

Vabatahtlike kaasamise praktikad lõimumis- valdkonnas

Uringuaruanne

2025



ŠVEITSI-EESTI
koostööprogramm



Uuringu tellis **Integratsiooni Sihtasutus**.

Tegevust rahastatakse riigieelarvelistest allikatest ja Šveitsi-Eesti koostööprogrammi raames vastavalt kultuuriministri 15.05.2025 määrusele nr 91 Toetusmeetme „Sotsiaalse kaasatuse toetamine“ programmikomponendi „Kultuuriline ja keeleline lõimumine“ tegevuste rakendamise tingimused.

Mõttekoda Praxis on avalikes huvides tegutsev sõltumatu mõttekoda, kelle eesmärk on Eesti ühiskonnale olulistes küsimustes luua uusi teadmisi, leida mõjusaid lahendusi ja rikastada avalikku arutelu.

Autorid:

Eveliis Padar

Tali Kletter

Maarja Tinn

Urmo Kübar

Miriam Lehari

Töö valmimisse andis olulise panuse ka Annika Uiibo. Täname samuti kõiki intervjuueeritud eksperte ja praktikuid väärtuslike mõtete ning abi eest.

Väljaande autoriõigus kuulub mõttekojale Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale.

Soovitav viide: Padar, E., Kletter, T., Tinn, M., Kübar, U., Lehari, M. (2025). *Vabatahtlike kaasamise praktikad lõimumisvaldkonnas. Uringuaruanne*. Tallinn: Mõttekoda Praxis.

ISBN 978-9949-662-58-6 (pdf)

Sisukord

Sissejuhatus	4
1. Vabatahtliku tegevuse roll lõimumise toetamisel: teaduskirjanduse ülevaade	6
1.1. Vabatahtlikkuse panus sotsiaalsesse ja keelelisse lõimumisse	6
1.2. Kaasamise ja juhtimise korraldusmudelid	6
1.3. Mõju hindamine – metodoloogilised väljakutsed	7
1.4. Kokkuvõte	8
2. Vabatahtlike kaasamine lõimumise toetamisel Eestis	9
2.1. Süsteemne korraldus ja struktuurid	9
2.2. Eesti olukorra kaardistus	10
2.3. Kaasamise mitmekesisus ja tõhusus	11
2.4. Mõju ja tulemuslikkuse hindamine	12
2.5. Kokkuvõte ja suunised edasiseks	14
3. Teiste riikide praktikad vabatahtlike kaasamisel lõimumisvaldkonnas	17
3.1. Holland	17
3.2. Taani	34
3.3. Soome	50
3.4. Suurbritannia	62
3.5. Põhja-Iirimaa	81
4. Rahvusvaheliste mudelite võrdlus	93
4.1. Võrdlev ülevaade vabatahtlike kaasamise korraldusmudelitest	93
5. Järeldused ja soovitused	96
5.1. Soovitused Integratsiooni Sihtasutusele	96
5.2. Soovitused riiklikul tasandil	97
5.3. Soovitused vabatahtlike koolituse ja arenduse tasandil	97
Kasutatud kirjandus	99

Sissejuhatus

Vabatahtliku tegevuse roll lõimumise toetamisel on rahvusvaheliselt ja ka Eestis järjest enam esile tõusnud. Vabatahtlikkust ei käsitleta enam üksnes altruistliku panusena, vaid sotsiaalse praktikana, mis loob võimalusi vastastikuseks õppimiseks, keele omandamiseks ja kogukondliku sidususe tugevdamiseks.

Teaduskirjandusest teame, et vabatahtliku töö kaudu saab toetada tööturulõimumist, oskuste arengut, sotsiaalseid kontakte ning üldist heaolu (Greenspan et al., 2018; Ruiz Sportmann & Greenspan, 2019; Sveen et al., 2023). Samas hoiatatakse liialt instrumentaliseeriva lähenemise eest – vabatahtlik töö ei pruugi automaatselt viia tasustatud töövõimalusteni ning piir vabatahtliku panuse ja tasuta tööjõu ärakasutamise vahel võib olla õhuke (Bontenbal et al., 2024).

Lõimumise vaatenurgast on vabatahtlik tegevus osa vastastikusest protsessist, kus kohalike elanike ja sisserändajate koostöö loob võimalusi keelepraktikaks, sotsiaalsete suhete tekkeks ja kuuluvustunde tugevdamiseks. Mitmed uuringud rõhutavad, et vabatahtlikkuse kaudu loodud suhted ja kogukondlikud sidemed võivad osutada olulisemaks kui individuaalsed sotsiaal-demograafilised tegurid (Greenspan et al., 2018). Samas toovad uurimused esile ka riske – kui organisatsioonid ei paku sisserändajatele võimalust ise vabatahtlikena panustada, võib vabatahtlik töö hoopis taastoota eristamise või sõltuvuse narratiive (Szczepaniková, 2009; Vandevoordt, 2019).

Vabatahtlike kaasamise edukus sõltub nii organisatsioonide suutlikkusest kui ka riiklikust toetusest. Uuringutes eristatakse sageli “värbamisvõimekust” (*recruitability*) ja “kaasamisvõimekust” (*engageability*) – esimest määravad organisatsiooni nähtavus, ligipääsetavus ja ressursid, teist aga juhtimispraktikad, väärtused ja vabatahtlikele loodud motiveeriv keskkond (Haski-Leventhal, 2015; Arnon et al., 2022). Väiksemad ja kogukondlikud organisatsioonid paistavad sageli silma paindlikkuse ja personaalsete rollide kohandamisega, samas kui suuremad ja professionaliseerunud ühendid võivad kehtestada vabatahtlikele kõrgemaid osalemisbarjääre (Sveen et al., 2024).

Oluline on ka tugistruktuuride olemasolu. Kolmanda osapoole mudel (*third-party model*) osutab, kuidas riik, ettevõtted ja haridusasutused saavad vabatahtlikkust toetada partnerlussuhete kaudu, mis suurendavad organisatsioonide suutlikkust ja vabatahtliku tegevuse atraktiivsust (Haski-Leventhal, Meijs & Hustinx, 2010). Rahvusvahelised kogemused näitavad, et tuge pakuvad sageli piirkondlikud vabatahtlike keskused, veebiplatvormid ja mentorlussüsteemid, mis loovad ühenduse vabatahtlike, organisatsioonide ja sihtrühmade vahel.

Lõimumise seisukohalt on tõhusamad mudelid need, mis ühendavad keeleõppe, praktilised kogemused ja sotsiaalse kuuluvuse loomise (Heikamp et al., 2025). Meie raportis

analüüsitavad riigid on rakendanud erinevaid mudeleid – *buddy*-süsteeme, kogukondlikke mentorlusprogramme ja *peer-to-peer* algatusi –, kus vabatahtlikud ja sisserändajad tegutsevad partneritena. Need näited kinnitavad, et vabatahtlikkus on ühtaegu lõimumise vahend ja osalusvorm, mis vähendab riski käsitleda rändetaustaga inimesi vaid abivajajatena.

Oma uuringus analüüsime, kuidas vabatahtlik tegevus toetab lõimumist süsteemselt, institutsionaalselt ja kogukondlikul tasandil. Selleks uurime:

- (A) eri riikides toimivaid vabatahtlike kaasamise korraldusmudeleid;**
- (B) Eesti senist olukorda ja praktikaid; ning**
- (C) vabatahtlike rolli ja mõju eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste lõimumisel.**

Uuring tugineb dokumendianalüüsile ning rahvusvaheliste ekspertide ja praktikute intervjuudele, mis võimaldavad mõista vabatahtlikkuse korralduslikke ja kultuurilisi eripärasid. Lisaks empiirilistele andmetele toetub analüüs rahvusvahelistele poliitikaraamistikele, mis rõhutavad vabatahtliku tegevuse rolli sotsiaalse sidususe ja vastastikuse õppimise toetamisel (United Nations Volunteers, 2022; OECD, 2016; European Commission, 2019).

Raportiga soovime pakkuda Eestile rakendatavaid mudeleid ja soovitusi, mis ühendaksid rahvusvahelised kogemused kohalike vajadustega ning looksid aluse vabatahtlike koolituste ja tugistruktuuride süsteemseks arendamiseks.

1. Vabatahtliku tegevuse roll lõimumise toetamisel: teaduskirjanduse ülevaade

Rahvusvahelises teaduskirjanduses on viimasel kümnendil rõhutatud vabatahtliku tegevuse keskset rolli sotsiaalse ja keelelise lõimumise toetamisel mitmekultuurilistes ühiskondades. Vabatahtlikkust ei mõisteta seejuures üksnes heategevusliku panusena, vaid vahendina, mis soodustab vastastikust õppimist, kogukondlikke sidemeid ja ühiskondlikku sidusust (Carlà et al., 2023; Davies et al., 2024). Samas osutavad uurimused, et vabatahtlik tegevus ei saa üksi kompenseerida struktuurse diskrimineerimise ja ebavõrdsuse mõjusid, mistõttu selle lõimiv potentsiaal sõltub rakendamise kontekstist ja institutsionaalsetest raamidest (Carlà et al., 2023).

1.1. Vabatahtlikkuse panus sotsiaalsesse ja keelelisse lõimumisse

Mitmed uuringud näitavad, et vabatahtlik tegevus tugevdab sotsiaalset sidusust ja loob suhtlusruumi, kus erineva keele- ja kultuuritaustaga inimesed saavad üksteiselt õppida ja ühiselt tegutseda (Davies et al., 2024; Greenspan & Walk, 2024). Sisserändajate osalemine vabatahtlikes algatustes toetab nii nende keeleoskuse arengut kui ka enesekindlust igapäevases suhtluses (Greenspan & Walk, 2024). Keeleline lõimumine ei toimu üksnes formaalse õppe kaudu, vaid kujuneb kogukondliku tegevuse ja praktilise koostöö käigus, mis loob autentseid suhtlussituatsioone.

Sotsiaalsete võrgustike uuringud on näidanud, et vabatahtlikkuse kaudu tekivad samaaegselt nii samasust kinnitavad sidemed (*„bonding“*) kui ka kultuuridevahelised sillad (*„bridging“*) (Cao, Dabelko-Schoeny, Warren, & Lee, 2023; Cao, Dabelko-Schoeny, Warren, & Lee, 2024). Samas kalduvad inimesed vabatahtlike võrgustikes suhtlema peamiselt endasarnastega. Uuringud soovitavad seda tasakaalustada sihipärase kaasamisega, näiteks segarühmade loomise või ühiste keelepartnerlussüsteemide kaudu (Cao et al., 2024). Sellised sekkumised suurendavad vabatahtliku tegevuse võimet toetada kultuuridevahelist integratsiooni.

1.2. Kaasamise ja juhtimise korraldusmudelid

Vabatahtlike kaasamise ja juhtimise süsteemid mõjutavad otseselt kaasamise mitmekesisust, jätkusuutlikkust ja lõimivat potentsiaali. Empiirilised uuringud osutavad, et kaasamispraktikad sõltuvad suuresti organisatsioonide struktuurist ja professionaalsuse astmest. Professionaalsemad ja suuremad organisatsioonid rakendavad sageli formaalseid värbamiskriteeriume, mis võivad piirata sisserändajate ja madalama keeleoskusega

vabatahtlike osalemist. Väiksemad ja kogukonnakesksed algatused on seevastu paindlikumad ja kaasavamad (Sveen, Anthun, & Tingvold, 2024).

Vabatahtlike juhtimisel on oluline tähelepanu pöörata emotsionaalsele intelligentsusele ja kultuuridevahelisele kompetentsusele, mis suurendavad vabatahtlike töö tulemuslikkust ja vähendavad konfliktiriski (Bendaraviciene, Vveinhardt, & Vinickyte, 2019). Uuringud näitavad, et vabatahtlike koolitusprogrammid, mis hõlmavad eneserefleksiooni, empaatia arendamist ja kultuurilist teadlikkust, on tõhusamad kui traditsioonilised, vaid oskustepõhised lähenemised.

Tehnoloogilised lahendused on osutunud tõhusaks vahendiks vabatahtlike töö korraldamisel. Husin, Marzuki ja Ismail (2025) toovad näiteks Malaisias loodud veebipõhise haldussüsteemi *Help'em*, mis lihtsustab vabatahtlike värbamist ning ülesannete ja tegevuste sobitamist. Sellised digitaalsed tööriistad võivad toetada ka hajutatud ja mitmekeelsete kogukondade kaasamist.

Uuringud on rõhutanud ka kultuuritundlikkuse tähtsust värbamiskommunikatsioonis. Randle ja Dolnicar (2012) leidsid, et üldised värbamiskampaaniad ei ole mitmekultuurilistes ühiskondades tõhusad; paremaid tulemusi saavutatakse siis, kui värbamissõnumid ja -kanalid on kohandatud eri rühmade väärtuste, motivatsiooni ja sotsiaalsete normidega. Selline diferentseeritud lähenemine on oluline, et vabatahtlikkuse potentsiaal lõimumise toetajana täielikult realiseeruks.

1.3. Mõju hindamine – metodoloogilised väljakutsed

Vabatahtlikkuse mõju lõimumisele on keeruline hinnata, sest tulemused väljenduvad peamiselt kogemuslikes ja sotsiaalsetes muutustes, mitte ainult kvantitatiivsetes näitajates. Uurimused on kasutanud mitmesuguseid segameetodeid, kombineerides küsitlusi, intervjuusid ja sotsiaälvõrgustike analüüsi, et mõista vabatahtliku tegevuse mõju sotsiaalsetele suhetele ja keelepraktikatele (Cao et al., 2023; Ruiz & Ravitch, 2023). Mõned lähenemised hõlmavad osaluslikke meetodeid, näiteks *photovoice'i*, mis võimaldab osalejatel visuaalselt kujutada oma lõimumiskogemusi ning väljendada vabatahtliku töö mõju nende elule (Tang, Tse, & Davidson, 2016).

Pikaajalised uuringud on tuvastanud vabatahtlikkuse ja sotsiaalse sidususe vastastikuse seose: vabatahtlikkuse kasv ühiskonnas tugevdab sotsiaalset usaldust ja kogukondlikku osalust (Davies et al., 2024). Sellest hoolimata rõhutavad autorid, et vabatahtlikkuse positiivsed mõjud sõltuvad poliitilisest ja institutsionaalsest toetusest ning süsteemse raamistikuta võivad need jääda piiratud ulatusega.

Metodoloogiliselt on kasutatud ka regressioon- ja võrgustikuanalüüsi, et selgitada vabatahtliku tegevuse ja lõimumise vahelisi kausaalseid seoseid (Qvist, 2018; Lough,

Sherraden, McBride, & Xiang, 2014). Samal ajal on uuringud toonud esile vabatahtlike töö eetilised ja kommunikatiivsed väljakutsed, sealhulgas tõlke ja tõlgenduse kvaliteedi ning kultuurilise vahenduse tähtsuse (Shwartz-Ziv, Shemer, & Nadan, 2025; Yu & Bartindale, 2025). Need leiud rõhutavad vajadust mõista vabatahtliku tegevuse mõju mitte ainult osalusstatistika, vaid ka kogemusliku ja kultuurilise dimensiooni kaudu.

1.4. Kokkuvõte

Viimaste aastate teadusuuringud osutavad, et vabatahtlik tegevus on oluline mehhanism sotsiaalse ja keelelise lõimumise edendamisel. Selle mõju ulatub kaugemale individuaalsetest kogemustest, toetades kogukondlikku sidusust ja vastastikust usaldust. Tõhus lõimumist toetav vabatahtlike süsteem eeldab samas teadlikku juhtimist, kultuuridevahelise pädevuse arendamist, tehnoloogiliste vahendite kasutamist ja mõjusate hindamismeetodite rakendamist. Need järeldused loovad teadmispõhise raamistiku, millele tugineda Eesti vabatahtlike kaasamise süsteemi arendamisel.

2. Vabatahtlike kaasamine lõimumise toetamisel Eestis

Eestis on vabatahtlik tegevus muutunud oluliseks kodanikuosaluse vormiks ning selle roll lõimumisel on järjest enam esile tõusmas. Vabatahtlikkus ei ole pelgalt üksikisiku altruistlik panus, vaid seda nähakse üha enam kui sotsiaalset praktikat, mis loob võimalusi vastastikuseks õppimiseks, keele omandamiseks ja kogukondliku sidususe tugevdamiseks. Rahvusvaheline teaduskirjandus (Greenspan et al., 2018; Sveen et al., 2023; Bontenbal et al., 2024) rõhutab, et vabatahtlikkuse kaudu on võimalik edendada tööturulõimumist, heaolu ning keelelist ja sotsiaalset integratsiooni. Sarnasele järeldusele jõudsi ka Praxise hiljutises uuringus (Lehari, Kletter, Jezierska & Tinn, 2025), tuues samas välja, et vabatahtlik tegevus on seni suuresti alakasutatud ressurss, mille rakendamist piiravad nii organisatsioonide hoiakud kui ka killustatud kaasamissüsteem.

Selles peatükis kaardistame vabatahtlike kaasamise praeguse seisuga Eesti lõimumisvaldkonnas, hindame korraldusmudeleid ja analüüsime kaasamise mitmekesisust ja tõhusust, sh mõju ja tulemuste hindamist. Peatükk toetub nii teadusuuringutele kui ka viimaste aastate poliitikadokumentidele ja rakendusprogrammidele ning vaatleb lõimumisvaldkonna vabatahtlikkust laiemalt, mitte ainult üksikute programmide raames. Lisaks Integratsiooni Sihtasutuse (INSA) algatustele (nt Keelesõber ja Keelerulett) panustavad lõimumist toetavasse vabatahtlikku tegevusse mitmed teised organisatsioonid – nende hulgas Eesti Pagulasabi, Tartu Rahvusvaheline Maja, MTÜ Mondo ja kõrgkoolid –, kes kaasavad vabatahtlikke keeleõppesse ning kogukondlikesse ja kultuuridevahelistesse ettevõtmistesse üle Eesti. Need tegevused näitavad, et vabatahtlikkus on kujunemas oluliseks sillaks, mis ühendab eri taustaga inimesi ja tugevdab ühiskonna sidusust.

2.1. Süsteemne korraldus ja struktuurid

Vabatahtlike kaasamise korraldus Eestis ei põhine seni ühtsel riiklikul süsteemil, vaid kujuneb mitmetasandiliselt – strateegiliste arengukavade, kohalike omavalitsuste algatuste ning vabaühenduste ja äri sektori koostöö kaudu. „Sidusa Eesti arengukava 2021–2030“ annab küll lõimumisteenuste arendamiseks üldised suunised, kuid ei kirjelda detailselt mehhanisme vabatahtlike värbamiseks, koolitamiseks ega andmehalduseks (Kultuuriministeerium, 2021). „Kogukondlik Eesti“ programm täiendab strateegilist raamistikku näiteks kogukonnakoordinaatorite ja tööandjate kaasamise kaudu, kuid ka seal on rõhutatud vajadust vabatahtlike infosüsteemide arendamise järele (Siseministeerium, 2024).

Senised uuringud viitavad, et **vabatahtlike kaasamise tavad organisatsioonides on enamasti isetekkelised ja sõltuvad konkreetse ühingu võimekusest**. Eri aastatel läbi viidud uuringud (Praxis, 2008, 2009, 2013; IBS, 2019) näitavad, et kuigi kaasamispraktikad on tasapisi

laienenud, on jätkuvalt probleemiks organisatsioonide-ülese koordineerimise ja professionaalse juhendamise puudumine. Kaasamise protsessi kirjeldatakse tavaliselt viieastmelisena – ettevalmistus, värbamine, rollide selgitamine, toetamine ja hoidmine –, kuid süsteemne tugi vabatahtlike kaasajatele puudub.

Vabatahtlike juhtimise võimekus on samuti ebaühtlane. Kuigi organisatsioonid kasutavad motiveerimiseks erinevaid võtteid (nt tänamine, arenguvõimalused, juhendamine, kulude kompenseerimine), sõltub see sageli üksikisikute initsiatiivist. Ressursside nappus, vabatahtlike koordinaatorite vähesus ja projektipõhise rahastuse ebastabiilsus muudavad pikaajalise planeerimise keeruliseks (Praxis, 2013; IBS, 2019).

Teine kitsaskoht on puudulik andmehaldus. Eestis pole ühtset andmebaasi, mis võimaldaks kaardistada vabatahtlike tegevust, liikumist ja mõju. Andmeid kogutakse peamiselt organisatsioonide tasandil käsitsi, mis piirab analüüsivõimalusi ja takistab mõju hindamise arengut (Siseministeerium, 2024).

2.2. Eesti olukorra kaardistus

Eestis on vabatahtlikus tegevuses osalemise määr viimastel kümnenditel järk-järgult kasvanud – 2008. aasta 27–28% tasemelt 2018. aastaks 49%-ni, kusjuures kõige märgatavam on olnud kasv noorte seas (Praxis, 2008; IBS, 2019). Statistikaameti värskeimad, 2021. aasta andmed näitavad, et viimase 12 kuu jooksul oli vabatahtlikus tegevuses osalenud ligikaudu 14% vähemalt 10-aastastest Eesti elanikest (Statistikaamet, 2021). Erinevus varasemate hinnangutega tuleneb kasutatud metoodikast ja mõõteperioodist, kuid mõlemad allikad kinnitavad, et vabatahtlik tegevus on Eestis muutunud märgatavalt tavapärasemaks ja nähtavamaks ühiskondliku osaluse vormiks. Samas on vähenenud püsivabatahtlike osakaal ning kasvanud on nn mikrovabatahtlikkuse ja virtuaalse vabatahtlikkuse roll (Kultuuriministeerium, 2024). Mikrovabatahtlikkus (*micro-volunteering*) tähendab lühikesi ja ajaliselt paindlikke vabatahtliku tegevuse vorme, kus inimene panustab väikeste, sageli digikeskkonnas tehtavate ülesannetega, mis ei nõua püsivat sidet organisatsiooniga. Sellised tegevused võivad hõlmata näiteks tõlkimist, sotsiaalmeedia tugiülesandeid, veebipõhiste koolituste abistamist või muul viisil väikese ajaressursiga panustamist (Health Innovation Network, 2021; Lee et al., 2015). Mikrovabatahtlikkuse levik on seotud vabatahtliku tegevuse digitaliseerumise, töö- ja elurütmi muutumise ning osalussooviga, mis ei eelda pikaajalist kohustust (Lee et al., 2015).

Lõimumise vaates on vabatahtlike kaasamise praktikaid enim arendatud viimaste kriiside, eelkõige Ukraina sõjapõgenike vastuvõtmise kontekstis. Paljud tegevused – keelekohvikud, esmatarbekaupade kogumine, majutusabi, info jagamine sotsiaalmeedias – on kujunenud isetekkeliselt, sageli sõltuvalt kohalike vabatahtlike aktiivsusest ja ajutisest projektirahastusest (Lehari et al., 2025).

Geograafiline ja temaatiline jaotus näitab, et suur osa lõimumist toetavast vabatahtlikust tegevusest toimub suuremates linnades, samas kui väiksemate omavalitsuste võimekus vabatahtlikke kaasata või vabatahtlikkust toetavaid algatusi arendada on piiratum (IOM, 2017). Seda mõjutavad nii ressursside nappus kui ka vähesed tugistruktuurid, mis toetaksid kohalike vabaühenduste ja kogukonnakeskuste suutlikkust vabatahtlikke lõimumistegevustesse kaasata. Traditsioonilised vabatahtlikkuse valdkonnad – kultuur, sport, haridus – on küll aktiivsed, kuid lõimumisega otseselt seotud tegevused on jäänud alaesindatuks.

Samas on olemas ka häid näiteid. Programmid nagu Keelesõber ja Keelerulett loovad eesti keele mitteformaalset praktikat vabatahtlike toel ning aitavad luua rahvustevahelist dialoogi (Siseministeerium, 2024). Lõimumisprogrammi raames on vabatahtlikel järjest olulisem roll uussisserändajate keelelise ja kultuurilise orienteerumise toetamisel (Kultuuriministeerium, 2024).

2.3. Kaasamise mitmekesisus ja tõhusus

Kuigi eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste kaasamise vajadust lõimumisvaldkonnas Eestis teadvustatakse järjest enam, näitavad uuringud, et kaasatus on endiselt ebaühtlane. Mitmekesisus väljendub nii inimeste päritolus, keeleoskuses, kultuuripraktikates kui ka Eestis elamise kestuses – hõlmates nii uussisserändajaid, tagasipöördujaid, siin pikemalt elavaid välismaalasi (nt töötajad, üliõpilased ja pereliikmed) kui ka eri emakeelega Eesti elanikke. IOM-i 2017. aasta uuring osutab, et nende rühmade kaasamine kodanikuühiskonna ja vabatahtliku tegevuse kaudu toimub enamasti juhuslikult ning sõltub organisatsioonide valmisolekust, kogemusest ja olemasolevast võrgustikust, mitte süsteemset koordineerimisest või tugistruktuuridest. Kaasamine toimub kahel tasandil: ühelt poolt on välismaalased vabatahtlike tegevuste kasusaajate rollis – näiteks keeleõppe, mentorluse ja kogukondliku toe programmides, kus Eesti päritolu vabatahtlikud pakuvad tuge –, teisalt on nad ka ise üha enam vabatahtlike rollis, panustades kogukondlikesse ja kultuuridevahelistesse algatustesse. Selline kahepoolne kaasamine eeldab teadlikku pingutust: vaja on kultuuritundlikkust, selgelt sõnastatud rolliootusi ja süsteemset juhendamist (IOM, 2017).

Takistustena on korduvalt välja toodud keelebarjäärid, info killustatus, töö- ja perealane koormus ning usaldamatuse või väsimuse teke institutsioonide suhtes (Lehari et al., 2025; Eesti integratsiooni monitooring, 2023). Selle uuringu kontekstis tähendab kaasamine eelkõige eri taustaga inimeste kaasamist vabatahtliku rollis – olukordades, kus nad panustavad ise lõimumist toetavatesse tegevustesse, selmet pelgalt kasusaajatena osaleda.

Samad struktuursed ja keelelised barjäärid mõjutavad ka eri taustaga inimeste võimalusi osaleda vabatahtlikes tegevustes, mis on suunatud nende endi keele- ja kultuurilise

kohanemise toetamisele. Haavatavamate rühmadena võib esile tuua eelkõige tööealised mehed ja need, kes ei valda piisavalt eesti ega vene keelt. Tööealiste meeste väiksem osalus on seotud nii ajapiirangutega (täistöökoormus ja pereülesanded) kui ka vabatahtliku tegevuse soolistatud kuvandiga, mida sageli seostatakse hoolivuse ja sotsiaalse abistamisega, mida mehed kipuvad vähem omaks võtma (Einolf, 2011; Hustinx & Lammertyn, 2003). Keeleoskuse puudulikkus või vähene enesekindlus avalikus suhtluses omakorda vähendab valmidust ja võimalusi osaleda vabatahtlikes lõimumistegevustes, mis põhinevad suhtlemisel ja kogukondlikul läbikäimisel.

Kaasamise edukust soodustavad tähenduslik tegevus, osaluskogemus, ühiskondlik mõju, aga ka toetav meeskond ja läbimõeldud juhendamine (Praxis, 2013; IBS, 2019). Samuti on oluline, et organisatsioonid näeksid vabatahtlikke mitte pelgalt abikätena, vaid aktiivsete partneritena, kellel on oma panus pakkuda.

2.4. Mõju ja tulemuslikkuse hindamine

Uuringud ja poliitikadokumendid viitavad järjepidevalt, et kuigi vabatahtlike panus lõimumisse on tunnetuslikult oluline, **puudub Eestis seni terviklik ja metoodiliselt läbimõeldud mõju hindamise süsteem**. Mõju mõõdetakse valdavalt numbriliste osalusnäitajate kaudu – näiteks vabatahtlike arv, panustatud töötunnid või läbiviidud tegevuste arv (Kultuuriministeerium, 2024). Samas ei võimalda need näitajad hinnata tegelikku panust keeleoskuse, sotsiaalse sidususe või kogukondliku kuuluvustunde kujunemisse.

Programmid, kus kogutakse rahulolutagasisidet, annavad ülevaate osalejate kogemustest, kuid sageli jääb tagasiside üldsõnaliseks ega võimalda hinnata näiteks osalejate keelelise enesekindluse kasvu või eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste koostöökogemuse kvaliteeti. *Eesti integratsiooni monitooring 2023* (Kultuuriministeerium, 2023) pakub küll väärtuslikku teavet rahvustevaheliste kontaktide intensiivsuse ja sotsiaalse sidususe kohta, kuid ei käsitle vabatahtliku tegevuse rolli nende kontaktide kujunemisel. See näitab, et Eestis puudub praegu süsteemne andmekogumine, mis võimaldaks hinnata vabatahtlikkuse mõju lõimumise tulemusnäitajatele, näiteks osalusaktiivsusele, kontaktvõrgustike laienemisele või keelelise enesekindluse kasvule.

Silmapaistvaks erandiks Eesti kontekstis on Keelerulett ja Keelesõbra programmid, mis põhinevad vabatahtlike panusel keeleõppe ja sotsiaalse lõimumise toetamisel. Neid eristab teistest sarnastest algatustest nende süsteemsus ja ulatus: programmides on välja töötatud ühtsed juhendmaterjalid, vabatahtlikke koolitatakse enne tegevuste algust ning kohtumiste arv ja vorm on selgelt struktureeritud. Samuti on programmidesse kaasatud märkimisväärne hulk osalejaid ning nende mõju on teadlikult jälgitud ja hinnatud.

Kuigi sarnaseid keelepraktika algatusi, kus vabatahtlikud toetavad välismaalasi eesti keele õppimisel, viiakse läbi ka teistes vabaühendustes, on need enamasti väiksema mahuga ja vähem süsteemselt koordineeritud. Keelesõber ja Keelerulett paistavad seetõttu silma kui strateegiliselt kujundatud ja suurel skaalal rakendatud praktikad, mis ühendavad keeleõppe, kultuuridevahelise suhtluse ja vabatahtliku tegevuse üheks tervikuks. Nende kaudu on võimalik hinnata, kuidas keeleline lõimumine ja vabatahtlik tegevus vastastikku toetavad üksteist ning milliseid mudeleid võiks rakendada ka laiemalt Eesti lõimumisvaldkonna arengus.

Samas on Eestis mitmeid teisi organisatsioone, kes on kujundanud omaenda vabatahtlike kaasamise mudelid ning toetanud lõimumist kogukondlikul tasandil. Nende tegevus näitab, et vabatahtlikkust kasutatakse Eestis üha enam mitte ainult abistava, vaid ka võimestava ja vastastikuse õppimise vormina.

MTÜ Mondo on üks järjepidevamaid vabatahtlike kaasajaid haridus- ja arengukoostöö valdkonnas. Mondo vabatahtlikud tegutsevad eeskätt Maailmakooli ja globaalhariduse programmide raames, kus nad aitavad noortel ja õpetajatel mõtestada mitmekultuurilisust, solidaarsust ja globaalse kodakondsuse põhimõtteid (Mondo, 2022). Mondo vabatahtlikke koolitatakse enne tegevuste alustamist nii kultuuritundlikkuse kui ka haridusmetoodika teemadel ning neid juhendavad vastavad valdkonna koordinaatorid. Mudel rõhutab vabatahtliku rolli teadliku õppija ja dialoogipartnerina, mitte pelgalt toetajana, ning võimaldab siduda lõimumise ja globaalse kodanikuhariduse lähenemised.

Eesti Pagulasabi on loonud vabatahtlike kaasamise süsteemi, mis ühendab sotsiaalse toe, mentorluse ja keelepraktika elemendid. Pagulasabi koolitab vabatahtlikke põhjalikult kultuuridevahelise suhtluse, trauma- ja stressiteadlikkuse ning keelepartnerluse teemadel. Koolituse järel määratakse vabatahtlikud tugisikuteks või mentoriteks uussisserändajatele, pakkudes tuge eluaseme, tööotsingu, keeleõppe ja kogukonnaellu sisenemise osas (Pagulasabi, 2023). Samas toimib mudel vastastikuse õppimise põhimõttel – vabatahtlikud saavad kogemuse kultuurideülesest koostööst ning laiendavad oma empaatia- ja keeleoskust.

Ülikoolide roll vabatahtlike kaasamisel on viimastel aastatel samuti laienenud. Tartu Ülikooli *Buddy Programme* loob tugivõrgustiku, mis toetab rahvusvaheliste tudengite keelelist ja sotsiaalset lõimumist, ühendades neid eesti üliõpilastega (Tartu Ülikool, 2022). Programmi kaudu areneb osalejatel nii keeleline kui kultuuriline pädevus, samuti kujuneb osalusvõimekus ja vastastikune mõistmine. Tallinna Ülikooli kogukonnapraktika programm pakub omakorda võimalust osaleda vabatahtlikuna kodanikuühendustes ja avalikes institutsioonides, sidudes õppetöö ühiskondliku mõjuga (Tallinna Ülikool, 2021). Praktika eesmärk on kasvatada tudengite teadlikkust mitmekesisuse ja kaasamise teemadest, pakkudes neile samal ajal võimalust panustada lõimumist toetavatesse algatustesse.

Lisaks tegutsevad mitmed kogukonnakeskused, rahvamajad ja kohalikud omavalitsused, mis on vabatahtlikkust lõimumise toetamisel kasutanud paindlikul ja mitteformaalsel moel. Keelekohvikud, kultuuridevahelised töötoad ja ühisüritused loovad madala lävega osalusvõimalusi, kus osalejad saavad praktiseerida eesti keelt ja kogeda kuuluvustunnet. Selline „kogukondlik vabatahtlikkus“ on eriti tõhus väiksemates piirkondades, kus ametlikke keeleõppevõimalusi on piiratumalt.

Neid näiteid ühendab rõhuasetus kaasamise mitmekesisusele ja õppimise vastastikusele iseloomule. Kuigi tegevuste ulatus ja institutsionaalne tugi erinevad, toimivad need kõik vabatahtlikkuse mudelid üheaegselt nii lõimumis- kui kogukonnaarenduse praktikate kandjatena.

Samas näitab senine kogemus, et nende algatuste mõju on keeruline hinnata pelgalt osalusstatistika põhjal. Tulevikus oleks seetõttu otstarbekas siduda vabatahtlike osalusnäitajad selgemalt eesmärgipäraste lõimumismõõdikutega, mis võimaldaksid hinnata vabatahtliku tegevuse tegelikku mõju, mitte ainult osalemise mahtu. Selliste mõõdikutena võiks kasutada näiteks:

- suulise keelekasutuse enesekindluse kasvu;
- usaldust ja kuuluvustunnet kajastavaid enesehinnanguid;
- eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste suhtlusvõrgustike laienemist;
- tööelus või hariduses osalemise kasvu vabatahtliku kogemuse tulemusel.

Integratsiooni Sihtasutuse olemasolev lõimumise seiresüsteem ja regulaarsed uuringud (nt *Eesti Integratsiooni Monitooring*) pakuvad selleks juba väärtuslikku andmebaasi, mida saaks tulevikus siduda vabatahtlike programmide hindamisega. Näiteks Keelesõbra ja Keeleruleti varasemad kasutusuuringud on näidanud, et vabatahtliku keelesuhtluse kaudu suureneb keeleõppijate enesekindlus ja kuuluvustunne, kuid nende tulemuste sidumine laiemate lõimumismõõdikutega vajaks süsteemsemat lähenemist. Selline andmepõhine juhtimine võimaldaks hinnata, millised vabatahtlikud praktikad on tõhusaimad ning kuidas need toetavad Eesti lõimumispoliitika eesmäärke tervikuna.

2.5. Kokkuvõte ja suunised edasiseks

Eestis toimuv vabatahtlike kaasamine lõimumise toetamisel on mitmekesine, ent institutsionaalselt killustunud ning sageli projektipõhine. Olemasolevad tegevused on väärtuslikud, kuid nende ulatus, katvus ja jätkusuutlikkus sõltuvad suuresti konkreetsete organisatsioonide initsiatiivist ning ajutisest rahastusest. Keelepõhine lõimumise mõtestamine on Eesti strateegiates keskne, kuid vabatahtlike roll selles vajab paremat raamistust, tuge ja koordineerimist.

Mõju hindamise süsteemi puudumine takistab praegu lõimumistegevuste ja vabatahtlike kaasamise arengute tõenduspõhist juhtimist. Seda on rõhutatud nii *Eesti integratsiooni monitooringu* (EIM 2023) kui ka IOM-i 2017. aasta uuringu järeldustes, mis osutavad, et vabatahtlikkuse kaudu toimuvat lõimumist ei ole seni süstemaatiliselt mõõdetud ning tulemused on piirdunud peamiselt osalusstatistikaga. Ka Praxise 2025. aasta kaardistusuuring vabaühenduste võimekusest uussisserändajate ning eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste kaasamisel näitas, et vabatahtlike tegevused ei jõua kõikide sihtrühmadeni võrdselt. Kõrge lõimumisvajadusega rühmad – näiteks madala keeleoskusega inimesed, väiksemate linnade ja maapiirkondade elanikud ning tööealised mehed – on sageli vähem kaasatud, mis tuleneb nii vähesest infovahendusest ja koolitusvõimaluste piiratusest kui ka vabatahtliku tegevuse soolistest ja kultuurilistest hoiakutest.

Keelesõbra ja Keeleruleti programmid pakuvad väärtuslikku kogemust vabatahtlike kaasamisel keeleõppesse ja kultuuridevahelisse suhtlusesse, kuid nende ulatus on praegu piiratud. Kuna programmid toimivad valdavalt veebipõhiselt ja keskenduvad keelelisele lõimumisele, ei võimalda nende tulemused veel teha järeldusi vabatahtliku tegevuse toimimisest lõimumisvaldkonnas tervikuna. Samas toovad need esile olulisi õppetunde vabatahtlike motiveerimise, juhendamise ja digikeskkonnas kaasamise kohta, mida saab rakendada laiemate kaasamismudelite kujundamisel.

Eestile sobivate rahvusvaheliste praktikate kaardistamisel ja kohandamisel tuleks arvestada järgmiste aspektidega:

Strateegiline raamistik ja institutsionaalne integratsioon. Eelistada tuleks mudeleid, kus vabatahtlikkus on süsteemselt põimitud lõimumisteenuste ja kogukondliku tugivõrgustikuga. Tähelepanu väärib, kuidas koordineeritakse tegevusi riigi, omavalitsuste ja vabaühenduste tasandil.

Keelepõhise kaasamise tugevdamine. Kuna keeleõpe on Eestis lõimumise keskne komponent, on oluline uurida ja arendada programme, kus vabatahtlik tegevus on integreeritud keelepraktikaga. Eriti väärtuslikud on lähenemised, mis toetavad suhtluskeele omandamist päriselulistest ja mitteametlikes keskkondades – töö, huviringide, spordi, kogukonnaaedade või muude ühistegevuste kaudu. Sellised olukorrad loovad loomuliku suhtluspinna, kus keelt kasutatakse eesmärgipäraselt ja tähenduslikult, mitte üksnes õppimise formaadis. Keelesõbra ja Keeleruleti programmid pakuvad seejuures head näidet struktureeritud keelepraktika korraldamisest, kuid tulevikus võiks sarnaseid põhimõtteid rakendada laiemalt, sidudes keeleõppe vabatahtliku tegevuse ja kogukondliku osalusega eri elualadel.

Organisatsioonide suutlikkuse arendamine. Tulemuslik vabatahtlike kaasamine eeldab organisatsioonidelt teadlikku juhendamise- ja tugivõimekust. Oluline on tugevdada struktuure, mis tagavad vabatahtlikele selged rollid, toe ja tagasiside. Integratsiooni

Sihtasutusel on siin tähtis roll süsteemi kujundajana ja partnerorganisatsioonide toetajana, et vabatahtlike kaasamine muutuks Eestis järjepidevaks ja kvaliteetseks praktikaks.

Andmepõhine juhtimine ja mõjude hindamine. Kohandamist väärivad lähenemised, kus mõju hindamine ei piirdu osalusstatistikaga, vaid hõlmab muutuste jälgimist nii vabatahtlike kui ka osalejate tasandil. Vabatahtliku vaates tähendab see muutusi keelelises ja kultuuridevahelises kompetentsis, sotsiaalses enesekindluses ja kogukondlikus kuuluvustundes; kasusaaja puhul aga keeleoskuse arengut, suhtlusvõrgustike laienemist ja usalduse kasvu kohaliku kogukonna suhtes. Eesti kontekstis võiks INSA rakendada andmepõhist mõju hindamise mehhanismi, mis seoks vabatahtlike programmide tulemused lõimumise seireandmetega (nt EIM ja Sidusa Eesti arengukava näitajad). Selline süsteemne andmekogumine looks aluse tõenduspõhistele otsustele ja aitaks kujundada vabatahtlike koolituse, tugistruktuuride ja partnerlussuhete arendust tervikuna.

Digitaalne, paindlik ja kaasav vabatahtlikkus. Virtuaalne ja hajus vabatahtlikkus võimaldab toetada keeleõpet ja lõimumist ka väljaspool suuri keskusi. Lisaks veebipõhistele lahendustele on potentsiaali rakendada keelementorluse põhimõtteid oma igapäevases suhtluses vabatahtlikel, kes tegutsevad kogukondlikes keskkondades – näiteks spordiklubides, kogukonnaedades või huviringides. Nii saab keeleõpe toimuda loomulikult ja paindlikult inimese enda elukeskkonnas.

Ligipääsetavuse ja mitmekesisuse arvestamine. Väärtuslikud on programmid, mis on kavandatud kaasama neid sihtrühmi, kelleni on keerulisem jõuda tavapäraste kanalite kaudu – näiteks madala haridustasemega inimesed, pikaajalised töötud või inimesed, kellel puuduvad olemasolevad sotsiaalsed võrgustikud.

Eesti tugevuseks on juba olemasolevad praktilised kogemused – näiteks Keelesõbra ja Keeleruleti programmid –, millelt saab süsteemi edasi ehitada. Välisriikide häid tavasid hinnates tuleks silmas pidada just neid lähtekohti ja arenguvajadusi, mis on Eesti kontekstis tuvastatud. See võimaldab kujundada lahendusi, mis ei ole üksnes tõhusad, vaid ka rakendatavad, jätkusuutlikud ja kultuuriliselt sobivad.

3. Teiste riikide praktikad vabatahtlike kaasamisel lõimumisvaldkonnas

Selles peatükis on esitatud teiste riikide praktikate analüüs, mis annab ülevaate, kuidas on vabatahtlike kaasamine lõimumisvaldkonda korraldatud mujal Euroopas. Lähemalt on kirjeldatud viie riigi või piirkonna – Hollandi, Taani, Soome, Suurbritannia ja eraldi Põhja-Iirimaa – süsteeme ning hetkeolukorda. Peatükk toetub nii dokumendianalüüsile kui ka välisriikide vabaühenduste esindajate ja poliitikakujundajatega tehtud intervjuudele.

3.1. Holland

3.1.1. Riiklik taust, üldine korraldus ja struktuurid

Aastakümnetel pärast II maailmasõda arenes Hollandis heaoluriik: avalik sektor toetas algatusi, mis varem põhinesid vabatahtlikel, seadustas neid ja kaasas rahastamisse. See tõi kaasa nende algatuste professionaliseerumise; paljud algsed vabatahtlikud rollid täitsid tasustatud töötajad, eriti tervishoius. 1960ndate aastate keskpaigast tekkis uusi vabatahtliku töö vorme, mis kasvasid sotsiaalsete liikumiste ja institutsionaliseeritud heaolutöö kriitika tõttu: näiteks naiste tugikeskustes, kooli vanemakogudes, keskkonnagruppides ja naabruskonnaühendustes tegutsevad vabatahtlikud. 20. sajandi lõpu poole mõjutas individualiseerumine vabatahtliku töö struktuuri: traditsiooniliste, pikaajaliste ja institutsioonide kaudu vahendatud rollide asemel levisid paindlikumad ja ajaliselt piiratud osalusvormid. Sellega ei vähenenud vabatahtlike arv, vaid muutus nende tegevuse iseloom ja motivatsioon (Keman et al., 2008). 2015. aasta statistika kohaselt tegi eri allikate andmetel vabatahtlikku tööd umbes 25–46% Hollandi elanikkonnast.

Hollandi sisserändepoliitikas kujunes murranguliseks 1998. aasta, mil võeti vastu esimene terviklik seadus täiskasvanud sisserändajate kodanikuhariduse kohta – *Wet Inburgering Nieuwkomers* (Civic Integration of Newcomers Act). See sätestas, et kõik väljaspoolt Euroopa Liitu pärit sisserändajad peavad kodakondsuse saamiseks omandama vähemalt kesktasemel hollandi keeleoskuse ning põhiteadmised Hollandi ühiskonnast. Seaduse eesmärk oli kujundada sisserändajatest iseseisvad ja majanduslikult tootlikud kodanikud, kes panustavad ühiskonda. Keel tõsteti seeläbi Hollandi lõimumispoliitika keskseks tööriistaks, kuna just hollandi keele oskusest sõltus nii tööturule sisenemine kui ka kodakondsuse saamine. Kuigi esialgu rõhutati koolituste peamise tulemuse ja eesmärgina tööturule pääsemist, muutus aja jooksul poliitika peamiseks väljundiks hoopis kodakondsuse taotlemise õigus. (Mosher, 2015)

Neoliberaalse poliitilise loogika mõjul on paljud riigid, sealhulgas Holland, kogenud riiklikult rahastatud sotsiaalteenuste taandumist. See taandumine on üha enam nihutanud vastutuse teenuste, sh sisserrändajate lõimumisteenuste pakkumise eest kohalike omavalitsuste, mittetulundus- ja äriorganisatsioonide ning üksikisikute, sealhulgas vabatahtlike õlgadele. Hollandis on vabatahtliku tegevuse süsteem hästi institutsionaliseeritud ja mitmetasandiliselt toetatud. Vabatahtlikkust nähakse ühiskonna sidususe tugitalana ning lõimumise oluliseks komponendina. (Mosher, 2015)

Hollandi lõimumispoliitikat iseloomustab tugev **kodanikukohustuste rõhutamine** – uussisserrändajatel, eriti pagulastel, on kohustus läbida **sotsiaalse kaasamise programme**, mis hõlmab keeleõpet, ühiskonnatunnetuse kursusi ja kodanikuoskuste arendamist. Lõimumine ei tähenda ainult formaalset seaduslikku staatust, vaid hõlmab ka **aktiivset osalust ühiskondlikus elus**.

Viimaste aastate poliitiline suundumus on toonud kaasa suurema **vastutuse individile**: ühiskonda lõimumist nähakse eelkõige isikliku kohustusena, mitte riigi toetatava protsessina. Selline lähenemine loob **vajaduse mitteametlike ja kogukondlike toetussüsteemide järele**, milles vabatahtlikkus mängib olulist rolli.

3.1.2. Koordineerimine ja rahastus

Hollandi vabatahtlikkuse ja lõimumisega tegelevad organisatsioonid tegutsevad keskkonnas, kus avalik rahastus on viimastel aastatel vähenenud ning muutunud projektipõhisemaks. Paljud kolmanda sektori organisatsioonid sõltuvad kohalikest omavalitsustest ja konkureerivatest toetusmehhanismidest, mis tähendab, et rahastus on enamasti lühiajaline ja seetõttu ebastabiilne. See raskendab organisatsioonide pikaajalist planeerimist ja jätkusuutlikku arendamist. Lisaks avalikele toetustele on suurenenud surve leida alternatiivseid rahastusallikaid. Uuringud näitavad, et ligi pool Hollandi organisatsioonidest peab ühisrahastust ja muid uusi rahastusvorme järjest olulisemaks. Samal ajal peavad paljud organisatsioonid usaldusväärsemaks just eraannetusi ja sponsorlust võrreldes riiklike toetustega. Tulemuseks on, et organisatsioonid investeerivad üha enam ressursse kommunikatsiooni, nähtavuse ja mõjude tõendamise arendamisse, et oma tegevust õigustada ja toetusi kindlustada. (Pape & Brandsen, n.d.)

Hollandis juhib riiklikku poliitikat vabatahtliku tegevuse koordineerimisel Tervise-, Heaolu- ja Spordiministeerium (*Ministry of Health, Welfare and Sport*), mis haldab detsentraliseeritud juhtimismudelit. Riik keskendub peamiselt õiguslike takistuste kõrvaldamisele vabatahtlike tegutsemisel ning innovatsioonile ja soodustuspoliitika arendamisele. Sotsiaaltoetuste seadus ([Social Support Act, 2015](#)) kohustab omavalitsusi kehtestama oma kohaliku

vabatahtlikkuse poliitika, mis peegeldab riigipoolseid strateegilisi aluspõhimõtteid.¹ Lisaks osalevad aktiivselt vabatahtlike huvide esindamisel ja organisatsioonide toetamisel Hollandi Vabatahtlike Organisatsioonide Liit (NOV) ning teadmuspõhise toe pakkumises [Movisie](#) (Hollandi Sotsiaalse Arengu Keskus), mis tegeleb sotsiaalse innovatsiooni, mitmekesisuse ja vabatahtlikkuse valdkonnaga. Toetusmehhanismid on mitmetasandilised – riikliku, kohaliku omavalitsuse ja eraalgatusliku sektori kaudu. Toetust saavad nii vabatahtlikud kui ka neid kaasavad organisatsioonid. Rahastusallikate kombineeritus loob küll paindlikkust ja võimaldab erinevatel tasanditel vabatahtlikkust edendada, kuid samas muudab süsteemi killustatuks ja lühiajaliste projektipõhiste toetuste tõttu ka ebastabiilseks. See paneb organisatsioone enam panustama oma tegevuse mõju mõõtmisse ja avalikku nähtavusse, et tagada usaldusväärsus rahastajate ja kogukonna silmis.

3.1.3. Lõimumisvaldkonna spetsiifika

Vabatahtlikud panustavad programmides, mis on suunatud:

- uussisserändajate keelepraktikatele ja sotsiaalsele kaasamisele;
- varjupaigataotlejate ja pagulaste kogukonda aitamisele;
- kultuuridevahelisele dialoogile koolides ja kogukonnakeskustes.

Hollandis väärtustatakse **kaasava vabatahtlikkuse** mudelit, kus tegevustesse kaasatakse nii uussisserändajad kui ka kohalikud elanikud. Vabatahtlikkust kasutatakse tööeluks ettevalmistamise tööriistana, rõhuasetusega tööharjumuste kujundamisel, mitte pelgalt kogukondliku osaluse toetamisel. Rakendatakse **kaasavat mentorlussüsteemi**, kus mõlemad pooled panustavad õppimisse ja üksteise mõistmisse. *Movisie* soovitusel (Inspiratiewaaier Inclusiever Vrijwilligerswerk, n.d.) rõhutavad mitmekeelse kommunikatsiooni, kultuurilise vahendamise ja kogukonnapõhise lähenemise vajalikkust.

Hollandis lõpeb kodanikulõimumise programm eksamiga, mis hõlmab keeleõpet ja ühiskonna tundmise õpet. Eeldatavasti toetab lõimumiskursuse läbimine pagulaste tööle saamist, kuna see pakub nii hollandi keele praktikat kui ka teavet selle kohta, kuidas elu Hollandis toimib. (Dagevos et al., 2020) Nagu mitmes teises riigis, on erinevad uuringud ka Hollandis näidanud, et lõimumiseksami sooritamine tõstab tööle saamise tõenäosust. Samas on uuringuid, kus vabatahtlik tegevus näib vähendavat pagulase töö leidmise tõenäosust, luues nn lukustumise efekti: inimesed, kes ei leia tasustatud tööd, hakkavad tegelema vabatahtliku tööga ja seetõttu leiavad väiksema tõenäosusega hiljem palgatöö, kuna selleks napib ressursi, mis kulub vabatahtliku töö peale. (Damen et al., 2023)

1

Vt Hollandi sotsiaaltoetuste seadus: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0035362/2015-01-01>

3.1.4. Head näited ja praktikad

Järgnevalt on esitatud valik organisatsioone ja algatusi, mis toetavad Hollandis pagulaste ja sisserändajate lõimumist vabatahtlikega koostöös tehtavate tegevuste kaudu.

Keeleõpe

Het Begint met Taal (*It Begins with Language*, edaspidi IBL, u 180 organisatsiooni ja 15 000 vabatahtlikku) on katusorganisatsioon üleriigilistele lokaalsetele keeleõppeprogrammidele, mis on kaasatud ka allpool juhtumianalüüsi (vt ptk 3.1.5.), mis kasutab oma keeleõppes VIME mudelit. VIME (*Volunteers in Migrant Education*) mudel töötati välja Erasmus+ projekti raames. Mudel loodi eesmärgiga toetada migrantide keeleõpet, sidudes professionaalse õpetamise (*formal learning*), vabatahtlike juhitud mitteformaalse õppe (*non-formal learning*) ning sotsiaalse kogemuse (*informal learning*) väljundid üheks terviklikuks õpikeskkonnaks. Täpsema kirjelduse leiab VIME kodulehelt².

Mudel rõhutab, et vabatahtlikud aitavad oluliselt kaasa migrantide keeleoskuse arengule: nad pakuvad individuaalset tuge, vähendavad sotsiaalset isolatsiooni ning loovad võimalusi keele kasutamiseks igapäevaelus. Samas on rõhutatud, et vabatahtlikud **ei asenda professionaalset õpetajat**, vaid täiendavad tema tööd, pakkudes õppijatele praktilist keelepraktikat ja sotsiaalset tuge. Koordineerimine peab tagama, et vabatahtlike tegevus sobituks õpetaja ja kursuse raamistikku ning toetaks õppeprotsessi tervikuna.

VIME mudel kirjeldab nelja peamist vabatahtliku rolli: **keeleassistent** (toetab klassitöös õpetaja juhendamisel), **keelecoach** (harjutab keelekasutust üks-ühele või väikestes gruppides), **keelesõber** (loob võimalusi kogukondlikuks kaasamiseks) ja **keeleaadik** (edendab keeleõppe väärtust oma organisatsioonis ja kogukonnas).

Mudeli keskmes on õppija, kes saab keelt omandada korraga nii klassiruumis, keeleteotaja/keelesõbra abil kui ka kogukondlikes tegevustes osaledes. Uussisserändajate jaoks on vabatahtlikel oluline roll nii keele kui ka sotsiaalsete oskuste arengus. Nad aitavad õppijatel klassiväliselt harjutada, suurendavad enesekindlust ja vähendavad sotsiaalset isolatsiooni.

Et vabatahtlike töö oleks tulemuslik, on oluline professionaalne koordineerimine. VIME mudel rõhutab, et keeleõppekoordinatsiooni peab juhtima pädev inimene, kes värbab, koolitab ja toetab vabatahtlikke ning loob sidemed teiste lõimumisvõrgustiku osapooltega. Mudelis on ka välja töötatud praktilised koolitusmoodulid, mis aitavad vabatahtlikel mõista keeleõppe protsessi ja sisserändajate vajadusi ning rollipõhiseid tööülesandeid planeerida. VIME aitab

² Vt VIME mudeli kirjeldust: <https://www.hetbegintmettaal.nl/vime/>

kaasa sellele, et vabatahtlik töö oleks tulemuslik - õpetaja töö on endiselt professionaalse õpetaja oma ja seda vabatahtlikud ei asenda - vabatahtlikud täiendavad seda ning koordineerimine peab tagama, et nende tegevus sobituks õpetaja ja kursuse raamistiku sisse.

Eesti konteksti üle kandes oleks VIME mudel sobiv täiendus senistele keeleõppe- ja lõimumisprogrammidele. Ühelt poolt looks see sisserändajatele mitmekesisemaid ja paindlikumaid keelepraktika võimalusi; teisalt aitaks see tugevdada ka kohaliku kogukonna sidusust ja teadlikkust rändeteemadest.

VIME mudeli rakendamine Eestis eeldaks koordinatsioonimehhanismi loomist, rollikohaste koolitusmaterjalide ettevalmistamist või tõlkimist-kohandamist ning vabatahtlike kaasamist senistesse keeleõppe- ja lõimumisvõrgustikesse. Samuti peaks arvesse võtma Eesti keeleõppe eripärasid, kohalike tasandite võimekust mudelit toetada (ruumid, teavitustöö, vabatahtlike olemasolu ja värbamine) ja erinevate piirkondade vajadusi (kui nt mõnes piirkonnas on vajadus keeleõppe järele suurem, seal on mõni kogukond juba ees jms). Selline süsteemne, mitmetasandiline keeleõppe toetamine looks senisest tugevama silla keeleõppe, kogukondliku elu ja tööturule sisenemise vahel.

NLTraining on koolitusettevõtte, mis keskendub sisserändajate keeleõppele ja ühiskonda lõimumisele. Nad pakuvad riikliku integratsiooniprogrammi raames keelekursusi (hollandi keel teise keelena), ühiskonnatundide õpet ja tööle aitavaid programme. Keskendutakse keeleoskuse arendamisele, iseseisvale toimetulekule ja tööeluks valmistumisele, sageli koostöös kohalike omavalitsuste ja tööandjatega.

NLTrainingi mudel võib olla eeskujuks lõimitud keeleõppe- ja tööeluprogrammide arendamisel. Selle asemel, et õpetada keelt ja ühiskonda eraldi, võiks programmid olla kombineeritud ja suunatud konkreetsetele elulistele oskustele.

Keeleõppe seisukohalt on oluline ka märkida, et Hollandis rõhutatakse omavalitsuste rolli põhioskuste – sealhulgas keele, digioskuste ja ühiskonna mõistmise – arendamisel just kohaliku juhtimise tasandil. Selleks on koostatud ka juhend omavalitsustele (Handreiking Kwaliteit bij de aanpak van basisvaardigheden, n.d.). Juhendis käsitletakse kvaliteetse lõimumise eeldusena tugevat võrgustikupõhist koostööd, kus kohalik omavalitsus tegutseb strateegilise suunajana. Eelkõige rõhutatakse vajadust, et omavalitsused ei tegutseks üksnes rahastajatena, vaid aktiivsete koordineerijatena, kes seavad koos partneritega selged eesmärgid, loovad kohaliku tasandi strateegia ja jälgivad ka tulemusi.

Kvaliteetse töö lahutamatu osa on süsteemne kasutajakeskne lähenemine, kus sihtrühma – näiteks madalama haridustasemega sisserändajaid – vajadused kaardistatakse detailsemalt ning teenuseid kohandatakse eluliste eesmärkide (nt tööle saamine, laste hariduses osalemine) järgi. Samuti rõhutatakse, et õppimise ja praktika vaheline seos peab olema selgelt nähtav: näiteks tuleks keeleõpe siduda igapäevaste tegevuste ja tööeluga, mitte õpetada keelt pelgalt grammatiliselt või testikeskselt.

Hollandi juhend omavalitsustele toob esile, et kohalike tegevuskavade edu eeldab nelja põhielemendi läbimõeldud rakendamist:

1. juhtimise selgus,
2. sihtrühma tundmine,
3. partnerite ühine vastutus ja
4. pidev kvaliteedi hindamine.

Seda tüüpi raamistik võiks pakkuda head eeskuju ka Eesti omavalitsustele, kus lõimumistegevused sageli jäävad projektipõhiseks ja killustatuks. Süsteemsem juhtimisstruktuur, millele on lisatud sihipärane koostöö ja kohapõhine vastutus, looks tugevama aluse uussisserändajate toetuseks ja ühiskonda lõimimiseks.

Uuring *“Integration benefits of intimate intergroup contact in an online language buddy program for migrants”* (Heikamp et al., 2025) toob esile, et regulaarne ja isiklik suhtlus kohaliku elanikuga – isegi veebikeskkonnas – võib oluliselt parandada sisserändajate keeleoskust, suurendada enesekindlust ning tugevdada tunnet, et ollakse osa vastuvõtvast ühiskonnast. Keelepartnerite programm oli eriti tulemuslik just seetõttu, et see võimaldas turvalist, mitteametlikku suhtlust, mis ületas klassiruumi piire ja võimaldas keelt kasutada päriselulistel olukordades.

Eestile sobiks selline madala lävega *online*-keelepaaride mudel, kus vabatahtlikud kohalikud aitavad sisserändajatel keelt harjutada ja sotsiaalset võrgustikku luua. Programmi tugevuseks on paindlikkus – see sobib eri vanuse ja staatusega migrantidele ning võimaldab osaleda ka neil, kes ei saa füüsiliselt kohtuda. Eestis rakendatakse sarnast põhimõtet juba *Keelesõbra* programmis, kus moodustatakse keeleõppija ja vabatahtliku vaheline paar, kes kohtuvad regulaarselt vähemalt ühe hooaja jooksul, et harjutada eesti keelt ja jagada kultuurilisi kogemusi. Selline vastastikusele suhtlusele rajatud mudel on osutunud lihtsaks ja kuluefektiivseks viisiks keeleõppe ning kogukondliku lõimumise ühendamiseks. Samas näitavad rahvusvahelised kogemused, eelkõige Hollandi näide, et samalaadseid programme saab oluliselt täiustada, kui neile luuakse selgemad kvaliteediraamid – näiteks süsteemne osalejate testimine, vabatahtlike koolitamine ja eetilised juhised suhtluse tagamiseks. Selliste elementide lisamine aitaks tugevdada ka Eesti mudeli mõju ja jätkusuutlikkust.

Töölane kaasamine ja sotsiaalne sidusus

[Refugee Talent Hub](#) loob otsekontakte tööandjate ja pagulaste vahel eesmärgiga viia need inimesed kiiremini ja püsivamalt tööturule. Erinevalt paljudest teistest lõimumisalgatustest keskendub Refugee Talent Hub selgelt tööelule: nad korraldavad töövarjupäevi, praktikaprogramme, mentorlust, tööotsingu töötubasid ja koostööprojekte suurte tööandjatega nagu Accenture, Rabobank ja IKEA. Platvorm toob kokku tööandjad, kes otsivad motiveeritud tööotsijaid, ja pagulased, kes soovivad oma oskusi rakendada ning iseseisvuda.

Nende mudel võiks olla inspiratsioon tööandjakeskseks lõimumiseks. Selle asemel, et keskenduda üksnes keeleõppele ja üldisele toele, on loodud koostööplatvorm, mis ühendab tööandjad ja rahvusvahelise kaitse saajad või sisserändajad sihipäraselt tööhõive eesmärgil.

[Platform Vrijwillige Inzet](#) (vabatahtliku tegevuse platvorm, mida koordineerib Hollandi Vabatahtlike Organisatsioonide Assotsiatsioon, NOV) ühendab üle 370 liikmesorganisatsiooni ning tegutseb kõigis Hollandi regioonides. Platvormi eesmärk on tugevdada vabatahtliku tegevuse nähtavust ja väärtust, pakkudes tuge nii vabatahtlikele kui ka neid kaasavatele organisatsioonidele. Üle 40 aasta tegutsenud platvorm edendab teadmistevahetust, koolitusi ja koostööd erinevate sektorite vahel, et vabatahtliku töö roll ühiskonnas oleks tunnustatud ja jätkusuutlik.

[Vluchtelingenwerk Nederland](#) (VWN), ehk Hollandi Põgenike Töö/Pagulasabi sarnane, on riiklik mittetulundusühing, mis pakub tuge ja kaitset pagulastele ja varjupaigataotlejatele. VWN pakub tuge pagulastele ja varjupaigataotlejatele alates nende saabumisest riiki kuni nende iseseisva eluni Hollandi ühiskonnas. Nende tegevus ei piirdu üksnes varjupaigamenetluse toetamisega, vaid hõlmab kogu lõimumisteed: õigusalasest nõustamisest kuni tööotsingu, eluaseme leidmise, keeleõppe ja kultuurilise orienteerumiseni. Selline terviklik mudel võiks pakkuda stabiilsust, järjepidevust ja selgust nii abi saajatele kui ka süsteemi korraldajatele.

Olulise osa VWN-i tegevusest moodustab vabatahtlike töö, mis on süsteemselt korraldatud ja professionaalselt juhitud. Vabatahtlikud ei täida ainult sümboolset rolli, vaid aitavad inimestel toime tulla igapäevaelus – näiteks tõlgivad arstilkäikudel, selgitavad bürokraatiat, pakuvad keelepraktikat ja toetavad sotsiaalset kohanemist.

Eestis võiks sarnase lähenemise kasutamine aidata vähendada spetsialistide koormust ja tugevdada kogukondlikku sidusust. Samas eeldaks see, et vabatahtlikke koordineeritakse professionaalselt ning neile pakutakse väljaõpet ja tuge.

Lisaks teenuste pakkumisele mängib VWN ka olulist rolli ühiskondlikus ja poliitilises diskussioonis. Organisatsioon esindab pagulaste huve ja osaleb aktiivselt seadusloomes ning avalikus debatis, reageerides olukordadele, kus varjupaigataotlejate õigused võivad olla ohus.

Eriti väärtuslik VWN-i mudelis on nende kohalikul tasandil toimiv koostöö. Neil on kontorid üle kogu Hollandi ja tihedad partnerlussuhted kohalike omavalitsuste ning kogukonnaorganisatsioonidega. Nii saab tuge pakkuda seal, kus inimesed elavad, ja ühendada pagulaste vajadused kohalike teenuste ja ressurssidega. Eesti võiks sellest eeskuju võtta, arendades piirkondlikku lõimumistööd, mis ei piirduks vaid Tallinna ja Tartu keskustega, vaid laieneks ka väiksematesse omavalitsustesse, kuhu inimesed ümber asuvad.

[Eindhoven365](#) on linna turundus- ja brändiarendusorganisatsioon, mille eesmärk on muuta Eindhoven atraktiivseks elukoha, töö ja õppimise sihtkohaks nii kohalikele kui ka

rahvusvahelistele talentidele. Kuigi nad ei paku otseselt lõimumisteenuseid, mängivad nad olulist rolli positiivse linnakuvandi kujundamisel ja info jagamisel uussisserändajatele, tudengitele ja spetsialistidele. Platvorm keskendub elukvaliteedile, kultuurile, töövõimalustele ja rahvusvahelise kogukonna nähtavusele.

Eestis võiks sarnast mudelit kasutada näiteks Tartu, Tallinna või Pärnu puhul, kus linna mainekujundus ühendataks sisserändajate info, kogukondade ja elukeskkonna tutvustamisega. Selline platvorm toetaks lõimumist kaudselt, pakkudes tuge kogukonna loomisel ja kuuluvustunde arendamisel. Kuigi Eestis tegutsevad juba mitmed sisserändajatele suunatud infokeskused ja kogukondlikud kanalid – näiteks *Work in Estonia*, *Tartu Welcome Centre*, veebileht *New in Estonia* või FB grupid, nt *Foreigners in Tartu* – toimivad need peamiselt eraldiseisvate algatustena, mille fookus on praktilisel nõustamisel või tööalase teabe jagamisel. Eindhoven365-tüüpi mudel ei dubleeriks neid tegevusi, vaid looks ühise strateegilise raamistiku, mis ühendaks linna mainekujunduse, rahvusvaheliste elanike kaasamise ja kogukondliku identiteedi arendamise.

Selline platvorm aitaks kujundada kaasavat linnabrändi, kus sisserändajad on nähtavad linnaelu osalised, mitte pelgalt sihtgrupp teenustele. Ühtne kommunikatsioon ja koostöö ettevõtete, ülikoolide, omavalitsuste ja kogukondade vahel toetaks kuuluvustunnet ja looks positiivse kuvandi linnast kui avatud, mitmekeelsest ja rahvusvahelisest keskkonnast. Eesti linnade – eriti Tallinna, Tartu ja Pärnu – puhul võiks selline integreeritud mudel tugevdada olemasolevate algatuste mõju, pakkudes ühtset lugu, mis seob elukvaliteedi, töövõimalused ja kogukonna osaluse üheks tervikuks.

[Samen Inburgeren Eindhoven](#) – vabatahtlikud toetavad uusi sisserändajaid kodakondudeksamiks valmistumisel ja igapäevaeluga toimetulekul. Eindhoveni linna lõimumisteenus on praktiline näide sellest, kuidas omavalitsus saab toetada sisserändajaid ja pagulasi nende uue elu alustamisel. Linna koduleht koondab selgelt kogu vajaliku info migratsiooniprotsessist alates registreerimisest ja keeleõppest kuni töö leidmise, eluaseme ja ühiskondliku osaluse võimalusteni. Samuti juhatab see sisserändajad edasi partnerorganisatsioonide ja vabatahtlike ühenduste juurde, kes pakuvad tuge näiteks keelepraktika, mentorprogrammi või sotsiaalse kohanemise valdkonnas.

See mudel on Eestis hõlpsasti ülevõetav ja sobiks eriti hästi kohalikele omavalitsustele, kes soovivad koondada lõimumisteavet ühtsesse, ligipääsetavasse ja mitmekeelsesesse platvormi. Eindhoveni näide rõhutab, et lõimumise tugisüsteem ei pea alati olema tsentraalne ega suurte organisatsioonide juhitud – ka hästi koordineeritud, omavalitsuse tasandi lähenemine võib olla tõhus ja inimsõbralik. Eestis võiks seda kasutada eeskujuna näiteks lõimumisportaalide loomiseks eesti, inglise ja vene keeles KOV-tasandil, pakkudes infot ja ühendusi kohalike võimalustega juba saabumise hetkest.

[Serve the City Amsterdam](#) kaasab igapäevaselt erinevaid sihtrühmi – kodutuid, eakaid, puuetega inimesi, haavatavaid peresid, põgenikke ja varjupaigataotlejaid – ning pakub neile tuge koos keskkonda säästvate algatustega. Nad korraldavad igakuiseid *action day* üritusi, kus vabatahtlikud koristavad parke, küpsetavad pannkooke kodututele, pakuvad tegevusi eakatele või korraldavad toidupalade jagamist pagulaskeskustes.

International Organization for Migration (IOM), UN Migration projektid 2024

[LEARN projekt](#) aitas parandada varjupaigataotlejatest elamislubade omanike tööalast kaasatust. Töö- ja õppeprogrammide paremaks kohandamiseks korraldati arutelud, õppereisid ja lõppkonverents, mille tulemused esitati Hollandi sotsiaalministeeriumile.

[Moving the Middle projekt](#) tõi kokku kohalikke elanikke ja sisserändajaid ühiste tegevuste kaudu (nt kokandustöötoad, lauamänguõhtud). Eesmärk oli leevendada eelarvamusi ja tugevdada sotsiaalset ühtsust. Lõppkonverentsil osales üle 30 organisatsiooni.

[SAMEN projekt](#) keskendus seksuaalse ja soolise vägivalla (SGBV) ennetamisele migrantide seas. Toodi esile kultuuriliste vahendajate oluline roll ning jagati teadmisi ja materjale seitsmes keeles, saavutades vähemalt 60 000 inimest.

[STEMTALENT4NL](#) projekt soodustas kõrgelt kvalifitseeritud välistudengite kaasamist Hollandi teaduse ja tehnoloogia valdkonda. Analüüsiti takistusi, korraldati uuringuid ja koostati ettepanekud seadusandluse parandamiseks.

3.1.5. Juhtumiuuringud

[It Begins with Language Foundation ja Holland Expat Center](#)

Hollandi juhtumianalüüsides keskendume kahele Hollandi organisatsioonile – It Begins with Language Foundation (*Het Begint met Taal*, edaspidi IBL) ja Holland Expat Center. Mõlemad organisatsioonid on tugevalt seotud keeleõppe ja sotsiaalse integratsiooni küsimustega, mis on Eestis samuti üks suurimaid väljakutseid seoses sisserändajate ja pagulaste kohanemisega. Nende kogemus näitab, kuidas keeleõpe ei ole pelgalt hariduslik, vaid ka kogukondlik ja suhetel põhinev tegevus. Samuti pakuvad need organisatsioonid kaht erinevat, kuid teineteist täiendavat lähenemist vabatahtlike kaasamisele ja toetamisele.

IBL on spetsialiseerunud võrgustikupõhisele ja professionaalsele vabatahtlike toetamise mudelile, kus rõhk on väärtustel, järjepideval koolitusel ja süsteemsel mõjuhindamisel.

Holland Expat Center tegutseb aga kohaliku omavalitsuse toel toimiva platvormina, mis toob esile vabatahtlike kaasamise laiemas sotsiaalse lõimumise raamistikus, kasutades seejuures andmebaase, tunnustussüsteeme ja sihtrühmapõhist lähenemist (nt rahvusvahelised abikaasad). Nende kahe organisatsiooni võrdlus võimaldab näha, kuidas riiklikult

detsentraliseeritud, tugevalt omavalitsustele toetuv süsteem võib toimida erinevate praktikate kaudu – ühel juhul alt-üles toimiva ent siiski professionaalselt juhitud vabatahtlike võrgustikuna, teisel juhul institutsionaliseeritud ja administratiivselt hallatud mudelina. Samuti aitab nende kogemus mõista, milliseid lahendusi võiks Eestis kohendada: milline võiks olla riigi ja kohalike omavalitsuste roll vabatahtlike kaasamisel, kuidas siduda keeleõpe ja sotsiaalne lõimumine ning kuidas tagada vabatahtlike motivatsioon ja pikaajaline pühendumine.

Ülevaade

IBL ja Holland Expat Center kogemused avavad mitmekihilise pildi vabatahtliku tegevuse korraldamisest ning sisserändajate integratsiooni toetamisest. Kuigi mõlemad organisatsioonid tegutsevad sarnases poliitilises ja institutsionaalses raamistikus, on nende fookused ja töömeetodid mõneti erinevad.

Hollandi kontekstis on läbivaks jooneks vabatahtliku tegevuse detsentraliseeritud rahastusmudel, kus keskne roll on kohalikel omavalitsustel. Kohalikud omavalitsused rahastavad vabatahtlike keskusi ja algatusi ning toetavad värbamist ja tegevuste korraldamist.

“Meil on mitu vabatahtlikkusele spetsialiseerunud organisatsiooni... nemad aitavad leida parimaid vasteid inimestele, kes soovivad vabatahtlikuks hakata, ning neid toetab peamiselt kohalik omavalitsus. /.../ Nad taotleavad toetust ja saavad enamasti rahastuse just kohalike omavalitsustelt.”

Holland Expat Center esindaja

IBL rõhutab, et detsentraliseeritud rahastusmudel võib osutuda keerukaks ja ebaefektiivseks, kui rahalised vahendid liiguvad mitme tasandi vahel – näiteks riigilt omavalitsustele ja sealt edasi keskorganisatsioonidele ning vastupidi. Selline süsteem suurendab halduskoormust ja võib põhjustada viivitusi või ebaselgust vastutuse ja rahakasutuse osas. Nende hinnangul oleks vaja riiklikku rahastusmehhanismi - koordineeritud ja ühtsem rahastus oleks oluliselt lihtsam ja mõjusam. Holland Expat Centeri vaatenurk oli teistsugune: nende tegevuses ongi igapäevaselt näha, kuidas omavalitsused tegutsevad peamise koordineeriva lülina ning toetavad vabatahtlikele spetsialiseerunud organisatsioone. Seega tuleb välja kaks erinevat tõlgendust samas struktuuris – ühel juhul nähti detsentraliseeritust kui takistust, teisel juhul kui süsteemi loomulikku alustala.

Vabatahtlike värbamine ja motiveerimine

Ka vabatahtlike värbamisel ilmnevad erinevad rõhuasetused. **IBL kasutab väärtuspõhist lähenemist, mille keskmes on vabatahtlike isiklik motivatsioon, tähenduslik kogemus ja soov panustada.** Värbamine toimub peamiselt lugude kaudu – vabatahtlike endi kogemused

ja soovitusel annavad uutele huvilistele kõige tugevama impulsi. IBL sõnul ei tööta „külm värbamine“ hästi, vaid kõige mõjusamad on vabatahtlike isiklikud kogemused ja soovitusel. Kõige tõhusamaks tööriistaks peetakse rahulolevate vabatahtlike isiklike lugusid, mida jagatakse sotsiaalmeedias või suusõnaliselt.

„Meie strateegia on väärtustel põhinev... Püüame väga kasutada teiste vabatahtlike lugusid.“
IBL esindaja

Vastandina sellele **läheneb Holland Expat Center värbamisele süsteemsemalt ja institutsionaalsemalt**. Nemad tuginevad andmebaasidele, kommunikatsioonistrateegiatele ja sihtrühmapõhisele tööle. Eriliselt tõstetakse esile rahvusvaheliste abikaasade kaasamist – inimesed, kes on kolinud riiki oma partneri töö tõttu ning kellel on sageli tööelus paus. Nende jaoks pakub vabatahtlik tegevus võimalust luua sotsiaalseid kontakte, tunnetada kuuluvust ja omandada esmane tööalane kogemus uues keskkonnas.

Vabatahtlike suurim motivatsioon IBL esindaja sõnul on **isiklik side keeletandemi partneriga (keelesõbraga)**. Materiaalset tunnustust ei peeta oluliseks – pigem väärtustatakse tuge, professionaalset lähenemist ja koolitust, mis annavad kindlustunde, et vabatahtlik ei jää üksi.

“Nad tunnevad, et nad ei ole selles üksi, kuid nad ei soovi kingitust... Just lood, mida teised neile räägivad, annavadki neile motivatsiooni.”
IBL esindaja

Motivatsiooni osas kohtuvad mõlemad juhtumid sarnasel pinnal, kuid erinevate rõhuasetustega. IBL leiab, et kõige olulisem on isiklik side keeletandemipartneriga ja vabatahtlike sisemine rahulolu, samas kui materiaalset tunnustust ei peeta vajalikuks. Vabatahtlike hinnangul on neile tähtsam, et organisatsioon neid toetab ja väärtustab. Holland Expat Center lisab motivatsioonile aga nähtava tunnustuse dimensiooni – väikesed kingitused, vabatahtlike päev ja ametlikud aumärgid annavad vabatahtlikele lisaks sisemisele rahulolule ka välise kinnituse, et nende panust hinnatakse.

Koolitus ja tugi

Vabatahtlike toetamise ja koolitamise osas pakuvad organisatsioonid samuti erinevaid praktikaid. **IBL on loonud põhjaliku ja süsteemse koolitusprogrammi**, mis hõlmab e-õpet, veebinare ja kohalikke koolituspäevi, eesmärgiga anda vabatahtlikele oskusi nii keeleõpetuse, kultuuridevahelise suhtluse kui ka rollipiiride hoidmise küsimustes. Organisatsioon rõhutab professionaalsust ja püüab pakkuda vabatahtlikele pidevat tuge, et vähendada ebakindlust ja läbipõlemise riski. Koolitused käsitlevad teise keele õpetamise metoodikat, kultuuridevahelist suhtlust, rollipiire ning praktilisi olukordi. Näiteks arutatakse, kuidas keelepartnerit toetada viisakalt keerulistes sotsiaalsetes situatsioonides.

Samuti juhendatakse vabatahtlikke, kuidas osalejat keerulistes olukordades (nt vaimne tervis, rahalised raskused, baastase legaalses asjaajamises) suunata, rõhutades samas rollipiiride hoidmist.

„See ongi pigem kogemuste jagamine, näiteks... kuidas ma võiksin viisakalt öelda, et nad tõesti ei peaks enne minu tulekut nii palju süüa tegema?”

IBL esindaja

Holland Expat Center pakub samuti koolitusi ja töötubasid, kuid nende maht ja sisu sõltuvad rohkem konkreetse organisatsiooni võimalustest. Koolitused keskenduvad kultuurilisele lõimumisele ja vabatahtlike professionaalsuse suurendamisele, ent süsteemsus on tagasihoidlikum kui IBLi puhul.

Uued vormid ja paindlikkus

Erinevusi leidub ka digivõimaluste kasutamises. IBL on loonud püsiva virtuaalse vabatahtliku programmi, mis laiendab osalusvõimalusi nii inimestele, kellel on liikumiskursusi, kui ka neile, kes elavad väljaspool Hollandit. See on osutunud oluliseks kanaliks mitmekesiste sihtrühmade kaasamisel.

Pandeemia ajal loodud IBLi **virtuaalne programm** on jäänud püsima ja pakub paindlikke võimalusi inimestele, kes ei saa või ei soovi füüsiliselt kohtuda. *Online*-kohtumistes osalevad nii Hollandis elavad kui ka välismaal viibivad vabatahtlikud. Virtuaalne vorm sobib eriti hästi inimestele, kellel on liikumiskiirangud, väikeste lastega peredele või äsja pensionile jäänud inimestele.

„Ja siis näedki inimesi, kes Hispaanias oma matkaaautost osalevad selles keelesõprade programmis.”

IBL esindaja

Lisaks on virtuaalsed lahendused avanud uksi ka vaimse tervise raskustega inimestele või kaugemates piirkondades elavatele sõjapõgenikele.

Holland Expat Centeri kogemus näitab, et *online*-vabatahtlikkus ei ole veel laialt levinud ning põhirõhk on endiselt kohalikel ja füüsilistel kohtumistel.

Struktuur ja rahastamine

Kahe organisatsiooni võrdlus näitab, et kuigi nende tegevused on erinevalt struktureeritud, joonistuvad välja mitmed õppetunnid. Hollandi süsteem rõhutab kohalike omavalitsuste rolli ja detsentraliseeritud rahastust, mis annab paindlikkust, kuid tekitab ka killustatust. Värbamisel on võimalik ühendada IBLi väärtuspõhine ja isiklik lähenemine Expat Centeri sihtrühmapõhise ja andmebaasidel põhineva praktikaga. Koolituse ja toe puhul on selgelt näha, et süsteemne ja järjepidev lähenemine aitab vabatahtlikke paremini hoida ja

motiveerida. Motivatsioon on küll peamiselt sisemine, kuid nähtav tunnustamine lisab vabatahtlikele kuuluvustunnet. Keeleõppe praktikatest ilmneb, et kõige mõjusamad on need, mis ühendavad keelepraktika sotsiaalse kuuluvusega, olgu selleks *buddy*-süsteem või võrdset austusel põhinevad tandemid. Virtuaalsed vormid annavad uusi võimalusi ja laiendavad osalusrühmi, kuigi need pole veel kõikjal juurdunud.

IBL soovib Eestile luua alt-üles toimiv, kuid riiklikult rahastatud võrgustik.

„Riiklik valitsus peaks rahastama kohalikke algatusi. Siis ei oleks vaja raha ühest kohast teise ümber jagada – just nii me praegu paraku teeme.”

IBL esindaja

Integratsioon ja sotsiaalne mõju

Keeleõpe ja sotsiaalne integratsioon on mõlema organisatsiooni keskmes, kuid lähenemisviisid erinevad. IBL käsitleb keeleõpet ennekõike vastastikuse õppimise ja võrdsuse kontekstis, kus oluline on täiskasvanu-täiskasvanu suhe ja teineteise oskuste austamine. Keeleõpe on seega pigem vahend sotsiaalse sidususe loomiseks. Holland Expat Center soovib rõhutada kindlaid formaate, nagu keelekohvikud ja *buddy*-süsteem, mis on populaarsed eelkõige pensionäride ja rahvusvaheliste abikaasade seas. Need mudelid on lihtsad, praktilised ja laialdaselt kasutatavad, luues osalejatele nii keelepraktikat kui ka sotsiaalset võrgustikku. Mõlema organisatsiooni esindajad tõid välja just eakamate vabatahtlike suure panuse.

„Ajapuudus on probleem... noored ei ole vabatahtlikkusest eriti huvitatud... paljud vabatahtlikud on pensionärid.”

Holland Expat Center esindaja

Keeleõpe on vabatahtliku töö keskmes, kuid sama oluline on sotsiaalne lõimumine, vastastikune õppimine ja võrdsus partnerite vahel. Oluline on, et vabatahtlik ja osaleja kohtuvad kui täiskasvanu täiskasvanuga, austades teineteise oskusi ja kogemusi. Tõhusad on lähenemised, kus keelepraktika põimub igapäevase töö- või õpikeskkonnaga – näiteks *keelebuddy*-d või mentorid töökohal, kes toetavad uussisserändajate keele- ja suhtlusoskuste arengut kolleegide seas. Selline lähenemine aitab kujundada võrdset ja vastastikust õppimist, kus vabatahtlik ja osaleja kohtuvad kui täiskasvanu täiskasvanuga, austades teineteise oskusi ja kogemusi.

“See on tegelikult rohkem seotud ühenduse ja vastastikuse austuse ning uudishimuga.”

IBL esindaja

Regulaarsed keele- ja vestluskohtumised loovad tugeva aluse püsivale suhtlusele – umbes kolmandik paaridest jätkab suhtlust ka pärast programmi lõppu. Mõju mõõdetakse IBLis

enesehindamise, koordinaatorite vestluste, küsitluste ja ülikoolide pikaajaliste uuringute kaudu.

Mõju ja tulemuste hindamise viisid

Mõju hindamisel erinevad lähenemised märgatavalt. IBL-tüüpi programmid kombineerivad kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid meetodeid: osalejate enesehindamine baastasemel ning vahe- ja lõppmõõtmises (T0–T1–T2), vabatahtlike ja õppijate tagasisideküsitlused ning (vajadusel) järelhindamised. Hollandis on Het Begint met Taal välja töötanud standardse tööriista, millega mõõdetakse keelekasutuse enesekindlust ja igapäevase toimetuleku näitajaid (nt kõnelemisjulgus, kuulamisest arusaamine, suhtlus avalikes teenustes) enne keelementorluse algust ja pärast selle lõppu; sama raamistik toetab ka vabatahtlike kogemuse hindamist (Het Begint met Taal, 2022a; 2023). Lisaks on kvaliteediraamistiku tasandil kirjeldatud, kuidas omavalitsused saavad koos teostajatega seada mõõdikud ja hanketingimused ning kaasata rakendusuuringu partnereid (nt ITTA/Amsterdami Ülikooli rakendusuuringu üksus) mõju järjepidevaks seireks (Divosa, ITTA & Het Begint met Taal, 2022; SER, s.a.).

„See on veebipõhine küsimustik. Osalejad täidavad selle ise, siis programmi keskel on uus küsitlus. Nad vastavad täpselt samadele küsimustele uuesti. Ja ka lõpus teevad nad selle uuesti. Tavaliselt on selleks ajaks toimunud areng. Inimesed hindavad end ise. Skaala on 1–10 – alguses annavad näiteks 3 ja ütlevad: „Ma ei oska üldse hollandi keelt.“ Hiljem ütlevad: „See paraneb, aga ma olen ikka veel ebakindel.“ Ja siis lõpuks on hinnang juba 7 või 8. Seejärel toimub vestlus. Me püüame tõesti koguda osalejate isiklikke kogemusi ja lugusid. Programmi lõpus teeme kahte asja: on veebiküsimustik – „Mida te õppisite?“. Seal püüame saada lugusid, aga ka seda, mis ei meeldinud, mis programmis valesti oli, mida peaksime parandama. Mõnikord inimesed ei ole väga rahul – neil olid kõrged ootused, aga vabatahtlikul on ainult see üks tund, ja siis nad tunnevad, et neile ei jäänud kuigi palju rohkemat.“

IBL esindaja

Holland Expat Center piirdub peamiselt kvantitatiivse aruandlusega, mis on vajalik rahastajatele, kuid ei võimalda sisuliselt hinnata programmi pikaajalist mõju ega vabatahtlike kogemuse kvaliteeti.

Peamised väljakutsed ja võimaldajad

Hollandi kogemus näitab, et **vabatahtliku tegevuse peamine piirang tuleneb ajapuudusest**. Eriti teravalt ilmneb see tööealiste inimeste ja noorte seas, kes on sunnitud oma aega investeerima tasustatud tööle. See tähendab, et vabatahtlike põhiraskust kannavad sageli pensionärid, kellel on rohkem vaba aega ning kes näevad vabatahtlikkuses võimalust oma

kogemusi ja oskusi ühiskonna heaks rakendada. Lisaks on Hollandis esile tõusnud ka eriline sihtrühm – rahvusvahelised abikaasad, kelle partner on tulnud riiki kõrgepalgalisele tööle. Tegemist on reeglina kõrgharitud inimestega, kellel on motivatsioon ja huvi kogukonda panustada, et ühtlasi tugevdada oma sotsiaalset kuuluvust ja täiendada tööalast kogemust.

Ajapuuduse kõrval kujutavad endast olulist väljakutset ka laiemad ühiskondlikud hoiakud, sh rassism, islamofobia ja radikaalne migratsioonivastatus. Mitmed praktikad osutavad, et migratsiooniga seotud teemade ümber valitseb Hollandis järjest negatiivsem foon (kasvav ksenofoobia ühiskonnas), mis vähendab valmisolekut vabatahtlike ja kohalike kogukondade koostööks.

„Peamised takistused: esiteks raha... teiseks üha negatiivsemad hoiakud ühiskonnas.”
IBL esindaja

Nii võib tekkida lisabarjääre nii vabatahtlike leidmisel kui ka nende motiveerimisel. Samas on just vabatahtlike initsiatiiv ja oskus mitmekesisest kaasamist praktikas rakendada üks peamisi tegureid, mis aitab neid takistusi ületada. Paindlikkus ja võrgustikupõhine struktuur annavad võimaluse kaasata erinevaid ühiskonnagruppe – alates pensionäridest kuni noorte perede, rahvusvaheliste abikaasade ning uussisserändajateni. See mitmekesisus loob pinnase, kus vabatahtlik tegevus saab olla jätkusuutlik ja laiapõhjaline, isegi kui ühiskondlikud hoiakud või rahastuse nappus seda muidu piiraksid.

Seega võib öelda, et suurimateks takistusteks on **rahastuse puudus ja ühiskonna negatiivsed hoiakud migrantide suhtes**. Võimaldajateks on aga paindlikkus, võrgustikupõhine struktuur ja vabatahtlike initsiatiiv. Samuti on oluline, et organisatsioon ise toetab ja tunnustab vabatahtlikke.

JUHTUMIANALÜÜSI KOKKUVÕTE JA VÕIMALIKUD ÕPPEMOMENDID EESTILE

Eesti konteksti silmas pidades pakuvad need kaks juhtumit väärtuslikke õppetunde. Nende kogemuste põhjal on toimiva vabatahtlikkuse mudeli eelduseks a) riiklik raamistik koos kohapealse paindlikkusega; b) vabatahtlike värbamine, mis põhineb nii isiklikel lugudel kui ka sihtrühmapõhisel strateegial, ning c) vabatahtlikele suunatud järjepidev tugi ja tunnustamine. Keeleõpe peaks olema lahutamatult seotud sotsiaalse integratsiooni ja kogukondliku kuuluvusega. Digivõimaluste teadlik kasutamine võiks anda lisajõu just väiksemas riigis, kus inimressursi hajutatus võib muidu piirata vabatahtlike leidmist ja hoidmist.

Peamised õppemomendid, mida tasub silmas pidada:

1. Rahastus: vaja luua riiklik raamistik koos kohalike algatuste paindlikkusega.

2. Värbamine: tõhus kombinatsioon võib olla väärtuspõhised lood ja konkreetsete rühmade sihtimine (nt abikaasad, pensionärid).
3. Koolitus: süsteemne ja järjepidev koolitusmudel on vabatahtlike hoidmise võti, andes vabatahtlikele kindlustunde ja vähendades läbipõlemist.
4. Motivatsioon: sisemine tähenduslikkus on motivatsiooni leidmisel ja hoidmisel keskne, aga sümboolne tunnustamine tugevdab seotust.
5. Keeleõpe: toimib kõige paremini koos sotsiaalse kuuluvuse ja võrdsusel põhineva suhtlusega.
6. Digivõimalused: virtuaalsed vormid avardavad osalemist ja kaasavad seni kõrvale jäänud sihtrühmi. Eriti väikeriigis nagu Eestis, kus piirkondade kattuvus ja osalejate vähesus võib olla probleem, on digitaalsetel lahendustel oluline potentsiaal.
7. Mõju hindamine: vajab nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid tööriistu ja peab olema süsteemne ja regulaarne. Keeleõppe puhul saab kasutada enesehindamisteste, oluline on luua võrdlusmoment programmi alguse ja lõpu vahel.

Hollandis on näha, et vabatahtlikkus toimib paremini siis, kui see on strateegiliselt põimitud riigi, omavalitsuste ja vabaühenduste tegevusse. Kuigi süsteem on seal pigem detsentraliseeritud ja kohati killustunud, tegutsevad siiski tugevad omavalitsuste rahastatud vabatahtlike keskused ning katusorganisatsioonid, mis loovad järjepidevuse. Eesti jaoks tähendab see, et keeleõpet ja integratsiooni ühendavaid programme ei tohiks jätta ainult üksikute organisatsioonide õlgadele, vaid neid tuleks siduda nii kohalike omavalitsuste kui ka riiklike lõimumisteenustega, et vabatahtlikkus oleks osa terviklikust süsteemist.

Keelepõhine kaasamine on Hollandis väga selgelt vabatahtlike töö keskmes – nii keelekohvikute kui ka *buddy*-süsteemide kaudu. IBL rõhutab eriti võrdsusel ja vastastikusel lugupidamisel põhinevat suhtlust, mis muudab keeleõppe kogemuse tähenduslikuks. See on Eesti jaoks oluline õppetund: keeleõpe peab jääma lõimumise südameks, kuid seda tuleb arendada just mitteformaalsete suhtluskeskkondade kaudu, kus inimesed saavad turvaliselt harjutada ja samal ajal sotsiaalseid sidemeid luua.

Organisatsioonide suutlikkuse arendamisel pakuvad mõlemad Hollandi näited sisendit. IBL paistab silma oma süsteemse koolituse ja vabatahtlike pideva toetamise poolest, samas kui Expat Center toob esile kohalike vabatahtlike keskustega seotud võrgustiku. Eesti väikesed ja noored MTÜ-d saaksid siit inspiratsiooni, kuidas pakkuda vabatahtlikele struktureeritud sisseelamist, järjepidevat tuge ja selgeid rolle. See ei suurenda ainult vabatahtlike püsivust, vaid ka organisatsioonide enda professionaalsust.

Digitaalse ja paindliku vabatahtlikkuse puhul näeme taas kahte erinevat Hollandi

näidet. IBL on loonud virtuaalse programmi, mis kaasab isegi välismaal elavaid vabatahtlikke või neid, kellel on tervise- või ajapiiranguid. Expat Center soovib, et *online*-vormid pole veel laialt levinud ja rõhk on endiselt füüsilistel kohtumistel. Eesti jaoks, kus rahvastik väljaspool keskusi on hajutatud, võiks just Hollandi virtuaalne kogemus olla väärtuslik – paindlik ja digitaalselt toetatud vabatahtlikkus aitaks jõuda ka sihtrühmadeni, keda muidu oleks keeruline kaasata.

Mõjude hindamise küsimuses on kontrast Hollandis silmatorkav. Expat Center piirdub pigem osalusstatistikaga, samas kui IBL rakendab enesehindamise küsimustikke, koordinaatorite vestlusi ja koostööd ülikoolidega pikaajaliste uuringute tegemiseks. Eesti jaoks on siin ilmne õppetund: juba olemasolevate programmide nagu Keelesõber või Keelerulett mõju tuleks süstemaatiliselt dokumenteerida, kogudes nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid andmeid, mis annaksid sisendi poliitikakujundusse. See aitaks vältida olukorda, kus programmid jäävad projektipõhiseks ja tõenduspõhisus nõrgaks.

Lõpuks on Hollandi kogemus õpetlik ka ligipääsetavuse ja mitmekesisuse osas. Mõlemad organisatsioonid toovad esile, et vabatahtlikud ja osalejad ei ole homogeenne grupp. Hollandis on näiteks rahvusvaheliste abikaasade kaasamine osutunud edukaks, sest neil on kõrge motivatsioon ja ajavõimalused. Samas kasutatakse ka pensionäride aktiivsust ning üha enam püütakse kaasata sisseerändajaid endid nõ teise ringi vabatahtlikena, mis loob võrdse ja vastastikuse kogemuse. Eesti võiks siit õppida, et vabatahtlikkust tuleb teadlikult kujundada nii, et see oleks avatud ka sihtrühmadele, keda seni on olnud raske leida või kaasata – näiteks madala haridustasemega inimesed või tööealised mehed, kes ei ole traditsiooniliselt vabatahtlikuna aktiivsed.

3.2. Taani

3.2.1. Taust, üldine korraldus ja struktuurid

Viimase 20 aasta jooksul on Taanis olnud mitu kodanikuühiskonna strateegiat ja mitmed riiklikud poliitikad on suunatud vabatahtliku töö toetamisele (Making it Matter, n.d.). Valitsusvälised organisatsioonid ja vabatahtlike ühendused on Taanis üldiselt tugevad ja kindlalt kanda kinnitanud (European Commission, 2025a). **Vabatahtliku töö tegemine on Taanis pika traditsiooniga ning elanikkonnas on selleks laialdane valmisolek.** Vabatahtlike osakaal Taani elanikkonnas on suurenenud 36%-lt 2020. aastal 40%-le 2024. aastal³ (VIVE, 2024). Kasv on tingitud peamiselt vanemate (hea tervise ja kõrge aktiivsusega) kodanike suuremast osakaalust, kes praegu vabatahtlikus töös osalevad. Samuti on suurenenud veebipõhine vabatahtlik tegevus, milles 2020. aastal osales 2% Taani elanikkonnast, 2024. aastal aga 8%. (VIVE, 2024)

Vabaühenduste ja vabatahtlike kaasamise ning toetamise süsteem hõlmab Taanis nii riiklikku kui ka kohalikku tasandit. Riiklikul tasandil on kaks organit: Taani Vabatahtlike Nõukogu ([Frivilligrådet](#), üle 60 keskuse ja ligikaudu 30 000 vabatahtlikku), mis nõustab sotsiaalministrit ja parlamenti vabatahtliku sektori rolli ja kaasamise küsimustes; ja Vabatahtliku Tegevuse Riiklik Teadmiste ja Arenduskeskus ([Center for Frivilligt Socialt Arbejde](#)), mis pakub teenuseid vabatahtlikele ja nende organisatsioonidele, aga ka koostööpartneritele, sh avalikus sektoris. Lisaks tegutseb Taanis üle 70 kohaliku vabatahtlike keskuse, mis teevad laialdast koostööd vabaühenduste ja sotsiaalsete algatuste, omavalitsuste, vabatahtlike konsultantide ja teiste asjaosalistega (FriSe, n.d.). Mitmed kohalikud omavalitsused palkavad konsultante, kes teevad koostööd vabatahtlike organisatsioonidega ja on nende kontaktisikud ning sageli ka avaliku sektori rahaliste vahendite haldajad (Hjaere & Vasilescu, n.d.).

Suurem osa Taani vabaühenduste rahastusest tuleb avalikust sektorist – riigieelarvest, ministeeriumide (lõimumisvaldkonnas eelkõige Immigratsiooni- ja Integratsiooniministeeriumi) või omavalitsuste vahenditest (European Commission, 2025a; Frivilligjob.dk, n.d.). Lisaks teenivad organisatsioonid ise sissetulekut ürituste, teenuste, liikmemaksude ja toodete kaudu (Hjære, 2015). Filantroopia (sponsorlus, annetused jms) moodustab Taani vabaühenduste tulust vaid marginaalse osa (Frivilligjob.dk, n.d.; Hjære,

³ VIVE uuringus mõistetakse vabatahtliku tegevuse all tegevust, mis: on tasustamata (kulude hüvitamine on lubatud) ja vabatahtlik (st pole seotud nt töötingimustega); toimub organisatsioonilises kontekstis (võib olla nii avalik kui eraalgatuslik); on kasulik ka teistele peale inimese enda ja tema lähima perekonna; on aktiivne panus (st lihtsalt organisatsiooni liikmelisusest ei piisa). Vabatahtlik töö on uuringus liigitatud mittetulundusühingute rahvusvahelise klassifikatsiooni (ICNPO) valdkondadesse.

2015). Lisaks on võimalik saada rahastust EL-i fondidest, kuigi lõimumisvaldkonna vaatest olulise EL-i Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondist (AMIF) ei saa Taani ainsa EL-i riigina toetust (European Commission, 2025a). Organisatsioonide sissetulekute pilt on tegevusalade kaupa siiski üsna erinev (Hjære, 2015).

Vabatahtlike värbamist, motiveerimist ja hoidmist toetavad mõned üleriigilised algatused. Vabatahtliku töö võimalusi koondavad ja vahendavad spetsiaalsed veebiportaalid nagu frivilligjob.dk ning volunteering.dk, millest esimene on suunatud peamiselt Taani elanikele ja organisatsioonidele, samas kui teine on mõeldud rahvusvahelise taustaga ja piiratud taani keele oskusega vabatahtlikele. Igal aastal toimub Taanis ka Vabatahtlike Reede (*Frivillig Fredag*) – vabatahtliku tegevuse tähistamise päev, eesmärgiga avaldada austust vabatahtlikele, tutvustada vabatahtliku töö võimalusi ning julgustada uusi osalejaid sellega liituma⁴.

3.2.2. Lõimumisvaldkonna spetsiifika

Taani integratsioonipoliitika peamine fookus on tööturul osalemine, kuna seda peetakse peamiseks lõimumise allikaks ning see on kooskõlas Taani ühiskonna väärtustega (European Commission, 2025a; Integratsiooni Sihtasutus, 2023). Laiemalt on Taani integratsioonipoliitika eesmärk piirata nende inimeste arvu, kes elavad nn paralleelühiskonnades ilma Taani ühiskonnaga kontakti omamata (European Commission, 2025a). Viimastel aastatel on toimunud aga nihe rangema poliitilise lähenemisviisi suunas, mille kohaselt tuleks enam tähelepanu pöörata rahvusvahelise kaitse saajate tagasipöördumisele (niipea kui olukord seda võimaldab), mitte nende integratsioonile (European Commission, 2025a). Taani valitsus on integratsioonipoliitika vallas võtnud vastu rea poliitilisi strateegiaid ja tegevuskavasid. Seejuures on integratsioonipoliitika korralduses suur osa tegevustest ja vastutusest suunatud kohalikule tasandile, mida peetakse kõige efektiivsemaks integratsioonipoliitika elluviimisel (Kaldur & Kallas, 2007).

Taani vabatahtlikest ühendustest keskenduvad mitmed immigrantide, pagulaste ja rahvusvahelise kaitse saajate õigustele ning kohanemisele. Nad teevad olulist tööd integratsiooni valdkonnas nii poliitilisel kui ka kohalikul tasandil.

Vabatahtlikud panustavad Taanis sisserändajate ja pagulaste lõimumisse erinevate tegevuste läbi, olles muuhulgas:

- Tööalased mentorid, kes toetavad tööotsingutel, CV koostamisel, tööintervjuude harjutamisel ja tööeluga kohanemisel, aitavad sageli ka keeleõpet loomulikul viisil.

⁴ Vt vabatahtlike reede kohta lähemalt algatuse veebilehelt.

Keeleõpe ja tööalane juhendamine käivad käsikäes – keelt õpitakse praktiliste olukordade kaudu, mis toetab nii enesekindlust kui ka lõimumist töökeskkonda;

- keelesõbrad ja -mentorid, kes aitavad õppida taani keelt mitteametlikus ja sõbralikus keskkonnas;
- praktiliste ülesannetega või õiguslike küsimustega abistajad, kes aitavad nt laste kooli kodutöödega, ametiasutustega suhtlemisega, arvete maksmisega või varjupaigataotlemisega;
- kogukonna kontaktisikud ja sõbrad, kes aitavad orienteeruda ühiselu küsimustes, tutvustavad kohalikke kombeid ja igapäevaelu või toetavad osalemist spordi-, kultuuri- ja kogukonnategevustes.

Neid rolle korraldavad nii suured üleriigilised organisatsioonid, kes pakuvad mitut tüüpi tuge, kui ka väiksemad organisatsioonid ja ühendused, kus pakutakse mõnd konkreetset tuge eraldi.

Integratsiooni ja kaasatuse vaatest **oluliseks peetakse ja on julgustatud ka sisserändajate endi osalemist vabatahtlikus tegevuses**, eriti nn peavooluorganisatsioonides osalemist (Martin & Scanlon, 2022). Ka alalise elamisloa taotlemisel hinnatakse kodanikuaktiivsust ühe positiivse faktorina (Danish Immigration Service, 2025).

3.2.3. Head näited ja praktikad

Esitame valiku organisatsioone ja algatusi, mis toetavad Taanis pagulaste ja sisserändajate lõimumist vabatahtlikega koostöös tehtavate tegevuste kaudu.

[Equal Access Association](#) (*Lige Adgang*)

Equal Access Association'i üleriigiline karjäärimentorlusprogramm *Karrierebroen* abistab sisserändajaid ja pagulasi tööturule sisenemisel koostöös ettevõtete ja vabatahtlike karjäärimentoritega, kes tutvustavad töökohti ning pakuvad tuge. Keskendutakse nii spetsiifilisele juhendamisele konkreetsetes valdkondades/tööstusharudes kui ka üldisemale mentorlusele, pakkudes keeleõppe võimalusi, asjakohaste võrgustike loomist, ülevaate saamist töökohtadest ja Taani töökultuurist. Mentorlusprogramm kestab tavaliselt kuus kuud. Mentorid läbivad alustades koolituse, mis tutvustab neile programmi ja mentori rolli. Lisaks saavad mentorid kogu protsessi vältel organisatsioonilt tuge ning ligipääsu tööriistadele, mida kasutada (nt kultuuridevahelise suhtluse juhend, mentorlussuhte lepingu alus, tegevuskava, mentorlussuhte hindamise alus jm). Organisatsioon tegeleb ka omavalitsuste ning tööandjatega, näiteks pakuvad nad vahendeid ja tuge kaasavama ning mitmekesisema töökoha loomiseks.

[Neighbourhood Mothers](#) (*Bydelismødre*)

Neighbourhood Mothers on programm, milles vabatahtlikud (enamasti etnilise vähemustaugustaga) naised – nn naabruskonna emad – pakuvad tuge oma piirkonna naistele, kes elavad sotsiaalses isolatsioonis, kellel puudub sõprade või perekonna võrgustik, on raskusi taani keelega ja/või kes umbusaldavad avalikku süsteemi. Praegu tegutseb üle Taani 54 naabruskonna emade rühma, kuhu kuulub kokku üle 1000 naise. Kõik läbivad umbes 3,5-kuulise baaskoolituse, et toetada teisi naisi eneseabi põhimõttel. Programmi iseloomustab ligipääsetavus tulenevalt selle mitmekeelsusest ning võrdväärsel suhtel põhinev (*peer-to-peer*) lähenemine, kus sarnase kogemuse või taustaga naised pakuvad tuge teistele naistele. Koostööd tehakse avalik-õiguslike asutuste, eraettevõtete ja teiste vabatahtlike organisatsioonidega. Programmi on mitu korda väliselt hinnatud ning see on näidanud positiivseid tulemusi, samuti on paika pandud sisemine hindamissüsteem koos kümne näitajaga kohalike gruppide edu mõõtmiseks.

Taani Punane Rist (*Danish Red Cross*)

Taani Punase Risti integratsioonipüüdlustes osales 2024. aastal umbes 2700 vabatahtlikku ning tuge sai 11 000 pagulast ja migranti. Vabatahtlikega tegevused hõlmavad keeleõpet, saatjata laste ja noorte toetamist, vestlusgruppe jm. Koostöös Taani Pagulasabiga viib Taani Punane Rist läbi ka ühist riiklikku programmi nimega „Sõbrad näitavad teed“ (*Venner viser vej, Friends Pave the Way*), mis ühendab hiljuti Taani saabunud rahvusvahelise kaitse saajaid vabatahtliku sõbra või perega, kes pakuvad juhendamist ning aitavad Taani ühiskonda sisse elada. Programm tegutseb enam kui 80 omavalitsuses, tagades vabatahtlike rühmade üleriigilise katvuse. Programmi algusest saadik on vabatahtlik sõber või perekond leitud enam kui 11 000 inimesele. Viimastel aastatel on programm keskendunud muuhulgas Ukrainast pärit põgenike toetamisele. Programmile on läbi viidud mitu hindamist, mille tulemused kinnitavad, et vabatahtlikud sõbrad tugevdavad oluliselt integratsioonipüüdlusi.

Riiklikud algatused pagulaste integreerimiseks noorte vabatahtlike töö kaudu keskenduvad peamiselt Taani Pagulasabi ja Taani Punase Risti noorteorganisatsioonidele [DFUNK](#) ja [Red Cross Youth](#) (European Commission, 2025b).

Together Across (*Sammen på Tværs*, endine Elderlearn)

Together Across sai alguse eesmärgiga viia kokku taani keelt õppivaid immigrante ja üksinduse ohus olevaid eakaid (65+ vanuses) inimesi, et luua eri kultuuride ja põlvkondade vahelisi sõprussuhteid ning vestelda taani keeles. 2025. aastast laienes programm ka rahvusvahelistele töötajatele, pakkudes neile töökoha paarilist Taani päritolu vanema kolleegi näol, et toetada keeleõpet ja kohanemist töökeskkonnas ning tugevdada sotsiaalseid sidemeid. Omavalitsustega sõlmitud kokkulepped tagavad programmi kättesaadavuse. Organisatsioon värbab vabatahtlikke ning osalejaid veebikogukondade ja sotsiaalmeedia, meediareklaamide ja pressiteadete, ürituste ning sihtrühmaga kontakti omavate partnerite kaudu. Seniiorvabatahtlikke ja immigrante sobitatakse paari elukoha, tausta ning huvide

põhjal. Programmile on viidud läbi sisehindamine. Seni on Together Across kokku viinud üle 2500 sobitatud paari, mis on avaldanud osalejate keelelisele ja sotsiaalsele integratsioonile suurt positiivset mõju.

Kahe organisatsiooni – Taani Pagulasabi ja Copenhagen Welcome House'i – põhjalikumad juhtumianalüüsid on esitatud allpool (vt ptk 3.2.5).

3.2.4. Mõju ja tulemuste hindamise viisid

Taanis kogutakse integratsiooniga seotud põhinäitajaid ja statistikat riiklikul tasandil **valitsuse [integratsioonibaromeetri](#) kaudu**, mis koondab andmeid pagulaste ja sisserändajate tööalase, keelelise, haridusliku ja sotsiaalse lõimumise kohta. Samuti on riiklikul tasandil läbi viidud reformide ja tegevuste mõjuhindamisi (nt pagulaste tööhõivele suunatud integratsioonipüüdluste mõjust tööhõivele ja sissetulekutele)⁵. Vabaühenduste tasandil puudub selline süsteemne lähenemine, kuid osa organisatsioone on hinnanud enda koos vabatahtlikega elluviidavate lõimumistegevuste mõju või koguvad regulaarselt tegevuste kohta tagasisidet.

Üheks näiteks on **Taani Punase Risti keeleõppe algatused, mille välishindamine viidi läbi 2023.–2024. aastal** (Als Research, 2024a). Vaatluse all oli kaks algatust: pagulastele ja sisserändajatele mõeldud veebipõhine keeleõpe vabatahtlike juhendamisel (*Sprogland*) ning vestlusmäng, mis töötati välja kasutamiseks keelekohvikutes (*Spil: Rejsekammerater*). Hindamine põhines nii kvalitatiivsetel kui kvantitatiivsetel andmetel – viidi läbi intervjuud osalejate ja vabatahtlikega ning vaatlused keelekohvikutes, lisaks analüüsiti Taani Punaselt Ristilt saadud kvantitatiivseid andmeid. Tulemused näitasid, et osalejad said veebipõhisest keelekoolitusest märkimisväärselt kasu ning tundsid, et lisaks taani keele oskuse paranemisele on tänu keeleõppele tugevnenud nende arusaam Taani kultuurist ja ühiskonnast, kuuluvustunne ühiskonda ning üldisemalt heaolu ja turvalisus (Als Research, 2024a). *Sprogland* puhul osutus kõige tõhusamaks mehhanismiks seejuures keeleõppe individuaalne (1:1) aspekt, samuti oli nii osalejate kui ka vabatahtlike jaoks oluline algatuse pakutav paindlikkus, eriti keeleõppe ajastuse ja sageduse osas (Als Research, 2024b). Ka keelekohvikutel on hindamise põhjal positiivne mõju osalejate keeleoskusele, kultuurist ja ühiskonnast arusaamale ning sotsiaalsele kasule, samas kui vestlusmängu ei oldud kohvikutes laialdaselt kasutusele võetud (Als Research, 2024a). Hindamine tuvastas seejuures, et mõlema algatuse puhul ei tunne vabatahtlikud üldiselt vajadust oma pädevusi täiendavalt arendada ehk peavad neid piisavaks (Als Research, 2024a).

Ka ***Neighbourhood Mothers* projektile on läbi viidud mitu sõltumatut hindamist**. Näiteks 2015. aastal hinnati programmi, tuginedes erinevatele kvantitatiivsetele ja kvalitatiivsetele

⁵ Vt rohkem riiklike mõjuhindamiste kohta [integratsioonibaromeetri veebilehelt](#).

andmetele, sh kohalike koordinaatorite, naabruskonna emade, abi saavate naiste ja kohalike partnerite seas läbiviidud küsitlused ning töötoad/fookusgrupid naabrivalve emadega (Deloitte, 2015). Hindamine näitas, et programm on andnud märkimisväärset positiivset mõju nii vabatahtlikele endile kui ka naistele, keda nad aitavad (Deloitte, 2015). 2016. aastal analüüsi programmi sotsiaalmajanduslikku väärtust, tuginedes intervjuudele naabruskonna emadega, ning leiti samuti, et programmil on laialdane positiivne mõju (Økonomer Uden Grænsen, 2016). Programmi kohta **kogutakse ka regulaarselt andmeid**, tuginedes paika pandud hindamissüsteemile. Iga naabruskonna ema täidab igal aastal küsimustiku projektis osalemisega seotud isiklike saavutuste kohta ning hoiab järke igast vestlusest või kohtumisest, mis tal on programmis osaleva abivajajaga olnud (SPRING, n.d.). Kohalike naabruskonna emade rühmade edu mõõdetakse kümne erineva näitaja alusel ning selle protsessi käigus tuvastatud probleeme arutatakse iga-aastastel võrgustikukoosolekutel (SPRING, n.d.).

3.2.5. Juhtumiuuringud

Taani Pagulasabi ja Copenhagen Welcome House

Järgnevalt esitame kahe Taani organisatsiooni – Taani Pagulasabi ja Copenhagen Welcome House – juhtumianalüüsid.

Ülevaade

Taani pagulasabi (*Danish Refugee Council*, edaspidi DRC) on Taani suurim rahvusvahelisel tasadil tegutsev valitsusväline organisatsioon. Organisatsiooni üheks tegevussuunaks on pagulaste ja etnilise vähemuse taustaga inimeste integratsioon Taanis, mida toetatakse läbi mitmete tegevuste, kuhu on kaasatud ka vabatahtlikud.

DRC integratsiooniprogrammis on rohkem kui 5000 vabatahtlikku. Suures osas on vabatahtlikud taanlased, kuid on ka neid, kes on kas ise pagulased olnud või tulnud Taani lastena ja ühiskonda integreerunud. DRC koostöös vabatahtlikega elluviidavate tegevuste hulka kuuluvad mh taani keele õpe ja keelepraktika, tööotsingul abistamine ja mentorlus, laste kooli kodutöödega aitamine, digitaalse Taani navigeerimise abistamine, kogukondlikud ühisüritused, avatud kohvikud, eakate klubid, rasedus- ja sünnitusgrupid, võrgustikupered, tugiisikud ning õigusnõustamiskeskused⁶. Tegevusi viivad vabatahtlikud läbi kohalike vabatahtlike gruppide kaudu.

Copenhagen Welcome House (edaspidi Welcome House) on Kopenhaageni linnavalitsuse hallatav teenus ja kogukonnakeskus, mis tegutseb Ukraina sõjapõgenike ajutiste

⁶ Vt DRC kõikide tegevuste kohta täpsemalt nende [veebilehelt](#).

elamispiirkondade juures. Tegemist ei ole üksnes külastusmajade võrgustikuga, vaid laiemalt linnavalitsuse loodud ruumiga, kus majutatud põgenikud elavad ning saavad osaleda lõimumist ja toimetulekut toetavates tegevustes. *Welcome House* pakub nii praktilist infot ja sotsiaalnõustamist kui ka vabatahtlike juhitud kogukondlikke algatusi, näiteks keeleõpet, tööotsingu tuge, ühistegevusi ja kultuuriüritusi. Keskuse eesmärk on luua turvaline ja osalusvõimalusi pakkuv keskkond, mis aitab uussisserändajatel kohaneda ning tugevdada sidemeid kohaliku kogukonnaga (Ukraine House in Denmark, 2023).

Kõik *Welcome House*'i tegevused on vabatahtlike ning külastusmaja kasutajate ehk põgenike koostöös eestveetud. *Welcome House*'il on umbes 150 aktiivset vabatahtlikku. Tegevusi pakutakse nii lastele, noortele kui ka täiskasvanutele. Näiteks pakutakse kodutöödega abi, ühist einestamist, keeletunde, nn töökohvikuid, kultuurielamusi ja igapäevaste toimetustega seotud nõuandeid (nt ametivõimudega suhtlemise või sõidukaartide osas).

Vabatahtlike värbamise viisid

DRC-l ei ole vabatahtlike värbamiseks ühtset strateegiat, kuna see sõltub paljuski piirkondlikest eripäradest ja rahvastikust (nt suurlinnades üliõpilased, maakotades vanemaealised). **Intervjueeritud DRC esindaja sõnul on nende jaoks kõige olulisem ja hästi toimiv tööriist värbamisel sotsiaalmeediakampaaniad** (Instagramis/Facebookis), mida korraldatakse neli korda aastas. Nende kampaaniatega saavad nad sihtida profile ja inimesi, kes asuvad kindlas geograafilises piirkonnas, kes kuuluvad teatud vanuserühma või kellel võib huvi valdkonna vastu juba olemas olla (nt kellele on varasemalt meeldinud ÜRO või Punase Risti postitused). Lisaks värbab DRC vabatahtlikke, osaledes üritustel oma stendiga või pannes üles teateid ja plakateid nt raamatukogudesse või töökohtadesse, kui otsitakse kindla taustaga inimesi (nt haiglatesse, kui soovitakse jõuda meditsiinitöötajateni). Intervjueeritud esindaja sõnul on sellise värbamise edukus kõikuv, mõnikord toimides ja teinekord mitte. Ka vabatahtlikud ise saavad uusi inimesi värvata, levitades infot oma tutvusringkonnas või haarates kaasa tegevuse ajal möödajuhtujaid. Vabatahtlike värbamisel **lähtutakse intervjueeritud DRC esindaja sõnul seejuures põhimõttest, et enamikul inimestel on midagi pakkuda** ning seetõttu ei selekteerita vabatahtlikke. Eranditeks on vaid õigusnõustamiskeskuste vabatahtlikud, kellel peab olema kindel erialane taust, ja harvad juhud, kui inimesel on nt diagnoos ning ta vajab ise abi.

„Me ei vali [vabatahtlikke] eriti. /.../ Üldiselt ma kipun ütlema, et enamikul inimestel on midagi pakkuda. Nad saavad kas aidata millegi väga oskuslikuga või nad võivad lihtsalt ilmuda ruumi, kus nad [osalejatega] kohtuvad, ja olla need, kes kohvi teevad, mis on samuti mitmel moel kasulik. Seega püüame leida midagi igaühele.“

DRC esindaja

Welcome House'is on kolme eri tüüpi vabatahtlikke. Esiteks on need vabatahtlikud, kes tulevad organisatsioonide (nt Taani Punase Risti või DRC) kaudu. Neid värbavad organisatsioonid ise, nt tööportaalide kaudu. Teiseks on need vabatahtlikud, kelle on leidnud Welcome House ise, näiteks kas isiklike suhete kaudu või vabatahtlik omal initsiatiivil nende poole pöördunud. Kolmandaks on põgenikud ise, keda värvatakse külastusmajas kohapeal, tehes ettepaneku vabatahtlikuks tulla. Welcome House on varasemalt katsetanud põgenike värbamist vabatahtlikeks ka plakatite abil ning suhtlusrakenduses kuulutamisega, kuid see ei toiminud. Intervjueeritud Welcome House'i esindaja sõnul hakkasid nad seejärel inimestele ühe kaupa lähenema ning vestlesid nendega nt suitsunurgas või köögis, mõistes, et ukrainlastel pole sellist vabatahtlikkuse kultuuri nagu taanlastel ning vaja on n-ö sillaehitajaid sihtgrupis.

„Ühtegi ukrainlast ei tulnud, kuigi me olime plakatid välja pannud ja Telegramis kuulutanud. Ja siis me võtsime lihtsalt ühe kaupa ette ukrainlased, vestlesime nendega suitsunurgas või köökides. /.../ Ja siis selgus, et absoluutselt nende ühiskonnas või nende pagasis pole sellist kontseptsiooni nagu vabatahtlikud organisatsioonid /.../ Tuli lihtsalt hakata selgitama ja küsima, millist tegevust teie tahaksite, mis tingimustel te tuleksite, mis kellaajad teile sobivad, kui palju te saaksite panustada? Et siukese kaardistamise töö kaudu saime väga hea pildi ukrainlastega suhtlemisest, vabatahtlikkusest.“

Welcome House'i esindaja

Vabatahtlike ettevalmistamine ja koolitamine

DRC-l ei ole vabatahtlike koolitusprogrammi. Nad pakuvad vabatahtlikele üldist ülesanneteks ette valmistumist. Uus vabatahtlik kohtub kas kohaliku vabatahtlikuga, kes konkreetset gruppi koordineerib või kui tegu on uue tegevuse/grupiga, siis kõrgema tasandi inimesega organisatsioonist. Uuele vabatahtlikule räägitakse organisatsioonist, selle väärtustest ja ideedest ning sellest, mis on kohalik vabatahtlike grupp, millised inimesed sinna tulevad, mis on see konkreetne tegevus, millega ta peaks aitama jne. Vabatahtlikud võivad kohe ise tegutsema asuda või soovi korral kaasas käia ning alguses lihtsalt vaadata. DRC vabatahtlike osakond, milles on 25 töötajat, pakub vabatahtlikele vajalikku tuge ning nõustamist. Olemas on ka inimesed, kes saavad toetada õigusnõustamiskeskuste vabatahtlikke, kelle tegevus eeldab erialaseid oskusi ja teadmisi.

Intervjueeritud DRC esindaja hinnangul ei ole vabatahtlike täiendav koolitamine vajalik, kuna neile pakutakse jooksvalt tuge ning **lähtutakse kaasamisel põhimõttest, et igaüks saab panustada just sellega, mida ta oskab ja teab**. Tema sõnul on DRC-s arutletud, kas oleks võimalik oodata vabatahtlikelt kursuse läbimist, aga leitud, et see ei ole realistlik. Oluline on säilitada vabatahtliku töö väärtust ning mitte teha vabatahtlikest poolprofessionaale või tasuta tööjõudu. Siiski nentis ta, et vabatahtlikud vajavad üldist teavet ja arusaamist sellest, mida tähendab olla pagulane.

„Me ei usu, et inimesi on vaja koolitada. Nad peaksid pakkuma seda, mida nad tunnevad, et nad suudavad pakkuda. /.../ See on tegelikult üks põhitõdesid meie vabatahtlikega töötamises, et nad ei ole koolitatud, välja arvatud õigusnõustajad. Aga ülejäänud? Ei, nad ei vaja koolitust. Nad vajavad üldist teavet ja arusaamist sellest, mida tähendab olla pagulane, mida tähendab uue keele õppimine ning elamine, töötamine ja toimimine teises kultuuriruumis.“

DRC esindaja

Sarnaselt DRC-le ei ole ka Welcome House'is ühtset standardiseeritud koolitusprogrammi. Intervjueeritud Welcome House'i esindaja tõdeb, et **vabatahtlike ettevalmistamine ning ootuste ja võimaluste kõrvutamine ja välja selgitamine on üks kõige olulisem osa tööst. Ettevalmistus, juhendamine ja tagasisidestamine on seejuures inimesest sõltuv, vastavalt vajadusele ning personaalsele suhtlusele üles ehitatud**. Welcome House'i kogemusel üldisest sissejuhatamisest ei piisa ning ressursside mõttes on efektiivsem toetada vabatahtlikke individuaalselt või ürituste kaupa, kuid siiski süstemaatiliselt. Organisatsioonidest tulevate vabatahtlike puhul on tihti määratud ka organisatsioonipoolne koordinaator, kes alguses ühendust võtab ja kellega kokku saadakse, et läbi rääkida, millised on ootused ja võimalused. Mõnes organisatsioonis on olemas ka standardsed koolitused. Welcome House'i enda vabatahtlikel on ka paljudel mingi organisatsiooni taust ja kogemus olemas, mis neid toetab.

„Ja siis need elanikest vabatahtlikud, nendega me tegeleme individuaalselt, sest neil on väga erinevad põhjused, miks nad seda teevad ja nagu ma mainisin ka, siis neil ei ole kogemust. Me peame neile selle hea kogemuse tekitama ja siis on see individuaalne lähenemine väga oluline. Sest mõned on lapsevanemad, kellel on... või näiteks emad, kes on lastega üksi Taanis /.../ ja siis on need eakad, kellel on hoopis teised tingimused. Selles mõttes tingituna sihtgrupist.“

Welcome House'i esindaja

Üldiselt leiab intervjueeritud Welcome House'i esindaja, et selleks, et vabatahtlikud saaksid oma tööga hästi hakkama saada, vajavad nad arusaama sellest, milline on rollijaotus, mida neilt oodatakse, mis ei ole nende kohustused (et nad ei tunneks liiga suurt koormat oma õlgadel), millised on organisatsiooni või tegevuse raamid, mida võib teha ja mida mitte jne.

Vabatahtlike motiveerimine ja hoidmine

Kuigi DRC-l ei ole kindlat koolitusprogrammi uute vabatahtlike ettevalmistamiseks, siis **pakutakse vabatahtlikele siiski erinevaid materjale ning tegevusi, mis neid toetavad ja motiveerivad**. Näiteks pakub DRC huvilistele lühikesi mitteametlikke veebis toimuvaid kursusi/esitlusi erinevatel teemadel, nt mingi kindla riigi või pagulasrühma kohta. Samuti toimub igas piirkonnas iga-aastane koosolek, kus peetakse nt loeng või kutsutakse keegi esinema, arutletakse väiksemates rühmades ja jagatakse kogemusi ning pakutakse toitu/jooki, eesmärgiga teha sellest meeldiva ürituse vabatahtlike jaoks. DRC kaks psühhoterapeuti pakuvad vabatahtlikele ka supervisiooni grupis või individuaalselt, kui nad tunnevad, et neil on murekohti, millest nad rääkida soovivad. Lisaks alustas DRC hiljuti vabatahtlike võrgustikega, kus eri piirkondade vabatahtlikud, kes tegelevad sarnaste tegevustega, saavad füüsiliselt või virtuaalselt kohtuda, tegevuste üle arutleda ja üksteiselt ideid koguda.

„Oleme just alustanud... /.../ professionaalsete vabatahtlike võrgustikega, kus saavad kohtuda inimesed, kes tegelevad sama tüüpi tegevustega. Oleme neid teinud nii füüsiliste kohtumistena kui ka veebis. Et nad [vabatahtlikud] saaksid seda konkreetset tegevust arutada ja üksteiselt ideid saada. See oli üks asi, mis ühes neist [vabatahtlike tagasiside] küsitlustest välja tuli, et nad [vabatahtlikud] tahtsid kohtuda teistega üle kogu riigi või piirkonna, kes teevad samu asju. See on seni üsna hästi toiminud.“

DRC esindaja

Lisaks on DRC-l oma veebiuudiskiri ning paberkandjal ajakiri. Vabatahtlikele väljastatakse soovi korral ka tõendeid, mis kinnitavad nende vabatahtlikkust. Need võivad aidata edasiõppimisel ja tööle kandideerimisel või kui tegu ei ole Taani kodanikuga, siis ka kodanikuaktiivsuse tõendamisel (nt alalise elamisloa taotlemise jaoks). Üldiselt võib intervjueritud DRC esindaja sõnul siiski öelda, et **motivatsioon olla vabatahtlik tuleb inimeste isiklikust huvist ning organisatsioon peab neid inimesi piisavalt toetama**.

Intervjueritud Welcome House'i esindaja sõnul on stabiilsem nende enda vabatahtlikute seltskond, kellega on loodud isiklik suhe. Organisatsioonidest tulevad vabatahtlikud ning põgenikud ise on vahelduvam seltskond, kes tulevad ja lähevad. **Welcome House'i esindaja hinnangul on oluline vabatahtlikutele läheneda individuaalselt ning anda neile positiivne vabatahtliku töö kogemus, luues seejuures turvaline keskkond**. Näiteks tehakse Welcome House'is vabatahtlike eest ära praktilised tüütumad ülesanded (nt ostunimekirja alusel tegevuste jaoks vajalike vahendite ostmise, tegevustel osalejate registreerimine jms), et hoida vabatahtliku töö kogemus mõnusana. Samuti tegeleb Welcome House konflikti tekkides selle lahendamisega, mitte ei jäeta seda vabatahtlike õlgadele. Welcome House'i esindaja leiab, et

tähtis on ka luua vabatahtlikele n-ö mõtteline organisatsioon ümberringi, et nad tunneksid kuuluvustunnet ning ei tajuks, et nad on üksinda või ei saa tuge.

„Inimesed tulevad ja kiidavad pärast eks ole, et nii hästi maitses või... Et selles mõttes positiivse kogemuse kaudu ma arvan ja kõigi nende komistuskivide ennetamise ja kõrvaldamise kaudu, et tunned ennast [vabatahtlikuna] turvaliselt.“

Welcome House'i esindaja

Uued vormid ja paindlikkus

DRC võttis COVID-19 pandeemia ajal kiiresti kasutusele virtuaalse vabatahtlikkuse. **Kui teised DRC virtuaalsed tegevused lõpetati pandeemiajärgselt ära, kuna nende järgi polnud enam tegelikult nõudlust, siis ainukesena on praegu virtuaalsena toimima jäänud laste/noorte abistamine kooli kodutöödega**, mille veebipõhine vorm toimib intervjueeritud DRC esindaja sõnul noortega hästi. Kui koolilaste (nt 10–12-aastaste) kodutöödega oskab enamik inimesi aidata, siis spetsiifilisemate erialade, nt keemikuks õppijate puhul on vaja konkreetsete teadmistega abistajat ning sellisel juhul ei ole vahet, kus see inimene asub. Virtuaalne vorm on seega väga hea sellist ajutist eksperdi abi nõudvas olukorras, ka nt kõrghariduses essee kirjutamisel või projekti tegemisel. Üldiselt meeldib DRC esindaja sõnul inimestele siiski rohkem sotsiaalne suhtlus ja näost-näku inimestega kohtumine kui virtuaalselt. Mõne vabatahtliku jaoks võib kontakt teiste vabatahtlike ja osalejatega olla äärmiselt oluline üksilduse peletamiseks ja enesetunde parandamiseks.

Intervjueeritud **Welcome House'i esindaja hinnangul virtuaalne vabatahtlikkus ei toimi**. Welcome House'is toimub põgenikega suhtlus näost-näku ning nad kasutavad virtuaalseid vorme vaid vabatahtlikega tegevuste koordineerimiseks, nt koosolekute jaoks või uute vabatahtlikega suhtlemiseks. Hädavahendina on nad kasutanud veebipõhiseid vorme ka siis, kui on vaja kaasata kindlaid spetsialiste.

Tõhusaimad tegevused lõimumisel

Intervjueeritud DRC esindaja hinnangul on vabatahtlikega koostöös elluviidavatest tegevustest **pikaajalise mõjuga ja eriti oluline laste abistamine kodutöödega**, mis toetab laste integreerumist ühiskonda ning suurendab nende võimalust tulevikus hästi hakkama saada. Laste abistamine kodutöödega on üks korduvatest tegevustest, mis on DRC-s olnud aastaid ja laialt levinud. DRC esindaja sõnul piisab kasvõi lastega koos lugemisest, et neid toetada.

„Ma arvan, et üldiselt on laste kooli kodutöödega abistamine midagi, mis on, ma ei tea, kas saab öelda tõhus, aga millel on pikaajaline kasu /.../ Siis nad saavad edasi liikuda... Võib-olla ei saanud nende vanemad kunagi keeleoskuses eriti heaks ega saanud kunagi töökohti, milleks nad oma kodumaal kvalifitseeritud olid. Aga vähemalt on lastel võimalus hästi hakkama saada.“

DRC esindaja

Teine oluline tegevus on intervjueritud DRC esindaja hinnangul **inimeste abistamine igapäevaste praktiliste toimingutega ja akuutsemate probleemidega**, nt arvete maksmisega, maksusüsteemis orienteerumisega vms. DRC-s on üha populaarsemaks muutumas digitaalse Taani abi, milles aidatakse inimestel orienteeruda ja kasutada Taani riigi digitaalseid lahendusi/keskkondi. Samuti on DRC esindaja hinnangul oluline õigusnõustamiskeskuste töö, nt abistamine elamisloa/kodakondsuse taotlemisega või perede taasühinemisega. Lisaks tõi ta välja tugiisiku teenuse kui tähtsa tegevuse, mis toetab inimesi nt ametivõimudega kohtumisel.

Üldiselt peab intervjueritud DRC esindaja vabatahtlike toel tehtavate tegevuste tugevuseks mitteformaalsust ja pagulastest lähtumist: kui pagulased kohtuvad ametivõimudega, on ametivõimud alati vastutavad ja teavad, miks kohtutakse, mida tegema peaks ja mis on kohtumise päevakord; samas kui pagulased kohtuvad vabatahtlikega, on see pagulase jaoks vastupidi.

Intervjueritud **Welcome House'i esindaja hinnangul aitab lõimumisele kõige paremini kaasa vastutuse võtmine**. Seda rakendavad nad ka läbi oma tegevuste, kaasates ukrainlasi nt tegevuste ettevalmistamisse ja enda järelt koristamisel. Welcome House'i esindaja tõdeb, et kolmas sektor peabki täitma n-ö kodanikuks kasvamise kasvulava funktsiooni.

„Natukene on selline lähenemine ukrainastel, et see minu kodu lõpeb minu välisuksega või korteri uksega või maja uksega... Et kas ma näiteks koristan õuest enda järelt, kas ma hoolitsen ühisköögi eest? Meil on kõigi nende tegevuste raames ka ettevalmistamine, koristamine. Et nad õpiksid vastutust võtma. Et ei ole niimoodi, et miks mina teen ja teised ei tee. Et me kõik teeme nii.“

Welcome House'i esindaja

Sarnaselt DRC esindaja hinnangule tõdeb ka intervjueritud Welcome House'i esindaja, et **kõige parema tulemuse annab ikkagi laste ja noortega tegelemine**, mis on Taanis ka fookuses.

Mõju ja tulemuste hindamise viisid

Kuigi DRC-s ei viida süsteemselt läbi mõjuanalüüse, siis mingil määral tegevuste tulemusi siiski kaardistatakse. See on vajalik ka rahastuse mõttes, kuna DRC saab rahastust riigilt ning see eeldab aruannete esitamist ja raha otstarbeka kasutamise näitamist.

DRC kogub nii vabatahtlikelt kui ka vabatahtlikega koostöös ellu viidud tegevuste osalejatelt tagasisidet. Iga nelja või viie aasta tagant tehakse osalejatega **rahuloluküsitlus**, milles uuritakse mh, kas nende taani keele oskus on paranenud, kas nad saavad paremini Taani süsteemist aru, kas nende lapsed saavad koolis paremini hakkama, milline on nende üldine õnnelikkus ja enesetunne jne. Viimase, 2024. aastal läbi viidud küsitluse põhjal on osalejad pakutavaga rahul, nende taani keele oskus paranes ja nad tunnevad, et nad saavad paremini aru Taani süsteemist, oma õigustest, võimalustest jne. Vabatahtlikelt kogutakse tagasisidet iga paari aasta tagant ning seda tehakse erinevatel viisidel, üldiselt kas **fookusgruppide või küsimustike** kaudu. Vabatahtlikelt saadud tagasiside on üldiselt olnud positiivne ning nende poolt tehtud ettepanekuid üritatakse arvesse võtta. Intervjueeritud DRC esindaja nentis aga, et siinkohal tuleb arvestada, et tagasisidet annavad vaid need, kes on jäänud vabatahtlikuks, mitte need, kes on lahkunud ning kellele tegevus ühel või teisel põhjusel ei sobinud.

Welcome House'is kogutakse statistikat osalejate kohta ja registreeritakse osalejate arvud nii vabatahtlike kui ka ukrainlaste kohta. **Lisaks kogutakse kvalitatiivset tagasisidet ürituste kohta.** Tagasisidet kogutakse nii vabatahtlikelt kui ka organisatsioonipoolsetelt koordinaatoritelt. Ukrainlastelt saadud tagasisidet ürituste kohta edastatakse ka vabatahtlikele. Vaadatakse seejuures üldist tulemust, nt seda, kas on vähem konflikte; kas lapsed saavad paremini läbi või kas nad on omandanud mingi oskuse jne. Welcome House ei kogu konkreetselt lõimumise kohta infot, sest nende eesmärk on tagada turvaline elukeskkond põgenike külas ning üldisem hakkamasaamine tööturul vms on suurem valdkond, millega neil pole ressursi tegeleda.

Peamised väljakutsed ja võimaldajad

Vabatahtlike kaasamist toetab intervjueeritud DRC esindaja sõnul see, et Taani riigivõimud üldiselt julgustavad vabatahtlikku tööd igasugustes valdkondades ning ka seaduslik kontekst ei takista seda. Ka intervjueeritud Welcome House'i esindaja tõdes, et **Taanis on vabatahtlikkus selgelt ja arusaadavalt reguleeritud, riik hindab kolmandat sektorit ning lõimumisvaldkonnas üldisemalt on kindlad rollid erinevate sektorite vahel paika pandud.** Kui riik peab tagama põgenikele elukoha ning nõustamise töö, õppe ja tervise valdkonnas, siis sellest väljapoole jääva puhul on teadlikult jäetud ruumi kolmandale sektorile tegutseda.

Samuti soodustab mõlema organisatsiooni esindajate kinnitusel vabatahtlikkust **Taani väga tugev vabatahtliku töö traditsioon** (seda on käsitletud ka eespool, vt ptk 3.1.1.).

„Vabatahtlikkus on Taani ühiskonna niivõrd tugev kultuuriline osa, et see on täitsa loomulik eluvaldkond taanlastel olla vabatahtlik.“

Welcome House'i esindaja

Kuigi Taanis on tugev vabatahtliku töö traditsioon, tõi DRC esindaja ühe eesesisva väljakutsena välja selle, et nooremad põlvkonnad ei ole üles kasvanud selle traditsiooniga ning nad ei ole nii valmis vabatahtlikku tööd tegema. Tema sõnul **ei ole nooremad inimesed huvitatud pikaajalisest vabatahtlikust tööst, vaid nad teevad pigem midagi lühiajalist või üritusepõhist**. Pikem panustamine on pigem vanemale põlvkonnale omane. Seda kinnitab ka intervjuueeritud DRC esindaja piirkonna vabatahtlike koosseis – nooremaid inimesi on raske leida ning vabatahtlikeks on tavaliselt üle 50-aastased ja pensionärid.

Teise takistusena tõi DRC esindaja välja selle, et **inimesed tunnevad sageli, et nad on (täiskohaga töö kõrvalt) vabatahtliku töö jaoks liiga hõivatud**. Näiteks on Taani suuremates linnades, kus on ülikoolid, palju vabatahtlikku tööd tegevaid tudengeid, kes aga ülikooli lõpetades ja tööle asudes vabatahtlikuks olemise lõpetavad, kuna neil pole selleks enam piisavalt aega. Vähe aega on inimestel ka pere kõrvalt ning kui juba vabatahtlikule tegevusele aega panustada, siis sageli teevad nad seda lastega seotud tegevustes, nt spordivaldkonnas. DRC esindaja näeb, et inimesed ilmuvad neile vabatahtlikeks uuesti vanemas eas, kui lapsed on suureks kasvanud ja välja kolinud.

„Ma arvan, et see, mida me praegu kogeme, on see, et nooremad inimesed... nad ei kasvanud üles sellise traditsiooniga. Nad ei ole nii huvitatud pikaajalisest vabatahtlikust tööst. Võib-olla nad lähevad ja teevad midagi üritusepõhist. /.../

„See on kõik. Kolm kuud. Ma lõpetan“. Samas kui need pikaajalised inimesed, kes on järjepidevalt huvitatud... See on pigem vanema põlvkonna asi.“

DRC esindaja

Samuti võib esineda teatud takistusi eri keele- ja kultuuritaustaga inimeste kaasamisel. Kuigi neid saab intervjuueeritud DRC esindaja sõnul hästi kaasata vabatahtlike tõlkidena ning n-ö eeskujudena, kes on suutnud võõras riigis hästi kohaneda, mis võib mõne abi saaja jaoks olla väga toetav, siis leidub ka negatiivseid hoiakuid selle osas ning suhtumist, et tahetakse abi ainult „õigelt taanlaselt“. Samuti võib kaasamist takistada eri keele- ja kultuuritaustaga gruppide sotsiaalne kontroll või vabatahtliku töö vähene väärtustamine nende kultuurides. Intervjuueeritud Welcome House'i esindaja tõi välja, et vabatahtlikkus on omane pigem ressursirikkale grupile ning pagulastel puudub lihtsalt tihti see ressursi ülejääk, et vabatahtlikku tööd teha.

„Paljudes nendes [pagulas]gruppides on ka palju sotsiaalset kontrolli, seega mõned uustulijad kardavad end avada, sest nad kardavad, et jutt nende olukorrast, probleemidest levib. /.../ võib olla selline mõte: „Oh, ma ei taha temaga rääkida. Ta on teisest poliitilisest grupist või usugrupist.“ /.../ Ma arvan, et põhjus, miks meil pole rohkem pagulastaustaga [vabatahtlikke], on see, et vabatahtliku töö traditsioon pole eriti tugev, vähemalt Lähis-Idas. Ollakse palju rohkem keskendunud oma laiendatud perekonna aitamisele. See on oluline ja võõraste inimeste aitamine on kuidagi kummaline.“

DRC esindaja

Lisaks on intervjuueeritud Welcome House'i esindaja sõnul siiski keeruline vabatahtlike hoidmine ning tegevuste kestlikkuse tagamine. DRC kogemusel on keeruline ka vabatahtlikke füüsiliselt kokku tuua, kuna transport on inimeste jaoks kas kallis või ajakulukas.

KOKKUVÕTE: ÕPPETUNNID TAANI KOGEMUSEST JA RAKENDAMIS-VÕIMALUSED EESTIS

Taani kogemus näitab, et sisserändajate ja pagulaste lõimumine toimib tõhusalt, kui riiklik ja kohaliku tasandi raamistik on selgelt rollijaotuse ja vastutuse mõttes paika pandud ning vabatahtlik töö süsteemselt toetatud. Eestis võiks sellest võtta eeskuju, luues **riikliku tasandi tugeva koordineerimisüsteemi, mis tagab rahastuse, poliitilise suuna ja tugistruktuurid**, kuid jätab samal ajal vabaduse ja paindlikkuse kohalikele omavalitsustele ja kogukondadele tegevuste elluviimiseks. Taani praktika näitab, et just kohalik tasand on kõige sobivam koht vabatahtlike ja sisserändajate vaheliste sidemete loomiseks.

Samavõrd oluline on **vabatahtliku töö infrastruktuur**, mida Taanis toetavad riiklik teadmiste- ja arenduskeskus, vabatahtlike nõukogu, kohalikud vabatahtlike keskused ja üleriigilised veebiplatvormid. Eestis võiks lõimumisvaldkonna vabatahtlikele kujundada tugisüsteemi, mis pakub koolitusi, juhendmaterjale, juriidilist ja psühholoogilist tuge ning loob võimalused kogemuste vahetamiseks. Selline süsteem võiks toimida koostöös olemasolevate vabatahtlikkuse tugistruktuuridega – näiteks veebiportaali *Vabatahtlike Värav* kaudu või maakondlike arenduskeskuste juures tegutsevate kodanikuühiskonna konsultantide toel, kes nõustavad vabaühendusi tegevuse arendamisel ja vabatahtlike kaasamisel. Samas võiks süsteem keskenduda lõimumisvaldkonna eripäradele – eelkõige keele- ja kultuurilise mitmekesisuse, tundliku suhtluse ning kogukondade vahelise usalduse toetamisele.

Taani praktikad rõhutavad ka mitteametlikke ja kogukondlikke lähenemisi, mis aitavad mitte ainult keele- ja tööoskuste omandamisel, vaid ka kuuluvustunde ja

vastutuse kasvatamisel. Näiteks kaasab *Neighbourhood Mothers* etnilise vähemustaustaga naised võrdväärsel suhtel põhineval mudelil, samal ajal kui *Copenhagen Welcome House* loob koos pagulastega kogukonnakohti, kus nad ise tegevuste eest vastutavad, aidates neil kogeda end kogukonna täisväärtuslike liikmetena. Eestis võiks selline **kaasav ja võrdväärsel suhtel põhinev mudel**, kus sarnase taustaga inimesed toetavad üksteist või sisseerandajad on kaasloojad, soodustada nii lõimumist kui ka kogukonna sidusust.

Samal ajal näitab Taani kogemus, et vabatahtliku töö jätkusuutlikkus ja osalejate püsiv motiveerimine ei ole iseenesestmõistetavad. Nooremate põlvkondade väiksem valmisolek pikaajaliseks vabatahtlikuks panustamiseks, ajapuudus ning kultuurilised barjäärid nõuavad teadlikku lähenemist. Eestis võiks neid väljakutseid ennetada, **pakkudes paindlikke ja mitmekesiseid (sihtrühmale kohandatud) osalusvorme ning luues turvalise ja toetava keskkonna**. Virtuaalse vabatahtlikkuse kogemus Taanis näitab, et veebipõhine tegevus toimib hästi eelkõige sihitud personaalse lähenemise korral, kus tuge pakutakse üks-ühele. Eestis võiks virtuaalset vabatahtlikkust arendada sihtrühmapõhiselt, näiteks pakkudes keeleõppeks või tööalaseks juhendamiseks veebipõhist keskkonda, kus vabatahtlikud ja osalejad saaksid turvaliselt ning paindlikult kohtuda.

Kõige selle taustal ei saa alahinnata Taani vabatahtliku töö sügavat kultuurilist traditsiooni. Vabatahtlik tegevus on Taani ühiskonnas olnud aastakümneid loomulik osa igapäevaelust – midagi, mis on seotud kodanikuaktiivsuse, kogukonna vastutuse ja demokraatlike väärtustega. Eestis, kus selline traditsioon ei ole veel sama sügavalt juurdunud, tasuks Taani kogemusest õppida, kuidas **vabatahtlikku tegevust järkjärgult nähtavamaks, atraktiivsemaks ja väärtustatumaks muuta**.

3.3. Soome

3.3.1. Taust, üldine korraldus ja struktuurid

Soome vabaühenduste süsteem hakkas kujunema 18. sajandi lõpus, mil tekkisid esimesed ülemklassi seltsid. Hiljem hakkas seltsitegevus ka laiemalt levima ning 1860.–1880. aastad tõid kaasa liberaalse võrdsuse ja rahvaliidumiste alguse. 1896–1905 kujunesid klassipõhised massiliikumised, mis jagunesid sotsialistlikeks ja parempoolseteks leerideks ning löid oma organisatsioone mitmes ühiskonnaelu valdkonnas – karskusliikumises, spordis, hariduses, kunstis ja majanduskoostöös. 20. sajandi jooksul on ühingute arv kasvanud pidevalt. 1920. aastatest 1990. aastate keskpaigani registreeriti Soomes ligikaudu 140 000 uut vabaühendust. Iga suurem ühiskondlik või poliitiline liikumine kasutas organisatsioonivormina registreeritud ühingut, mis on Soome eripära. (Keman et al., 2008)

Vabaühendused ja kollektiivne tegevus

Soomele on iseloomulik **organiseerituse ja seaduslikkuse austamine**. Protestid ja liikumised on valdavalt võtnud **registreeritud ühingute vormi**, mis tähendab mittevägivaldseid ja institutsionaalselt aktsepteeritud tegevusviise. Seetõttu on Soomes kujunenud tugev „kodanikuühiskonna legalismi” traditsioon – isegi radikaalsed liikumised, nagu ökoloogilised või hõivamisliikumised (*squatterid*), on lõpuks loonud ametlikke ühinguid, et oma eesmärged ellu viia. (Keman et al., 2008)

Riigil on olnud selles protsessis keskne roll. Paljud rahvaliidumised on olnud seotud riigi ja eliidiga, ning kodanikuühiskonna nõudmised on sageli kanaliseeritud **riigiga dialoogi kaudu**, mitte selle vastu.

Tänapäev ja areng 1990. aastatel

90ndate aastatel **vabaühenduste arv taas kasvas**. Samas paljud traditsioonilised ühingud seisid silmitsi liikmete vähenemise ja noorte kaasamise probleemiga. See peegeldas **ühiskonna väärtuste muutust** – materialistlikelt eesmärkidelt liiguti postmaterialistlikele, kogukondlikele ja keskkonnateemadele. Vabaühendused hakkasid rohkem tegelema tervise, keskkonna, loomade õiguste, kultuuri, hariduse ja kogukonna arendamisega. (Keman et al., 2008)

Soome vabaühenduste areng on seega olnud **pidev ja institutsionaliseeritud** – alates eliidi juhitud rahvuslikest liikumistest kuni rohujuuretasandi keskkonnaühendusteni. Soome ühiskonda võib seetõttu nimetada „**vabaühenduste töötatud maaks**” – riigiks, kus kodanikuühiskonna tugevus ja usaldus institutsioonide vastu on kujunenud ühiskondliku kapitali keskseteks alustaladeks.

Soome **lõimumispoliitikat** iseloomustab järjekindel ühendus riikliku raamistikuga ja kohalike kogukondade autonoomiaga. Pärast 2010. aastate algust on vabatahtlikkuse ja kogukonnapõhise tegutsemise roll Soome lõimumises märgatavalt kasvanud. 2021. aastal **töö- ja majandusministeeriumi ning siseministeeriumi** koostöös valminud uuring (Turtiainen & Sapir, 2021) tõi esile, et riikliku lõimumisstrateegia kõrval vajatakse kogukonnapõhist „lisakihti“, kus vabatahtlikkus, mentorlussuhted ja kodanikualgatuslik tugi toetavad ametlike teenuste mõju. Uuringu järgi aitab selline lähenemine tugevdada sotsiaalseid sidemeid, toetada keelepraktikat ja kiirendada tööellu sisenemist.

Soome mudel lähtub põhimõttest, et lõimumine ei ole ainult riiklik kohustus, vaid ka **kogukondlik vastutus ja võimalus**.

Kogukonnapõhine struktuur ja partnerlus

Lõimumist toetavate vabatahtlike tegevuste korraldus on Soomes mitmetasandiline. Riiklikul tasandil koordineerib tegevusi **töö- ja majandusministeerium** (*Työ- ja elinkeinoministeriö*, TEM) koostöös **immigratsiooniameti** (*Maahanmuuttovirasto*) ja vabakonna **katusorganisatsioonidega**. Kohalikul tasandil on võtmeroll **omavalitsustel**, kes sõlmivad koostöölepinguid **vabaühenduste ja kogukonnakeskustega**, et pakkuda uussisserändajatele võimalusi osaleda keeleõppes, tööharjutuses ja vabatahtlikus tegevuses.

Oluliseks partneriks on **Kansalaisareena ry** (Soome Kodanikefoorum) – vabatahtlikkuse arenduskeskus, mis juhib ja nõustab organisatsioone vabatahtlike kaasamisel ning tegutseb teadmuskeskusena sarnaselt Hollandi Movisiele. Nende värske raport (Platan & Lahikainen, 2025) rõhutab, et vabatahtlik tegevus loob sotsiaalset kuuluvust, vähendab üksildust ja aitab sisserändajatel saada osa Soome igapäevaelust, pakkudes samas ka tööeluga seotud oskuste arendamise võimalusi.

Lisaks tegutsevad mitmed omavalitsuste partnerorganisatsioonid – näiteks **SPR (Soome Punane Rist)**, **Moniheli ry** ja **Nicehearts ry**, kes viivad ellu mentor- ja sõbraprogramme, kogukonnakohvikuid ja digitaalseid õppevorme.

Kogukonnasponsorluse ja vabatahtlikkuse mudel

Soome ministeeriumite ühisraport (Turtiainen & Sapir, 2021) kirjeldab kogukonnasponsorluse mudelit, kus riiklik, kohalik ja vabatahtlik tase moodustavad kolmetasandilise süsteemi:

1. Riiklik koordinaator vastutab strateegia, koolituste ja kvaliteediraamistiku eest.
2. Kohalik koordinaator tegeleb vabatahtlike värbamise, juhendamise ja partnerluste hoidmisega.
3. Kogukonna vabatahtlikud pakuvad otsest tuge uussisserändajatele, toetades nii keeleõpet kui ka sotsiaalset ja tööalast kohanemist.

Seda mudelit testiti pilootprojektides, mille tulemused kinnitasid, et vabatahtlikul toel toimub keelepraktika kiiremini, osalejad saavad varakult töövõrgustiku ning sotsiaalne eraldatus väheneb.

Süsteemne tugi vabatahtlikele – regulaarne koolitus, refleksioonigrupid ja professionaalne supervisioon, on oluline osa mudelist. See sarnaneb Hollandi „It Starts with Language“ lähenemisele, kuid Soomes on rõhk tugevamalt sotsiaalse heaolu ja kogukonna osaluse aspektidel.

Vabatahtlike värbamine, motiveerimine ja toetamine

Soome kogemus näitab, et vabatahtlike värbamine on kõige tõhusam siis, kui see toimub kohalike võrgustike kaudu – keelekursused, koolid, kogukonnakeskused ja töökojad. Kansalaisareena uuringus (Platan & Lahikainen, 2025) rõhutatakse, et värbamise edu võti on **madala lävendi põhimõte**: vabatahtlikuks võib saada ka see, kellel puudub varasem kogemus või kõrgel tasemel keeleoskus. Tegevused kohandatakse osaleja tasemele ning vajadusel kasutatakse mitmekeelset juhendamist.

Motivatsiooni hoiavad eelkõige kolm tegurit:

- **võrdsus ja vastastikune õppimine** – vabatahtlik ei ole pelgalt „abiandja“, vaid partner, kes ka ise õpib ja saab kogukondliku toe;
- **turvaline ja toetatud keskkond** – vabatahtlikul on mentor või tugiisik;
- **paindlik osalemine** – vabatahtlik saab valida tegevuse kestuse ja vormi vastavalt oma võimalustele; osaleda saab nii kohapeal kui digitaalselt (nt e-tugi, veebimentorlus).

3.3.2. Koordineerimine ja rahastus

Rahastus on Soomes detsentraliseeritud ja mitmekihiline.

- **Riiklik rahastus** tuleb peamiselt töö- ja majandusministeeriumi, siseministeeriumi ning STEA (Sotsiaal- ja tervisealaste organisatsioonide toetusfond) kaudu.
- **Omavalitsused** saavad oma integratsioonitoetused riigilt, kuid otsustavad ise, kuidas neid vahendeid kogukonnapõhiselt kasutada.
- **Kolmas sektor ja vabatahtlikud ühendused** saavad rahastust projektide ja sihtotstarbeliste toetuste kaudu.

Kansalaisareena rõhutab, et kuigi rahastusmudel on laiapõhjaline, tekitab projektipõhisus ebastabiilsust. Püsirahastuse vajadus on eriti suur väikestes organisatsioonides, kes tegelevad otsese lõimumistööga. (Platan & Lahikainen, 2025)

3.3.3. Mõju ja tulemuste hindamise viisid

Soome lõimumismudel on mõjuhindamine süsteemselt arendamisel. Töö- ja majandusministeeriumi (TEM) raportis soovitati siduda kogukonnapõhiste tegevuste hindamine üleriigilise lõimumisstrateegia raamistikuga (Turtiainen & Sapir, 2021). Mõjuhindamine hõlmab nii kvantitatiivseid näitajaid – näiteks osalejate arv, keeletaseme tõus ja tööellu kaasatus – kui ka kvalitatiivseid mõõdikuid, nagu enesehinnang, kuuluvustunne ja elukvaliteet. Juhtumiuuringu intervjuud kinnitavad, et lisaks kasutatakse ka narratiivseid lugusid ja vabatahtlike tagasisidet, et mõista, kuidas suhtlus ja sotsiaalsed võrgustikud tegelikult kujunevad ning millisel määral lõimumistöö edeneb.

3.3.4. Head näited ja praktikad

Järgnevalt on esitatud valik organisatsioone ja algatusi, mis edendavad Soomes pagulaste ja sisserändajate lõimumist koostöös vabatahtlikega elluviidavate tegevuste kaudu.

[Soome Pagulasabi](#) (u 1000 vabatahtlikku aastas) on Soome suurim sundrände ja rände teemade ekspertühing, mis igal aastal toetab tuhandeid inimesi konfliktidest taastumisel ja uues ühiskonnas kohanemisel. Organisatsioon kutsub vabatahtlikke osalema tegevustes, mis aitavad sisserändajatel toime tulla igapäevaelus, õppida soome keelt ja leida töövõimalusi. Vabatahtlikuna saab ühtlasi tugevdada oma kodanikupädevust, leida uusi tutvusi, osaleda tähenduslikus tegevuses ning õppida tundma Soome ühiskonda ja kultuuri.

[Moniheli](#) on üleriigiline Soome mitmekultuuriliste ühenduste võrgustik, kuhu kuulub ligi 150 organisatsiooni. Ühing töötab selle nimel, et Soome ühiskond areneks selliseks, kus erineva taustaga inimesed saavad elada hästi ja osaleda võrdväärselt ühiskonnaelus. Moniheli tegevus keskendub mitmekultuurilisuse, lõimumise ja võrdsuse edendamisele, pakkudes tuge nii kogukondadele kui ka üksikisikutele. Olulise osa nende tööst moodustavad keeleõppe ja kultuurilise orienteerumise tegevused, mis aitavad sisserändajatel omandada vajalikud oskused igapäevaeluks ning osaleda aktiivsemalt hariduses, tööelus ja ühiskondlikes võrgustikes. Oma projektide kaudu toetab Moniheli ka sisserändajate perede teadlikkust Soome ühiskonna toimimisest ja tugevdab nende keelelisi ning sotsiaalseid oskusi.

[Soome Punane Rist](#) teeb koostööd riigi ja omavalitsustega ning korraldab lõimumist toetavaid tegevusi vabatahtlike kaudu – näiteks sõbratoetus sisserändajatele, keeleõppeklubid, igapäevaeluga toimetulek. Vabatahtlikuna on võimalik toetada sisserändajaid uues kodus, tutvuda teenustega ja kohaliku eluoluga. Näiteks nende „[Community-sponsored integration](#)“ algatus kutsub sisserändajaid osalema koolituste ja kogukondlike tegevuste kaudu kuni aastani 2025.

[House of Helsinki Ry](#) on linnapõhine ühendus, mis korraldab vabatahtlike abil tegevusi kahepoolse lõimumise toetamiseks – näiteks algatus [Kaupunki Kaverit](#) („Linna sõbrad”), kus vabatahtlikud korraldavad linnaekskursioone, et sisseerändajad ja põlissoomlased võiksid omavahel õppida ja jagada igapäevaelu. Projekt rõhutab aktiivset osalust ja kuuluvustunnet ning toetab sisseerändajataustaga peresid sujuval integreerumisel kohalikku kogukonda.

Eesti kontekstis on oluline välja tuua ka [Tuglase Selts](#) ja Varsinais-Suomen Viro-keskus, kes tegelevad eestlaste integratsiooni ja oma identiteedi säilimisega Soomes. Tuglase Selts (*Tuglas-seura*) on alates 1982. aastast tegutsev ühendus, mille eesmärgiks on edendada Eesti ja Soome kultuurikoostööd ning tutvustada Eesti ühiskonda ja kultuuri Soomes. Selts korraldab eesti keele kursusi, soome keele õppegrupe ning kultuuriüritusi Helsingi Eesti Majas. [Varsinais-Suomen Viro-keskus ry](#) (Turu Eesti keskus) tegutseb Lõuna-Soome regioonis ning on eesti sõprade ühendus, mis toetab Eestis ja Soomes elavaid eestlasi: korraldab üritusi, seminare, tegevusgrupe vabatahtlikega ning pakub nõustamist.

3.3.5. Juhtumiuuringud

United Vision

United Vision (edaspidi UV) on Helsingis tegutsev migrantide ja noorte juhitud vabatahtlik organisatsioon, eesmärgiga edendada lõimumist ja osalust mitmekultuurilises ühiskonnas. Organisatsioon on ise **migrantide juhitud**, andes sisseerändajatele võimaluse kujundada ja juhtida lõimumistegevusi. See muudab osalejad mitte abisaajateks, vaid tegutsejateks ja eestvedajateks. Organisatsioon ühendab eri rahvus- ja kultuuritaustaga vabatahtlikke ning pakub platvormi, kus sisseerändajad saavad ise olla muutuste elluviijad – õppida, õpetada ja juhtida projekte. Nende tegevus lähtub põhimõttest, et lõimumine toimub läbi praktilise tegutsemise, koostöö ja võrdsuse kogemise igapäevastes keskkondades – tööl, õppimisel, spordis või kogukonnategevustes –, mitte üksnes formaalsete kursuste või eraldiseisvate keeleõpperühmade kaudu.

„Meie organisatsioon on noorte juhitud ja 100% vabatahtlikul töö põhinev – kõik, mida teeme, tehakse vabatahtlikult. Mõnikord inimesed lahkuvad, sest neil on oma töö ja muud kohustused, kuid me kõik vajame siiski lõimumist ühiskonda. Mina ise olen samuti sisseerändaja ja mõistan, et pean endiselt õppima keelt ja paremini ühiskonda sulanduma. Seetõttu viime ellu solidaarsusprojekte, mis aitavad seda protsessi toetada.”

UV esindaja

Soome kontekstis toimub lõimumise ja vabatahtliku töö koordineerimine peamiselt riigi ja omavalitsuste tasandil, samas kui United Vision tegutseb sotsiaalse partnerina, kes pakub täiendavaid, paindlikke ja kogukonnapõhiseid lahendusi. Organisatsiooni tegevused

täiendavad omavalitsuste teenuseid, keskendudes praktilistele ja igapäevastele oskustele, mida ametlikud lõimumisprogrammid alati ei kata.

Rahastamine

United Visioni tegevus põhineb **rahvusvahelisel ja eraalgatuslikul rahastusel**. Peamised allikad on **Google Ads Grant** (10 000 dollarit kuus) ning Euroopa Komisjoni **Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse** programmid. Lisaks saadakse tuge kohalike partneritelt ja eratoetustest.

Vabatahtlike värbamise viisid ja nende motiveerimine

Värbamine toimub eelkõige **digitaalselt** – läbi sotsiaalmeedia, Google'i sihtreklaamide ja organisatsiooni kodulehe. Samuti kasutatakse otsekontakti ja kohapealseid infopäevi. Üheks oluliseks eesmärgiks on jõuda uute sisserändajateni, kellel puudub teadlikkus vabatahtlikkuse võimalustest.

„Oleme proovinud peaaegu kõiki värbamisviise, kuid meie jaoks töötab kõige paremini digitaalne turundus, sest tänapäeval kasutavad enamik noori – peaaegu kõik – sotsiaalmeediat. Seetõttu levitame infot peamiselt erinevates Facebooki gruppides.“
UV esindaja

Vabatahtlike koolitamine, motiveerimine ja hoidmine

Kõik vabatahtlikud läbivad integratsiooni- ja väärtuspõhise sisseelamisprogrammi, mille fookus on inimõigustel, võrdsusel ja empaatial. See lähtub põhimõttest *“do no harm”* ning rõhutab, et vabatahtlik töö peab olema vastastikku kasulik ja turvaline kogemus.

„Kõigepealt peavad vabatahtlikud mõistma organisatsiooni põhiväärtusi ja põhimõtet mitte teha kahju. Sellele järgneb teiste väärtuste tutvustamine – näiteks võrdsed võimalused kõigile, inimõiguste ja põhiõiguste austamine, eelarvamuste ja stereotüüpide vältimine. Me rõhutame, et kõik inimesed on võrdsed ning seisame haavatavate gruppide toetamise, sallivuse ja vastastikuse lugupidamise eest. Meie peamised väärtused on mitte kahjustamine, vastutus, mitmekesisuse ja võrdsuse austamine, solidaarsus ja empaatia. Neid põhimõtteid tutvustame kõigile vabatahtlikele, nimetades seda programmi vabatahtlike integratsiooniprogrammiks.“
UV esindaja

Vabatahtlike hoidmine põhineb mittefinantsilisel tunnustusel ja kogukondlikul kuuluvusel. Oluline on pakkuda positiivset, toetavat ja inspireerivat keskkonda. Organisatsioon rõhutab isiklikku tänu ja sümbolseid kingitusi (nt T-särgid, tassid), mis loovad ühtekuuluvust.

Vabatahtlike ja projektide haldamiseks kasutatakse **kaht digisüsteemi** – *Monday.com* töövoogude jälgimiseks ning *NetHunt CRM* andmehalduseks ja tagasiside kogumiseks. See tagab nende hinnangul läbipaistvuse, turvalisuse ja kiire reageerimise vabatahtlike vajadustele.

United Vision tegutseb **võrgustikupõhiselt** – koostöös omavalitsuste, koolide, ettevõtete ja Euroopa partnerorganisatsioonidega. Suur osa tegevustest toimub läbi **Erasmus+ ja Solidaarsuskorpuse** projektide, kus noored juhivad oma ideedest sündinud mikroprojekte rahvusvaheliste mentorite toel.

Tõhusaimad tegevused lõimumisel

Keeleõpe toimub **mitteametliku ja mängulise õppe kaudu** – läbi ühiste tegevuste, naljade ja sotsiaalsete olukordade, mis muudavad keeleõppe loomulikuks ja rõõmsaks.

„Parim lõimumine toimub siis, kui keelt õpitakse mitteametlikul viisil – läbi naljade ja lõbusate tegevuste.“
UV esindaja

Üks peamisi tegevusi on **igapäevaoskuste arendamine**. Näiteks projekt *SUSTAIN* õpetab jäätmete sorteerimist, digikeskkondade kasutamist ja praktilist keskkonnateadlikkust. Sellised teemad ühendavad lõimumise, ökoloogia ja kodanikuteadlikkuse.

United Vision pakub **virtuaalseid tugi- ja nõustamisteenuseid**, mis võimaldavad sisserändajatel veebis broneerida kohtumisi ekspertidega, kes aitavad eluaseme, sotsiaaltoetuste või dokumentide küsimustes.

„Kui mul ei ole elukohta, olen stressis ja uues riigis ning ma ei tea, kust abi leida, saan broneerida aja meie organisatsiooni kaudu. Meie spetsialistid teavad, kust elamispinda otsida /.../ Võimalusi on mitmeid ja me aitame inimestel neist aru saada.“
UV esindaja

Peamised väljakutsed ja võimaldajad

Peamised takistused on **keelebarjäär ja teabe puudumine**, samas kui suurim võimaldaja on **multikeelne, digipõhine ja ligipääsetav lähenemine**. Kõige tulemuslikumad on intervjuu põhjal **mitteametlikud ja mängulised keeleõppetegevused**, mis pakuvad suhtlust ja positiivseid kogemusi.

Mõju ja tulemuste hindamise viisid

Mõju mõõdetakse **“enne ja pärast” küsitluste** kaudu, kuid plaanis on arendada süsteemsem seire- ja hindamisraamistik. Intervjuu põhjal vajatakse täiendkoolitusi **digipädevuste ja**

mõjuhindamise arendamiseks, et tugevdada vabatahtliku töö kvaliteeti ja mõjuanalüüsi oskust.

Innovaatilised ja toimivad praktikad

United Visioni uuenduslikud lahendused hõlmavad **noorte juhitud mikroprojekte, digitaalset kaasamist** ja **mängulist keeleõpet**. Need loovad kogukonnas muutuse seestpoolt ning tugevdavad kuuluvustunnet. Loomulikult on taoliste taotlejate seas ka „ära kadujaid“, ent need, kes on võimalusi kasutanud, on saanud mõnes mõttes ka eduelamuse (nt projektivedamise kogemuse näol) lisaks üldisele integratsioonikogemusele. Samuti pakub organisatsioon taoliste uutele vabatahtlikele ka mentorit.

„Meil on lihtne veebivorm, kuhu iga noortegrupp või inimene saab esitada oma idee – näiteks korraldada Helsingis inglise keele vestlusklubi soomlastele. Pärast vormi täitmist kutsub meie ekspert nad kohtumisele, et arutada eesmärke /.../ Seejärel aitame neil koostada projekti, mida saab esitada Euroopa Solidaarsuskorpuse programmi raames rahastuse saamiseks.“

UV esindaja

Üheks oluliseks uuenduslikuks algatuseks, mida United Vision kavandab, on **rahvusvaheline koostöövõrgustik Vision Network**, mille eesmärk on ühendada kodanikuühiskonna ja mittetulundusorganisatsioonid, et jagada parimaid praktikaid ja luua ühiselt uusi teadmisi vabatahtliku töö ja noorte kaasamise valdkonnas. Võrgustik on loodud põhimõttel, et ükski organisatsioon ei ole „parim“, kuid kõigil on kogemusi ja tugevaid külgi, mida teistega jagada.

„Käivitame järgmisel aastal Vision Network'i, kuhu kutsume kõiki kodanikuühiskonna ja mittetulundusorganisatsioone liituma. Jagame seal oma parimaid praktikaid – me ei väida, et oleme parim organisatsioon, aga meil on häid kogemusi. Samuti on paljudel teistel organisatsioonidel oma teadmised ja tugevused, mille põhjal saame koos luua juhendeid ja väljaandeid noortele, kes tahavad midagi ette võtta. Sellise võrgustiku kaudu saame jagada kogemusi ning loodetavasti mõjutada positiivselt suurt hulka vabatahtlikke üle maailma.“

UV esindaja

See algatus esindab **kaasava innovatsiooni mudelit**, mis põhineb võrgustikel, teadmiste vahetusel ja kollektiivsel õppimisel. Vision Network aitab tugevdada vabatahtliku töö kvaliteeti, nähtavust ja mõju, pakkudes platvormi koostööks nii kohalike kui ka rahvusvaheliste partnerite vahel.

All Our Children

All Our Children (Yhteiset Lapsemme, edaspidi AC) on vabatahtlikkuse ja kogukondliku toetuse organisatsioon, mille eesmärk on aidata peresid ja noori, kellel on keeruline ühiskonda sisse elada. Tegemist on kogukondliku tugiüksusega, mis tegutseb peamiselt perede ja laste toetamise kaudu, kasutades vabatahtlikke tugiisikuid, kes kohtuvad laste ja noortega regulaarselt ning aitavad neil arendada sotsiaalseid ja praktilisi oskusi.

AC tegevuse keskmes on lõimumise inimlik pool – kuuluvustunde ja enesekindluse taastamine, mitte üksnes formaalne keele- või tööalane kohanemine. Organisatsioon ühendab professionaalid ja vabatahtlikud, luues turvalise ruumi, kus kogukond ise on lõimumisprotsessi aktiivne osaline.

Rahastamine

AC-d rahastatakse **peamiselt avaliku sektori toetuste kaudu**, sealhulgas **sotsiaal- ja terviseministeeriumi ning omavalitsuste** toetustest. Lisaks saadakse projektipõhist rahastust koostöös kohalike kogukondade ja linnadega, eriti lõimumisvaldkonnas. MTÜ tegutseb ühiskondliku eesmärgiga, et pakkuda tuge seal, kuhu ametlikud teenused ei ulatu. Rahastuse struktuur on mitmetasandiline: riik tagab üldise raamtoetuse, samas kui konkreetseid tegevusi toetavad omavalitsused ja kohalikud partnerid.

„Vabatahtlik töö on kulutõhus, kuid mitte tasuta – selleks, et see päriselt toimiks ja aitaks, on vaja rahastust. Tuleb meeles pidada, et vabatahtlikke ei saa lihtsalt „kasutada“; keegi peab neid koordineerima ja toetama. Ilma selle rollita ei saa vabatahtlik töö hästi toimida.“

AC esindaja

Rahastamise järjepidevus on ka organisatsiooni hinnangul üks peamisi väljakutseid integratsioonitöös.

Vabatahtlike värbamise viisid ja nende motiveerimine

Värbamine toimub peamiselt sotsiaalmeedia ja isiklike soovitude kaudu. AC rõhutab, et kõige tõhusam viis on isiklik kontakt – vabatahtlikke kutsutakse kaasa kas juba osalejate, tuttavate või teiste vabatahtlike kaudu. Organisatsioon on kogenud, et üldised reklaamid ja plakatid ei tööta nii hästi kui inimlik suhe ja usaldus.

„Reklaamime Instagramis ja Facebookis ning julgustame vabatahtlikke ise sõna levitama – kõige paremini toimib uute vabatahtlike leidmisel isiklik soovitus.“

AC esindaja

Vabatahtlike koolitamine, motiveerimine ja hoidmine

Kõik vabatahtlikud läbivad **koolituse enne tegevuse alustamist**. Koolitus koosneb nii teoreetilisest kui ka praktilisest osast ning katab eetikat ja vabatahtliku rolli piire. Koolituse oluline osa on **turvalisuse ja vastutuse teadvustamine**, eriti kuna töö käib laste ja noortega. Koolitused toimuvad hübriidvormis – osa veebis, osa grupikohtumistena. Oluline on rõhutada, et vabatahtlik ei asenda sotsiaaltöötajat. Koolitusel osalevad kõik vabatahtlikuks kandideerijad, kuid tegevusse kaasatakse vaid sobivuse ja taustakontrolli läbinud isikud. Toetusperede puhul tehakse koostööd ka sotsiaaltöötajatega. Ettevalmistuse oluline osa on vabatahtlike emotsionaalne valmisolek, sest töö puudutab sageli keerulisi elusituatsioone ja traumataustaga inimesi.

Vabatahtlike motivatsioon on tugevalt seotud suhete ja kogemuse tähenduslikkusega – nad tunnevad, et saavad anda midagi päriselt olulist ja luua vahetu muutuse lapse või noore elus.

„Vabatahtliku töö valdkonnas on meie toetuspere ja tugiisiku töö veidi teistsugune, sest peamine motivatsioon ei tule mitte tegevusest endast, vaid suhtest. Enamik vabatahtlikke ütleb, et nende jaoks on see suhe lapse või noorega peaaegu nagu perekondlik side. See ongi nende suurim motivatsioon – suhe ise. Meie roll on pigem toetada neid keerulistes olukordades, mitte pidevalt motiveerida.“
AC esindaja

AC peab vabatahtlike hoidmist sama oluliseks kui värbamist. Selleks korraldatakse **regulaarseid kohtumisi ja tugikoosolekuid**, kus vabatahtlikud saavad oma kogemusi jagada ja tuge küsida. Samuti korraldab organisatsioon **ühiseid üritusi, lisakoolitusi ja tänuõhtuid**, et hoida kogukonnatunnet. Vabatahtlikke hoitakse ja toetatakse pideva suhtluse ning positiivse tagasiside kaudu. Oluline on, et vabatahtlik tunneks end väärtuslikuna ja saaks tuge, kui tekivad keerulised olukorrad. Lisaks on vabatahtlikele loodud individuaalne järeltoetus – koordinaatorid suhtlevad nendega regulaarselt ja jälgivad, kuidas suhe toetatava pere või lapsega areneb.

COVID-19 pandeemia ajal katsetas AC **virtuaalse vabatahtlikkuse mudeleid**, kuid tulemused olid piiratud. Virtuaalsed kohtumised ei asendanud inimlikku kontakti, eriti laste ja noortega töötamisel. Organisatsioon jõudis järeldusele, et **füüsiline kohalolek on lõimumisprotsessi jaoks asendamatu**, kuigi digilahendusi kasutatakse toetavalt kommunikatsiooniks ja kohtumiste korraldamiseks.

Tõhusaimad tegevused lõimumisel

Kõige tõhusamaks on osutunud **pikaajalised ja järjepidevad usaldussuhted**, kus vabatahtlik ja toetatav laps või pere kohtuvad regulaarselt pikema aja jooksul. Sellised suhted aitavad kujundada kuuluvustunnet ja toetavad keelelist ning sotsiaalset

arengut. Lõimumist toetab ka **igapäevaelu ühine jagamine** – kokkamine, jalutuskäigud, muuseumikäigud ja muud lihtsad tegevused, mille käigus toimub loomulik keeleõpe ja kultuuriline mõistmine.

„[Noored] õpivad rohkem soome keelt turvalises ja hinnanguvabas keskkonnas.“

AC esindaja

Mõju ja tulemuste hindamise viisid

AC hindab oma töö mõju **kvalitatiivse tagasiside** kaudu. Iga vabatahtlik ja toetatav pere täidab regulaarselt **lühivorme**, kuhu märgitakse kohtumiste sagedus, sisu ja hinnang muutustele. Samuti kogutakse tagasisidet sotsiaaltöötajatelt ja noortelt endilt.

„Kasutame vorme, kus vabatahtlikud hindavad, kui tõhus oli nende abi. See aitab ka rahastajale näidata töö tegelikku mõju.“

AC esindaja

Olulisimad tulemusnäitajad on **suhete kestus, osalejate heaolu ja keeleoskuse areng**, mida hinnatakse vabatahtlike ja koordinaatorite ühise refleksiooni kaudu. Mõju hindamisel on täheldatud selget mustrit: **mida pikem on vabatahtliku ja toetatava suhe, seda parem on tulemus**. Üle kolme aasta kestnud toetussuhted on toonud märgatavalt suuremaid positiivseid muutusi võrreldes lühiajaliste kontaktidega.

Innovaatilised ja toimivad praktikad

AC on arendanud välja mitu uuenduslikku lähenemist vabatahtliku töö kvaliteedi ja kaasamise parandamiseks:

1. Lapse ja pere ühiskoolitus – vabatahtliku pere liikmed, sh lapsed, osalevad koos koolituses, et kogu pere mõistaks oma rolli ja ootusi.
2. Partnerlus sotsiaalsüsteemiga – tihe koostöö sotsiaaltöötajate, tugikeskuste ja koolidega tagab järjepidevuse ja turvalisuse.
3. Reflektiivne juhtimine ja järeltoetus – igale vabatahtlikule pakutakse võimalust reflekteerida oma kogemust ja saada emotsionaalset tuge.

AC näide illustreerib, kuidas vabatahtlik töö võib olla **sotsiaalse lõimumise võtmelement**, kui seda toetab professionaalne koordineerimine, pidev järeltoetus ja süsteemne mõjuhindamine. Organisatsiooni tegevus näitab, et tõhus lõimumine toimub **inimlike ja usalduslike suhete kaudu**, mitte ainult ametlike teenuste tasandil.

**KOKKUVÕTE: ÕPPETUNNID SOOME KOGEMUSEST JA
RAKENDAMISVÕIMALUSED EESTIS**

Soome kogemus näitab, et vabatahtlikkus võib olla lõimumise keskne osa, kui see on struktureeritud ja toetatud. Eesti kontekstis võiks eeskujuks olla **United Visioni kogukonnapõhise ja osalusliku mudel**, kus vabatahtlikkus on ühtaegu õppeprotsess ja lõimumistegevus. Olulised õppetunnid on:

1. mitteametlik ja rõõmupõhine keelepraktika;
2. migrantide endi juhtroll projektides;
3. digitaalsed haldus- ja suhtlusvahendid vabatahtlike kaasamiseks;
4. mikroprojektide toetusprogrammide rakendamine kohalike ideede elluviimiseks.

United Vision näitab, et lõimumine saab toimida kõige tõhusamalt siis, kui migrantide enda kogukonnad on lahenduste kaasloojad, mitte pelgalt sihtrühm. United Visioni kogemus kinnitab, et paindlikkus, digitaalsed tööriistad ja väärtuspõhine vabatahtlikkus loovad aluse, mis toetab nii osalust kui ka ühiskondlikku sidusust. Samuti hinnatakse kõrgelt mentorite/supervisiooni rolli sisserändajate kaasamisel ning rollide ja vastutuse selgust tegevustes. Andmepõhine hindamine, mis mõõdaks mitte vaid osalust, vaid ka keeleoskust, enesekindlust ja sotsiaalset kuuluvust, on miski, mida peetakse oluliseks, ent mille põhjalikum rakendamine pole juhtumianalüüsis käsitletud organisatsioonis siiski veel nende endi hinnangul piisavalt süstemaatiline.

3.4. Suurbritannia

3.4.1. Taust, üldine korraldus ja struktuurid

Suurbritannias on rikkalik ja sajanditepikkune heategevuse, vastastikuse abistamise, vabatahtliku töö ja huvikaitse traditsioon (Savage & Pratt, 2013). **Vabatahtlik tegevus on Suurbritannias detsentraliseeritud – Inglismaa, Põhja-Iirimaa, Šotimaa ja Wales vastutavad oma poliitikate ja praktikate eest ise** (GHK, 2010). Sellest tulenevalt on vabatahtliku tegevuse poliitikad üle riigi üsna erinevad⁷.

Üldpildis on Suurbritannias näha vabatahtlikus tegevuses osalemise langustrendi (Evans, 2024; Charities Aid Foundation, 2025). Kõik neli koosseisuriiki avaldavad ametlikku statistikat vabatahtlikus tegevuses osalemise määrade kohta oma piirkonnas⁸. Inglismaal oli kogukonnaelu uuringu andmetel 2023/24. aastal vähemalt korra viimase 12 kuu jooksul osalenud mis tahes formaalses või mitteformaalses vabatahtlikus tegevuses 54% vastanutest (DCMS, 2024). Põhja-Iirimaa kõige hiljutisema leibkonnauuringu tulemused näitasid, et 2024/25. aastal oli kokku 46% vastanutest viimase aasta jooksul mis tahes vormis vabatahtlikuna tegutsenud (Northern Ireland Statistics & Research Agency, 2025). Šotimaa leibkonnauuringu tulemuste kohaselt oli 2024. aastal osalenud mis tahes vormis vabatahtlikus tegevuses 48% vastanutest (Scottish Government, 2025). Walesi kõige hiljutisema uuringu põhjal oli 2024/25. aastal 32% vastanutest vabatahtlikuna tegutsenud (Welsh Government, 2025). **Vabatahtliku töö tegemine kaugtööna on samas muutunud tavalisemaks** – näiteks Inglismaal osales formaalses vabatahtlikus tegevuses 2021/22. aastal ligi kolmandik vabatahtlikest veebist või telefoni teel (NCVO, 2024).

Rahastamiskeskond on Suurbritannia vabatahtlikus sektoris konkurentsitihe. Peaaegu pool kogu vabatahtliku sektori kogutulust tuleb avalikkuselt (vabatahtlikud annetused, pärandid ning tulu kaubandustegevusest, näiteks heategevuspoodidest või liikmemaksudest) ning umbes veerand tuleb valitsuselt (valitsuse toetused, lepingud ja teenustasud) (NCVO, 2024).

⁷ Igal koosseisuriigil on ka oma vabatahtlikkust käsitlev strateegia – Inglismaal „*Civil Society Strategy: Building a Future That Works for Everyone*“ (HM Government, 2018), Põhja-Iirimaa „*Join In, Get Involved: Build a Better Future. A Volunteering Strategy and Action Plan for Northern Ireland*“ (Department for Social Development, 2012), Šotimaal „*Volunteering for All: Our National Framework*“ (Scottish Government, 2019) ning Walesis „*Volunteering Policy: Supporting Communities, Changing Lives*“ (Welsh Government, 2015).

⁸ Kõigis siin käsitletud koosseisuriikide ametlikes uuringutes on sihtrühmaks 16-aastased ja vanemad inimesed. Vabatahtliku tegevuse puhul eristatakse uuringutes kahte peamist liiki: formaalne ja mitteformaalne vabatahtlik tegevus. Neist esimene toimub organisatsiooni, klubi, grupi, ühingu või asutuse kaudu (rõhk struktureeritud osalemisel) ning teine hõlmab abi inimestele või kogukonnale, mida antakse individuaalselt organisatsiooni vahendusega (rõhk isiklikul initsiatiivil ja mitteorganiseeritud kujul).

Vabatahtliku tegevuse ja sektori arengut toetavad nelja koosseisuriigi katusorganisatsioonid: National Council for Voluntary Organisations (NCVO) Inglismaal, Volunteer Now Põhja-Iirimaal, Volunteer Scotland (VS) Šotimaal ja Wales Council for Voluntary Action (WCVA) Walesis. Need organisatsioonid esindavad vabatahtlikke kaasavaid organisatsioone oma regioonis ning tegutsevad vabatahtliku töö kvaliteedi, nähtavuse ja mõju suurendamise nimel. Nad pakuvad koolitusi ja nõustamist, arendavad poliitikat ja rahastusvõimalusi, vahendavad vabatahtlikke jm. Ühiselt haldavad nad ka **vabatahtlike juhtimise kvaliteedistandardit Investing in Volunteers (IiV)**, mis aitab organisatsioonidel hinnata ja parandada vabatahtlike juhtimise ning kaasamise kvaliteeti, tõestada ja parandada vabatahtlikega tehtava töö tõhusust ning parandada organisatsiooni mainet. Kvaliteedistandardi väljastamise protsessis on kuus sammu, millest esimesed viis peab organisatsioon läbima märgise saamiseks ning viimane samm näeb endast ette pidevat parandamist ja märgise uuendamist⁹.

Vabatahtliku, kogukonna- ja sotsiaalse ettevõtluse sektoris tegutsevate organisatsioonide jaoks on vabatahtlike värbamine ning hoidmine pidev murekoht (Evans, 2024). Vabatahtlike hoidmiseks pakuvad organisatsioonid erinevaid koolitusi ja arendustegevust, sümboolseid meeneid, ühisüritusi jpm. Igal aastal toimub ka üleriigiline vabatahtlike nädal, mida peetakse juuni alguses, et tähistada ja tunnustada vabatahtlike panust. Algatus on tänaseks kestnud üle 40 aasta, edendades sidemeid riiklike organisatsioonide ja rohujuuretasandi rühmade vahel ning pakkudes organisatsioonidele ja kogukondadele platvormi, et tänada praeguseid ja endisi vabatahtlikke nende panuse eest. Organisatsioonid üle kogu Suurbritannia kasutavad seda nädalat lugude jagamiseks, ürituste korraldamiseks ja uute vabatahtlike kaasamiseks¹⁰.

3.4.2. Lõimumisvaldkonna spetsiifika

Suurbritannial puudub terviklik ja tsentraalselt koordineeritud riiklik integratsioonistrateegia – praegune integratsioonipoliitika on killustatud ja juhtumipõhine (Kere & Bell, 2017; Commission on the Integration of Refugees, 2024). Rändepoliitika eest vastutab siseministeerium (*Home Office*), kuid integratsioon on detsentraliseeritud küsimus ja iga koosseisuriik on välja töötanud oma lähenemisviisi (Broadhead, 2020). Sisseränne on olnud Suurbritannia poliitikas ja avalikus ruumis vastuoluline teema, kus tähelepanu on pööratud rohkem piirikontrollile kui integratsioonile.

Kodanikuühiskonna organisatsioonidel ja võrgustikel on Suurbritannias oluline roll sisserändajate integratsiooni toetamisel. Eksisteerib nii suuri üleriigilisi organisatsioone kui

⁹ Vt kvaliteedistandardi kohta lähemalt Investing in Volunteers [veebilehelt](#).

¹⁰ Vt vabatahtlike nädala kohta lähemalt algatuse [veebilehelt](#).

ka väiksemaid kohalikke algatusi, mis pakuvad eri tüüpi tugiteenuseid. Enamik Suurbritannias pagulas- ja rändeteemadega tegelevatest heategevusorganisatsioonidest tugineb seejuures märkimisväärsel hulgal vabatahtlike toetusele (Grove-White & Kaye, 2023). Kuigi nende organisatsioonide rolli pagulaste ja varjupaigataotlejate vastuvõtmisel ning toetamisel tunnustatakse laialdaselt, tõdetakse samal ajal, et need **teenused on sageli killustatud, alarahastatud, koordineerimata ning sõltuvad vabatahtlikest ja nende heast tahtest** (Commission on the Integration of Refugees, 2024). Lisaks rahastusele ja ressurssidele on pagulaste, varjupaigataotlejate ning migrantidega töötavatele Suurbritannia kolmanda sektori organisatsioonidele murekohaks muuhulgas kasvav ja keerukam teenuste nõudlus, töötajate/vabatahtlike heaolu ning nende piisav toetamine, nõrk strateegiline koordineerimine ja eestkoste ning väline surve (sh immigratsioonipoliitika, elukalliduse kriis, negatiivsed meedianarratiivid) (Refugee Action, 2025).

Suurbritannias on pagulaste endi poolt juhitud kogukonnaorganisatsioonidel (*refugee-led community organisations*) ja nende võrgustikel pikk ajalugu, mängides olulist rolli äsja saabunud pagulaste abistamisel kohanemisel (Williams, 2018). Pagulaste, varjupaigataotlejate ning migrantidega töötavad kolmanda sektori organisatsioonid teevad samuti edusamme, et **integreerida sisserändajate isiklikku kogemust juhtimisse, eestvedamisse ja teenuste disaini** (nt eri keele- ja kultuuritaustaga vabatahtlike kaasamise, nõuandekogude või juhtrühmade kaudu) (Refugee Action, 2025). Siiski ei pruugi paljud pagulased ja varjupaigataotlejad olla teadlikud Suurbritannia vabatahtliku töö võimaluste mitmekesisusest või sellest, et vabatahtlik töö on neile avatud ja väärtuslik (Wilson & Lewis, 2006).

3.4.3. Head näited ja praktikad

Järgnevalt on esitatud valik organisatsioone ja algatusi, mis toetavad Suurbritannias pagulaste ja sisserändajate lõimumist vabatahtlikega koostöös tehtavate tegevuste kaudu.

Asylum Welcome

Asylum Welcome pakub Oxfordshire'is elavatele varjupaigataotlejatele, pagulastele ja haavatavas olukorras migrantidele teavet, nõu ja praktilist tuge. Pakutavate teenuste hulka kuuluvad muuhulgas toidupank, noorte-, perede, eestkoste, hariduse ja tööhõive teenused, vangide külastusabi, majutusprogramm jpm. Asylum Welcome'i teenuseid pakuvad vabatahtlikud, keda toetab väike töötajate meeskond. Organisatsioonis tegutseb üle 200 vabatahtliku, kes juhivad teenuseid, pakuvad administratiivset tuge, nõustavad ja õpetavad teenusesaajaid, on mentoriteks, korraldavad kampaaniaid ja annetusi jne. Vabatahtlike värbamiseks korraldab organisatsioon ka regulaarselt infotunde. Organisatsiooni aastaaruanded annavad ülevaate nende tegevuste mõjust.

Breaking Barriers

Breaking Barriers on pagulaste tööhõivele spetsialiseerunud heategevusorganisatsioon, mis pakub individuaalset nõustamist ja juhendamist, haridust ja koolitust. Organisatsiooni meeskonda toetab üle 100 vabatahtliku nii kohapeal kui ka kaugtööna Birminghamis, Glasgow'is, Suur-Manchesteris, Liverpoolis ja Londonis. Umbes kolmveerand organisatsiooni pakutavast toest toimub kaugteenusena. Vabatahtlike rollid hõlmavad muuhulgas nõustamist ja juhendamist, töötava kliendi mentorlust, tõlkimist, digioskuste koolitust ning inglise keele õpetamist. Organisatsioonil on olemas nn elatud kogemuse paneel (*lived experience panel*), kuhu kuuluvad Suurbritanniasse migreerumise ja varjupaiga otsimise kogemusega või Breaking Barriers'i poolt tuge saanud inimesed, kes töötavad nüüd organisatsiooni konsultantidena. Breaking Barriers'i mudeli oluliseks osaks on mõju mõõtmine – programme hinnatakse mitmesuguste mõõdikute abil ning koostatakse mõjuraporteid (vt Breaking Barriers'i mõju hindamise praktikate kohta täpsemalt ptk 3.4.4.).

[The Migrant English Project](#) (MEP)

MEP pakub tasuta ja mitteformaalseid (enamasti algtaseme) inglise keele tunde varjupaigataotlejatele, pagulastele ja migrantidele, kes elavad Brightonis ja Hove'is. Lisaks korraldab MEP oma kogukonnaaeda, iganädalast õmblusrühma ning muid ühisüritusi. Tegu on kogukonnaorganisatsiooniga, mida juhivad täielikult vabatahtlikud ja õpilased ise. Vabatahtlikud saavad MEP-is õpetada inglise keelt (individuaal- või rühmatundides) või õblemist, tõlkida, tegutseda kogukonnaaias, aidata inimestel täita ametlikke vorme ja avaldusi, teha abivajajate jaoks telefonikõnesid, aidata õpilastel arvutit kasutada, abistada tegevuste ajal koristamise ja söögitegemisega, tegeleda lastega, korraldada reise jm. Keeleõpe on seejuures integreeritud paljudesse tegevustesse, st lisaks keeleõppetundidele pakuvad ka näiteks õmblusgrupp, kokandusklass jms võimalust sõbralikus ja turvalises keskkonnas inglise keelt harjutada. Organisatsioonis on paika pandud turvalisust tagavad vabatahtlike värbamise ja ettevalmistamise põhimõtted (sh taotlusprotsessi läbimine ja soovitajate olemasolu, vajadusel politsei taustakontroll, ettevalmistav sessioon, mitmekesisuse ja võrdsuse teemalised koolitused).

[British Refugee Council](#), [Scottish Refugee Council](#) ja [Welsh Refugee Council](#)

Suurbritannia – Inglismaa, Šotimaa ja Wales'i – pagulasabi organisatsioonid tegutsevad oma regioonis pagulaste ja varjupaigataotlejate toetamisega, kaasates oma tegevustesse ka vabatahtlikke. Nende vabatahtlike arv ulatub mõnekümnest kuni mitmesajani. Vabatahtlikele pakutavad rollid on mitmekesised (nt administratiivne tugi, vastuvõtutöö, keeleõpe, sõprussuhete loomine, igapäevane abi pagulastele jm). Organisatsioonid panevad erilist rõhku ka sellele, et eri keele- ja kultuuritaustaga inimesed on vabatahtlikuks oodatud.

Kahe organisatsiooni – Integration Support ja Hope for the Young – põhjalikumad juhtumianalüüsid on esitatud allpool (vt ptk 3.4.5.).

3.4.4. Mõju ja tulemuste hindamise viisid

Suurbritannia siseministeerium on teiste valitsusasutuste, kohalike omavalitsuste ja teenusepakkujatega, valitsusväliste organisatsioonide ja pagulaste endiga konsulteerides välja töötanud integratsiooni indikaatorite raamistiku (Home Office, 2019), mis aitab mõista, planeerida, jälgida ning mõõta immigrantide ja pagulaste integratsiooni. Raamistik on mõeldud ressursiks kõikidele integratsioonipraktikutele, nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil (valitsusasutustele, MTÜ-dele, kogukondadele jne). See käsitleb indikaatoreid erinevatest eluvaldkondadest, sh töö, eluase, haridus, tervis ja sotsiaaltoetused, sotsiaalsed sidemed, kultuur, keeleoskus, digioskused, turvatunne ja stabiilsus.

Tulemuste ja mõju hindamine on juurdunud ning arenenum suuremates heategevusorganisatsioonides, väiksemad teevad seda vähema tõenäosusega¹¹ (Ógáin et al., 2012). Enamikku heategevusühinguid on mõju mõõtmisesse investeerima ajendanud rahastustingimused (rahastajate ja tellijate poolt seatud nõuded esitada mõõdetavaid tõendeid tegevuste mõju või muutuse kohta), kuid keerukuseks on samal ajal puudulik rahastus tulemuste mõõtmiseks, aga ka oskuste ja teadmiste puudumine selle kohta, kuidas ja mida mõõta (Ógáin et al., 2012).

Mitmed Suurbritannia integratsioonivaldkonnas tegutsevad kolmanda sektori **organisatsioonid viivad läbi iga-aastaseid mõjuhindamisi**. Üheks heaks näiteks on siinkohal Breaking Barriers'i mõjuraportid (Breaking Barriers, 2024, 2025), milles esitatakse olulisemad tulemused ja statistika majandusaastate kaupa ning mille põhjal võib järeldada, et Breaking Barriers'i pagulasi toetavatel tegevustel on märkimisväärne positiivne mõju. Viimastel aastatel on organisatsioon toetanud üha suuremat hulka pagulasi, aidates neil saavutada konkreetseid tulemusi töö- ja haridusvaldkonnas ning suurendades enesekindlust ja teadmisi tööturul toimetulekuks. Breaking Barriers'is peetakse mõju mõõtmist seejuures organisatsiooni mudeli oluliseks osaks ning programme hinnatakse mitmesuguste mõõdikute abil. Kogutakse statistikat sisendite ja väljundite kohta – näiteks vabatahtlike arv, tuge saanud inimeste arv ning pakutud tugisessioonide arv. Lisaks mõõdetakse positiivseid tulemusi tööhõives, hariduses ja vabatahtlikus tegevuses. Näiteks kogub Breaking Barrier's andmeid selle kohta, kui nende teenuse saajad asuvad tööle või saavutavad muid karjääriga seotud eesmärgi. Lisaks palub organisatsioon teenuste saajatel hinnata oma isiklike edusamme ning anda tagasisidet organisatsiooni programmidele. Vaadatakse seda, kuidas programmid aitavad klientidel suurendada enesekindlust, arendada teadmisi ning parandada tööalast konkurentsivõimet. Organisatsiooni mõjuraportites esitatakse lisaks tegevuste statistikale ja tulemustele ka põhjalikum ülevaade abisaajate profiilist ning persoonilugusid.

¹¹ Ógáin et al. (2012) uuringu andmetel mõõdab Ühendkuningriigi heategevusorganisatsioonidest, mille sissetulek on üle 10 000€, osa või kogu oma tööd kolmveerand organisatsioonidest, samal ajal kui veerand ei mõõda üldse oma tööd.

Eraldi mainimist väärib **programmi Time Together longituud-uuring** (Esterhuizen & Murphy, 2007). Time Together oli üleriigiline programm, mis viis pagulased kokku kohalike vabatahtlike mentoritega, kes pakkusid tuge, julgustust ja motiveerimist eesmärkide saavutamisel keeleoskuse, tööhõive, hariduse ning sotsiaal-kultuurilise integratsiooni valdkonnas. Longituud-uuring hindas programmi mõju pagulaste ja vabatahtlike mentorite vaatenurgast. Vaatluse alla võeti eri piirkondadest 30 mentorluspaari, keda intervjueriti kolm korda – nende mentorlussuhte alguses, umbes kuue kuu pärast ning uuesti 12 kuu pärast. Lisaks viidi läbi kaks fookusgruppi mentorite ja juhendatavatega erinevatest Time Together projektidest. Uuringu tulemused kinnitavad, et Time Together oli pagulastest juhendatavate Suurbritanniasse integreerumise hõlbustamisel väga edukas – kolmveerandil juhtudest edendasid mentorid juhendatavate integratsiooni edukalt, pakkudes igapäevaeluga seotud praktilist abi ja nõuandeid, suurendades enesekindlust ja aidates kaasa inglise keele oskuse paranemisele. Lisaks avaldasid mentorid peaaegu veerandis mentorlussuhetest juhendatavatele elumuutvat mõju, edendades oluliselt nende integratsiooni ja luues sageli tugevaid vastastikku kasulikke sõprussuhteid. Uuring sisaldab ka hindajate poolt antud rakendus- ja arendussoovitusi programmile.

3.4.5. Juhtumiuuringud

Integration Support ja Hope for the Young

Järgnevalt on esitatud kahe Suurbritannia organisatsiooni – Integration Support ja Hope for the Young – juhtumianalüüsid.

Ülevaade

Integration Support (varem tuntud kui Integration Support Services, ISS) on heategevusorganisatsioon, mille asutas Essexis elavate pagulaste ja migrantide grupp, tuginedes oma kogemustele ja raskustele, millega nad kohalikesse kogukondadesse integreerumisel silmitsi seisisid. Organisatsiooni missioon on pagulaste, varjupaigataotlejate, migrantide ja teiste etniliselt mitmekesiste kogukondade võimestamine, toetamine ja abistamine nende eduka integratsiooni teel.

Integration Support toetab abisaajaid mitmesuguste projektide kaudu. Tasuta pakutavaid tugiteenuseid (sh keeleõpet, tõlketeenust, teabe- ja nõustamisteenuseid ning erinevaid klubisid)¹² korraldavad organisatsiooni töötajad koostöös vabatahtlikega. 2024. aastal kuulus organisatsiooni 43-liikmelisse meeskonda 23 vabatahtlikku. Lisaks on organisatsioon partneriks teistele organisatsioonidele ja asutustele, tehes tihedalt koostööd

¹² Vt Integration Support'i kõigi tegevuste kohta täpsemalt nende [veebilehelt](#).

sotsiaalteenustega, pakkudes tõlkeabi ning korraldades töötube ja esitlusi keelelise ning kultuurilise tundlikkuse teemadel.

Hope for the Young on mentorite, töötajate, noorte ja vabatahtlike kogukond, kes toetab noorte pagulaste Suurbritanniasse vastuvõtmist ja nende võimaluste tagamist kogukondadesse sisse elamiseks, haridusele ligi pääsemiseks ja oma potentsiaali saavutamiseks. Organisatsiooni eesmärk on kõrvaldada takistused noorte pagulaste ja varjupaigataotlejate hariduse ja heaolu teelt mentorluse, eestkoste ja rahalise toetuse kaudu.

Hope for the Young'i üldjuhul kuus kuud kestvas mentorlusprogrammis koolitatakse välja vabatahtlikke mentoreid, kes pakuvad noortele (16–25-aastastele) pagulastele ja varjupaigataotlejatele iganädalast individuaalset tuge ja nõu kooskõlas nende noorte isiklike eesmärkide ja püüdlustega. Mentorid sobitatakse paari noortega, kes on organisatsiooni poole suunatud (näiteks kooli, sotsiaalteenuste, kohalike ametiasutuste või teiste pagulasorganisatsioonide kaudu) või kes on ise abi palunud. Organisatsioonis on ligi 200 vabatahtlikku, kellest umbes pooled on aktiivses mentorlussuhtes (ülejäanud on värbamisfaasis, ootavad sobitamist noorega või teevad mentorlusest pausi).

Vabatahtlike värbamise viisid

Integration Support'il pole kommunikatsiooniplaani või kindlat strateegiat vabatahtlike leidmiseks. Enamus nende vabatahtlikest on endised organisatsiooni tugiteenuste kasutajad, kes soovivad organisatsioonile midagi tagasi anda. Samuti tulevad organisatsiooni vabatahtlikuks inimesed, kellel on mingi barjääri tõttu (nt puuduliku inglise keele oskuse, enesekindluse või soovitajate tõttu) raskem palgatööd leida ning kes tahavad vabatahtlikkust kasutada vahelülina tööle jõudmiseks. Lisaks mitmekesise etnilise taustaga vabatahtlikele on organisatsioonis väiksem rühm Briti päritolu vabatahtlikke, kes on peamiselt vanemaealised pensionil spetsialistid (nt endised õpetajad). **Integration Support reklaamib oma vabatahtliku töö võimalusi organisatsioonisiselt ja sotsiaalmeedias. Samuti reklaamivad neid võimalusi organisatsiooni erinevad partnerid** (nt kohalikud lastehoiud, koolid, perearstid vm meditsiiniuasutused, kohalikud ametivõimud jm). Intervjueeritud Integration Support'i esindaja sõnul **toimib selline partnerite kaudu reklaamimine väga hästi**, eriti just kooli ja lasteaia/lastehoiu kaudu, kust kaasatakse lapsevanemaid. Sotsiaalmeedia reklaamide peale saab organisatsioon pigem vähe päringuid.

„Kui kool võtab vastu uut last, kes on pärit etniliselt mitmekesisest kogukonnast ja eriti kui nad [koolipersonal] näevad, et vanemal on enesekindlusega raskusi või ta võib olla töotu või tal võib olla keeleprobleeme, siis soovivad nad alati tal [vanemal] mõelda, kas ta tahaks uurida vabatahtliku töö võimalust. /.../ Ühendkuningriigis on tavaliselt emad need, kes ei saa töötada, kuna neil on väiksemad lapsed ja nad tahavad seda aega kasutada oma oskuste täiendamiseks ning tulevaseks tööks ettevalmistamiseks.“

Integration Support'i esindaja

Integration Support'i esindaja toob seejuures välja, et erineva etnilise taustaga inimeste vabatahtlikuks värbamisel tuleb arvestada sellega, et nende riikides või kogukondades ei pruugi olla vabatahtlikkuse traditsiooni ning inimesed ei olegi seega vabatahtlikkusega varem kokku puutunud. Neile tuleb selgitada, mis on vabatahtliku töö eelised. Ka üldisemalt leiab intervjuueeritud Integration Support'i esindaja, et päriseluliste näidete (nt vabatahtlike lugude) jagamine on hea praktika, et näidata inimestele, mida vabatahtlikud teevad ja kuidas see neid ennast aitab.

„See [vabatahtlikkus] on Ühendkuningriigis väga populaarne. See on tohutu. /.../ Paljudes teistes riikides pole see [vabatahtlik töö] eriti populaarne. Seega mõnikord kui inimesed kolivad teistest riikidest Suurbritanniasse, on see nende jaoks midagi uut. Kogu vabatahtliku töö kontseptsioon. Mõnedele võib see tunduda alguses pettusena: „Mida sa mõtled? Ma töotan ja mulle ei maksta?“. Sest see on midagi, millega nad pole oma elus kokku puutunud.“

Integration Support'i esindaja

Integration Support'il on olemas vabatahtlike värbamise poliitika. Vabatahtlikuks hakkamisest huvitatud inimene kutsutakse esmalt intervjuule. Lisaks palutakse tal täita vabatahtlikuks hakkamise taotlus ning esitada kaks soovitajat (soovitajaks võib seejuures olla ka nt sõber või naaber, aga mitte sugulane). Teatud vabatahtlike rollide, näiteks lastega töötamise puhul tehakse isikule eelnevalt politsei taustakontroll.

„Kui keegi on huvitatud vabatahtlikuks hakkamisest, siis kutsume ta intervjuule, mis on väga sõbralik ja mitteametlik, aga siiski intervjuu. /.../ Üsna tihti näeme vestluse ajal [kas inimene sobib vabatahtliku rolli], sest loome teatud stsenaariume, et teda testida. Esitame ka stsenaariumipõhiseid küsimusi: „Mida te teeksite, kui...“ ja anname neile olukorra.“

Integration Support'i esindaja

Hope for the Young kasutab samuti mitmekesiseid viise vabatahtlike leidmiseks. Organisatsioon reklaamib ennast sotsiaalmeedias, LinkedIn-is ja vabatahtliku töö portaalis [CharityJob](#). Lisaks reklaamib Hope for the Young oma vabatahtliku töö võimalusi erinevatel üritustel ning vabatahtlike keskustes Londoni eri linnaosades. Vabatahtlikke leitakse ka

suust-suhu leviva info kaudu (nt kuulevad inimesed organisatsioonist töökaaslaselt, sõbralt või pereliikmelt) ning rohkem rõhku on hakatud panema ettevõtetega partnerlusele, mille raames jagatakse infot vabatahtlike rollide kohta ettevõtete siseselt. Intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja sõnul leiab siiski enamik vabatahtlikest info nende organisatsiooni ja võimaluste kohta ise internetist, kuid ka koostöö vabatahtlike keskustega on tõhus viis vabatahtlike leidmiseks. Kuigi Hope for the Young'i vabatahtlikest on suurem osa Briti päritolu, soovib organisatsioon värvata mentoriteks ka rohkem inimesi, kellel on isiklik kogemus. Seetõttu teeb ühing teavitustööd pagulaste (kogukonna)organisatsioonides, mis töötavad täiskasvanud pagulastega.

„/.../ tahame värvata mentoriteks rohkem inimesi, kellel on isiklik kogemus. Ja just siis võime pöörduda selliste organisatsioonide poole – nagu näiteks Breaking Barriers –, mis töötavad inimestega, kes on oma teekonnal ehk juba veidi kaugemale jõudnud ja soovivad tööd leida või oma CV-d mingil moel paremaks muuta. See on sageli hea aeg seda [vabatahtlikku] rolli reklaamida.“

Hope for the Young'i esindaja

Sarnaselt Integration Support'ile kutsutakse ka Hope for the Young'is vabatahtlikuks hakkamisest huvitatud inimesed virtuaalsele intervjuule, et selgitada välja nende sobivus vabatahtlikku rolli. Intervjuusid aitab seejuures läbi viia ka üks noor organisatsiooni programmist, kes annab oma panuse otsustamisel, kas intervjueeritud inimene on mentoriks sobiv. Kui inimene otsustatakse vastu võtta ning ta on läbinud sissejuhatava koolituse, tehakse politsei taustakontroll ja vaadatakse soovituskirju. Intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja sõnul on seejuures värbamisprotsessi formaliseerimine oluline, kuna see aitab inimesi paremini tundma õppida ja aru saada, kas vabatahtliku roll on neile sobiv.

Vabatahtlike ettevalmistamine ja koolitamine

Integration Support läheneb vabatahtlike ettevalmistamisele mitmekülgset ning intervjueeritud esindaja hinnangul on hetkel pakutava ettevalmistuse tase piisav. Organisatsioonil on olemas rollikirjeldus iga vabatahtliku rolli jaoks, et uued tulijad teaksid, mida nad tegema hakkavad, millised on nende kohustused ja õigused ning mis on organisatsiooni ootus neile vabatahtlikuna. Kõik vabatahtlikud peavad alguses läbima kohustusliku sissejuhatava poolepäevase koolituse, milles kaetakse erinevaid teemasid (sh andmeturvalisus, konfidentsiaalsus, professionaalsed piirid, tervis ja ohutus, võrdsus, mitmekesisus). Integration Support pakub ka täiendavaid algtaseme koolitusi, mida vabatahtlikud saavad soovi korral läbida, nt esmaabi või haavatavate isikute kaitse tagamise (*safeguarding*) koolitused. Uutele tulijatele pakutakse võimalust tegevusi testida ehk kohale tulla ning pealt vaadata, et saada parem arusaam huvipakkuvast tegevusest. Seejuures soovitakse vabatahtlikel alguses alustada maksimaalselt ühe kuni kahe sessiooniga nädalas.

„Kui keegi väljendab huvi ja ütleb, et „tahaksin teie inglise keele tunnis vabatahtlikuna töötada“, siis pakume alati esmalt sessiooni testimist. Kutsume teda tulema ja vaatama, milline sessioon on. Kuna oleme oma kogemusest õppinud, et mõnikord kandideerivad inimesed rollile, mis ei vasta nende ootustele või ei saa nad tegelikult päris hästi aru, milles see roll seisneb.“

Integration Support'i esindaja

Igal Integration Support vabatahtlikul on olemas ka oma töötaja (nt inglise keele klassi vabatahtlikul on klassi õpetaja), kes on mentori eest ning kelle poole saab alati pöörduda. Töötajad teevad oma vabatahtlikega lisaks igakuiselt supervisioone, mis kujutavad endast ette mitteformaalset vestlust sellest, kuidas vabatahtlikul läheb, kas tal on mingeid muresid jne. Vabatahtlikele selgitatakse ka kultuurilist tundlikkust.

Hope for the Young valmistab vabatahtlikke ette enne mentoriks hakkamist ning pakub seejärel personaalset tuge. Vabatahtliku värbamise intervjuul selgitatakse inimesele tema tulevast rolli, et ta oleks teadlik selle olemusest ja kohustustest. Intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja sõnul on see oluline, kuna paljud inimesed kandideerivad vabatahtlikuks hetke ajel millestki inspireerituna ning mõistavad alles pärast, et tegu on suure kohustusega. Pärast intervjuud kutsutakse inimene ühepäevasele sissejuhatavale koolitusele, mis keskendub vabatahtliku rolli erinevatele aspektidele (sh mentorlusmodelile ja erinevatele mentorlusstiilidele) ning annab teavet pagulaste ja varjupaigataotlejate kohta (nt nende õigustest ja võimalustest, varjupaiga taotlemise protsessi levinud väljakutsetest). Intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja tõdeb, et vabatahtlike teadmised pagulaste ja varjupaigataotlejate õiguste ning võimaluste kohta on enne sissejuhatava koolituse läbimist tavaliselt minimaalsed, seega koolitus on neile kasulik alus. Organisatsioon korraldab sissejuhatavaid koolitusi regulaarselt ning **kaasab koolituste läbiviimisesse ka juhendatavaid noori ise**, mis on intervjueeritud esindaja hinnangul olnud väga kasulik lähenemine.

„Üldiselt on meil ka noori, kes tulevad ja aitavad meil koolitust läbi viia. Nad võivad õpetada [pagulaste ja varjupaigataotlejate] õigustest ja hüvedest... ja mis on näiteks varjupaigaprotsessis tavalised väljakutsed. Aga nad aitavad koolitada ka sellest, mis nende arvates teeb mentorist hea mentori. Ja me teeme koos rollimänge ja muid selliseid asju. Nii et jah, nende [noorte] teadmised sellel koolitusel on olnud tõesti väga kasulikud.“

Hope for the Young'i esindaja

Lisaks viiakse Hope for the Young'is vabatahtlikele juhtumipõhiselt läbi töötubasid. Varasemalt tegi organisatsioon töötubasid kord kvartalis, keskenduti näiteks traumast teadlikule praktikale, inglise keele õppimisele jm. Selle formaadiga ei õnnestunud aga saavutada head kaasatust ja kohale tuli vähe vabatahtlikke. Intervjueeritud Hope for the

Young'i esindaja sõnul taandus vähene osalus vabatahtlike ajale ja võimekusele – mentorid panustavad juba niigi regulaarselt aega vabatahtlikuks olemisele ega tunne, et nad saavad veel rohkem aega loovutada. Seetõttu on organisatsioon töötubasid ka ümber kujundanud ning katsetab hetkel uut formaati, liikudes samal ajal selle suunas, et kaasata ka töötubadesse isikliku kogemusega inimeste tuge (*peer support*). Näiteks plaanib organisatsioon läbi viia töötoa ülikoolile ligipääsu teemal ning töötab selle jaoks noortega, kes on ülikooli kandideerimisprotsessi juba läbinud ja hetkel õpivad.

Täiendavalt pakub Hope for the Young oma vabatahtlikele jooksvalt tuge, kui vabatahtlikud ise vajadusest märku annavad. Organisatsiooni sessiooniaruannetes (vt nende aruannete kohta lähemalt allpool mõju ja tulemuste hindamise jaotisest) on vabatahtlikel võimalik märkida linnuke, kui nad tahavad, et organisatsiooni töötaja neile helistaks, et koos murekohti või küsimusi läbi arutada. Igale vabatahtlikule on ka määratud koordinaator, kellega saab tööajal rääkida.

Intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja sõnul **sõltub vabatahtliku täiendava koolitamise vajadus seejuures juhendatava noore eripäradest**, näiteks hariduslike erivajaduste, puuete või vaimse tervise murede korral võib vabatahtlike mentorite lisakoolitus olla kasulik. Kuna organisatsioonis antav sissejuhatav koolitus ei ole pikk, puudutatakse selles trauma ja enesehoidmise teemasid ainult põgusalt. Intervjueeritud esindaja isiklikul hinnangul on vabatahtlikele siiski oluline pakkuda informatsiooni traumateadlikust praktikast, haavatavate isikute kaitse tagamisest ning mentorlussuhte piiride seadmisest.

Vabatahtlike motiveerimine ja hoidmine

Vabatahtlike motiveerimiseks kasutatakse Integration Support'is nii sümboolseid meeneid, tunnustust kui ka ühisüritusi. Organisatsioonis koheldakse vabatahtlikke samamoodi nagu igat teist palgatöötajat ning pingutatakse selle nimel, et vabatahtlikud tunneksid end alati kaasatult. Seejuures püütakse vabatahtlikele anda lõbusamaid ülesandeid ning palgatöötajatele jätta korralduslik pool, et vabatahtlikke suure vastutusega mitte ära hirmutada. Pärast sissejuhatava koolituse läbimist antakse vabatahtlikule organisatsiooni ID-kaart, T-särk, dressipluus ning kruus. Intervjueeritud Integration Support'i esindaja sõnul on sellised **väikesed meened vabatahtlikele väga tähenduslikud, kuna need loovad kuuluvustunnet**, mis on eriti oluline Suurbritanniasse kolinud tugivõrgustikuta inimestele.

„Asjad nagu näiteks meie kaubamärgiga kruusid ja T-särgid – need võivad tunduda väga väikeste asjadena, aga nende inimeste [vabatahtlike] jaoks on see vahe, mis need asjad teevad, tohutu. Ja mis kõige tähtsam, need annavad neile [vabatahtlikele] kuuluvustunde. Üsna sageli, eriti uude riiki kolides, tunnevad nad end üksildase ja isoleerituna. Neil ei pruugi olla enda ümber tugi-võrgustikku, sugulased ja sõbrad pole samuti siin. Ja siis äkki kuuluvad nad mingisse rühma, see tähendab palju.“

Integration Support'i esindaja

Vabatahtlike tunnustamiseks antakse Integration Support'is iga-aastaselt välja tänukirju. Samuti tunnustatakse vabatahtlikke formaalselt, olles nende jaoks soovitajad tööotsingutel. Seejuures pakutakse vabu töökohti organisatsioonis endas esmalt vabatahtlikele. Vabatahtlikel on lubatud ning nad on oodatud osalema kõigis organisatsiooni tegevustes. Suurbritannias toimuva vabatahtlike nädala jooksul tehakse Integration Support'is koos vabatahtlikega ja vabatahtlike jaoks palju erinevaid tegevusi. Iga aasta viiakse vabatahtlikud lõunale uhkemasse kohvikusse või restorani ning sellest on saanud midagi, mida vabatahtlikud alati väga ootavad, kuna paljud ei saaks endale igapäevaselt midagi sellist lubada. Vabatahtlike nädalal tehakse Integration Support'is midagi ka kogukonna jaoks väljaspool organisatsiooni tavategevust – näiteks kokkavad vabatahtlikud ja töötajad koos ning viivad toidu kodutute varjupaika või istutavad lilli ja maitsetaimi potidesse ning jagavad neid kogukonnas. Paar korda aastas korraldab organisatsioon vabatahtlikele ka päevase väljasõidu. Lisaks kaetakse vabatahtlike sõidukulud ning makstakse neile lõunasöögitootust (umbes 7£ päevas).

Sarnaselt Integration Support'ile on ka Hope for the Young'is **fookuses vabatahtlike jaoks kogukonna loomine ja isikliku suhte hoidmine**, et vabatahtlik tunneks end oma rollis väärtustatuna ja toetatuna. Organisatsioon korraldab tihti oma vabatahtlikele kogukonnaüritusi, näiteks peetakse koos piknikuid või minnakse loomaaeda. Samuti korraldatakse koostöös noortega igal aastal suurem pidu, kus tähistatakse programmis olevate noorte saavutusi ning tänatatakse vabatahtlikke. Kõigile vabatahtlikutele jagatakse ka erinevaid sümboolseid meeneid (nt märkmikud, kalendrid). Organisatsioon on loonud vabatahtlikele piirkondlikud vestlusgrupid, kus inimesed saavad omavahel ühendust võtta, suhelda, mentorlusega seotud küsimusi esitada ning teistelt vabatahtlikelt nõu saada. Samuti tehakse sotsiaalmeedias vabatahtlike esiletõstmist.

„Natuke ka sotsiaalmeedias. Teeme vabatahtlike esiletõstmisi /.../ Keskendume mõnele vabatahtlikule ja teeme temaga väikese intervjuu, et ta saaks jagada oma parimaid näpunäiteid vabatahtlikuks mentoriks olemise kohta, mida me seejärel teiste vabatahtlikega jagame. See on olnud tõesti tore asi.“

Hope for the Young'i esindaja

Intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja sõnul on kasulik ka vabatahtliku töö võimalikult lihtsaks ja sujuvaks tegemine, sh piasjade ning tehniliste aspektide korraldamine vabatahtlike eest. Hope for the Young'is käib näiteks hetkel ka protsess, milles püütakse kokku koondada kõik mentorite jaoks olulised dokumendid ühte portaali, et nende kättesaamist ja kasutamist lihtsustada.

Uued vormid ja paindlikkus

Integration Support'i põhirõhk on kohalikel ja näost-näku kohtumistel. See on olnud organisatsiooni teadlik valik. **Tõlkeabi pakutakse siiski üsna tihti ka telefoni teel.** Organisatsioonil on olemas eraldi vabatahtlik, kelle rolliks on sotsiaalmeediaga tegelemine (postituste tegemine, piltide töötlemine jms).

Hope for the Young pakub lisaks silmast-silma mentorlusprogrammile ka veebipõhist õpikaaslase tuge (*study-buddy*), milles vabatahtlik pakub noorele mitteametlikku õpiabi, keskendudes konkreetsele tegevusele (näiteks eksamiks ettevalmistumisele või kooliülesande lahendamisele). Seda rolli pakutakse vabatahtlikele, kes on oma mentorlussuhte lõpetanud ega saa või taha enam mentori rolli täita, kuid on valmis siiski teistviisi panustama. Intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja hinnangul on **veebipõhine õpikaaslase tugi suurepärane viis vabatahtlike kaasamiseks.** Õpikaaslast pakub Hope for the Young seejuures üldjuhul noortele, kes on mentorlusprogrammi juba läbinud ega vaja terviklikku tuge, vaid lihtsalt abi õppimisel.

„Ja ma arvan, et see [õpikaaslase tugi] on suurepärane viis inimeste kaasamiseks. Meil oli olukord, kus see [vabatahtlikkus] oli umbes nagu kõik või mitte midagi. Nüüd on natuke valikuvõimalusi, kus inimesed saavad panustada ja veidi teistmoodi toetada. Ma arvan, et see on olnud abiks vabatahtlike hoidmisel. Sest jah, on olnud vabatahtlikke, kes on öelnud: "Oh, ma kolin ära, ma kolin nüüd teise riiki, aga saan ikkagi mingil moel toetada.“

Hope for the Young'i esindaja

Ka üldisemalt peab intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja tähtsaks paindlikkust ning erinevate rollide pakkumist vabatahtlikele. Kuigi organisatsiooni mentorlusprogramm on juba niigi paindlik (mentorid otsustavad koos oma juhendatavaga ise, millal nad kohtuvad, mis samme tehakse jne), siis on õpikaaslase rolli pakkumine positiivne täiendus mentorlusprogrammile.

Tõhusaimad tegevused lõimumisel

Intervjueeritud Integration Support'i esindaja hinnangul on **lõimumise vaatest kõige olulisem keele omandamine** ning seega keelekursused. Integration Support'i pakutav mitteformaalne inglise keele kursus on osutunud väga edukaks integreerumise toetamisel. Seejuures võib **keelekursuse edu üheks põhjuseks pidada just selle mitteformaalsust** – tegu on väga praktiliste kursusega, mis põhineb 12 erineval teemal ning mille fookuses ei ole niivõrd inglise keele perfektselt ära õppimine, vaid üldisemalt Suurbritannias elamise kohta õppimine ja selle käigus inglise keele harjutamine. Kursuses kasutatakse mängulisi lähenemisi, nt rollimänge. Varasemalt pakkus Integration Support ka formaalset keelekursust, ent osalejate huvi oli ebaühtlane. Formaalseid kursusi pakuvad seejuures ka muud asutused (nt ülikoolid ja erinevad keelekeskused), kuid nendele inimestele, kes ei räägi sõnagi inglise keelt formaalne õpe ei sobi. Integration Support otsustas seega täita teenusepakkumises olevat suurt lünka.

„Me [Integration Support] usume, et keel on integratsiooni alustalaks. Ma ei usu, et ilma keelela on võimalik integreeruda. Võib proovida, aga sul on nii palju takistusi... teenustele juurdepääsus, suhtlemises ja lihtsalt kogukonna osana tundmises. /.../ Samuti meie mitteformaalsed tegevused nagu hobiklubi, sest need klubid pakuvad inimestele turvalist ruumi küsimuste esitamiseks, üksteisega rääkimiseks ja siinsest elust üldiselt veidi rohkem teada saamiseks. /.../ Ma arvan, et see [kõige olulisem] on enesekindlus ja keel.“

Integration Support'i esindaja

Edu võtmeks peab intervjueeritud Integration Support'i esindaja seejuures ka isikliku kogemusega töötajaid ning vabatahtlikuid, kes on ise sama protsessi läbi teinud ning teavad, mida inimesed kogevad üritades integreeruda. Seeläbi on võimalik luua eriline side abisaajatega. Samuti toetab see tugiteenuse kasutajaid, kui nad näevad, et teine inimene on sama teekonna läbinud ja kuskile jõudnud. Lisaks on intervjueeritud Integration Support'i esindaja sõnul mitmekesise etnilise taustaga meeskonnal väärtus keele õpetamise vaatest – see julgustab abisaajaid, kui nad näevad, et kõik ei räägi perfektset inglise keelt ning vigade tegemine on aktsepteeritud.

„Me [Integration Support] usume, et meiesuguseid (heategevus)organisatsioone peaksid juhtima inimesed, kellel on isiklik kogemus. Sest sellest saab lugeda ja õppida, aga kui sa pole seda [integreerumise] teekonda läbi teinud on väga raske mõista, kuidas inimesed end tunnevad, kui nad püüavad integreeruda.“

Integration Support'i esindaja

Intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja peab noortele suunatud mentorlusprogrammi lõimumisel tõhusaks, mida kinnitavad ka selle mõjuraportid. Intervjueeritud esindaja sõnul on **mentorlusprogrammi tugevuseks selle terviklik lähenemine** ning keskendumine

paljudele erinevatele aspektidele noorte elus. Programmi iseloomustab ka **personaalne noorele kohandatud lähenemine**. Mentorlussuhte alguses koostavad noor ja mentor üheskoos isikliku arengukava, kuhu pannakse kirja mentorluse eesmärgid ja sammud.

„See [arengukava] on väga noorele inimesele kohandatud. See sõltub täielikult sellest, millega ta tahab abi ja kuidas ta seda [mentorlust] teha tahab. Võib-olla on meil noor inimene, kes... tal võib olla väga puudulik enesekindlus ja ta pole heas olukorras. Ja seega väga väikeste sammude tegemine on see, mida me võiksime sellele inimesele soovitada.“

Hope for the Young'i esindaja

Eesmärgid püstitatakse seejuures lähtudes noore spetsiifilistest vajadustest (vt vajaduste selgitamiseks kasutatava tulemustetähe kohta lähemalt mõju ja tulemuste hindamise jaotisest). Mentorluse kestuseks on vähemalt kuus kuud, kuid kui noorel on rohkem eesmärke, ta vajab rohkem aega või tema elus on midagi toimumas, mille tõttu pole mentorlussuhte lõpetamiseks hea aeg, siis jätkatakse mentorlust ka kauem.

Mõju ja tulemuste hindamise viisid

Integration Support avalikustab iga aasta mõjuraporti, lisaks koostab organisatsioon raporteid oma rahastajatele¹³. Mõju ja tulemuste mõõtmiseks kogub organisatsioon üldist statistikat ning tagasisidet. Näiteks arvestatakse vabatahtlike töötundide arvu, et mõista, kui palju vabatahtlikud organisatsiooni töösse panustavad ning kui palju see töö maksaks, kui selle tegemiseks palgataks töötaja. Vabatahtlike kohta koostatakse nn juhtumiuuringuid, mida jagatakse sotsiaalmeedias ja mõjuraportites. Tagasisidet kogutakse nii töötajatelt kui vabatahtlikelt. Töötajatelt saadakse teavet, kas vabatahtlike koolitus ja ettevalmistus on olnud piisav, kas on täitmist vajavaid lünki jms. Vabatahtlikelt kogutakse tagasisidet lühikese (nelja küsimusega) veebis või paberil täidetava ankeediga. Ankeeti palutakse täita vähemalt kaks korda aastas, kuid seda on võimalik teha ka rohkem ja igal hetkel, kui selleks soov tekib. **Vabatahtlikelt tagasiside kogumise eesmärgiks on seejuures peamiselt teada saada, kuidas vabatahtlikkus on vabatahtlikele endile mõjunud.** Intervjueeritud Integration Support'i esindaja sõnul on seejuures veebiankeedi suureks eeliseks võimalus vastata oma emakeeles, mis on organisatsiooni mitmekesise etnilise taustaga vabatahtlikke arvesse võttes väga oluline eneseväljenduse vaatest.

¹³ Integration Support'i mõjuraportid on avalikult kättesaadavad nende [veebilehel](#).

„Meil on [vabatahtlikele] digitaalne [tagasiside] vorm, nagu Google Forms, ja selle ilu seisneb selles, et sa saad valida mis tahes keele ja täita selle oma emakeeles. Sest me kasutasime pikka aega [ainult] paberil ankeeti, aga meie vabatahtlikud ütlesid üsna tihti – ja nende inglise keel on piisavalt hea – et nad võivad anda mõned vastused, aga et „mul on veel midagi öelda, aga mul on väga raske ennast inglise keeles väljendada“.

Integration Support'i esindaja

Ka Hope for the Young koostab iga-aastaseid mõjuraporteid¹⁴. Organisatsioon kogub mitmesuguseid andmeid – alates mentorlussuhete ja -tundide arvust kuni saavutatud eesmärkide arvuni või mentorlusprogrammist lahkunute arvuni. Vabatahtlikelt kogutakse sessiooniaruandeid, mida peab täitma pärast igat mentorluskohtumist ning mis annavad ülevaate sessioonidel toimunud (sh mis tehti, kui kaua aega kulus ja mis on murekohad). Organisatsioon kogub ka põhjalikumad tagasisidet vabatahtlikelt mitu korda mentorlussuhte jooksul – kolme nädala, kolme kuu ja viie kuu möödudes. Nendel kohtumistel kontrollitakse mentorlussuhte edusamme ning veendutakse, et kõik on hästi ja mentorluspaar soovib mentorlusega jätkata. Lisaks on organisatsioonil eraldi hindamisvormid vabatahtlikele ja juhendatavatele noortele, milles saab anda tagasisidet mentorlusprogrammile (mis meeldis, mis ei meeldinud jne). Vabatahtlikelt küsitakse mentorluse lõpus ka pakutud koolituse piisavuse ja asjakohasuse kohta. Koolituse sobivuse hindamiseks küsitakse vabatahtlikelt tagasisidet ka juba kohe pärast koolituse läbimist.

Juhendatavatel **noortel lastakse nii mentorluse alguses kui ka lõpus täita tulemustetäht**. Tegu on visuaalse tööriistaga, milles palutakse noortel hinnata kümnepallisel skaalal, mida nad erinevate aspektide osas tunnevad. Hinnatavad aspektid on iseseisvus, enesekindlus, inglise keele oskus, töö- ja haridustee, tervis, sotsiaalsed sidemed ja teenuste kättesaadavus. Mentorlusteekonna alguses täidetud tulemustetähe põhjal pannakse paika mentorluse eesmärgid ning mentorluse lõpus vaadatakse, kuidas on noore hinnang erinevatele aspektidele muutunud.

„Kui me esimest korda noore inimesega kohtume, on tal [tulemustetähel] palju ühtesid ja kahtesid ning tihti tunnevad nad end väga eksinuna, väga eraldatuna, neil puudub enesekindlus. /../ Kui nad on märkinud endale millegi punktiks ühe, siis on see märk sellest, et sellele peame keskenduma. Seega on mentorlus loodud selleks, et neid kõigis nendes [tulemustetähe] valdkondades toetada. Ja ma arvan, et kui jõuame mentorluse lõppu ja keegi on viie punkti tasemel, siis nad tunnevad end palju integreeritumalt ja kindlamalt.“

Hope for the Young'i esindaja

¹⁴ Hope for the Young'i mõjuraportid on avalikult kättesaadavad nende [veebilehel](#).

Peamised väljakutsed ja võimaldajad

Suurbritannias soodustatakse vabatahtlikkust süsteemsel ja ühiskondlikul tasandil, mis on oluline võimaldaja. Intervjueeritud Integration Support'i esindaja toob välja, et vabatahtlikkust väärtustatakse haridussüsteemis ja tööturul – näiteks on vabatahtlik kogemus eeliseks kooli sisse astudes, töötajatele antakse tasustatud tööpäevi vabatahtliku töö tegemiseks ning CV-des ei eristata üldjuhul vabatahtlikku ja tasulist tööd, vaid käsitletakse neid kogemusi võrdväärsena. Riigis on ka tugev vabatahtlikkuse traditsioon ning eksisteerib hulganisti erinevaid klubisid ja (heategevus)organisatsioone, mille tegevuses saab vabatahtlikuna kaasa lüüa.

Samal ajal toob intervjueeritud Hope for the Young'i esindaja välja, et vabatahtlikke motiveerib integratsioonivaldkonnas tegutsema sisserändeteemade aktuaalsus Suurbritannias ning negatiivne retoorika.

„Alati on olnud negatiivne retoorika pagulaste ja varjupaigataotlejate suhtes, aga nüüd rohkem kui kunagi varem ja see on suur motivatsioon. /.../ lugeda uudiseid nende inimeste kohta, kes tulevad siia ja püüavad oma elu uuesti üles ehitada... nad [meie vabatahtlikud] tunnevad selle suhtes empaatiat ja tahavad teha midagi tähendusrikast. /.../ rohkem inimesi tuleb meie eesmärki toetama, mis on tõesti suurepärane.“

Hope for the Young'i esindaja

Nagu eelnevalt mainitud, peab intervjueeritud Integration Support'i esindaja **suureks eeliseks mitmekesise etnilise taustaga meeskonda**. See on tema hinnangul tähtis mitte ainult teenuse kasutajate tõhusamaks abistamiseks, vaid ka mitmekesise taustaga vabatahtlike eduka kaasamise vaatest. Kui meeskonnal on hea arusaam kultuurilistest, usulistest ja keelelistest erinevustest, siis oskavad nad teatud aspektidega arvestada – näiteks võivad osad vabatahtlikud vajada kindlatele riietumisreeglitele vastavaid riideid või vaikset kohta palvetamiseks päeva jooksul, mõned naised ei pruugi tunda end mugavalt tegevustes koos meestega, kolmandad vabatahtlikud võivad järgida kindlaid toitumisreegleid jne. Kultuurilise tundlikkuse tähtsust vabatahtlikega töötamisel illustreerib hästi intervjueeritud esindaja välja toodud isiklik kogemus:

„Kui ma selle rolliga [Integration Support’is] alustasin kolm aastat tagasi, siis me planeerisime üritust ja kõik oli hästi. Me broneerisime vabatahtlikud ja tegevused... /.../ ja samal päeval saime aru, et midagi ei toimi. Et vabatahtlikud ei tunne end mugavalt tehes seda, mida nad peaksid tegema. See [tegevus] oli mõned füüsilised lõbusad mängud lastega ja toidu serveerimine /.../ Ja siis ma mõtlesin, et jah, muidugi me panime mööda, sest see oli Ramadani kuu, seega meie vabatahtlikud paastasid. Neil polnud füüsilist jõudu hüpata – nad säästsid energiat – ja neil oli ka väga raske toitu serveerida.“

Integration Support’i esindaja

Intervjueeritud Integration Support’i esindaja rõhutab ka selle olulisust, et erinevalt organisatsiooni palgalistest töötajatest, kes ei tohi olla samaaegselt teenuse kasutajad, on **vabatahtlikel lubatud liituda kõigi organisatsiooni tegevustega, sest nad võivad ka ise abi või tugiteenuseid vajada**. Tema sõnul on väljakutseks, et osades organisatsioonides on pandud paika reegel, et vabatahtlik ei tohi teenuse kasutaja olla (isegi kui tal on seda teenust tegelikult vaja), sest kardetakse huvide konflikti tekkimist.

Huvitava aspektina toob intervjueeritud Integration Support’i esindaja välja, et organisatsioon on n-ö oma edukuse ohver – nad pakuvad vabatahtlikule head kogemust, ta arendab oma keeleoskust, enesekindlust ning erinevaid oskusi, saab organisatsioonilt soovitusi ning seejärel saab töökoha ja lahkub organisatsioonist. Vaatamata organisatsiooni pingutustele on seega **vabatahtlike hoidmine siiski väljakutse**. Intervjueeritud Integration Support’i esindaja sõnul oleks vabatahtlike hoidmisel abi sellest, kui oleks ressursse, et palgata täiskohaga vabatahtlike koordinaator, kes aitaks vabatahtlikke hallata, koordineerida ja juhendada. Ka intervjueeritud Hope for the Young’i esindaja tõdeb, et kuigi organisatsioonil on värbamisega hästi ning vabatahtlikke liitub mentorlusprogrammiga stabiilselt, on nende hoidmine väljakutse. Organisatsioon kulutab palju ressursse vabatahtlike ettevalmistamisele ja koolitusele, mis on kurnav, kui vabatahtlik tegutseb lõpuks ainult kuus kuud (ühe mentorlussuhte raames) ning võtab seejärel pausi või kaob ära.

Intervjueeritud Hope for the Young’i esindaja sõnul on just **isikliku kogemusega inimeste värbamisel eripäraseid takistusi**. Näiteks võib varjupaigataotlejatel olla raske läbida mentori rolli täitmiseks vajalikku politsei taustakontrolli või ei pruugi varjupaigataotluse protsessi läbinud inimestel olla võimalik pühenduda pikaajalisele mentori rollile. Hope for the Young’i isikliku kogemusega vabatahtlikuteks on seega tavaliselt protsessi ammu läbinud või noorena Suurbritanniasse kolinud inimesed, kes praeguseks töötavad ning on ühiskonda juba integreerunud. Intervjueeritud Hope for the Young’i esindaja tõdeb seejuures, et takistuseks võivad osutuda ka hoiakud – noored, kellega organisatsioon töötab, soovivad mentorlust sageli kelleltki, kelle emakeel on inglise keel, sest nad näevad selles suuremat õppimispotentsiaali. Hope for the Young’i kogemusel on erineva emakeelega mentorite kaasamine toiminud samas hästi, kui noorel on väga piiratud inglise keele oskus ja teda saab

panna paari mentoriga, kes räägib temaga sama keelt. See tagab programmi terviklikele eesmärkidele keskendumise, mis keelebarjääriga mentorlussuhte puhul oleks keeruline.

KOKKUVÕTE: ÕPPETUNNID SUURBRITANNIA KOGEMUSEST JA RAKENDAMISVÕIMALUSED EESTIS

Suurbritannia kogemus näitab, et vabatahtlik tegevus on oluline lõimumise mootor, kus põhirõhk on kogukondlikel ja praktilistel tegevustel, sealhulgas mitteformaalsel keeleõppel ning sisserändajate endi kaasamisel vabatahtlike ja eestvedajatena. Vabatahtlik tegevus on seal detsentraliseeritud, kuid tugev tugitaristu – katusorganisatsioonid, kvaliteedistandardid ja mõjuhindamise raamistikud – toetab selle arengut kõikides koosseisuriikides. **Oluline suundumus on pagulaste ja migrantide endi juhitud organisatsioonid ja algatused, kus elatud kogemus on teadvustatud ja väärtustatud ressurss.** Sellised organisatsioonid mitte ainult ei paku tuge, vaid loovad võimalusi, kus pagulased saavad ise olla vabatahtlikud, jagada oma oskusi ja panustada kohaliku kogukonna ellu, samal ajal suurendades oma enesekindlust, keeleoskust ja sotsiaalset sidusust.

Edukaks on osutunud **mitteformaalne keeleõpe, mida viiakse läbi praktilises ja turvalises keskkonnas, kus keelt harjutatakse tegevuste kaudu.** Selline lähenemine toetab üheaegselt keele arengut ja kogukonda kuulumise tunnet, olles eriti tõhus inimestele, kes ei saa osaleda formaalses keeleõppes. Mitteformaalse õppe kaudu lõimuvad inimesed loomulikult moel, luues sotsiaalseid suhteid ja kogemusi, mis on keelekasutuse seisukohalt olulisemad kui klassiruumiõpe. Mitmed organisatsioonid, nagu Integration Support ja MEP, on tõestanud, et selline mudel aitab vähendada isolatsiooni ja suurendada sisserändajate osalust ühiskonnaelus.

Suurbritannia vabatahtliku sektori kogemus näitab, et vabatahtlike hoidmine, tunnustamine ja **kultuuritundlikkus** on võtmetähtsusega – eriti sisserändajate puhul, kelle jaoks vabatahtlik töö on sageli esimene samm tööellu ja kogukonda kuulumise suunas. Märkimisväärne on ka mõjude ja tulemuste hindamine Suurbritannia kolmanda sektori organisatsioonides. Paljud organisatsioonid avaldavad iga-aastaseid mõjuraporteid, kus mõõdetakse nii vabatahtlike kui ka abisaajate arvu, oskuste arengut, töö- ja haridusvaldkonna tulemusi või psühholoogilist heaolu. Mõjuhindamine on mõtestatud osa organisatsiooni kultuurist ning seda kasutatakse pidevaks teenuste täiustamiseks.

Eestile pakub Suurbritannia kogemus väärtuslikku eeskujut: lõimumist toetav vabatahtlik tegevus võiks senisest enam põimida mitteformaalset keeleõpet, kaasata sisserändajaid vabatahtlike ja eestvedajatena ning mõõta mõju süsteemselt, et teha nähtavaks vabatahtlikkuse panus sidusa ühiskonna kujundamisse.

3.5. Põhja-Iirimaa

3.5.1. Taust, üldine korraldus ja struktuurid

Kogukonna ja vabatahtliku sektori arendamise eest vastutab Põhja-Iirimaal *Department for Communities* (endine *Department for Social Development*). Ministeerium on välja töötanud **Põhja-Iirimaa vabatahtliku tegevuse strateegia ja tegevuskava**, mille eesmärk on ühtlustada tegevusi valitsuste, vabatahtliku ja kogukonnasektori ning teiste sidusrühmade vahel, et taaselustada vabatahtlikku tegevust ja tõsta selle taset (Department for Social Development, 2012). Strateegia aluseks on järgmised eesmärgid ning prioriteedid: vabatahtliku tegevuse väärtuse tunnustamine ja eeliste edendamine, ligipääsetavuse ja mitmekesisuse suurendamine, vabatahtliku tegevuse kogemuse parandamine, vabatahtliku tegevuse infrastruktuuri toetamine ja tugevdamine, strateegia efektiivne elluviimine. Strateegiat täiendavad mitmed uuemad seotud poliitikadokumendid erinevatelt valitsusasutustelt ja avaliku sektori organisatsioonidelt (McKnight et al., 2022).

Sarnaselt Suurbritanniale tervikuna on ka Põhja-Iirimaal tugev vabatahtlikkuse traditsioon ja ajalugu. Põhja-Iirimaa kõige hiljutisema leibkonnauuringu tulemused näitasid, et 2024/25. aastal oli kokku 46% vastanutest viimase aasta jooksul mis tahes vormis vabatahtlikuna tegutsenud (Northern Ireland Statistics & Research Agency, 2025). Sama uuringu kohaselt tehti 2024/25. aastal formaalset vabatahtlikku tööd kõige sagedamini kiriku- või usupõhistes organisatsioonides (36% kõigist vastajatest) (Northern Ireland Statistics & Research Agency, 2025). Paljud heategevusorganisatsioonid, kirikud ja spordiorganisatsioonid tegutsevad seejuures kogu Iirimaa tasandil ning piirialadel asuvad vabatahtlikud võivad elada ühes riigis ja teha vabatahtlikku tööd teises (Department for Social Development, 2012).

Vabatahtliku tegevuse edendamise ja toetamise juhtiv organisatsioon Põhja-Iirimaal on [Volunteer Now](#). Volunteer Now töö on mitmekesine ning koostööd tehakse organisatsioonidega nii vabatahtlikus kui ka kogukonna-, avalikus ja erasektoris. Volunteer Now reklaamib vabatahtlikkust, ühendab vabatahtlikke organisatsioonidega, toetab vabatahtlikke ning vabatahtlikke kaasavaid organisatsioone, pakub (vajadusel konkreetsele organisatsioonile kohandatud) koolitusi ning ligipääsu kasulikele materjalidele jpm. Volunteer Now teeb koostööd ka **Be Collective** platvormiga, pakkudes Põhja-Iirimaa-ülest vabatahtliku tegevuse veebiplatvormi, mis vahendab teavet vabatahtliku töö võimaluste kohta ning pakub muid funktsioone, näiteks profiili loomine, sõnumite saatmine ning vabatahtliku töö kogemuste ja rollide koondamine CV-sse. Vt Volunteer Now põhjalikumad juhtumianalüüsi ptk 3.5.4.

Volunteer Now kõrval tegutseb Põhja-Iirimaal NICVA (*Northern Ireland Council for Voluntary Action*), mis on vabatahtliku ja kogukonnasektori katusorganisatsioon. Kui

Volunteer Now tegevus keskendub nii organisatsioonidele kui ka üksikisikutele, siis NICVA fookuses on ainult heategevusorganisatsioonid ja kogukonnagrupid. Organisatsioon tegeleb huvikaitsega, korraldab kampaaniaid ning pakub oma liikmetele laia valikut praktilisi teenuseid, tooteid ja tuge. NICVA-l on üle tuhande liikme alates tuntud heategevusorganisatsioonidest kuni rohujuuretasandi kogukonnagruppideni.

Põhja-Iirimaa on samuti vabatahtlike tugikeskuste võrgustik, mis jagab vabatahtliku tegevusega seotud teadmisi, oskusi ja ressursse ning ühendab ja toetab kohalikke inimesi oskuste, teadmiste ja enesekindluse arendamisel. Tugikeskused vahendavad teavet kohalike vabatahtliku töö võimaluste kohta ning toetavad nii vabatahtlikke kui ka vabatahtlikel põhinevaid kogukonnaorganisatsioone.

3.5.2. Lõimumisvaldkonna spetsiifika

Põhja-Iirimaa on küll Ühendkuningriigi osa, kuid **koosseisuriigi ajalooline taust ning tänapäeva üle kandunud ühiskondlik ebastabiilsus ja lõhenemine loovad ülejäänud Suurbritanniast erineva konteksti**. 1960ndate lõpus alanud Põhja-Iirimaa konflikt (*The Troubles*) oli verine aeg Põhja-Iirimaa ajaloos, mis oli tingitud usulis-poliitilisest ning terroristlikust konfliktist rahvuslaste ja vabariiklaste (enamasti iiri katoliiklaste) ning lojalistide (enamasti protestantide) vahel (Malischewski, 2013). Kuigi konflikt lõppes ametlikult 1998. aastal vaherahuga, on jäänud Põhja-Iirimaa ühiskonda sellest suur lõhe. **Vabatahtlik ja kogukonna sektor on aastate jooksul aidanud ühtsuse ja nn sildade ehitamisega erinevate osapoolte vahel** (Acheson et al., 2006), kuid segregatsioon katoliiklaste ja protestantide vahel eksisteerib siiani. Vabatahtlikul ja kogukonna sektoril on eripärane positsioon, kus on võimalik töötada kogukondade üleselt, sest sektori eesmärgid on eraldatud olemasolevast ühiskondlikust lõhest, kuid samal ajal takistab eesmärkide eraldatus suuremat kogukondadevahelist koostööd, kuna segregatsiooniga ei arvestata (Acheson et al., 2006).

Suure osa 20. sajandi lõpust, kui teised koosseisuriigid (Inglismaa, Šotimaa ja Wales) võtsid vastu suurel hulgal varjupaigataotlejaid, töötasid välja immigratsiooniseadusi ja löid partnerlussuhteid rändeprobleemide lahendamiseks, oli Põhja-Iirimaa konfliktne piirkond, kus varjupaigataotlusi peaaegu ei esitatud (Malischewski, 2013). **Varjupaigataotlejad ja põgenikud on Põhja-Iirimaa võrreldes ülejäänud Suurbritanniaga seega uus fenomen**. Kuigi pagulaste arv piirkonnas on võrreldes teiste koosseisuriikidega endiselt väike, on näha kasvutrendi (Malischewski, 2013). Kuna Põhja-Iirimaa ühiskonnas on juba esinev „meie” ja „nemad”, siis sisserändajad on „teised”, kellelt eeldatakse lõimumist ja ühiskonna osaks olemist, kuigi Põhja-Iirimaa ühiskond pole ise lõimunud (Malischewski, 2013).

Volunteer Now kodulehel on olemas eraldi [sektsoon](#), mis on mõeldud just põgenikele ja varjupaigataotlejatele, et saada ülevaade Põhja-Iirimaa vabatahtlikuna tegutsemisest. Sektsioon sisaldab kasulikku teavet vabatahtliku töö kohta ja juhiseid vabatahtlike rollide

otsimiseks. Info on seejuures tõlgitud ka araabia, pärsia (farsi), somaali, tigrinja ja ukraina keelde.

3.5.3. Head näited ja praktikad

Bomoko NI (*Northern Ireland Refugees and Asylum Seekers Women Association*)

Bomoko NI on varjupaigataotlejatest ja põgenikest/pagulastest naiste poolt teiste varjupaigataotlejate ja põgenike/pagulaste naiste jaoks loodud organisatsioon. Organisatsiooni visioon on ühiskond, kus iga pagulas- ja varjupaigataotlejast naine saab täielikult osaleda ja oma potentsiaali avada keskkonnas, kus tema vajadusi ja õigusi austatakse. Bomoko NI pakub huvikaitse- ja nõustamisteenuseid ning haridust ja koolitust (sh nii silmast-silma kui ka veebis inglise keele tunde), jagab töövõimalusi ja toetab tööotsinguid, toetab vaimse tervise ja heaolu teadlikkust ning edendab kogukonda kaasamist ja integratsiooni. 2023/24. aastal kuulus organisatsiooni meeskonda 15 vabatahtlikku.

Embrace NI

Embrace NI on kristlik grupp, kes tegutseb selle nimel, et edendada positiivset suhtumist varjupaika taotlevatesse inimestesse, pagulastesse, võõrtöötajatesse ja vähemusrahvustesse kuuluvatesse inimestesse Põhja-Iirimaa. Organisatsiooni eesmärk on edendada külalislahket kogukonda, mis võtab omaks mitmekesisuse ja kultuurilise rikkuse. Embrace NI levitab üleskutset 'tervitada uusi naabreid', pakkudes teavet, koolitusi, materjale ja kanaleid praktiliseks abiks (sh ka näiteks inglise keele tunde). Organisatsiooni juhib iga-aastaselt valitav vabatahtlikest koosnev komitee.

3.5.4. Juhtumiuuringud

Põhja-Iirimaa on eriline juhtum, kus vabatahtliku tegevuse ja kogukondliku lõimumise praktikaid kujundab sügav ajalooline ja sotsiaalne taust – aastakümneid kestnud religioosne ja poliitiline konflikt ning selle pikaajaline mõju kogukondadevahelistele suhetele. Vabatahtlik tegevus on selles kontekstis mitte ainult sotsiaalne ressurss, vaid ka **rahuehituse vahend**, mille kaudu eri taustaga inimesed õpivad üksteist usaldama, koostööd tegema ja jagama ühiseid eesmärke. Järgnevalt on esitatud Belfasti linnavalitsuse heade suhete üksuse juhi kogemuste ülevaade ja Põhja-Iirimaa katusorganisatsiooni Volunteer Now juhtumianalüüsid.

Belfast City Council, Good Relations Unit

Belfasti linnavalitsuse juures tegutsev **linna- ja naabruseenuste osakonna heade suhete üksus (Good Relations Unit, edaspidi GRU)** on üks keskseid üksusi, mis toetab Põhja-Iirimaa

pealinnas rahu- ja lõimumispoliitika elluviimist. Meeskonna tegevus tugineb *Good Friday Agreement*'i lõige 75 sättele, mis seab kõigile avalikele asutustele seadusliku kohustuse edendada **võrdsust** (*equality*), **võimaluste võrdsust** (*equality of opportunity*) ja **häid suhteid** erineva usulise, poliitilise ja etnilise taustaga elanike vahel.

Good Relations Team töötab Belfasti linnavalitsuse (*Belfast City Council*) koosseisus ning koordineerib linnasiseseid programme, mis toetavad kogukondadevahelist usaldust, vähendavad pingeid ning loovad võimalusi koostööks. Nende tegevus on osa laiemast valitsusprogrammist *Together: Building a United Community* (TBUC), mida rahastab Põhja-Iirimaa valitsus (Executive Office) ja Euroopa Liidu Rahuprogramm (PEACE).

Vabatahtliku ja kogukondliku töö iseloom

Belfastis, mis on post-konfliktne linn, on vabatahtlik töö jätkuvalt tihedalt seotud **rahuehituse ja sotsiaalse sidususe** edendamisega. Paljud kogukonnaaktivistid on inimesed, kes olid 1990. aastate konfliktis ise osalised, kuid on nüüd pühendunud vägivalda vältimisele ja ühiskonna ülesehitamisele. Nad tegutsevad vabatahtlikena oma kogukondades, olles sageli seotud nii **kultuuriühingute, poliitiliste algatuste kui ka kohalike arendusprojektidega**.

Linnavalitsuse roll on pakkuda neile organisatsioonidele tuge, koolitust ja rahalist tuge, et tagada nende tegevuse järjepidevus ja kaasatus.

„Need organisatsioonid ise koosnevad suures osas inimestest, kes olid varem seotud konfliktiga ja kellel on sidemeid paramilitaarsete rühmitustega. Nad on aga pühendunud sellele, et leida parem tee edasi ja tagada, et vägivalda enam ei korduks. Viimase 20–30 aasta jooksul on inimestevahelised suhted sellel tasandil oluliselt paranenud – seda tänu ulatuslikule rahutööle ja rahuprojektidesse tehtud investeeringutele. Erinevate paramilitaarsete rühmituste vahel on nüüd head suhted ning ollakse jõudnud punkti, kus eesmärk ei ole enam ainult suhete taastamine, vaid reaalne muutus inimeste elukvaliteedis, tervises ja heaolus – nende teemade käsitlemine, mis olid aastaid tagaplaanile jäänud, et tugevdada ja kindlustada rahumeelset ühiskonda.“

GRU esindaja

Rahastus ja ressursid

Belfasti kogukonnatöö põhineb mitmetasandilisel rahastusel. Peamine allikas on **Põhja-Iirimaa Executive Office**, mis suunab vahendeid linnadele koostöös Euroopa Liidu *PEACE+ Programme*'ga. Käimasoleva nelja-aastase programmi kogumaht on umbes **15,5 miljonit eurot**, mille toel viiakse ellu liidrioskuste ja rahuehituse programme, noortetööd, kultuuriteadlikkuse algatusi ja spordiprojekte.

Lisaks panustavad rahaliselt Iiri valitsus (**Reconciliation Fund**), **Community Relations Council**, rahvusvahelised partnerid (nt *International Fund for Ireland*) ja mitmed filantroopilised fondid.

Kogukonnaaktivistid ja värbamine

Vabatahtlikke ja kogukonnaaktiviste ei värvata tsentraalselt – nad kujunevad orgaaniliselt kogukondades. Tihti on nad kohalikud elanikud, käsitöölised, väikeettevõtjad või poliitiliselt aktiivsed isikud, kes panustavad oma aja ja oskused kogukonna heaks.

"Belfastis räägitakse sageli kogukonnaaktivistidest – need võivad olla ehitajad, elektrikud või poliitikaga seotud inimesed, kes panustavad vabatahtlikult oma kogukonna tegevustesse. Nad tegutsevad kultuuri- või kogukonnaorganisatsioonides, juhindudes soovist luua rahulikum ja ühtsem ühiskond, ning vajavad selleks tuge ja ressursse, et tulla toime oma kogukonna väljakutsetega."

GRU esindaja

Koolitus ja vabatahtlike toetus

Koolituste keskmes on **suhete loomine ja usalduse taastamine**. Seda rõhutatakse olulisemana kui formaalseid teadmisi või teooriaid.

"[Integreerumise kontekstis peaks vabatahtlike koolituste ja ettevalmistuse kavandamisel kõige olulisemaks prioriteediks olema] suhete loomine. Ma kohtan sageli akadeemikuid, kes uurivad rahuehitust, kuid kellel puudub tegelik arusaam sellest, mida see tegelikult tähendab. Rahu ja koostöö ei ole teooria – see on suhete kaudu toimuv praktiline protsess."

GRU esindaja

Samuti panustab linnavalitsus noorte liidrioskuste arendamisse. Näiteks *PEACE Plus* programmi raames toimub ulatuslik liidrite järelkasvu programm, mis valmistab ette uut põlvkonda kogukonnajuhte ja rahuehitajaid.

"Kogukonnarühmad korraldavad noortele liidrioskuste programme. Meie tänavuses Euroopa Liidu rahastatud PEACE Plus programmis on käimas ulatuslik liidrioskuste arendamise algatus, mille eesmärk on tugevdada juhtimispädevusi ja rahuehituse võimekust kogukondades. Kui programm lõpeb, loodame näha selle konkreetseid tulemusi, kuid juba praegu on selge, et sellise töö jätkamine on väga oluline."

GRU esindaja

Võrgustikud ja partnerlusmudelid

Belfasti kogukonnatöö tugineb partnerlusel valitsuse, kohalike ühenduste, kirikute ja vabatahtlike vahel. Linnavalitsus koordineerib tegevust ja rahastust, samas kui kogukonnad viivad ellu konkreetsed algatused. See kolmetasandiline mudel (keskvalitsus – omavalitsus – kogukond) tagab strateegilise järjepidevuse ja kohaliku omandi.

Õnnestunud integratsioonipraktikaid

Positiivse ja tunnustust leidnud praktikate seas on „*Beacon of Fire*” projekt – kultuuriline rahuehitusalgatus, mille eesmärk on muuta konfliktne ja poliitiliselt laetud lõkketraditsioon **ühendavaks kogukonnafestivaliks**. Traditsiooniliselt on Belfastis ja mujal Põhja-Iirimaal juulikuine lõkkesüütamine (*bonfire*) olnud tugevalt poliitiliselt ja usuliselt laetud – seotud protestantliku ja unionistliku identiteedi väljendamisega, mis on mõnikord viinud rahutuste ja vastasseisudeni. Projekti *Beacon of Fire* raames on see praktika **ümber kujundatud positiivseks kogukonnafestivaliks**, kus keskne sümbol – tuli – jääb alles, kuid selle tähendus muutub.

Selliste algatuste puhul on kõige olulisem aidata inimestel mõista, et see ei tähenda oma kultuurist loobumist ega selle ümberbrändimist, vaid naasmist traditsiooni algse, ehtsa tähenduse juurde, mis ulatub sajandite taha. See eeldab teadlikkust ja harimist, aga ka tuge vabatahtlikele, kes julgevad öelda: “Proovime midagi uut.” Samal ajal on vaja investeeringuid ja ressursse, et luua kogukondadele võimalused korraldada sündmusi ja festivale, kus oma kultuurilist identiteeti tähistatakse positiivsel ja ühendaval viisil, mitte sellisel, mis tõukab teisi eemale.

GRU esindaja

Sündmusest on kujundatud “**rahutuli**” (*beacon*), mis sümboliseerib **ühendust, õppimist ja rahu**, mitte vastandumist. Lõke kui sümbol on seega saanud uue sisu: selle ümber korraldatakse **kogukonnapäevi, kontserte, töötubasid ja peresõbralikke tegevusi**, mis edendavad kultuurilist identiteeti, kuid **kaasaval ja positiivsel viisil**.

Projekt on saanud tuge nii **Belfasti linnavalitsuselt** kui ka **ELi PEACE-programmist**, ja seda peetakse edukaks näiteks, kuidas sügavalt polariseeritud sümbolist saab **rahuliku kooseksisteerimise ja kultuurilise dialoogi kandja**.

Peamised väljakutsed ja võimaldajad

Suurimaks väljakutseks on **kogukonnaliidrite vananemine ja järelkasvu puudus**. Paljud, kes on 1990. aastatest saati rahutööd teinud, on väsinud või lahkumas aktiivsest tegevusest, mistõttu tekib küsimus, kes jätkab nende tööd. Võimaldajateks on tugev rahvusvaheline toetus, kogukondade endi aktiivsus ja pikaajaline rahuinvesteering, mis on loonud usaldust erinevate taustade vahel.

Mõju ja hindamine

Kuigi süsteemset mõjuanalüüsi vabatahtlikkuse tasandil ei tehta, hindab linnavalitsus programmide tulemuslikkust kogukondliku osaluse, konfliktide vähenemise ja usaldustaseme kaudu. Tulemused ilmnevad eelkõige pikaajalises suhtlemises ja koostöövalmiduses.

Volunteer Now

Volunteer Now on **Põhja-Iirimaa keskne vabatahtliku tegevuse katusorganisatsioon ja strateegiline tugistruktuur**, mis kujundab vabatahtliku töö poliitilist ja institutsionaalset raamistikku. Organisatsioon tegutseb sillana poliitika ja praktika vahel, koordineerides koostööd riiklike asutuste, kohalike omavalitsuste ning kodanikuühenduste vahel. Selle põhieesmärk on tugevdada vabatahtliku tegevuse kvaliteeti ja mõju, toetades nii vabatahtlikke kaasavaid organisatsioone kui ka vabatahtlikke endid.

Volunteer Now roll hõlmab vabatahtliku töö poliitikate ja standardite arendamist, organisatsioonide nõustamist ja koolitamist ning ühiskondliku teadlikkuse tõstmist vabatahtliku tegevuse väärtusest. Nad juhivad mitmeid strateegilisi algatusi, mis on seotud vabatahtlike juhtimise, kaasamise ja tunnustamisega, ning pakuvad praktilisi tööriistu ja koolitusi vabatahtlikke kaasavatele organisatsioonidele. Volunteer Now ei tegele otseselt vabatahtlike värbamisega üksikutesse projektidesse, vaid loob selleks vajalikud **raamid, standardid ja partnerlussuhted**. Organisatsiooni põhimõte on lihtne: vabatahtlik töö ei ole vaid ühiskonna abistamise viis, vaid mehhanism, mis aitab **ühendada lõhestunud kogukondi, tugevdada usaldust ja kujundada osalusdemokraatiat**.

Lisaks arendab Volunteer Now partnerlusi avaliku ja era-sektori organisatsioonidega, toetades kohalike vabatahtlike keskustega loodud võrgustikku üle kogu Põhja-Iirimaa. Organisatsioon tegutseb tihedas koostöös Belfasti linnavalitsuse Good Relations Unit'i ja Tervise- ja Sotsiaalministeeriumiga, pakkudes sisendit vabatahtlikkuse ja kogukondliku lõimumise strateegiatesse.

Seeläbi on Volunteer Now süsteemne ja poliitikat kujundav organisatsioon, mis tagab, et vabatahtliku tegevuse valdkond Põhja-Iirimaa on koordineeritud, nähtav ja jätkusuutlik, olles ühtaegu ka oluline partner rahuehituse ja kogukondliku ühtsuse toetamisel.

Struktuur ja rahastamine

Vabatahtliku tegevuse süsteem Põhja-Iirimaa on **hübriidne ja detsentraliseeritud**. Riiklikul tasandil ei ole praegu ametlikku vabatahtlikkuse strateegiat, kuid tegevust raamivad mitmed kvaliteedi- ja koordineerimisstandardid, mida Volunteer Now on välja töötanud ja mida rakendatakse üle kogu piirkonna. Organisatsioon toimib riikliku struktuuriüksusena, olles nii

strateegiline kui ka operatiivne tugi vabatahtlikku tööd teostavatele ühendustele ja institutsioonidele.

Volunteer Now rahastusmudel on mitmetasandiline. Umbes kolmandik eelarvest tuleb valitsuselt kui **baastoetus**, ülejäänud moodustavad teenuslepingud (nt koolitused ja nõustamised kohalikele omavalitsustele ja sotsiaalteenuste pakkujatele), sotsiaalse ettevõtluse tulud ning sihtotstarbelised fondid konkreetsete projektide jaoks. Lisaks on organisatsioonile loodud hiljuti väike sihtkapital, mis võimaldab stabiilsust pikaajalistes arendusprogrammides.

Vabatahtlike värbamise viisid ja nende motiveerimine

Põhja-Iirimaa toimub vabatahtlike värbamine **kombineeritud kanalite kaudu** – sotsiaalmeedia, kogukondlikud kampaaniad, otsekontaktid ja koostöö organisatsioonide võrgustikes. Volunteer Now haldab ka **Põhja-Iirimaa piirkondlikku vabatahtlike andmebaasi**, mis toimib peamise värbamis- ja vahendusplatvormina.

Suured sündmused, näiteks kultuuri- ja spordiüritused, värbavad vabatahtlikke laialdaselt koostöös ülikoolide, kogukonnakeskuste ja ettevõtetega. Selline lähenemine ühendab erineva taustaga inimesi ühise eesmärgi nimel ning aitab vähendada usulisi ja etnilisi barjääre.

„Kasutame tõepoolest palju sotsiaalmeediat, kuid tegelikult toimib kõige paremini eri meetodite kombinatsioon. Ükski kanal üksi ei tööta. Praegu värbame 1500 vabatahtlikku suure ürituse jaoks ning lisaks sotsiaalmeediale oleme aktiivselt kohal ka kogukondades – räägime inimestega, teeme koostööd ettevõtete ja tudengitega ning käime kohtades, kus saame suhelda korraga paljude inimestega. Oleme leidnud, et kõige tõhusam on avalike kampaaniate, sotsiaalmeedia ja otsese suhtluse ühendamine – see kombinatsioon annab parima tulemuse.“

Volunteer Now esindaja

Motivatsiooni suurendamiseks rõhutatakse vabatahtliku töö **kaasavat ja isiklikku väärtust** – võimalust õppida, luua uusi suhteid ja kogeda tähenduslikkust. Oluline on hoida fookus vabatahtliku enda kogemusel, mitte ainult tegevuse tulemusel.

„Kui lähtuda vabatahtlikukesksest lähenemisest, pole asi mitte reeglites, vaid inimese vajaduste mõistmises ja tema hea kogemuse tagamises. Kui seda tehakse järjepidevalt ja hoolivalt, tekibki tõeliselt kaasav vabatahtlike kogukond.“

Volunteer Now esindaja

Vabatahtlike koolitamine ja toetamine

Koolitus ja ettevalmistus on rollipõhine ja praktiline. Volunteer Now arendab vabatahtliku töö standardeid, koolitab vabatahtlike koordinaatoreid ning pakub juhtimis- ja kaasamiskoolitusi teistele organisatsioonidele. Koolitus on suunatud sellele, et vabatahtlik tunneks end kindlalt ja pädevana, kuid mitte ülekoormatuna. Koolitusmaterjalides käsitletakse teemasid nagu kaasamine, mitmekesisus, ohutus ja vabatahtliku töö eetika. Samuti pakutakse tugiisikute ja juhendajate väljaõpet.

„Vabatahtlik vajab just niipalju koolitust, et oma rolliga hakkama saada. Me ei peaks neilt nõudma rohkem, kui nad tegelikult vajavad. Kui neil on aega ja huvi end täiendada, on see suurepärane, kuid paljude inimeste elu on väga kiire. Koolitus peaks andma lihtsalt vajalikud oskused, et rolli täita – mitte muutuma takistuseks. Sageli ongi probleem, et inimesed peavad enne alustamist liiga palju aega koolitustele kulutama, enne kui nad üldse teavad, kas see tegevus neile sobib.“

Volunteer Now esindaja

Vabatahtlike motiveerimine ja hoidmine

Vabatahtlike hoidmisel on keskne **kaasav juhtimiskultuur ja pidev suhtlus**. Vabatahtlikke toetatakse nii praktiliselt (nt juhendamise ja tagasisidega) kui ka emotsionaalselt – läbi tunnustamise ja kogukonnatunde. Üheks oluliseks põhimõtteks on vabatahtliku töö paindlikkus, mis võimaldab erinevatel inimestel osaleda vastavalt oma ajale ja võimalustele.

Uued vormid ja paindlikkus

COVID-19 pandeemia tõi kaasa märkimisväärsed muutusi vabatahtliku töö korralduses. Virtuaalne vabatahtlikkus muutus tavapäraseks vormiks, eriti **mentorluse ja sõbraprogrammide** puhul. Online-kohtumised ja digiplatvormid võimaldasid kaasata vabatahtlikke, kes füüsiliselt osaleda ei saanud – näiteks erivajadustega inimesi või maapiirkondade elanikke.

„Pärast COVID-it on oluliselt kasvanud veebipõhiste vabatahtlike rollide hulk – näiteks mentorlus ja sõbraprogrammid toimivad nüüd sageli ka virtuaalselt. See muudab osalemise paindlikumaks ja kättesaadavamaks, eriti neile, kellel on liikumisraskusi või kes elavad kaugemal. Samas eeldab see digipädevust, mistõttu võib see mõne jaoks olla võimalus, aga teiste jaoks takistus.“

Volunteer Now esindaja

Tõhusaimad tegevused lõimumisel

Volunteer Now ja partnerorganisatsioonide hinnangul on kõige mõjusamad need tegevused, mis põhinevad otsesuhtlusel ja vastastikusel õppimisel. Eriti edukad on mentor- ja sõbraprogrammid, mis aitavad uussisserändajatel ja varjupaigataotlejatel mõista kohalikku

konteksti, vähendada ärevust ning luua isiklikke suhteid kohalike elanikega. Lisaks on tõhusad mitteametlikud keelepraktikad, keelekohvikud ja kogukondlikud töötoad, mis ühendavad kultuurilise ja praktilise õppimise – näiteks koos toiduvalmistamine, aiatööd või sporditegevused. Vabatahtlik töö aitab intervjuueeritu hinnangul ka tugevdada enesekindlust ja tööoskusi, eriti inimestel, kes on tööturust kaugenenud.

„Vabatahtlik töö aitab inimestel sammhaaval enesekindlust ja praktilisi oskusi arendada – sageli on see tee tagasi tööturule. See protsess võib võtta kaua aega, eriti neil, kelle enesekindlus on olnud madal või kellel on erivajadusi. Kuid vabatahtlik tegevus on suurepärane viis enesekindluse taastamiseks ja võrgustike loomiseks – mis Põhja-Iirimaa-suguses väikeses ühiskonnas on eriti oluline.“

Volunteer Now esindaja

Mõju ja tulemuste hindamise viisid

Mõju hindamine põhineb peamiselt **“outcomes-based accountability”** raamistikul, mida rakendavad rahastajad ja partnerorganisatsioonid. See keskendub kolmele küsimusele: kui palju tehti, kui hästi tehti ja kas keegi sai sellest paremaks. Julgustati kasutama kasvõi kõige lihtsamaid mõõdikuid, et tagada oma tegevuste ja „loo jutustamise“ järjepidevus. Lisaks kogutakse vabatahtlikelt ja osalejatelt kvalitatiivset tagasisidet, ent seda ei tehta alati kõige süsteemsemalt.

„Mitte kõik organisatsioonid ei tee seda. On olemas erinevaid tööriistu, näiteks sotsiaalse investeeingu tasuvuse (*Social Return on Investment*) mudel või mõju hindamise tööriistakomplekt. Mõjuanalüüse tehakse, kuid paraku mitte järjepidevalt ega ühtselt riiklikul tasandil. Ühelt poolt on seda keeruline kvaliteetselt läbi viia ja paljud organisatsioonid maadlevad sellega, mistõttu valitsus ei saa seda ka kohustuslikuks teha.“

Volunteer Now esindaja

Kuigi süsteemne hindamine on veel ebaühtlane, suureneb teadlikkus mõjupõhise aruandluse ja andmepõhiste otsuste olulisusest.

Peamised väljakutsed ja võimaldajad

Üheks suurimaks väljakutseks on **sotsiaaltoetuste süsteemi jäikus**, mis võib vabatahtlikke „karistada“ – vabatahtlikuna tegutsemine võib teatud juhtudel tähendada toetuste vähenemist. Lisaks on keeruline tagada tõlke- ja kultuurivahendusteenuseid, eriti väiksemates organisatsioonides. Samuti nähakse takistusena seda, et laiem vabatahtlike haldamise süsteem on killustunud. Euroopa tasandil puuduvad ühised standardid ja platvormide ühilduvus. Võimaldavate teguritena toodi esile kolmanda sektori tugev roll, kogukondade aktiivsus ja poliitiline tahe hoida rahuehituse ja kaasatuse teemasid

päevakorras. Suur osa vabatahtlikust tegevusest on seotud **ühiskondliku lepituse ja usalduse taastamisega**, mis on Põhja-Iirimaa kontekstis jätkuvalt eluliselt oluline.

KOKKUVÕTE: ÕPPETUNNID PÕHJA-IIRIMAA KOGEMUSEST JA RAKENDAMISVÕIMALUSED EESTIS

Põhja-Iirimaa kogemus näitab, et vabatahtlik töö võib olla **püsiva rahu ja ühiskondliku sidususe ehitamise tööriist**. Volunteer Now näol on tegemist institutsiooniga, mis ühendab poliitika, kogukonnatöö ja strateegilise arenduse üheks tervikuks.

Eesti kontekstis võiks sellest õppida, et **vabatahtliku tegevuse kestlikkus ja mõju** sõltuvad eelkõige kahest asjast: **süsteemsest tugistruktuurist ja kohaliku usalduse loomisest**. Just see kombinatsioon – tugev raam ja inimlik kontakt – teeb Põhja-Iirimaa mudelist väärtusliku eeskuju ka lõimumisvaldkonna arendamiseks mujal maailmas. Samas on riigi ajalooline taust üks-ühele tegevuste ülevõtmiseks võrdlemisi spetsiifiline.

Belfasti linnavalitsuse Good Relations Unit tunnistas ka ise, et nad on kindlasti on omapärane näide, sest tegu on kogukonnaga, mis elab siiani tugeva etnilis-religioosse konflikti järelmõjude. Good Relations Unit tiimi kogemus rõhutab pidevat **otsesuhtlust kogukondadega**, kohalolekut „tänaval“ ning usalduse kasvatamist läbi **näost-näku** kohtumiste. Eesmärk ei ole üksnes vahendustegevus, vaid eelarvamuste järjekindel murdmine, traumade tunnistamine ja **püsiva rahu** ehitamine erineva religioosse ja kultuurilise taustaga inimeste vahel. Suhete loomine ei ole teoreetiline, vaid igapäevane praktika; seetõttu seatakse esikohale **kogukonnaaktivistid**, kes tunnevad kohalikke pingejooni ja kellel on moraalne kapital inimesi kõnetada.

Belfasti kogemus näitab, et **lõimumine ja rahuehitus on võimalik ainult pikaajalise ja järjekindla kogukonnatöö kaudu**. Edu võti on inimeste kaasamine ühisesse visiooni, usalduse loomine ja praktilised tegevused, mis tugevdavad kohalikku identiteeti positiivsel moel. Belfasti mudel – valitsuse toega, kuid kogukondade juhitud – pakub Eestile eeskuju, kuidas tugevdada kogukondlikku sidusust ja ennetada läbi vabatahtliku töö sotsiaalset lõhestumist.

Belfasti kogemus kinnitab, et toimivad lahendused sünnivad siis, kui strateegiline raam ja rahastus (nt ELi PEACE-programmid) kohtuvad **kohaliku omavalitsuse vastutuse ja partnerlusega**. Linn koordineerib, kogukonnad viivad ellu, ning koostöös muudetakse ka konfliktseid sümboleid ühendavateks praktikateks (nt „Beacon of Fire“). Samal ajal on kriitiline tegeleda **liidrite järelkasvuga** ja läbipõlemise ennetusega: 30 aastat rahutööd teinud vedurid vananevad ning ilma süsteemse järelkasvuta kaob säde. Mõju hinnatakse eeskätt sotsiaalse kapitali ja usaldustaseme

kaudu; see eeldab **pika vaate** hoidmist, mitte vaid lühikesi projektitsükleid.

Õppetunnid Eestile:

1. Pingelistes või polariseerunud kogukondades on võtmeküsimus püsiv kohapealne kohalolu ja usaldussuhted, mitte vaid teenuse koordineerimine ja rahastamine.
2. Partnerlusmudel (riik/omavalitsus - vabaühendused - kogukonnad) peab andma kogukondadele teostamisel vabaduse ja nähtava rolli.
3. Sümbolite ümbertõlgendamine (vastandumise asemel koosloomel põhinev lähenemine) aitab vähendada pingeid ning luua jagatud kuuluvustunnet.
4. Vajalik on liidrite järelkasvu süsteem: noorte liidrioskuste programm, mentorlus ja supervisioon, et vältida läbipõlemist.
5. Mõju hindamisel tasub lisaks osalusnumbritele mõõta usaldust, ristkontaktide tihedust, konfliktifooni vähenemist ja osalejate subjektiivset turvatunnet. Hetkel süsteemset mõõtmist, mida eeskujuks võtta, Belfastis ei toimu.

4. Rahvusvaheliste mudelite võrdlus

Rahvusvaheline analüüs näitab, et vabatahtlike kaasamise süsteemide tõhusus lõimumisvaldkonnas sõltub kolmest tegurist:

1. selgest institutsionaalsest raamistikust ja koordineerimisest,
2. partnerlusest eri sektorite vahel, ning
3. vabatahtlike toetamise ja mõju hindamise järjepidevusest.

Eri riigid rakendavad neid põhimõtteid oma kontekstist lähtudes, kuid mitmed praktikad on kohandatavad ka Eesti oludesse.

4.1. Võrdlev ülevaade vabatahtlike kaasamise korraldusmudelitest

Tabelis on esitatud nelja võrdlusriigi vabatahtlike kaasamise korraldusmudelite põhitunnused, mis käsitlevad koordineerimist, rahastust, koolitust ja mõju hindamist. Tabel aitab esile tuua iga süsteemi peamised toimimispõhimõtted ja nende omavahelised erinevused.

Riik/ piirkond	Koordineerimise süsteem	Rahastus ja tugistruktuurid	Koolitus ja juhendamine	Mõju hindamine
Taani	Riiklik ja kohalik koostöö: <i>Frivilligcenter</i> -võrgustik koordineerib vabatahtlikkust omavalitsuste tasandil.	Riiklik baasrahastus vabatahtlike keskustele, lisaks era- ja fonditoetused.	Süsteemne koolitus vabatahtlikele ja koordinaatoritele, sh kultuuri-tundlikkuse ja suhtluse osas.	Regulaarsed seireuuringud (VIVE) mõõdavad osaluse ja mõju trende.
Holland	Riiklik raamistik, tugev kohalik omavalitsuste roll; vabatahtlike vahendusportaal <i>NLvoorelkaar</i> .	Rahastus kombineerib riiklikku toetust ja kohalikku kaastoetust, suunatud nii vabatahtlikele kui ka organisatsioonidele.	Rõhk juhendamisel ja kogemuste vahetusel (mentorid, võrgustikud).	Mõju hinnatakse kogukondliku osaluse ja tööelulõimumise näitajate kaudu.
Soome	Lõimumis- ja kodanikuühiskonna poliitikad ühendatud; vabatahtlikkust juhivad omavalitsused koostöös kodanikuühendustega.	Riiklik rahastusmudel toetab koordinaatori-võrgustikke ja koolitusi.	Eraldi koolitusmoodulid lõimumise kontekstis tegutsevatele vabatahtlikele.	Mõju hindamisel kasutatakse osaluse, kuuluvuse ja heaolu näitajaid.
Suur-britannia	<i>Civil Society Strategy</i> seob vabatahtlikkuse riikliku kaasatuse ja lõimumise eesmärkidega.	Pikaajalised toetusmehhanismid (nt <i>National Lottery Fund</i>).	Koolitused ja mentorlussüsteemid, sh tööandjate kaasamine.	Igas koosseisuriigis kogutakse regulaarseid andmeid vabatahtlikkuse ja usalduse kohta.
Põhja-Iirimaa	Vabatahtlikkus on seotud lepituse ja kogukonna sidususe programmidega.	<i>Volunteer Now</i> pakub koolitusi, koordineerimist ja mõjuhindamise tööriistu.	Tugev keskne organisatsiooniline tugi vabatahtlikele ja vabaühendustele.	Mõju hinnatakse kogukondliku usalduse ja koostöövalmiduse kasvuna.

Rahvusvahelised kogemused kinnitavad, et lõimumisega seotud vabatahtlik tegevus toimib kõige paremini siis, kui:

- koordineerimine ja rahastus on püsivad;
- vabatahtlike tugisüsteem (koolitused, juhendamine, andmebaasid) on institutsionaalselt toetatud;
- mõju hindamine on integreeritud olemasolevatesse seiremehhanismidesse, mitte lisanduv kõrvaltegevus;
- partnerlusmudelid ühendavad avaliku sektori strateegilise juhtimise ja kogukondade autonoomse tegutsemisruumi.

Eesti puhul tähendab see vajadust luua selgemad raamid vabatahtlike kaasamiseks lõimumisvaldkonnas, sidudes riikliku koordineerimise (nt INSA roll), vabaühenduste praktilised teadmised ja kohalike kogukondade algatusvõime. Seni on vabatahtliku tegevuse edendamine tuginenud peamiselt üksikutele programmidele ja vabaühenduste initsiatiividele; järgmine arenguetapp võiks olla partnerlusmudel, mis ühendab eri sektorid ühtseks ökosüsteemiks.

1. **Avaliku sektori ja kodanikuühenduste koostöö** – INSA ja Kultuuriministeerium võiksid täita strateegilise koordineeri rolli, pakkudes raamistikku ja koolitusplatvormi, samal ajal kui vabaühendused (nt Eesti Pagulasabi, Tartu Rahvusvaheline Maja, Mondo) teostavad kogukonnapõhiseid tegevusi. Võrdlus: Põhja-Iirimaa mudel, kus riik rahastab, kuid elluviijad on kogukondlikud organisatsioonid.
2. **Kohalike omavalitsuste ja vabatahtlike koostöö** – omavalitsustel võiks olla roll vabatahtlike tegevuste vahendajana (nt keelepraktika, kogukonnaüritused, toimetuleku tugi), kasutades Soome eeskujul koordinaatorivõrgustikku.
3. **Ettevõtlussektor kui partner** – lõimumisvaldkonda saab siduda ettevõtete sotsiaalse vastutuse tegevustega (nt tööpraktika, mentorlus, ühised üritused). Suurbritannia ja Hollandi näited (*Breaking Barriers*, *Refugee Action*) näitavad, et tööandjate kaasamine suurendab vabatahtlike mõju tööturulõimumisele.
4. **Akadeemilised ja kogukondlikud partnerid** – ülikoolid võiksid kujundada vabatahtlike ja uussisserändajate kohtumispaike – näiteks keelekohvikute ja koostööprojektide vormis – , mis edendavad noorte osalust ja kultuuridevahelist õppimist.

Selline mitmetasandiline partnerlus looks eeldused, et vabatahtlik tegevus kujuneks Eestis ühtseks ja koordineeritud süsteemiks, mis ühendab keeleõppe, osalusvõimalused ja kogukondliku õppimise.

5. Järeldused ja soovitused

Uuring toob esile, et vabatahtlik tegevus kujutab endast olulist, kuid Eestis seni alakasutatud võimalust lõimumise toetamiseks ja kogukondliku sidususe tugevdamiseks.

Rahvusvaheline võrdlus näitab, et riigid, kus vabatahtlike kaasamine on süsteemselt toetatud, saavutavad suurema mõju nii lõimumise, keeleõppe kui ka kogukondliku sidususe edendamisel. Eestis on olemas tugevad algatused – nagu Keelesõber ja Keelerulett –, ent vabatahtlike tegevuse laiem arendamine eeldab institutsionaalsemat tuge, ühtsemat koordineerimist ja teadlikku mõju hindamist.

Taani ja Hollandi näited osutavad, et lõimumise toetamine vabatahtliku tegevuse kaudu on tõhus siis, kui vabatahtlikele luuakse selged raamid ja pidev juhendamistugi (nt mentorite ja koordinaatorite süsteemid). Põhja-Iirimaa ja Suurbritannias toimivad mudelid näitavad, et vabatahtlikkus on kõige tulemuslikum seal, kus see on ühendatud kogukondlike tegevuste ja igapäevase suhtlusega, mitte ainult formaalsete programmidega. Soomes rõhutatakse vabatahtlike kaasamist kohalike omavalitsuste ja kodanikuühiskonna partnerluses, kus lõimumine toimub töö-, haridus- ja kogukonnapõhiselt.

Nendest kogemustest tulenevalt võib Eesti arenguvajadused kokku võtta kolmel tasandil: **süsteemne raamistik, organisatsiooniline võimekus ja vabatahtlike tugi ning koolitus.**

5.1. Soovitused Integratsiooni Sihtasutusele

- **Luua lõimumisvaldkonna vabatahtlike tugisüsteem.** INSA võiks koordineerida üleriigilist raamistikku, mis toetab vabatahtlike värbamist, juhendamist ja hoidmist. Tugisüsteem võiks pakkuda koolitusi, juhendmaterjale, juriidilist ja psühholoogilist tuge ning võimalusi kogemuste vahetamiseks. Näide: Taani vabatahtlike keskuste võrgustik (*Frivilligcenter*) pakub sarnast tuge nii vabatahtlikele kui ka organisatsioonidele.
- **Arendada vabatahtlike andmebaasi ja seiresüsteemi.** INSA-l võiks olla keskne roll vabatahtlike andmehalduse ja mõju hindamise koordineerimisel, sidudes olemasoleva integratsioonimonitooringu vabatahtlike tegevuste andmetega. Näide: Hollandis kasutatakse riiklikku platvormi *NLvoorelkaar*, mis seob vabatahtlikud ja organisatsioonid ning võimaldab jälgida kaasamise mõju.

Toetada organisatsioone süsteemses juhendamises. INSA võiks pakkuda koolitus- ja nõustamismoduleid nii partnerorganisatsioonidele kui ka tööandjatele, et tugevdada vabatahtlike ja töötajate juhendamise ning mitmekeelse suhtluse oskusi. Eeskujuks on Soomes rakendatav koordinaatori mudel, kus vabatahtlike juhendajaid koolitatakse lõimumise kontekstis. Eestis võiks sarnast põhimõtet rakendada ka töökohtadel – näiteks

luues keelesõbra süsteeme uutele töötajatele või pakkudes tööandjatele lühikoolitusi kultuuridevahelise suhtluse ja keelepraktika toetamiseks.

- **Tugevdada partnerlussuhteid teiste tugistruktuuridega.** INSA vabatahtlike süsteem võiks toimida koostöös juba tegutsevate vabatahtlikkuse võrgustikega (nt Vabatahtlike Värav, maakondlikud keskused), et vältida dubleerimist ja toetada ressursside koondamist.

5.2. Soovitused riiklikul tasandil

- **Sõnastada vabatahtliku tegevuse roll lõimumispoliitika raamistikus.** Lõimumise ja kodanikuühiskonna arengukavades tuleks vabatahtlik tegevus määratleda eraldi vahendina, mis toetab keeleõpet, sotsiaalset osalust ja kogukondade sidusust. Näide: Suurbritannia *Civil Society Strategy* ja Šotimaa *Volunteering Framework* seovad vabatahtlikkuse otseselt sotsiaalse kaasatuse eesmärkidega.
- **Kujundada järjepidev ja paindlik rahastusmudel vabatahtlike kaasamiseks.** Lõimumisvaldkonna vabatahtlikkuse arendamine eeldab rahastust, mis toetab nii süsteemset koordineerimist kui ka väiksemate kogukonnaalgatuste kestlikkust. Vajalik on püsirahastus vabatahtlike tugistruktuuridele (nt koolitused, koordineerimine, andmehaldus) ning paindlik projektitoetus kohalikele algatustele, et soodustada uuenduslikke ja vajaduspõhiseid lahendusi. Näide: Hollandi valitsuse „*Neighbourhood initiatives*“ skeem toetab kohalikku vabatahtlikku tegevust paindlike grantidega.
- **Edendada sektoritevahelist koostööd.** Riik võiks luua püsiva koostööformaadi (nt nõuandekogu või ümarlaud), kuhu kuuluksid INSA, Kultuuriministeerium, Siseministeerium, kohalikud omavalitsused ja vabaühenduste esindajad, et kujundada vabatahtlikkuse strateegiat lõimumise kontekstis.
- **Arendada mõju hindamise metoodikat.** Tuleks luua ühtne ja teaduspõhine raamistik, mis seob lõimumise seiresüsteemi vabatahtliku tegevuse mitmetasandiliste mõjunäitajatega. Rahvusvaheliste uuringute põhjal tuleks hinnata mitte üksnes osalusmahtu, vaid ka muutusi osalejate keelelises enesekindluses, sotsiaalses usalduses, kuuluvustundes, kogukondlikes sidemetes ja töö- või haridusvõimalustes. Selline lähenemine võimaldaks siduda vabatahtliku tegevuse tulemused lõimumispoliitika eesmärkidega ning tugevdada tõenduspõhist juhtimist.

5.3. Soovitused vabatahtlike koolituse ja arenduse tasandil

- **Arendada välja vabatahtlike koolitusprogramm lõimumisvaldkonnas.** Koolitus peaks tuginema uuringus kirjeldatud eduteguritele: keelelise ja kultuurilise tundlikkuse arendamine, suhtlemisoskused ja mentorlus, kaasava suhtluse ja võrdsete suhete (*peer-*

to-peer) põhimõtted, digikeskkonnas tegutsemise oskused. Näide: Soome vabatahtlike koolitusmudelid ühendavad kultuuritundlikkuse ja kogukonnapõhise õppimise.

- **Toetada mitteformaalset ja praktilist õppimist.** Keeleõppe ja lõimumise seisukohalt on tõhusad just need programmid, kus õppimine toimub läbi praktilise tegutsemise ja igapäevase suhtluse, mitte ainult formaalsete kursuste kaudu. Seda põhimõtet toetavad nii Keelesõbra ja Keeleruleti kogemused kui ka näiteks Suurbritannia kogukonnapõhised keeleprogrammid. Võiks lisada tegevusi, kus vabatahtlikud toetavad keeleõpet kontekstipõhiselt elulistes keele kasutamise olukordades, nt vabatahtlik keelesõber suhtleb keeleõppijaga tööl, trennis, kogukonnaüritustel.
- **Dokumenteeri ja jagada vabatahtlike lugusid.** Soovitav on rakendada juhtumiuuringute ja mõjuraportite formaati, kus vabatahtlike kogemusi tutvustatakse sotsiaalmeedias ja avalikes aruannetes, et võimestada ja anda hääli vabatahtlikele endile, suurendada nähtavust ja inspireerida uusi osalejaid. Näide: Taani ja Hollandi *storytelling*-praktikad, mida kasutatakse vabatahtlike motivatsiooni ja avalikkuse teadlikkuse suurendamiseks.

Eesti lõimumisvaldkonna vabatahtlikkuse arendamine on jõudnud etappi, kus järgmine samm ei ole uute programmide loomine, vaid olemasolevate ühendamine ja tugevdamine. Tõhus süsteem vajab selget koordineerimist, vabatahtlike ja organisatsioonide järjepidevat tuge ning mõjusat andmepõhist juhtimist. Võtmeteguriks on **mitteformaalne, praktiline ja suhtepõhine õppimine**, mille kaudu vabatahtlikud ja osalejad kogevad lõimumist kui vastastikust protsessi. Rahvusvahelised näited kinnitavad, et just selline lähenemine – ühendades keeleõppe, kogukondliku tegevuse ja vabatahtliku panuse – loob kestlikke tulemusi ning tugevdab kogu ühiskonna sidusust.

Kasutatud kirjandus

- Acheson, N., Williamson, A., Stringer, M., & Cairns, E. (2006). *Voluntary action and community relations in Northern Ireland*. University of Ulster. https://www.community-relations.org.uk/files/communityrelations/media-files/Vol_action_and_community_relations_in_NI.pdf
- Ackermann, K., Mylius, J., Haussmann, A., & Wiloth, S. (2025). Living up to your own standards? Patterns of civic norms and volunteering in Germany. *Social Inclusion*, 13. <https://doi.org/10.17645/si.10007>
- Als Research. (2024a). *Røde Kors' Sprogunivers: Evaluering* [Evaluation of Danish Red Cross' language initiatives]. <https://www.rodekors.dk/sites/rodekors.dk/files/2024-04/Evaluering%20af%20R%C3%B8de%20Kors%27%20Sprogunivers.pdf>
- Als Research. (2024b). *External evaluation of Sprogland 2023–2024*. https://alsresearch.dk/wp-content/uploads/2024/06/Sprogland_lightpublikation_ENG.pdf
- Bendaraviciene, R., Vveinhardt, J., & Vinickyte, I. (2019). Guidelines of integrated management solutions: Volunteers' emotional intelligence, intercultural training and work productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 76–88.
- Breaking Barriers. (2024). *Impact report: FY2023–2024*. <https://breaking-barriers.co.uk/wp-content/uploads/2024/10/Breaking-Barriers-Impact-Report-FY2023-2024.pdf>
- Breaking Barriers. (2025). *Impact report: 2024–2025*. <https://breaking-barriers.co.uk/wp-content/uploads/2025/10/BB-Impact-Report-24-25.pdf>
- Broadhead, J. (2020). *Policy primer: Integration*. Oxford: The Migration Observatory. <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2020/03/Policy-Primer-Integration.pdf>
- Cao, Q., Dabelko-Schoeny, H., Warren, K., & Lee, M. Y. (2023). A mixed-method social network analysis of low-income diverse older volunteers. *Journal of Applied Gerontology*, 42(12), 2478–2494. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/07334648231193292>
- Cao, Q. K., Dabelko-Schoeny, H., Warren, K., & Lee, M. Y. (2024). Does network homophily persist in multicultural volunteering programs? *Journal of Migration and Health*, 32, 101258. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2024.100256>
- Carlà, A., Flarer, H., Lehner, M., & Reeger, U. (2023). Volunteering as a means of fostering integration and intercultural relations: Evidence from six European contexts. *Central and Eastern European Migration Review*, 12(1), 59–79. https://knowledge.unv.org/system/files/2024-12/Carla%20et%20al._2023.pdf

Charities Aid Foundation. (2025). *UK giving report 2025*.
https://www.cafonline.org/docs/default-source/uk-giving-reports/uk_giving_report_2025.pdf

Commission on the Integration of Refugees. (2024). *From arrival to integration: Building communities for refugees and for Britain*. Cambridge: Woolf Institute.
https://refugeeintegrationuk.com/wp-content/uploads/2024/03/CIR_Report.pdf

Dagevos, J., Jongen, E., & Muns, S. (2020). *Promising policies for integration on the labour market*. CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis; SCP Netherlands Institute for Social Research.
<https://english.scp.nl/binaries/scp-en/documenten/publications/2020/10/21/promising-policies-for-integration-on-the-labour-market/Summary+Kansrijk+integratiebeleid+op+de+arbeidsmarkt.pdf>

Damen, R. E. C., Huijnk, W., & Dagevos, J. (2023). Explaining recently arrived refugees' labor market participation: The role of policy characteristics among Syrians in the Netherlands. *Frontiers in Human Dynamics*, 4. <https://doi.org/10.3389/fhumd.2022.1028017>

Danish Immigration Service. (2025). *Apply for a permanent residence permit*.
<https://www.nyidanmark.dk/de-DE/You-want-to-apply/Permanent-residence-permit/Permanent-residence>

Davies, B., Abrams, D., Horsham, Z., & Lalot, F. (2024). The causal relationship between volunteering and social cohesion: A large-scale analysis of secondary longitudinal data. *Social Indicators Research*, 173(2), 421–442. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-023-03268-6>

DCMS. (2024). *Community Life Survey 2023/24: Volunteering and charitable giving (Official statistics)*.
<https://www.gov.uk/government/statistics/community-life-survey-202324-annual-publication/community-life-survey-202324-volunteering-and-charitable-giving>

Department for Social Development. (2012). *Join in, get involved: Build a better future. A volunteering strategy and action plan for Northern Ireland*. <https://www.communities-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/dsd/join-in-get-involved-2012.pdf>

Divosa, ITTA, & Het Begint met Taal. (2022). Kwaliteit van taalcoaching (Brievenreeks "Kwaliteit van taal" nr 3).
<https://www.hetbegintmettaal.nl/wp-content/uploads/2022/10/Kwaliteit-van-Taalcoaching-Divosa-ITTA-HBT.pdf>

Einolf, C. J. (2011). Gender differences in the correlates of volunteering and charitable giving. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(6), 1092–1112.
<https://doi.org/10.1177/0899764010385949>

- Esterhuizen, L., & Murphy, T.** (2007). *Changing lives: A longitudinal study into the impact of Time Together mentoring on refugee integration*. <https://scottishmentoringnetwork.co.uk/assets/downloads/resources/Study-on-impact-of-mentoring-on-refugee-integration.pdf>
- European Commission.** (2019). *European Solidarity Corps: Regulation (EU) 2018/1475 and implementation framework 2019–2027*. https://youth.europa.eu/solidarity_en
- European Commission.** (2025a). *Migrant integration in Denmark*. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/migrant-integration-hub/eu-countries-updates-and-facts/migrant-integration-denmark_en
- European Commission.** (2025b). *Youth Wiki: Denmark—Social inclusion through volunteering*. <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/27-social-inclusion-through-volunteering>
- Evans, B.** (2024). *Present struggles, past origins: Current challenges in volunteering amidst two decades of decline* (VCSE Barometer Survey analysis). VCSE Data and Insights National Observatory. <https://www.ntu.ac.uk/media/documents/research-documents/VCSE-barometer-wave-6-report-may-2024.pdf>
- FriSe.** (n.d.). *Frivillighed*. <https://frise.dk/frivillighed/>
- Frivilligjob.dk.** (n.d.). *Organisations in the Danish volunteer sector*. <https://frivilligjob.dk/organisations-in-the-danish-volunteer-sector.html>
- GHK.** (2010). *Study on volunteering in the European Union: National report—United Kingdom*. https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_uk_en.pdf
- Greenspan, I., & Walk, M.** (2024). Informal Volunteering and Immigrant Generations: Exploring Overlooked Dimensions in Immigrant Volunteering Research. *Voluntas*, 35, 23–35. <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00563-1>
- Grove-White, R., & Kaye, M.** (2023). *People, power and priorities: Insights into the UK refugee and migration sector*. Migration Exchange. https://global-dialogue.org/wp-content/uploads/2023/07/People-power-and-priorities_REPORT_MEX_July2023.pdf
- Handreiking Kwaliteit bij de aanpak van basisvaardigheden.** (n.d.). [Guidance document].
- Health Innovation Network.** (2021). *Micro-volunteering: Report of an evaluation*. <https://healthinnovationnetwork.com/wp-content/uploads/2021/12/Micro-volunteering-evaluation.pdf>
- Heikamp, E. M., Hansen, N., Otten, S., Heyse, L., & Grossek, G. M.** (2025). Integration benefits of intimate intergroup contact in an online language buddy program for migrant newcomers. *Social Psychology*, 56(1), 31–45. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000573>

Het Begint met Taal. (2022a). *MATCH – T0 impactmeting (vragenlijst)*.

<https://www.hetbegintmettaal.nl/wp-content/uploads/2022/04/MATCH-T0-impactmeting-Het-Begint-met-Taal.pdf>

Het Begint met Taal. (2023, 2. märts). *Hoe meet je de impact van taalcoaching?*

<https://www.hetbegintmettaal.nl/hoe-meet-je-de-impact-van-taalcoaching/>

Hjære, M. (2015). The funding of volunteering in Denmark. In *Europa newsletter* (BBE).

https://www.b-b-e.de/fileadmin/Redaktion/05_Newsletter/02_Europa_Newsletter/2015/enl02_Gastbeitrag_Hjaere.pdf

Hjære, M., & Vasilescu, C. (n.d.). *Volunteering across Europe: Denmark*.

https://frivillighed.dk/sites/frivillighed.dk/files/media/images/volunteering_across_europe_-_denmark.pdf

HM Government. (2018). *Civil society strategy: Building a future that works for everyone*.

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5b6b282440f0b62ec1fa611d/Civil_Society_Strategy_-_building_a_future_that_works_for_everyone.pdf

Home Office. (2019). *Indicators of Integration framework 2019*.

<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/627cc6d3d3bf7f052d33b06e/home-office-indicators-of-integration-framework-2019-horr109.pdf>

Husin, H. S., Marzuki, S. N. F. W. A., & Ismail, S. (2025). HELP'EM: Web-based volunteering management system for applying and managing voluntary work in Malaysia. *AIP Conference Proceedings*, 2911(1). <https://doi.org/10.1063/5.0264971>

Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167–187.

<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1023948027200>

Inspiratiewaaier Inclusiever vrijwilligerswerk. (n.d.). [Inspiration toolkit].

Integratsiooni Sihtasutus. (2023). *Lõimumisvaade: Taani*.

<https://www.integratsioon.ee/loimumisvaade-taani>

International Organization for Migration (IOM). (2017). *Välismaalaste kaasamine mittetulundusühingute töösse*. IOM Eesti esindus. https://heakodanik.ee/wp-content/uploads/2017/07/Välismaalaste-kaasamine-mittetulundusühenduste-töösse_IOM_2017.pdf

https://heakodanik.ee/wp-content/uploads/2017/07/Välismaalaste-kaasamine-mittetulundusühenduste-töösse_IOM_2017.pdf

Kaldur, K., & Kallas, K. (2007). *Integratsioonipoliitika ja meetmed: Heade praktikate uuring Rootsi, Taani ja Suurbritannia näitel*. https://integratsioon.ee/sites/default/files/165_175.pdf

- Keman, H., Maraffi, M., Newton, K., Van Deth, J. W., & Whiteley, P.** (2008). *Social capital and European democracy*. Taylor & Francis.
- Kere, A., & Bell, R.** (2017). *Interim report into integration of immigrants* (All Party Parliamentary Group on Social Integration). https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/themes/570513f1b504f500db000001/attachments/original/1483958173/TC0012_AAPG_Interim_Report_Screen.pdf?1483958173
- Kultuuriministeerium.** (2021). *Sidusa Eesti arengukava 2021–2030*. Tallinn: Kultuuriministeerium.
- Kultuuriministeerium.** (2023). *Eesti integratsiooni monitooring 2023*. Tallinn: Kultuuriministeerium.
- Kultuuriministeerium.** (2024a). *Lõimumisprogramm 2024–2027*. Tallinn: Kultuuriministeerium.
- Kultuuriministeerium.** (2024b). *Sidus ühiskond 2024: Tulemusaruanne*. Tallinn: Kultuuriministeerium.
- Lee, C., Kim, J., & Kim, Y.** (2015). Understanding micro-volunteering in online communities: A study of community involvement and its impact on social participation. In *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '15)* (pp. 1111–1120). <https://doi.org/10.1145/2702123.2702329>
- Lehari, M., Kletter, T., Jezierska, I., & Tinn, M.** (2025). *Vabaühenduste kogemused ja võimekus kaasata uussisserändajaid, erineva keele- ja kultuuritaustaga inimesi ning tagasipöördujaid: Kaardistusanalüüs*. Tallinn: Mõttekoda Praxis. <https://www.praxis.ee/uploads/2025/05/Kaardistusanalüüs.pdf>
- Lough, B. J., Sherraden, M. S., McBride, A. M., & Xiang, X.** (2014). The impact of international service on the development of volunteers' intercultural relations. *Social Science Research*, 46, 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.02.002>
- Malischewski, C.-A.** (2013). Integration in a divided society? Refugees and asylum seekers in Northern Ireland. Oxford: Refugee Studies Centre. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2337796>
- Martin, S., & Scanlon, M.** (2022). *Inclusive volunteering: Exploring migrant participation in volunteerism*. Volunteer Ireland. <https://www.volunteer.ie/wp-content/uploads/2022/04/InclusiveVolunteeringFinalFeb2022.pdf>
- McKnight, M., Mitchell-Bajic, E., Schubotz, D., & Hogg, E.** (2022). *Review of youth volunteering in Northern Ireland*. Volunteer Now. <https://www.volunteernow.co.uk/app/uploads/2022/05/Youth-Volunteering-in-Northern-Ireland-A-Review-2022-1.pdf>

- Mondo.** (2022). *Maailmakool ja globaalne kodakondsus: vabatahtlikkuse roll hariduslikus lõimumises*. <https://mondo.org.ee>
- Mosher, R.** (2015). Speaking of belonging: Learning to be “good citizens” in the context of voluntary language coaching projects in Amsterdam, the Netherlands. *Journal of Social Science Education*, 20–30. <https://doi.org/10.2390/JSSE-V14-I3-1395>
- NCVO.** (2024). *UK Civil Society Almanac 2024*. <https://www.ncvo.org.uk/news-and-insights/news-index/uk-civil-society-almanac-2024/>
- Northern Ireland Statistics & Research Agency.** (2025). *Experience of volunteering by adults in Northern Ireland: Continuous Household Survey 2024/25*. <https://datavis.nisra.gov.uk/communities/experience-of-volunteering-by-adults-in-northern-ireland-202425.html>
- OECD.** (2016). *Making integration work: Refugees and others in need of protection*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264251236-en>
- Pagulasabi.** (2023). *Vabatahtlike käsiraamat*. <https://pagulasabi.ee/et/vabatahtlikud>
- Pape, U., & Brandsen, T.** (n.d.). *The third sector in the Netherlands*.
- Platan, O., & Lahikainen, E.** (Eds.). (2025). *Vapaaehtoistoiminta maahanmuuttajien osallisuuden edistäjänä*.
- Praxis.** (2008). *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. <https://www.praxis.ee/uploads/2014/03/2008-Vabatahtlikus-tegevuses-osalemine-eestis.pdf>
- Praxis.** (2009). *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. <https://www.praxis.ee/uploads/2014/03/2009-Vabatahtlikus-tegevuses-osalemine-eestis.pdf>
- Praxis.** (2013). *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2013*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. <https://www.praxis.ee/uploads/2014/03/2014-Vabatahtlikus-tegevuses-osalemine.pdf>
- Putnam, R. D.** (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community* (1. Touchstone ed). Simon & Schuster [u.a.]. <https://doi.org/10.1145/358916.361990>
- Qvist, H.-P. Y.** (2018). Secular and religious volunteering among immigrants and natives in Denmark. *Acta Sociologica*, 61(4), 405–420. <https://doi.org/10.1177/0001699317717320>
- Randle, M., & Dolnicar, S.** (2012). Attracting volunteers in highly multicultural societies: A marketing challenge. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 24(2), 181–200. <https://doi.org/10.1080/10495142.2012.733668>

- Refugee Action.** (2025). *Insight Hub Bulletin #27: Organisational challenges and priorities for 2025*. <https://www.ragp.org.uk/blog/organisational-challenges-and-priorities-for-2025>
- Ruiz, A. S., & Ravitch, S. M.** (2023). Influences of (non)engagement in volunteering: First-generation immigrant perceptions of integration into U.S. society. *Voluntas*, 34(6), 1257–1273. <https://doi.org/10.1007/s11266-022-00469-4>
- Savage, O., & Pratt, B.** (2013). *The history of UK civil society* (Briefing Paper 38). INTRAC. <https://www.intrac.org/app/uploads/2024/12/Briefing-Paper-38-The-history-of-UK-civil-society.pdf>
- Scottish Government.** (2019). *Volunteering for all: Our national framework*. <https://www.gov.scot/binaries/content/documents/govscot/publications/strategy-plan/2019/04/volunteering-national-framework/documents/volunteering-national-framework/volunteering-national-framework/govscot%3Adocument/volunteering-national-framework.pdf>
- Scottish Government.** (2025). *Volunteering: Scottish Household Survey statistics, 2024*. <https://www.gov.scot/publications/scottish-household-survey-volunteering-2024/pages/volunteering/>
- Shwartz-Ziv, T., Shemer, O., & Nadan, Y.** (2025). Bridging worlds: Unveiling challenges in community interpreting in Israel. *International Social Work*, 68(1), 113–126. <https://doi.org/10.1177/00208728241309476>
- Siseministeerium.** (2024). *Programm „Kogukondlik Eesti” 2025–2028*. Tallinn: Siseministeerium.
- Sociaal-Economische Raad (SER).** (s.a.). *Het Begint met Taal – taalcoaching (kvaliteedi ja tulemuste ülevaade)*. <https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/initiatieven-participatie/taalcoaching>
- SPRING.** (n.d.). *Bydelsmødre (Neighbourhood Mothers)*. <https://integrationpractices.eu/data/practice/bydelsmodre-neighbourhood-mothers/>
- Statistikaamet.** (2021, 29. november). *Eestis on 445 000 annetajat ja 160 000 vabatahtliku töö tegijat*. <https://www.stat.ee/et/uudised/eestis-445-000-annetajat-ja-160-000-vabatahtliku-too-tegijat>
- Sveen, S., Anthun, K. S., & Tingvold, L.** (2024). Recruitment of volunteers with immigrant backgrounds: The impact of structural and individual aspects. *Voluntas*, 35(5), 1018–1032. <https://doi.org/10.1007/s11266-024-00653-8>
- Tallinna Ülikool.** (2021). *Kogukonnapraktika programm*. <https://www.tlu.ee/kogukonnapraktika>

- Tallinna Ülikool, IBS, & Turu-uuringute AS.** (2019). *Kodanikuühiskonna arengukava vahehindamine*. (Tellija: Siseministeerium). https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2019_kodanikuuhiskonna_arengukava_mojude_vahehindamine.pdf
- Tang, J. P.-S., Tse, S., & Davidson, L.** (2016). The big picture unfolds: Using photovoice to study user participation in mental health services. *International Journal of Social Psychiatry*, 62(1), 60–71. <https://doi.org/10.1177/0020764016675376>
- Turtiainen, K., & Sapir, H.** (2021). *Yhteisölähtöisen kotoutumisen mahdollisuudet Suomessa* [Feasibility study on the potential of community-based sponsorship in Finland]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-659-8>
- Tartu Ülikool.** (2022). *Buddy Programme*. <https://ut.ee/en/buddy-programme>
- United Nations Volunteers.** (2022). *State of the world's volunteerism report 2022: Building equal and inclusive societies*. <https://www.unv.org/swvr/2022>
- Ukraine House in Denmark.** (2023, 3. märts). *Ukraine House in Denmark opens its doors in Copenhagen. We Are Ukraine*. <https://www.weareukraine.info/ukraine-house-in-denmark-opens-its-doors-in-copenhagen/>
- VIVE.** (2024). *Frivillighedsundersøgelsen 2024* [Volunteering Survey 2024]. <https://www.vive.dk/media/pure/yze6250x/26977731>
- Welsh Government.** (2015). *Volunteering policy: Supporting communities, changing lives*. <https://www.gov.wales/volunteering-policy-supporting-communities-changing-lives>
- Welsh Government.** (2025). *Almost a third of Wales volunteering according to new survey results*. <https://www.gov.wales/almost-third-wales-volunteering-according-new-survey-results>
- Williams, D.** (2018). *A bridge to life in the UK: Refugee-led community organisations and their role in integration*. Refugee Council. https://www-media.refugeecouncil.org.uk/media/documents/A_bridge_to_life_in_the_UK_Oct_2018.pdf
- Wilson, R., & Lewis, H.** (2006). *A part of society: Refugees and asylum seekers volunteering in the UK*. Tandem Communications and Research. <https://www.migrationyorkshire.org.uk/uk/node/330/printable/pdf>
- Yu, C., & Bartindale, T.** (2025). Intercultural communication in collaborative translation: Language, identity, and social inclusion in Hong Kong. *Language and Intercultural Communication*, 25(2), 158–174. <https://doi.org/10.1080/14708477.2025.2524693>
- Ógáin, E. N., Lumley, T., & Pritchard, D.** (2012). *Making an Impact. Impact measurement among charities and social enterprises in the UK*. London: New Philanthropy Capital <https://www.thinknpc.org/wp-content/uploads/2018/07/Making-an-impact.pdf>

Økonomer Uden Grænser. (2016). *Samfundsøkonomisk analyse af Bydelsmødrene* [Socioeconomic analysis of the Neighborhood Mothers]. <https://socialtansvar.dk/wp-content/uploads/2022/03/Oekonomer-uden-Graenser-2016-Samfundsoekonomisk-analyse-af-Bydelsmoedrene-2016.pdf>