajalikud tööriistad ja struktuurid puuduvad.

Ka eelarvamuste ja diskrimineerimise teemade käsitlemine ei ole organisatsioonides ühtlaselt juurdunud – **pooled vastanutest (37) teatasid, et nende organisatsioonis pole neid teemasid arutatud, samas kui teine pool kinnitas vastupidist kogemust.** Selline vastuste tasakaal viitab olulisele erinevusele organisatsioonide teadlikkuses ja valmisolekus nende keeruliste, ent oluliste küsimustega süsteemselt tegeleda.

### 3.3. Pädevused sihtrühmani jõudmisel ja toetamisel

#### Värbamispraktikad ja sihtrühmani jõudmine

Teise keele- ja kultuuritaustaga inimesed olid vabaühenduste tegevusteni, sh üritustel osalemiseni, vabatahtliku tegevuseni jms jõudnud erinevat kanaleid pidi. Fookusgruppides toodi esile järgmised kanalid:

- riiklikud ja kohalikud asutused: sh kohalikud omavalitsused, IOM, Punane Rist ja haridusasutused (nt kutseharidusasutused praktikabaasina);
- sotsiaalmeedia, eeskätt Facebook ja vabatahtlike grupid;
- vabaühenduste vahelised kontaktid ja võrgustikud, suust-suhu leviv info;
- silmast-silma kontaktid: vahetu kontakt vabaühenduse üritusel, tutvusringkonnas vms

Sihtrühma vabatahtlikku tegevusse kaasamine toimus eelkõige silmast-silma kutsel ja riiklike või kohalike asutuste kaudu. Seega on vabaühendustel olemas sihtrühma värbamise pädevused: kasutatakse erinevaid kanaleid, sealhulgas neid, mis on ka teaduskirjanduses välja toodud kui kõige tõhusamad. Samas tõdesid mitmed vabaühendused, eelkõige need, kelle tegevusvaldkonnaks ei ole lõimumine, et nad ei ole sihilikult uussisserändajate, teise keele- ja kultuuritaustaga inimeste või tagasipöördujate värbamisele mõelnud ega seda teinud.

„Ma arvan, et me igasugustes erinevates valdkondades tegutsedes, me lihtsalt ei mõtle nagu laiemalt. /.../ Võib-olla võiks lihtsalt kasvõi seda [sihtrühma kaasamist] meelde tuletada. Igasugune see teadvustamine ikkagi on oluline.” – vabaühenduse esindaja

Nii vabatahtliku tegevuse kui tööle või praktikale asumise juurde kuulub tavaliselt värbamine, kus vabaühendus tutvub inimesega, räägitakse läbi ülesanded, lepitakse kokku tegevuste aeg ja maht. Mitu organisatsiooni tõdes, et vabatahtliku tegevuse puhul välismaalaste värbamine ei erine põhimõtteliselt eestlaste kaasamisest, sest mõlemal juhul tuleb pakkuda paindlikke võimalusi osalemiseks ja vabatahtlikku juhendada.

Mõnes organisatsioonis täitis vabatahtlike (nii kohalike kui välismaalaste) kaasamisel kesket rolli spetsiaalne töötaja (nt vabatahtlike koordinaator), kelle ülesandeks oli vabatahtlike leidmine, nende oskuste ja vajaduste kaardistamine ning sihipärane toetamine. Selline rollijaotus aitas oluliselt tõsta kaasamisprotsessi teadlikkust ja individuaalset lähenemist, mis aitab leida vabatahtliku soovide, iseloomu ja vajadustele vastavad tegevused.

### Hea praktika

Vabaühenduses võib värbamise ja kaasamise vastutuse kindlaks määratud ühele töötajale, kelle ülesandeks on potentsiaalsete vabatahtlikega suhtlemine, nende oskuste ja vajaduste mõistmine ja vastavalt vajadustele individuaalne toetamine. See aitab tagada pühendunud ja süsteemse lähenemise värbamisele ja vabatahtliku toetamisele.

## Sihtrühma toetamine tegevustes osalemisel

Lisaks sihtrühmaga kontakti loomisele ja värbamisele on oluline sisulisem kaasamine, hoidmine ja motiveerimine.

Sisulisema kaasamise pädevuste alla kuuluvad vabaühenduse väärtused – miks vabatahtlikke värvatakse, millisena neid nähakse ja kuidas väärtused kujundavad suhtumist vabatahtlikesse. Väärtuste osas kerkis fookusgruppides esile väga erinev suhtumine üldiselt vabatahtliku tööga seotud kulude hüvitamisse. Mõned organisatsioonid eeldasid täielikku altruismi ja vastutasuks vabatahtlikule mitte midagi, teised aga pidasid elementaarseks transpordi ja lõunasöökide kompenseerimist. Valmidus vabatahtlikus tegevuses osalejatele kulusid hüvitada võib mõjutada sihtrühma kaasatuna hoidmist. Esiteks, sihtrühma esindajad

võivad olla niigi keerulises majanduslikus seisus (nt sõjapõgenik, kes ei ole tööd leidnud) ja ei saa rahalise panuse eelduse korral regulaarselt ja jätkusuutlikult vabatahtlikus tegevuses või üritustel osaleda. Teiseks võib selline suhtumine viidata, et vabaühendus ei väärtusta vabatahtlikku tegevust ja ei näe, et seda peaks toetama ja julgustama. Üldiselt siiski nõustuti, et motivatsiooni toetamiseks on kulude hüvitamine sageli vältimatu, eriti regulaarse vabatahtliku tegevuse puhul. Väärtuseid, motivatsiooni ja suhtumist uuringu sihtrühma käsitleme täpsemalt ptk 7 Motivatsioon ja probleemid.

Sisulise kaasamise juurde kuuluvad ka personalijuhtimise pädevused, sh vabatahtlike sisseelamine ja toetamine ning samuti vabatahtliku tegevuse füüsiline keskkond. Peamiseks toetavaks tegevuseks oli fookusgrupis osalejate kogemusel keelebarjääriga toimetulek. Vabaühendustel oli kogemuste vahetuse ja katse-eksitus meetodil kogunenud erinevaid häid praktikaid. Nagu mainitud, siis leitakse ja kohandatakse välismaalasest vabatahtlikule või osalejale sellised **ülesanded, mis ei nõua kõrget keeleoskust**. Samuti mainiti vabatahtliku tegevuse või **töö ajakava kohandatakse nii, et see arvestaks inimese keeleõppetegevustes osalemist**. Mõned lõimumisele suunatud vabaühendused olid loonud **keelementorite süsteeme**, kus vabatahtlikud keelementorid suhtlevad välismaalasega ja aitavad eesti keelt harjutada. Keelementorite ja keeleõppijate kohtumised võivad toimuda vabaühenduse tegevuste välisel ajal või ka tegevuste ajal.

Keelebarjääri ületamiseks on vabaühendused füüsilistes tegevuspaikades kasutanud **piktogrammidega silte** (nt seinal on laagri korralduseks tegevused piktogrammi ja kellaaegadega märgitud), samuti pilte, lihtsamaid tuttavaid sõnu, kehakeelt, aga ka tõlgi abi.

### Hea praktika

Vabatahtliku tegevuse, töötamise või praktika ajakava võiks koostada nii, et inimesel oleks võimalik enda valitud keeleõppetegevustes osaleda (nt keeleõppekursused, eratunnid, keelekohvikud).

### Hea praktika

Keelebarjääri korral võib kasutada visuaalseid kommunikatsiooniviise, näiteks

piktogrammidega silte või pilte (nt seinal on laagri korralduseks tegevused piktogrammi ja kellaaegadega märgitud).

## Kokkuvõte

- Tulemused osutavad, et senine kaasamistegevus põhineb peamiselt olemasoleval suhtlusvõrgustikul ja isiklikul initsiatiivil, mitte organisatsiooni strateegilisel võimekusel. Vabaühendused kaasavad sihtrühma intuitiivselt ja juhuslikult, mitte läbimõeldud ja planeeritud.
- Vabaühenduste tugevuseks on silmast-silma ja tutvuste kaudu värbamine, vabaühenduste omavaheline koostöö ja võrgustikud sihtrühma värbamisel ja toetamisel ning individuaalne lähenemine, mis on ka teaduskirjanduses välja toodud kui head viisid sisserändajate kaasamiseks.
- Vähem tugevad on vabaühendused värbamise ja kaasamise teadlikus mõtestamises ja süsteemses lähenemises. Küsitlus ja fookusgrupid näitavad, et paljudes organisatsioonides puuduvad süsteemsed juhised ning teadlikud kaasamisraamistikud. Samuti ei ole vabaühendused sihtrühmast teadlikud ning sihtrühma kaasamisele ei ole tähelepanu pööratud.
- Vabaühenduste seas on pikaajalise sihtrühma kaasamise kogemustega inimesi, kellel on mitmeid häid praktikaid sihtrühma toetamisel keeleõppega ja keelebarjääriga toimetulekul.
- Vabaühenduste seas on kohati vabatahtlikele tegevustega seotud kulude hüvitamise ning vabatahtliku tegevuse väärtustamise ja tunnustamise põhimõtted läbimõtlemata, mis viitab vabatahtliku tegevuse väärtustamise ja tunnustamise pädevuse puudusele.

## 4. Kaasamispraktikad

Selles uurimiskategoorias vaatame, milliseid kogukondlikke tegevusi vabaühendused sihtrühmale pakuvad ja milliste praktikate kaudu toimub kaasamine. Vaatluse all on nii tegevuste iseloom kui ka osalemise tingimused ning tegurid, mis võivad soodustada või takistada erineva taustaga inimeste osalust. Eristatakse seejuures teadlikult kujundatud ja juhuslikult kujunenud praktikaid.

### 4.1. Tegurid, mis kujundavad kaasamist: võimalused ja piirangud

Varasemates uuringutes on välja toodud, et vabaühenduste kaasamisvõimekus sõltub mitmest tegurist: organisatsiooni juurdepääsetavusest, sisemistest ressurssidest ning koostöövõrgustikest (Haski-Leventhal et al., 2015). Nõrkused mõnes neist valdkondadest võivad takistada erineva taustaga inimeste jõudmist organisatsioonide tegevustesse.

Organisatsiooni juurdepääsetavuse all mõistame seda, kui lihtsalt on võimalik selle kohta infot leida, kontakti saada, füüsiliselt asutus üles leida ja sellele ligi pääseda ning mis tingimustel on võimalik organisatsioonide tegevustes osaleda. Bonnesen (2019) on toonud esile mitmeid praktikaid, mis võivad juurdepääsetavust halvendada ja potentsiaalseid osalejaid kõrvale jätta:

- info levitamine ainult kitsastes suhtluskanalites, mis ei jõua mitmekesise sihtrühmani;
- liikmes- või osalustasud, mis võivad olla takistuseks vähese sissetulekuga inimestele;
- hiline või puudulik kulude hüvitamine vabatahtliku tööga seotud tegevustes (nt transport, toit).

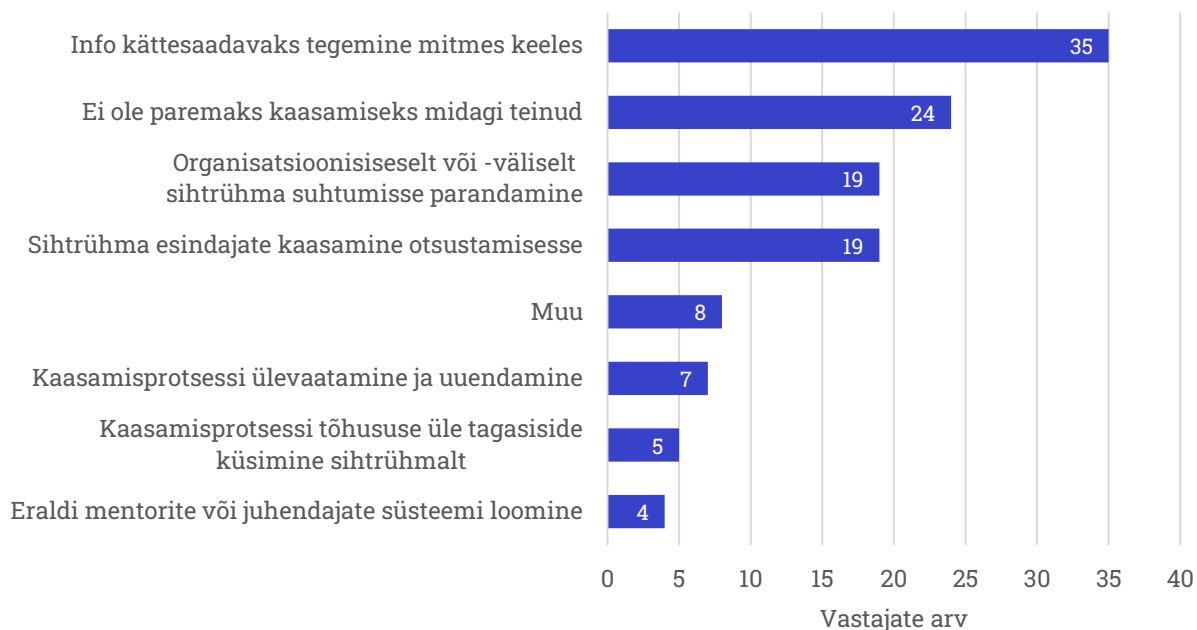
Kaasamist võivad piirata ka kultuurilised erinevused ja keelebarjäär, millele organisatsioonid alati ei oska reageerida. Tõrjuvad praktikad ei pruugi alati olla tahtlikud, vaid võivad tuleneda harjumuspärastest tegevusviisidest või teadmatustest.

Rahvusvahelistes uuringutes (Greenspan et al., 2018; Sveen et al., 2024) on korduvalt rõhutatud, et kõige tulemuslikumaks värbamisviisiks peetakse vahetut otsekontakti, mille kaudu tekib usalduslik suhe ja selgub inimese valmisolek ning huvid. Rändetaustaga vabaühenduse töötajad Sveen et al. (2024) uuringus leidsid, et sõltuvalt kultuuritaustast võivad sisserändajad kirjade asemel eelistada silmast-silma personaalset otsest suhtlust ja võtavad seda kui märki austusest.

Koostöövõrgustike all mõtleme toetavaid kontakte teiste vabaühendustega, katuseorganisatsioonide ja kolmandata osapooltega nagu riigiasutused, omavalitsused, eraettevõtted ja haridusasutused (Arnon et al. 2022).

## 4.2. Vabaühenduste tegevused sihtrühma kaasamise tõhustamiseks

Kaardistusanalüüsi käigus läbiviidud küsitluses märkis veidi alla kolmandiku vastajatest (35 vabaühendust), et nad on sihtrühma paremaks kaasamiseks teinud info kättesaadavaks mitmes keeles (vt Joonis 2). Märkimiste arvult järgnesid sihtrühma esindajate kaasamine otsustamisesse ning organisatsioonisiselt või -väliselt sihtrühma suhtumisse parandamine (mõlemat tegevust märkis 19 vabaühendust). Samas leidis ka neid, kes ei ole paremaks kaasamiseks midagi teinud (24 vabaühendust).



Joonis 2. Vastuste jaotus küsimusele „Palun märkige, mida olete teinud eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste paremaks kaasamiseks.“, n=98, NA=20. Allikas: uuringu käigus kogutud küsitlusandmed.

64 vabaühendust ehk valdav enamus nendest, kes on kaasanud sihtrühma oma organisatsiooni töösse ja tegevustesse, märkis küsitluses, et kaasamine on võimaldanud sihtrühmale kokkupuudet (kohaliku) kogukonnaga. Vaid 3 vabaühendust indikeeris, et kaasamine pole loonud võimalust kokkupuuteks. Selline tulemus viitab, et vabaühenduste töös ja tegevustes osalemine võib olla tõhus vahend kogukondliku sidususe suurendamiseks ning lõimumise toetamiseks.

## 4.3. Sihtrühma kaasamise praktikad vabaühenduste igapäevatoos

Fookusgrupi intervjuude analüüs näitab, et vabaühenduste sihtrühma kaasamise praktikaid iseloomustab väga erinev teadlikkuse ja süsteemsuse tase. Laias laastus saab eristada kahte tüüpi lähenemisi:

1. sihipärane kaasamine, kus organisatsiooni tegevused on otseselt lõimumisele ja uussisserändajatele, teise keele-või kultuuritaustaga inimestele või tagasipöördujatele suunatud
2. juhuslik kaasamine, kus sihtrühma liikmed satuvad vabaühendusse tutvuste kaudu ilma teadlikult kujundatud värbamissüsteemita.

Fookusgruppide põhjal on sihtrühma kaasamine toimunud mitmetes erinevates rollides ja tegevusvaldkondades. Enim toodi esile osalemist vabatahtlikuna, kuid mitmes vabaühenduses olid sihtrühma liikmed tegevad ka palgaliste töötajate ja praktikantidena. Osalemine toimus nii igapäevastes korraldustes kui ka kogukondlikes projektides. Vabaühendused olid kaasanud sihtrühma peamiselt **sellistes tegevustes, mis ei nõua eesti keele oskust**, näiteks:

- Vabaühenduse üritustel korralduslike ülesannetega aitamine, nt festivalil platsi hooldus
- Vabaühenduste üritustel lastele mängude ja tegevuste korraldamine;
- Toidu valmistamine ja serveerimine lastelaagris;
- Abipakkide jaoks annetuste kogumine, pakkide koostamine, pakkimine, jagamine (humanitaar- ja kriisiabi organisatsioonis);
- Varjevõrkude punumine;
- Tugiisik enda emakeelega uussisserändajale;
- Jmt

"Kõik see, mis ei eelda väga palju keeleoskust, lihtsalt pealehakkamist." –  
vabaühenduse esindaja

Samuti oli kaasamispraktikaks **vabaühenduse ruumide ja materjalide jagamine** tegusate välismaalastega kogukonnas ning **abi välismaalase enda initsiatiivil kogukondliku ürituse korraldamisel** (nt välismaalase enda kodukultuuris tuntud püha tähistamine).

Eriti heaks praktikaks pidasid vabaühendused kaasata välismaalasi ülesannetel, kus ei ole vaja spetsiifilist keeleoskust, aga samas on võimalus harjutada baastasemel keeleoskusi. **Suhtlemist võimaldavad ülesanded on vabatahtlikule motiveerivad, sest siis saab eesti keelt harjutada – vabatahtlik saab tegevusest ise ka kasu.** Samuti olid mitmed vabaühendused pannud samale ülesandele korraga eestlase ja välismaalase, mis aitab samuti sisseelamisele ja keele harjutamisele kaasa.

### Hea praktika

Välismaalasest vabatahtliku või töötaja kõrvale võib toeks samas rollis olla eestlasest vabatahtlik või töötaja. Tandemis tegutsemine tagab, et keeleoskust nõudvad tööülesanded saavad kvaliteetselt tehtud ja et välismaalane saab siiski osaleda ning eesti keelt harjutada.

Kaasamise eelduseks oli sageli **konkreetne ja arusaadav ülesanne**, mis ei nõudnud keerulist keeleoskust, kuid võimaldas samal ajal eesti keelt praktiseerida ning kogukonnaga suhestuda.

Lisaks olid sihtrühma esindajad teinud vabaühenduses **enda erialast professionaalset tööd nii palgalise töötaja, juhatuse liikme kui vabatahtlikuna**. Samuti olid välismaalased panustanud **tõlkimisteenuse** pakkujana.

### Kokkuvõte

- Sihtrühma kaasatakse peamiselt vabatahtlike, praktikantide ja töötajate rollis, kuid lisaks on mitmeid vähem ja rohkem sisulisi kaasamispraktikaid nagu vabaühenduse juhatuse liikmeks võtmine või vabaühenduse ruumide jagamine.
- Kaasamise sisu varieerub praktilistest tegevustest toetavate tegevusteni.
- Peamiseks värbamismeetodiks on silmast silma kontakt, tutvusringkonna ja võrgustike kasutamine.
- Sotsiaalmeedia kaudu värbamist ja info suunamist sihtrühmadele piirab hirm negatiivse avaliku reaktsiooni ees ja negatiivsed solvavad kommentaarid.

## 5. Diskrimineerimise kaardistamine

Selles peatükis vaatame, kuivõrd on vabaühendused teadlikud sihtrühma liikmete võimalikest ebavõrdsuse ja tõrjutuse kogemustest ning milliseid juhtumeid, hoiakuid või probleeme nad on märganud. Fookuses on nii organisatsioonide sisekultuur kui ka sihtrühma kogemused laiemas kogukondlikus kontekstis.

### 5.1. Tõrjuva või diskrimineeriva käitumise käsitlus teaduskirjanduses

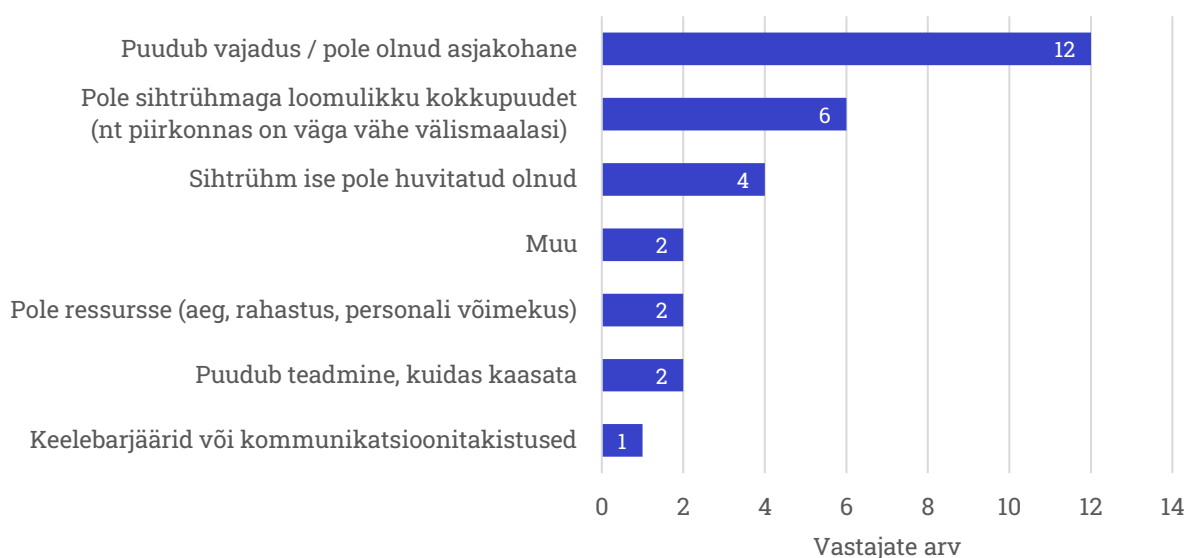
Vabaühenduste värbamispraktikaid sisserändajate sihtrühmas on rahvusvahelises teaduskirjanduses ja Eestis seni vähe uuritud. Vabaühenduste uuringud sisserände teemal on keskendunud pigem spetsiaalselt sisserändajate toetamisele ja lõimumisele pühendunud organisatsioonidele, kusjuures on mõned autorid väljendanud kriitikat, et sellised organisatsioonid võivad teatud juhtudel – eriti siis kui migrantide, pagulaste ja asüülitaotlejate endi kaasatus sellistes organisatsioonides on madal – taastoota narratiivi, kus sisserändaja on "võõras", kes vajab erilisi teenuseid (Szczepanikova, 2009; Vandevoordt, 2019).

Acker (2006) on kirjeldanud värbamisprotsesse kui peamist viisi, kuidas organisatsioonid loovad ja säilitavad süsteemseid ebavõrdsusi. Bonnesen (2019) on rändetaustaga vabatahtlikke värvanud organisatsioone uurides kirjeldanud erinevat tüüpi **tõrjuvaid värbamispraktikaid**. Värbamisviisid võivad kujuneda tõrjuvaks nii teadlikult kui alateadlikult. Näiteks võivad organisatsioonid keskenduda värbamisel teadlikult või alateadlikult kindlale grupile ja jagada infot vaid teatud kanalites, sealjuures vältides nn ebasoovitavate sihtrühmadeni jõudmist. Samuti võib tõrjuvaks saada otse läbi oma võrgustiku sarnaste inimeste värbamine, mis tähendab, et kuulutus/kutse jõuab vaid kitsa ringkonnani. Tõrjuvad praktikad võivad olla ka kaudsed, näiteks vabatahtliku tööga kaasnev organisatsiooni liikmemaks või hilinemine vabatahtliku tööga seotud kulude hüvitamisel (näiteks sõidu-, toidu-, töövahenditega seotud kulutused), mis võivad saada vabatahtlikule takistuseks. **Tõrjuvate praktikate märkamiseks ja vältimiseks on oluline, et vabaühenduste värbamispraktikad oleksid teadlikult läbi mõeldud.**

## 5.2. Tõrjuv või diskrimineeriv käitumine Eesti vabaühenduste kogemuses

Küsitlustulemused viitavad, et vabaühendustes on esinenud juhtumeid, kus sihtrühma liikmed on tundnud end ebamugavalt või tõrjutuna. Selliste juhtumite esinemist kinnitas kuus organisatsiooni. Veidi alla poole vastanutest (44 vabaühendust) märkis, et nende organisatsioonis pole selliseid kogemusi olnud, samas kui 28 vastajat ei osanud öelda, kas neid on esinenud. See võib viidata nähtamatule või teadvustamata tõrjutusele.

Nendest, kes ei olnud sihtrühma oma organisatsiooni tegevusse üldse kaasanud, märkis üle poole (12 organisatsiooni), et kaasamine pole olnud asjakohane või selleks puudub vajadus (vt Joonis 3). Kuus vabaühendust tõid välja loomuliku kokkupuute puudumise sihtrühmaga. Ehkki kaasamise puudumine ei viita alati teadlikule välistamisele, võivad sellised põhjendused osutada normidele ja hoiakutele, mis jätavad sihtrühma juba eos kõrvale.



Joonis 3. Vastuste jaotus küsimusele „Mis on olnud peamised põhjused, miks te ei ole kaasanud eri keele- ja kultuuritaustaga inimesi?“, n=21, NA=0. Allikas: uuringu käigus kogutud küsitlusandmed.

## 5.3. Vabaühenduste vaade varjatud ja süsteemsele tõrjumisele

Fookusgruppide intervjuude analüüsist ilmnas, et diskrimineerimine vabaühenduste töös ei väljendu üksnes vahetus tõrjumises või vaenulikkuses, vaid sageli varjatud normides, hoiakutes ja institutsionaalsetes praktikates, mis takistavad teatud sihtrühmade osalust.

Esiteks tuli esile kalduvus kategoriseerida rändetaustaga inimesi erineva "õiguspärasuse" alusel – nt eristati "päris sõjapõgenikke" ja "majanduslikke turiste". Taolised hinnangud võivad kujundada arusaama, kes on „kaasamist väärt“, luues alateadlikke barjääre ka organisatsiooni sees.

Teiseks kirjeldati teadmatusest või mõtlematusest tulenevat välistamist, kus välismaalasi lihtsalt ei ole varasemalt sihtrühmana nähtud. **Organisatsioonide igapäevapraktikates suunatakse kommunikatsioon ja tegevused eelduslikult kohalikele, ilma et seda otseselt välistavaks peetaks. Kuid praktikas tähendab see, et rändetaustaga inimesed jäävad kaasamisest kõrvale – mitte pahatahtlikkusest, vaid süsteemse tähelepanematus tõttu.**

Kolmandaks rõhutati avaliku ruumi piiratusest tingitud vaikset enesetsensuuri: mitmed vabaühendused vältisid sihtrühma kaasamist puudutavate postituste avalikku jagamist sotsiaalmeedias, kartes diskrimineerivaid või vaenulikke kommentaare. Vabaühendused vältisid avalike postituste, et kaitsta rändetaustaga inimesi negatiivse tagaside ja vihakõne eest. Samuti tõdesid vabaühenduse töötajad, et negatiivsete kommentaaride lugemine ja kustutamine on emotsionaalselt kurnav. **Ka see piirab võrdseid võimalusi ja vähendab vabaühenduste nähtavust rändetaustaga inimeste jaoks.**

Erinevaid tõrjumispraktikaid võimendavad ka kultuurilised erinevused ja institutsionaalsed takistused. Näiteks keelenõuded, ametlikud kvalifikatsioonibarjäärid on saanud takistuseks vabaühendusse välismaalaste tööle värbamisel. Samuti on vabaühenduste kogemustes konflikte usuliste veendumuste või erinevate arusaamade tõttu sellest, kuidas ühistegevusi korraldada.

Lisaks toodi välja, et projektide rahastuse taotlemise voorudes ei ole ligipääsetavust ette nähtud ja seda ei prioriseerita. Näiteks ei ole eelarves ette nähtud tõlkimiskulusid või ei saada taotluse hindamisel ligipääsetavuse ja mitmekesise sihtrühma kaasamise eest lisapunkte. Samas hea praktikana toodi välja Erasmus+ projektide rahastuse süsteem, kus on eraldi rahastusega kulurida, mille alla käib ka keeleline ligipääsetavus ja tõlkimine. Samuti mainiti puudulikku koostööd kohalike omavalitsustega ja väljendati ootust, et omavalitsused võiks sisserändajaid kogukondlikes tegevustes osalemisel ja vabatahtlikus tegutsemises paremini toetada ja julgustada.

## Kokkuvõte

Analüüs näitab, et diskrimineerimine ja tõrjumine vabaühenduste kontekstis avaldub harva otsese vaenulikkusena, kuid ilmneb pigem **varjatud kujul** – näiteks läbi piiratud teadlikkuse või organisatsiooni tegevusi puudutavate otsuste. Kuigi enam kui pooled küsitlusele vastanutest ei ole tuvastanud juhtumeid, kus sihtrühma liikmed end tõrjutuna tunneksid,

osutab märkimisväärne osa vastanutest, et nad ei oska sellele küsimusele vastata – mis viitab **võimalikele teadvustamata probleemidele**. Lisaks ei ole **diskrimineerimise ja eelarvamuste teemasid** paljudes organisatsioonides süsteemselt arutatud, st seda teemat ei ole kunagi meeskonnas arutatud, ei ole kokkulepitud põhimõtteid, seda teemat ei käsitleda regulaarselt tööülesannete täitmisel.

Fookusgruppides kerkis esile mitmeid alateadlikke eristusi ja käitumismustreid, mis võivad soodustada tõrjumist – näiteks **hierarhiline suhtumine olenevalt sisserändaja taustast** (sõjapõgenik kui tuge vääriv ohver vs "majanduslik turist") erinevatesse rändetaustaga inimestesse, ja keele- ja kultuurikonfliktidesse. Diskrimineerimist võib esineda ka **tuttavate eelistamise kaudu** – kui organisatsiooni tegevus põhineb suulisel suhtlusel või kitsal võrgustikul, võivad „teised“ sellest loomulikult kõrvale jääda. See viitab, et välismaalaste kaasamine võib vajada **rohkem tähelepanu ja teadlikku pingutust** nii organisatsioonide sees kui koostöös partnerorganisatsioonidega.

## 6. Rahvusvahelised praktikad

Selles peatükis tutvustatame valitud rahvusvahelisi näiteid ja teaduskirjandusel põhinevaid käsitusi, mis avavad võimalusi vabaühenduste kaasamisvõimekuse kasvatamiseks. Eesmärk on tuua esile strateegiad ja lähenemised, mida võiks kaaluda ka Eesti kontekstis. Fookuses on eeskätt need praktikad, mis toetavad keele- ja kultuuritaustade mitmekesisusega arvestavat kogukondlikku osalust ning tugevdavad vabaühenduste võimekust sisserändajate kaasamisel.

### 6.1. Head kaasamispraktikat toetavad süsteemid

Käger et al. (2019) on ühe hea praktikana toonud välja **vabaühenduste tunnustamise mitmekesise värbamise ja vabatahtlike kaasamise eest**. Näiteks Utrecht linn annab alates 1995. aastast välja sallivuse auhinda algatustele, mis edendavad tolerantsust ja häid suhteid kogukonnas. Auhind toetab sõbraliku ja kaasava ühiskonna loomist, aidates sisserändajatel paremini kohaneda. Eestis seda seni veel tehtud ei ole. Vabaühendusi on seni tunnustanud Vabaühenduste Liit, kes jagab iga-aastaselt tunnustusi erinevates kategooriates, sh „Aasta vabatahtlike kaasaja”.

Rahvusvahelise Katoliku Migratsioonikomisjoni asutatud Share Võrgustik ([Share Network](#)) on üks näide, kuidas linnad ja piirkonnad saavad toetada vabaühendusi, pakkudes neile praktilist tuge ja koolitusi. Võrgustik teeb koostööd kohalike kogukondade ja organisatsioonidega, sealhulgas vabaühendustega, et tugevdada nende suutlikkust kaasata oma tegevustesse sisserändajaid. Lisaks pakub Share Võrgustik koolitusi ja programme sisserändajate kaasamise ja toetamise kohta, keskendudes eriti väiksematele kogukondadele ja maapiirkondadele (alla 150 000 elanikuga), kus vabaühendustel võib olla vähem ressursse, et sisserändajaid kaasata oma tegevustesse. SHARE Networki hea praktika vabaühenduste võimestamisel rändetaustaga inimeste kaasamisel seisneb sidusgruppide kokkutoomisel (1), kohaliku tasandi lahendustega arvestamisel (2), sihtgrupi häälega arvestamisel (3), koolituste korraldamises ja töövahendite jagamises (4) ja praktikate kogumises ja jagamises (5). SHARE Networki tugevus on vabaühenduste rolli teadvustamises, nende võimestamises ja sidumises laiemasse kogukonnapõhisesse ning osalusdemokraatlikku lõimumisprotsessi, kus rändetaustaga inimeste hääl on keskne.

Sarnaseks heaks vabaühenduste võimestamise ja info jagamise näiteks on Iirimaa vabatahtlike keskuste võrgustik. Riikliku asutuse *Volunteer Ireland* eesmärgiks on edendada vabatahtlikkust ja selle väärtust ja kommunikeerida vabatahtlikkuse mõju valitsusele ja laiemalt avalikkusele. *Volunteer Ireland* toetab Iirimaa piirkondlikke vabatahtlikkuse

keskuseid ([Volunteer Centre](#)). Vabatahtlike keskused vahendavad tööpakkumisi vabatahtlike, organisatsioonide ja tööandjate vahel ning pakuvad kõigile osapooltele infot. Samuti pakuvad keskused vabaühenduste võimestamiseks juhendmaterjale, meistriklasse ja infomaterjale. Näiteks on vabalt kättesaadavad juhendmaterjalid vabatahtlikkuse edendamiseks vabaühenduses (nt vabatahtlike rollikirjelduse loomine, kaasamise süsteemi loomine jne); kursused teadlikust lähenemine vabaühendustele ja vabatahtlikele, kes töötavad sõjapõgenikega; regulaarsed võrgustumiskohtumised vabatahtlike koordinaatoritele kogemuste vahetamiseks jne. Samuti koguvad keskused vabatahtlikkuse kohta andmeid ja jagavad oma veebilehel häid praktikaid ja kogemuslugusi.

Vabaühenduste tugevuseks on vabatahtlikku tegevuse võimaluse pakkumine ja seeläbi uussisserändajate, teise keele- ja kultuuritaustaga inimeste ja tagasipöördujate toetamine ühiskonda lõimumisel – kohaliku keele harjutamisel, töökultuuri ja väärtustega tutvumisel ja oma suhtlusvõrgustiku laiendamisel. Vabatahtliku töö ja kodanikuühiskonna kontseptsioon võib aga olla sisserändajate jaoks võõras, kui neid ei ole tema kodukultuuris. Seega ei pruugi välismaalane olla teadlik vabaühenduste olemasolust ja võimalusest osaleda vabaühenduste töös vabatahtlikena. Näiteks Kanadas tutvustatakse programmi “Valmistu Kanadaks” („Prepare for Canada“) raames sisserändajatele vabatahtliku töö tähtsust juba enne nende saabumist riiki. Eestis on juba mitmeid organisatsioone ning kohanemisprogramme, milles saaks vabatahtliku töö ja kodanikuühiskonna kontseptsiooni tutvustamist edendada ja julgustada. Näiteks Eesti Pagulasabil on [nõustamisprogramm](#), [Johannes Mihkelsoni keskusel](#) tööotsingu- ja kodanikukoolitused ning [Settle in Estonia](#) julgustab samuti oma kodulehel välismaalasi vabatahtlikus töös osalema.

Heaks praktikaks on juba eelnevalt käsitletud kirjanduse põhjal värbamine ja kaasamine läbi sotsiaalsete võrgustike – silmast silma suhtlus ja isiklik kutse välismaalastega kokku puutudes, juba aktiivsete rändetaustaga inimeste suhtlusringkondade rakendamine (vt Greenspan et al. 2019, Sveen et al. 2024, jt). Fookusgrupis osalenud Eesti vabaühendused märkisid samuti üheks peamiseks värbamisviisiks isiklikku kutset ning nõustusi, et välismaalasi on lihtsam värvata, kui organisatsioonis on juba mõni välismaalane ees.

## 6.2. Eesti vabaühendused rahvusvahelise kogemuse taustal

Rahvusvahelises kirjanduses rõhutatakse **vabatahtlike kaasamisel olulisena võrgustike loomist ja koostööd teiste asutustega**. Haski-Leventhal et al. (2010) on loonud nn kolmandate osapoolte mudeli (*third party model*), millega pakutakse välja erinevaid viise, kuidas valitsusasutused, eraettevõtted ja haridusasutused võiksid olla kaasatud vabatahtlikkuse edendamises ja millised võiksid olla nende rollid vabatahtlikkuse ja organisatsioonide

värbamisvõimekuse toetamisel. Uuring rõhutab, et koostöö – näiteks koolitused, tugiprogrammid ning koostöö kohalike omavalitsustega – on olulised tegurid sisserändajate kaasamise edendamisel. Fookusgrupis osalenute kogemustes oli samuti oluliseks kaasamise teguriks koostöö kohalike omavalitsuste, haridusasutuste, teise vahaühendustega, mis näitab, et valmidus koostööks ja teatud võrgustikud on olemas ja toimivad hästi. Samas ei ole eraldi süsteemset tuge vabaühendustele vabatahtlike värbamise ja kaasamise edendamiseks (nt supervisioon, mentorlus, kogemuste jagamine vabatahtlike keskustes), mis on olemas mitmes eeltoodud välisriikide näidetes (Iirimaa, Share võrgustik).

Fookusgruppides osalenud organisatsioonid viitasid korduvalt, et vajavad rohkem **sihtrühmaga töötamise kogemuste vahetust ja praktilisi teadmisi** – mis viitab, et rahvusvaheliste praktikatena tuntud toetavad meetmed (nagu Iirimaa toimivad vabatahtlike keskused) võiksid olla inspireerivad ka Eesti kontekstis. Laiemalt mainisid vabaühendused ka enesehoiu toe vajadus, kuivõrd vabaühenduste töö sisuks on enamasti piiratud ebastabiilse projektimajanduse kontekstis kultuuri või heategevusega tegelemine, mis võib olla emotsionaalselt ja professionaalselt kurnav ning piirata vabaühenduse töötajate võimekust ja ressursse sihtrühmade mitmekesisusele ja kaasamisele mõelda.

## 7. Motivatsioon ja probleemid

Selles uurimiskategoorias käsitleme, millised on olnud vabaühenduste peamine motivatsioon rändetaustaga inimeste kaasamiseks ning milliste probleemide ja takistustega on kaasamispraktikas kokku puutunud.

### 7.1. Mis toetab ja mis takistab sihtrühma kaasamist?

Rahvusvahelised uuringud on näidanud, et rändetaustaga inimeste motivatsioon vabatahtlikus tegevuses osalemiseks on mitmekesine ja sõltub nii isiklikest huvidest kui ka elukontekstist. Näiteks Käger jt (2019) on välja toonud kolm peamist motivatsioonitüüpi:

- Meelelahutuslik motivatsioon, kus vabatahtlik tegevus pakub võimalust sisustada vaba aega, avastada uusi kohti ja luua sotsiaalseid kontakte;
- Pragmaatiline motivatsioon, kus osalemine aitab arendada keeleoskust, tööoskusi ning luua võrgustikke, mis toetavad edasist tööturul osalemist või sotsiaalset lõimumist;
- Filosoofilis-ideeline motivatsioon, mis põhineb soovil panustada ühiskonda, mõista sügavamalt kohalikku kultuuri ja leida tähenduslikku tegevust uues keskkonnas.

Need motivatsioonid osutavad, et vabatahtlikkus võib olla *nii isiklikult arendav kui ka ühiskondlikult siduv tegur* – kui selleks on loodud sobivad võimalused ja tingimused.

Samas on rahvusvahelised allikad toonud välja ka mitmeid takistusi, mis võivad pärssida vabaühenduste suutlikkust välismaalasi kaasata. Rahvusvahelise Migratsiooniorganisatsiooni (2017) hinnangul on peamised probleemid järgmised:

- Keelebarjäär, sealhulgas nii eesti kui ka inglise keele oskuse puudumine, mis raskendab suhtlust ja vabatahtliku töö pakkumise info vahendamist;
- Ressursinappus nii vabaühenduste kui ka sihtrühma poolel – organisatsioonidel võib puududa aeg ja personal, et pakkuda tuge ning juhendamist; samas võib ka sisserändajal olla piiratud liikumis- või osalemisvõimalus;
- Hirm kultuuriliste konfliktide ees, mis võib panna organisatsioone vältima kaasamist tundmatute või keerulisemalt mõistetavate rühmadega;
- Ajanappus ja ülekoormus organisatsioonides, mistõttu ei olda valmis või võimelised panustama täiendava toe pakkumisse rändetaustaga vabatahtlikele.

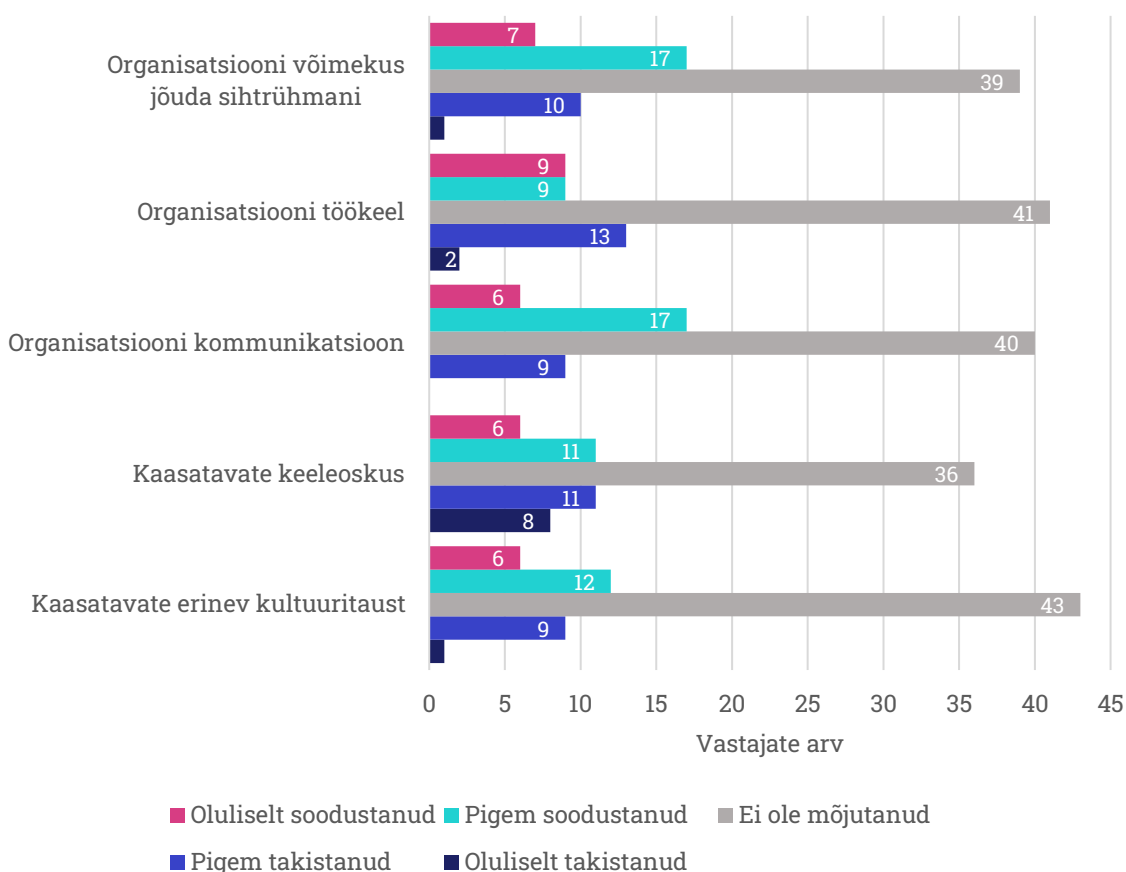
Need leiud rõhutavad, et isegi tugeva ja väärtuspõhise motivatsiooni korral võib kaasamine takerduda praktilistesse ja struktuurilistesse kitsaskohtadesse – eriti juhul, kui puudub institutsionaalne tugi või teadlikkus kaasamisvõimekuse arendamiseks.

## 7.2. Organisatsioonide valmisolek ja väljakutsed

Küsitlusele vastanutest hindas üle poole (n = 59) oma organisatsiooni pigem või väga avatuks eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste kaasamisele, mis viitab selgele valmidusele ja motivatsioonile sihtrühma kaasamiseks. Vaid viis vastajat hindasid oma organisatsiooni pigem mitte avatuks.

Küsitluses nimetati sihtrühma kaasamise põhjuseks **soovi mitmekesistada liikmeskonda ja suurendada kogukondlikku sidusust**.

Samas ilmnes, et sihtrühma kaasamist takistavad peamiselt keelelised tegurid. 19 vabaühendust märkis, et kaasatavate keeleoskus on nende organisatsiooni võimalusi pigem või oluliselt takistanud (vt Joonis 4). Lisaks 15 organisatsiooni tõi välja, et nende enda töökeel on olnud kaasamist pigem või oluliselt takistav tegur.



Joonis 4. Vastuste jaotus küsimusele „Palun hinnake, millisel määral on järgmised tegurid mõjutanud teie organisatsiooni võimalust kaasata eri keele- ja kultuuritaustaga inimesi.“, n=98, NA=24–27. Allikas: uuringu käigus kogutud küsitlusandmed.

### 7.3. Kaasamise ajendid ja takistused

Fookusgruppides osalenud vabaühenduste esindajad rõhutasid, et nende organisatsiooni motivatsioon sihtrühma kaasamiseks tuleneb ennekõike missioonitundest. Fookusgruppides osalenud vabaühenduste soov on toetada Eestis elavate inimeste lõimumist ning tugevdada kogukondlikku sidusust.

Motivatsiooniks peeti ka laiemalt ühiskondlike väärtuste edendamist – näiteks sooviti panustada eestlaste tolerantsuse ja avatuse kasvatamisse, rändetaustaga inimestele nn euroopalike väärtuste (läbipaistvus, võrdsus, kaasatus) tutvustamisse ning Eesti pärimuskultuuri hoidmisele. Samuti kaasati välismaalasi huvist teiste kultuuride vastu ning inimese individuaalsete oskuste või teadmiste rakendamiseks ning rõhutati mitmekesisuse väärtuslikkust.

„Mitmekesisus päriselt ka ju rikastab. /.../ Kui on erinevast rahvusest inimesi, siis see ju rikastab.” – vabaühenduse esindaja

Mõne osaleja jaoks oli ajendiks ka Ukraina sõja olukord ja soov aidata sõjapõgenikel kohaneda.

Lisaks väärtuspõhistele motiividele mainiti ka rahastajapoolseid ootusi. Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) või muude programmide toel elluviidavad projektid näevad sageli ette sihtrühma kaasamist lõimumist toetavate tegevuste kaudu. Sel viisil võib kaasamine olla ka projektiloogika lahutamatu osa.

#### Peamised takistused kaasamisel

Fookusgruppides toodi välja mitmeid keerukusi, mis kaasnevad vabaühenduste töös sihtrühmaga. Kõige sagedamini nimetati keelebarjääri, mis mõjutab nii värbamist kui ka kaasamist. Kui keeleoskus on piiratud, tuleb kaasamiseks leida ülesanded, mis ei nõua keerukat suhtlemist. See võib vajada aega, planeerimist, tegevuste kohandamist. Samuti võib sihtrühma kaasamisel olla vajalik infot ja ülesandeid mitmes keeles jagada, ja tõlkimine võib vabaühenduse töötajate jaoks olla kurnav. Noorte puhul toodi esile, et kohalike eakaaslaste släng võib välismaalastest noortele olla raskesti mõistetav, mistõttu on suhtlus raskendatud ja välismaalastest noored väldivad Eesti noortega suhtlemist. Kontakti puudumine piirab keeleõppe ja sotsiaalse lõimumise võimalusi.

Vabaühendustel, kes soovisid välismaalasi kaasata neid töölepinguga palgaliselt tööle võttes olid konkreetsetelt seadusandlusest tulenevad takistused. Näiteks ei saa B2-taseme nõudega ametikohale tööle asuda isegi siis, kui inimesel on vastav kvalifikatsioon ja ta on motiveeritud panustama. Teatud ametikohtadel töötamisel on ametlikud keelenõuded, kuid keeleõppekursused on kallid. Mitmed vabaühendusid nõustusid, et nad ei ole leidnud sobivaid rahastusvõimalusi oma töötajate keeleõppekursustel osalemise toetamiseks.

Samuti oli vabaühenduse kui tööandja jaoks probleemiks saanud kvalifikatsiooni tõendamine. Näiteks Ukraina okupeeritud aladelt saabunud ei saa oma haridust või töösikusi ametlikult tõendada, sest neil pole okupatsiooni tõttu ligipääsu oma haridusdokumentidele.

Lisaks toodi välja kultuurilisi ja usulisi erinevusi, mis võivad viia konfliktideni. Mainiti näiteks religioosseid pingeid, noortevahelisi arusaamatusi aga ka empaatiapuudust kohalike noorte seas seoses sõjaolukorra mõistmisega. Mõned vabaühendused on kogenud välismaalaste enesealgatusliku osaluse katkestamist, kuna nad tundsid end tõrjutuna ja ei soovinud enam üritustel osaleda või vabatahtlikuna panustada. Konfliktide lahendamine ja tõrjutusega tegelemine nõuab vabaühendustelt pädevusi ja ressursse (nt tuleb leida viisid, kuidas keeleoskuse põhjal sihtrühma kõrvale ei jäetaks, kuidas muuta kohalike vabatahtlike tõrjuvaid või eelarvamuslikke suhtumisi jne) ning mõjuda emotsionaalselt koormavalt.

Hajaasustuses tegutsevad vabaühendused tõid probleemina välja ühistranspordi puudulikkuse, mis teeb nii sihtrühma liikmetel kui ka organisatsioonil keeruliseks kohtumisi korraldada või tegevustes osaleda. Kaasamiseks on seega vaja lisa ressursse, näiteks auto, autojuht, kütusekulud jne.

## Kokkuvõte

Vabaühenduste motivatsioon sihtrühma kaasamiseks on valdavalt väärtuspõhine, lähtudes **soovist toetada lõimumist ja kogukondlikku sidusust**. Fookusgruppide ja küsitluse andmed viitavad, et on organisatsioone, kes peavad mitmekesisust ja sihtrühma kaasamist oluliseks – see lähenemine haakub dokumentides kirjeldatud **väärtuspõhise kaasamise kontseptsiooniga** (vt ptk 3.1) ning kinnitab, et mitmed Eesti organisatsioonid jagavad sarnaseid väärtuseid ja on sihtrühma kaasamisele avatud.

Samal ajal piiravad kaasamisvõimalusi mitmed süsteemsed ja praktilised takistused, eeskätt keelebarjäär, ressursipuudus ning piiratud **ligipääs toetavatele struktuuridele**. Tugevama, teadlikuma ja kestlikuma kaasamise eelduseks on sihipärane tugi: koolitused, kogemuste vahetus ja piisavad ressursid.

## 8. Kokkuvõte: Järeldused ja soovitused

Raportis kaardistasime Eesti vabaühenduste kogemusi ja pädevusi uussisserändajate, eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste ning tagasipöördujate kaasamisel. Viimases peatükis võtame kokku peamised kaardistusanalüüsis leitud järeldused hetkeolukorrast ja esitame teaduskirjanduse, teiste riikide heade praktikate ja vabaühenduste esindajate mõtetel põhinevad soovitused vabaühenduste toetamiseks.

### 8.1. Järeldused

- **Avatus on kõrge, kuid kaasamine on pigem juhuslik kui strateegiline**

Vabaühendused hindavad end küll avatuks, kuid nende tegevuses puudub teadlik ja järjepidev strateegia eri taustaga inimeste kaasamiseks. Kaasamine toimub peamiselt kontaktide ja juhuste kaudu, mitte süsteemse lähenemisena. Enamik osaleb vabatahtlikuna, mitte tasustatud rollides, ning kaasamisprotsess ei ole sageli teadlikult juhitud.

- **Head praktikad sihtrühma värbamiseks ja kaasamiseks on olemas, kuid ei ole laialdaselt juurdunud**

Mitmetel vabaühendustel silmast-silma värbamine, keelementorlus ja visuaalsed abivahendid on praktikas kasutusel, kuid nende levik on piiratud. Paljud organisatsioonid ei ole sihtrühma paremaks kaasamiseks seni konkreetseid samme astunud.

- **Vabaühendustel on omavahel toimivad võrgustikud ja koostöö ning motivatsioon, soov, valmidus omavahel kogemusi ja häid praktikaid jagada.** Samuti on mitmeid organisatsioone (siinses osalejad näiteks), kellel on aastaid kogemusi sihtrühma kaasamisel ja kes on valmis oma kogemusi ja teadmisi jagama.

- **Keeleoskus ja isiklik initsiatiiv mõjutavad kaasamise ulatust**

Vabaühendused kaasavad sihtrühma eelkõige lihtsamatesse abistavatesse tegevustesse, kus ei ole vaja kõrget eesti keele oskust. Mitmed vabaühendused on leidnud viise keelebarjääri ületamiseks ja keeleõppe toetamiseks, sh piktogrammidega suhtlus, vabatahtlikud kohalikest keelesõbrad/keelementorid, kes aitavad keeleoskust harjutada, keeleõppekursusel osalemise toetamine läbi paindliku töökorralduse jne.

- **Sihtrühm jõuab vabaühenduseni teiste asutuste kaudu suunamisel või kontaktide jagamisel (riik, kohalik omavalitsus, ülikool, kool, kutseharidusasutus, teised**

**vabaühendused**). Mitmetel sihtrühma kaasanud vabaühendustele on koostöö ja võrgustikud kohalike asutustega, mis viitab, et alus laiemale koostööle on olemas.

- **Motivatsioon on mitmetahuline, takistused püsivad**  
Kaasamisele ajendavad nii väärtuspõhised motiivid kui ka rahastusloogikad. Samal ajal kujundavad kaasamispraktikat mitmed piirangud: keelenõuded, kvalifikatsioonibarjäärid, hoolduskoormus ning hajaasustuse eripärad.
- **Välismaalaste ja eestlaste kaasamine pole vabaühenduste nii erinev**, välismaalasi eristab keelebarjäär ja (pagulastausta puhul) kohanemiskõver, mille osas on vaja vabaühenduste teadlikkust ja võimekust toetada.

## 8.2. Soovitused

### 1. Toetada vabaühenduste vahelist koostööd ja üksteiselt õppimist

- **Mentorlus ja kogemustevahetus:** Rajada mentorlussüsteem, kus kogenumad organisatsioonid saavad toetada väiksemaid või vähem kogenud ühendusi. Eesmärgiks on praktikapõhine õppimine, mitte universaalsed lahendused.
- **Luua võimalusi vabaühenduste kogemuste vahetamiseks ja üksteiselt õppimiseks:** Rakendada juba kogenud vabaühenduste teadmisi ja pädevusi luua võimalusi kogemuste jagamiseks ja vahetamiseks. Näiteks võiks kogemusi jagada ja headest praktikatest põhjalikumalt rääkida töötubades, vabas vormis regulaarsetel aruteludel või e-koolituse, videote, podcastide, arvamusartiklite, kogemuslugude vormis.
- **Kaardistada, luua, jagada kaasaegseid tööriistad kaasamiseks:** Toetada visuaalsete ja mitmekeelsust toetavate töövahendite kasutuselevõttu (nt piktogrammid, tõlketeenused, lihtsustatud juhendid) keelebarjääride ületamiseks, sealhulgas jagada olemasolevaid vahendeid, nippe, jne, mis vabaühendused või teised asutused on juba välja arendanud.
- **Üleriiklik teadmuskeskus:** Koondada sihtrühma kaasamist toetav info ja materjalid ühte kohta, näiteks veebiplatvormile. Platvormi võiks arendada koostöös Kodanikuühiskonna Sihtkapitali, Integratsiooni Sihtasutuse ja vabatahtlikke toetavate keskustega.

### 2. Toetada vabaühenduste võimekust ja motivatsiooni taotlusvoorude kaudu

- **Paindlik ja jätkusuutlik rahastus:** Luua võimalused pikaajaliseks kaasamist toetavaks rahastuseks, sealhulgas baasrahastuse või sihtotstarbeliste töökohtade (nt projektijuht, vabatahtlike koordinaator) toetamiseks

- **Ligipääsetavad taotlusvoorud:** Kohandada rahastusmeetmeid nii, et ka väiksemad või kogenematamad vabaühendused suudaksid neis osaleda (nt lihtsustatud vormid, nõustamistugi).
- **Arvestamine piirkondlike eripäradega:** Hajaasustuse kontekstis tuleks kaasamistegevuste kavandamisel ja rahastamisel arvestada väiksemate sihtrühmade ja keerukama logistikaga (nt transpordi- ja toitlustuskulud peaksid olema abikõlblikud).

### 3. Edendada vabaühenduste pädevusi kaasamisel ja värbamisel

- **Teadvustada ja levitada positiivset suhtumist sihtrühma:** vabaühendused saavad olla positiivseteks eeskujudeks jagades kogemusi sellest, kuidas sihtrühma kaasamine on nende tegevusi või kogukonda rikastanud
- **Alateadlike tõrjumismustrite teadvustamine:** Arendada kooolitusi ja aruteluvorme, kus käsitletakse normatiivseid barjääre (nt „meie“ vs „nemad“ mõtteviisi), suletud suhtlusvõrgustike mõju ja muid tegureid, mis võivad tahtmatult tõrjuda sihtrühmade osalust.
- **Vabatahtlikku tegevusse kaasamise süsteemsuse toetamine:** Luua tööriistad või abimaterjalid kaasamise läbimõtlemiseks ja planeerimiseks ja edendada materjalide kasutamist (vt näiteks Vabatahtlike värava juhend uussisserändajate kaasamiseks, Iirimaa Volunteer Centre materjalid, käsiraamat KOVidele (Vollmer & Pertšjonok, 2017),).
- **Kovisioonid ja supervisioonid:** Pakkuda regulaarset enesetoetust vabaühenduste töötajatele ja vabatahtlikele, ennetamaks läbipõlemist ja demotivatsiooni. See on üldisem soovitus, kuid kovisioonid ja supervisioonid võivad puudutada ka sihtrühma kaasamisega seotud väljakutseid.

### 4. Toetada vabaühenduste ja teiste asutuste koostööd sihtrühma värbamisel ja toetamisel

- **Edendada infovahetust, teavitada sisserändajaid kodanikuühiskonna ja vabaühenduste võimalustest, julgustada neid vabaühenduste tegevusest osa võtma.** Eestis on erinevaid sisserändajate toetamisega ja teenuste pakkumisega seotud osapooli (Settle in Estonia, vabaühendused, kohalikud omavalitsused), kes saavad sisserändajatele vajadusel vabaühenduste ja vabatahtlikkuse põhimõtteid tutvustada ja sihtrühma kohalike vabaühendustega kokku viia. Samas tuleb arvestada sisserändaja vajadusi ja mitte survestada.
- **Keeleõppe toetamiseks jagada infot ja materjale lisaks teistele vabaühendustele ka erasektori tööandjate, Integratsiooni Sihtasutusega, kellel on kogemusi.**

## Kasutatud kirjandus

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

Arnon, L., Almog-Bar, M., & Cnaan, R. A. (2022). Volunteer engageability: A conceptual framework. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 51(6), 1649–1670. <https://doi.org/10.1177/08997640221132499>

Black, J. S., & Mendenhall, M. (1991). The U-curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework. *Journal of international business studies*, 22, 225–247.

Bonnesen, L. (2019). The unlikely altruist: Practices of exclusion in volunteer-based social work. *Journal of Social Work Values & Ethics*, 16(2), 53–69.

Haski-Leventhal, D., Meijs, L. C. P. M., & Hustinx, L. (2010). The third-party model: Enhancing volunteering through governments, corporations and educational institutes. *Journal of Social Policy*, 39(1), 139–158. <https://doi.org/10.1017/S0047279409990377>

Käger, M., Lauring, M., Pertšjonok, A., Kaldur, K., & Nahkur, O. (2019). *Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018*. Balti Uuringute Instituut. <https://www.ibs.ee/publikatsioonid/vabatahtlikus-tegevuses-osalemise-uuring-2018>

Nugin, R., Unt, M., & Roosalu, T. (2022). *Noorte sotsiaalse tõrjutuse projekti raport nr 4. Kõrvale jäänud noor kui kohaliku tasandi väljakutse: Noortega töötava spetsialisti vaade*. Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste Sotsiaaluuringute Keskus. [PDF allalaetav Tallinna Ülikooli teadusportaali või uurimiskeskuse kodulehelt.]

Perovic, B. (s.d.). *Defining youth in contemporary national legal and policy frameworks across Europe*. [PDF, leitav Euroopa Nõukogu või Euroopa Komisjoni noortevaldkonna publikatsioonide hulgast.]

Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsioon. (2017). *Välismaalaste kaasamine mittetulundusühenduste töösse*. [PDF, leitav IOM Eesti või rahvusvahelise IOMi kodulehelt.]

Sveen, S., Anthun, K. S., & Tingvold, L. (2024). Recruitment of volunteers with immigrant backgrounds: The impact of structural and individual aspects. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35, 866–877. <https://doi.org/10.1007/s11266-024-00653-8>

Szczepaniková, A. (2009). *Mezi státem a klienty: Nevládní neziskové organizace pracující s uprchlíky a migranty v ČR*. <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/mezi-statem-a-klienty-nevladni-neziskove-organizace-pracujici-s-uprchliky-a-migranty-v-cr>

Vabatahtlike Värav. (2020). *Juhend välismaalaste kaasamiseks vabaühenduse tegevusse*. [https://vabatahtlikud.ee/wp-content/uploads/2020/03/juhend\\_a5\\_1\\_5.03\\_web.pdf](https://vabatahtlikud.ee/wp-content/uploads/2020/03/juhend_a5_1_5.03_web.pdf)

Vollmer, M., & Pertšjonok, A. (2017). *Käsiraamat kohaliku omavalitsuse ametnikule uussisserändajate kohanemise toetamisel*. Balti Uuringute Instituut ja MTÜ Ethical Links. [PDF allalaetav Balti Uuringute Instituudi kodulehelt.]

Voog, A., Hämmal, J., Esko, K., Seppel, K., Lauristin, M., Karu, M., & Vihalemm, T. (2024). *Eesti ühiskonna lõimumismonitooring 2023*. Kantar Emor.

## Lisa 1. Küsitlusele vastanute profiil

Küsitlusele vastas 98 vabaühenduse esindajat. Vastanute jaotus organisatsiooni peamise tegevusvaldkonna, igapäevaste tegevuste läbiviimise keele ning tegevuse ulatuse lõikes on esitatud alltoodud tabelites (vt Tabel 1, Tabel 2 ja Tabel 3).

Tabel 1. Küsitlusele vastanud organisatsiooni peamise tegevusvaldkonna järgi.

| Tegevusvaldkond                                       | Vastajate arv |
|-------------------------------------------------------|---------------|
| Spordiklubid, -liidud, -rajatised                     | 5             |
| Vaba aja sisustamine                                  | 30            |
| Kultuur, meedia, raamatukogud, muuseumid              | 23            |
| Haridus, teadus                                       | 18            |
| Piirkondliku, kohaliku elu edendamine                 | 32            |
| Muu teenindus, tootmine, kaubandus                    | 1             |
| Kinnisvara, ühistud                                   | 1             |
| Põllumajandus, kalandus, jahindus, metsandus, aiandus | 4             |
| Kutsealad, tööandjad ja -võtjad                       | 1             |
| Sotsiaalhoolekanne ja -teenused                       | 14            |
| Usulised ühingud                                      | 2             |
| Noored, lapsed                                        | 18            |
| Tervishoid                                            | 7             |
| Keskkonna ja looduse kaitse                           | 5             |
| Tervisehäiretega isikute ühendused                    | 5             |
| Kodanikuõiguste kaitse, huvide esindamine             | 9             |
| Rahvusvähemused                                       | 5             |
| Turvalisus, pääste                                    | 4             |
| Muu                                                   | 11            |

Allikas: uuringu käigus kogutud küsitlusandmed.

Tabel 2. Küsitlusele vastanud organisatsiooni igapäevaste tegevuste läbiviimise keele järgi.

| Tegevuste keel      | Vastajate arv |
|---------------------|---------------|
| Eesti keel          | 81            |
| Vene keel           | 3             |
| Inglise keel        | 2             |
| Muu keel            | 1             |
| Mitmekeelne tegevus | 11            |

Allikas: uuringu käigus kogutud küsitlusandmed.

Tabel 3. Küsitlusele vastanud organisatsiooni tegevuse ulatuse järgi.

| Tegevuse ulatus      | Vastajate arv |
|----------------------|---------------|
| Kohalik              | 41            |
| Maakondlik           | 10            |
| Mitme maakonna ülene | 5             |
| Üle-eestiline        | 26            |
| Rahvusvaheline       | 15            |
| Märkimata            | 1             |

Allikas: uuringu käigus kogutud küsitlusandmed.