

Tartu Ülikool
Humanitaarteaduste valdkond
Kultuuriteaduste instituut
Etnoloogia osakond

Piibe Nõmm

Organiseeritud vabatahtlikkus Eestis: kahe organisatsiooni etnograafiline
uurimus

Magistritöö

Juhendaja: Ene Kõresaar, PhD

Tartu 2025

AUTORIDEKLARATSIOON

Olen magistritöö kirjutanud iseseisvalt. Kõigile töös kasutatud teiste autorite töödele, põhimõtteliste seisukohtadele ning muudest allikaist pärinevatele andmetele on viidatud.

Autor: Piibe Nõmm

(allkirjastatud digitaalselt)

21. mai 2025. a

ANNOTATSIOON

Magistritöö “Organiseeritud vabatahtlikkus Eestis: kahe organisatsiooni etnograafiline uurimus” eesmärk on analüüsida etnograafiliste meetodite abil kahte vabatahtlikku organisatsiooni, et mõista, millised on antud kontekstis vabatahtlikkuse eripärad, mis inimesi vabatahtlikuks tegevuseks motiveerib ning kuidas organisatsioonid loovad kuuluvustunnet ning tähenduslikke kogemusi väljaspool tavapärast töö- ja ühiskondlikku struktuuri. Uurimus tugineb osalusvaatlusele ja pool-struktureeritud intervjuudele vabatahtlikega, teoreetiliseks lähtepunktiks on organisatsiooniantropoloogiline lähenemine ja Edward Soja *kolmanda ruumi* teooria.

Tulemused näitavad, et vabatahtlikkus on tihedalt seotud inimese identiteedi, väärtuste ja sotsiaalse kuuluvusega. Motivatsiooniks pole ainult soov aidata, vaid ka vajadus kuuluda kogukonda ja tunda oma panuse tähenduslikkust. Ühised eesmärgid, sõbralikud suhted ja organisatsiooni otsustusprotsessides osalemine loovad vastutustunde ja pikaajalise seotuse organisatsiooniga. Vabatahtlik töö toimib paljude uuritavate jaoks eneseteostuse vahendina ning selle olulisus indiviidile seostub tihti isikliku panuse ja eneseohverdamisega. Uuritavad organisatsioonid tegutsevad teadlikult ühiskonnakriitilises võtmes, pakkudes alternatiivseid arusaamu ruumilisusest, õiglusest ja kuuluvusest.

Märksõnad: organiseeritud vabatahtlikkus, kogukond ja kuulumine, ruumilisus, sotsiaalne hierarhia

SISUKORD

Sissejuhatus	6
2. Teoreetiline raamistik ja kontekst	10
2.1. Organisatsiooniantropoloogiline vaatepunkt	10
2.2. Mis on vabatahtlikkus?	11
2.2.1. Vabatahtlikkuse määratlused varasemates uurimustes	11
2.2.2. Uuritavate arusaam vabatahtlikkusest	13
2.3. Organiseeritud vabatahtlikkus	15
2.4. Kolmas koht ja kolmas ruum	16
2.4.1. Kolmanda ruumi teooria ja väljendusviisid	19
3. Metodoloogia	22
3.1. Teemavalik	22
3.2. Välitöö käik ja andmekogumismeetodid	23
3.3. Andmete analüüsimetodid	26
3.4. Eetilised kaalutlused	28
4. Uuritavate organisatsioonide tutvustus	30
4.1. Organisatsioonide sisu ja areng	32
4.2. Organisatsioonide missioon ja visioon	34
4.3. Juhtimisstruktuurid ja hierarhiad	35
4.4. Peamised tegevusvaldkonnad ja projektid	38
4.5. Organisatsioonide suhestumine ühiskondlike väärtustega	39
4.6. Kokkuvõte	41
5. Vabatahtliku töö ja vabatahtlike motivatsioonide eripärad	44
5.1. Vabatahtlike suhestumine ühiskondlike väärtustega	44
5.2. Vabatahtlike motivatsioonid	46
5.2.1. Enda ühiskondliku rolli mõtestamine vabatahtliku töö kaudu	47
5.2.2. Kogukonnatunnetuse tähtsus vabatahtlikele	48
5.2.3. Panustamine südamelähedasse valdkonda	51
5.3. Kokkuvõte	53
6. Organiseeritud vabatahtlikkus kui kolmas ruum	55
6.1. Ruumilisuse tasandid organisatsioonides	56
6.2. Identiteediloome organisatsioonides	60
6.3. Hübriidruum kui kolmanda ruumi tunnus	65
6.4. Organisatsioonide potentsiaal ja muutlikkus	67
6.5. Kokkuvõte	69
Kokkuvõte ja järeldused	71
Summary	76
Bibliograafia	78
9.1. Intervjuud	78
9.2. Kasutatud allikad	78

9.3. Kasutatud kirjandus	79
10. Lisad	85
10.1. Lisa 1: Intervjuude küsimuskava organisatsioonide vabatahtlikele	85
10.2. Lisa 2: Intervjuude küsimuskava organisatsiooni eestvedajale	89
10.3. Lisa 3: Lihtlitsents	93

Sissejuhatus

Vabatahtlik töö on oluline nähtus, mis aitab tugevdada ühiskonna sidusust ja suurendada üldist heaolu (Balti Uuringute Instituut 2018). Vabatahtlik tegevus võimaldab maandada sotsiaalseid pingeid ning tegeleda funktsioonidega, millega mingil põhjusel riik ega erasektor hakkama ei saa (Kim et al. 2021, 345). Eestis on vabatahtlik töö muutumas järjest populaarsemaks: 2018. aastal Siseministeeriumi tellitud ja Balti Uuringute Instituudi läbi viidud uuringu kohaselt on Eestis umbes 477 831 vabatahtlikku ehk 49% kogu elanikkonnast ning 53% Eestis tegutsevatest mittetulundusühingutest kaasab oma tegevustesse vabatahtlikke (Balti Uuringute Instituut 2018). Kuigi palgaliste töötajatega vabauhenduste arv kasvab, tehakse suur osa tööst siiski vabatahtlikult ning aastate lõikes suureneb vabatahtlikust tööst osavõtt Eesti elanike seas (Talalaeu 2021, 121).

Magistritöö keskendub vabatahtliku töö mõistmisele etnograafilistel välitöödel kogutud andmete analüüsi kaudu. Leian vastused kolmele peamisele uurimisküsimusele:

1. Millised on vabatahtliku töö spetsiifilised tunnused uuritavates organisatsioonides?
2. Mis innustab inimesi vabatahtlikuks hakkama ja selles rollis jätkama?
3. Kuidas kujundavad uuritud vabatahtlikud organisatsioonid oma liikmete jaoks kuuluvust, kaasatust ja tähenduslikke kogemusi väljaspool traditsioonilisi töö- ja ühiskonnastruktuure?

Et leida vastuseid nendele küsimustele, kasutan poolstruktureeritud intervjuusid ja osalusvaatlust, mis võimaldavad kirjeldada organiseeritud vabatahtlikkust nii uurija kui ka osaleja perspektiivist. Lisaks määratlen vabatahtlikkuse mõiste uuritavate endi kirjelduste ja arusaamade põhjal, et saada paremat ülevaadet vabatahtliku rollist organisatsioonis ja ühiskonnas. Keskendun oma töös kahele organisatsioonile: MTÜ Efektiiivne Altruism Eesti (ka Efektiiivne Altruism Eesti või EA Eesti) ning MTÜ Peemoti Raamatud (ka Peemoti keskus või Peemot).

Integreerin töös läbivalt eemilise ja eesilise perspektiivi. Eemiline strateegia lähtub uuritavate inimeste vaatepunktist, püüdes mõista nende kogemusi ja tähendusi nende enda terminites, samas kui eesiline lähenemine keskendub sellele, kuidas uurija ise nähtusi tõlgendab ja seob neid olemasolevate teooriate ja teaduskirjandusega (Annist & Kaaristo 2017, 71–72). Uuringut alustades oli mul küll olemas selge fookus ja uurimisküsimused,

kuid jätsin teadlikult ruumi nende ümberkujundamiseks vastavalt sellele, mida välitööde käigus märkan – olgu see materjali iseloomu või konkreetse situatsiooni tõttu.

Juba teoreetilise raamistiku esitamisel põimin uurimuses nii eesilise kui eemilise vaateviisi. Kuna varasemad uurimused ei käsitle näiteks vabatahtlikkuse mõistet sellisel kujul, mis sobituks minu uuritavate kultuurilise ja organisatsioonilise kontekstiga, on oluline integreerida uuritavate enda arusaamad ja kogemused uurimisse. See võimaldab nähtusi sügavamalt mõista ja asetada uuritavate perspektiivid uurija omadega samale tasandile, mis on antropoloogilises töös põhimõtteline väärtus (Annist & Kaaristo 2017, 73).

Välitöömaterjali analüüsi käigus kujunes teoreetiline raamistik edasi – sellele lisandusid Edward Soja kolmanda ruumi käsitlused, mis osutusid sobivaks vahendiks uuritavate organisatsioonide ruumilise ja sotsiaalse eripära mõistmisel. Huvitaval kombel lähtus see teoreetiline valik osaliselt ka uuritavate sõnakasutusest – mitmed neist töid oma tegevuse kirjeldamiseks välja mõisteid ja metafoore, mis haakusid kolmanda ruumi ideega. Seetõttu võib öelda, et analüüsi toetav teooria ei kujunenud vaid uurija akadeemilise huvi tulemusena, vaid sündis osaliselt ka dialoogis uuritavatega.

Kuna saame organisatsioone analüüsides luua olulisi teadmisi ühiskonna ning kultuuriruumi kohta, on tegu väärtusliku uurimisobjektiga etnoloogias. Organiseeritud vabatahtlikkus toimib justkui mikroühiskond, mis ei ole eraldiseisev ühiskondlikust kontekstist, vaid peegeldab ja taastoodab kultuuriruumi traditsioone ja väärtusi (Vargas-Hernandez & Vargas-Gonzalez 2023a, 76; Kim et al. 2021, 350). Vabatahtliku töö maastik ning selle kujunemise ajalugu sõltuvad tugevalt kultuuriruumi traditsioonidest ja väärtustest, samas vabatahtlikku tööd ennast võib vaadata kui kultuurinähtust, mis aitab neid samu traditsioone ja väärtuseid edasi kanda (Kim et al. 2021, 350). Käesolevas analüüsis käsitlen organiseeritud vabatahtlikkust nii oma keskkonna peegelduste kui kultuuriloomelise praktikana, mis võimaldab selle võrra jõuda sügavamate järeldusteni vabatahtliku töö omapäradest ning vabatahtlike motivatsioonidest.

Kuigi vabatahtlikkus ei ole uus uurimisteema, on Eestis etnograafiliste meetodite abil läbi viidud organisatsioonidele keskenduvaid uuringuid vähe. Eestis on vabatahtlikkuse uurimisel peamiselt pööratud tähelepanu näiteks vabatahtlikus töös osalemise ühiskondlikule statistikale (Käger et al. 2019; Hinsberg et al. 2014; Jeziarska et al. 2024)

ning vabatahtlikkuse printsiipide rakendamisele ja sellest tulenevatele potentsiaalsetele kasuteguritele erinevates spetsiifilistes valdkondades (Mägi 2015; Baltmischkis 2014; Tõnsau 2024). Etnograafiliste meetodite senisest suuremal määral kasutamine organiseeritud vabatahtlikkuse uurimiseks on aga vajalik, et tasustamata tööd väärtustada ning indiviidide, organisatsioonide ja ühiskonna hüvangu nimel vabatahtlikke organisatsioone tegevuses hoida. Ka statistilised uuringud vabatahtlikkusest Eestis on tõdenud, et praegusel hetkel on antud teema uurimine seisus, kus ei ole uuritud piisavalt erinevusi organiseeritud ja muu vabatahtliku tegevuse vahel ega laiemat konteksti vabatahtliku elust, nt varasemaid vabatahtliku töö kogemusi (Käger et al. 2019, 138). Just etnograafia kui metodoloogia võimaldab läheneda inimtegevusele ja sotsiaalsetele interaktsioonidele viisil, mis võimaldab midagi organisatsioonide ja identiteetide kohta järeltada (Watson 2011, 205). See kehtib veelgi enam uurimistöö puhul, mis uurib mõnda praktikat (Watson 2011, 205), nagu käesolev magistriröö uurib vabatahtlikkust.

Vabatahtlike organisatsioonide ja nende liikmete mõistmine eeldab põhjalikku analüüsi selle kohta, kuidas nad tegutsevad, millist tööd nad teevad, kellega suhtlevad ning kuidas nad oma tegevust mõtestavad ja kirjeldavad. Nende eesmärkide saavutamine on raskesti kujuteldav ilma süvitsi mineva ja tiheda välitööta, mida etnograafiline lähenemine eeldab (Watson 2011, 205). Eelnevates uurimustes on etnograafiat kasutatud näiteks osalusvaatluse kaudu – uurijad on ise vabatahtlikena organisatsioonidesse kaasatud, et paremini mõista igapäevategevusi ja sotsiaalseid suhteid (Millora et al. 2021, 1173). Samuti viidatakse intervjuudele kui meetodile mõistmaks vabatahtlikkuse kogemust uuritavate perspektiivist (Holdsworth 2010, 423). Etnograafia pakub seega väärtuslikku lähenemist vabatahtlikkuse uurimisel, mis on oluline ka minu uurimistöö raames.

Magistriröö algab teoreetilise raamistikuga, kus defineerin kesksamad mõisted ning selgitan, milliste varasemate uuringute ja lähenemisviiside toel olen uuritavat nähtust käsitlenud. Tutvustan organisatsiooniantropoloogilist perspektiivi ning seejärel annan ülevaate kolmanda ruumi teooriast, mille kaudu mõtestan organiseeritud vabatahtlikkuse ilminguid. Töös kasutan läbivalt mõisteid, mida oma uurimistöö küsimuste kontekstis ei ole pidanud vajalikuks akadeemilistele käsitlustele tuginedes defineerida, kuid mida on kasutanud mu uuritavad. Rääkides seega näiteks motivatsioonist, aktivismist ja altruismist olen tuginenud argikõnes levinud arusaamadele antud mõistetest. Metodoloogia peatükis tutvustan uurimis- ja analüüsimeetodeid, valimit ning eetilisi kaalutlusi, sh enda

uurijapositioni. Uuritavaid organisatsioone kirjeldan lähemalt nende ülesehituse, sisekultuuri ja tegevussuundade põhjal. Seejärel esitan uurimistulemused, keskendudes vabatahtliku töö eripäradele, vabatahtlike motivatsioonidele ning organiseeritud vabatahtlikkuse analüüsile kolmanda ruumi teooria kontekstis. Kokkuvõtte ja järelduste peatükis toon välja vastused uurimisküsimustele ning teen lühikokkuvõtte peamistest järeldustest ja edasistest uurimissuundadest.

2. Teoreetiline raamistik ja kontekst

Käesoleva peatüki eesmärk on määratleda vabatahtlikkust sellisena, nagu ma seda oma uuringus mõistan ning anda ülevaade uuringu analüüsi toetavatest teoreetilistest kontseptsioonidest. Kuna minu mõistekasutus kombineerib teoreetilises kirjanduses kasutatu ning vabatahtlike endi arusaama vabatahtlikkusest, siis toon käesolevas peatükis mõneti ebakonventsionaalselt välja mõlemad selleks, et genereerida vabatahtlikkuse mõiste käesoleva uurimuse jaoks.

2.1. Organisatsiooniantropoloogiline vaatepunkt

Organisatsiooniantropoloogia on käsitlus, mis keskendub kultuuri, käitumise ja dünaamika uurimisele organisatsiooni kontekstis (Vargas-Hernandez et al. 2023b, 198). Organisatsiooniantropoloogia pakub organiseeritud vabatahtlikule tööle erilise vaatenurga, rõhutades kultuurielementide kriitilist rolli nende organisatsioonide kogemuste ja dünaamika kujundamisel. See küsib, kuidas ühised uskumused, väärtused ja tavad mõjutavad vabatahtlike käitumist, suhtlemist ja koostööd. Organisatsiooniantropoloogilisest vaatepunktist on uurimuse keskmes organisatsioonikultuuri ja vabatahtlike identiteedi vastastikmõju, uurides, kuidas vabatahtlikud tajuvad oma rolli ja panuse olulisust. Organisatsioonilisest antropoloogiast saab seega mõelda kui interdistsiplinaarsest uurimisväljast, mis proovib koostöös psühholoogia, sotsiaalse antropoloogia, etnoloogia, sotsioloogia jm distsipliinidega mõista keerukaid suhteid inimeste ja organisatsioonide vahel (Vargas-Hernandez et al. 2023a, 76). Organisatsiooniantropoloogia on interdistsiplinaarne käsitlus, mitte ilmtingimata antropoloogia haru.

Organisatsiooniantropoloogilises uurimuses kasutatakse etnograafiat, et mõista sotsiaalseid ja kultuurilisi protsesse organisatsioonides (Vargas-Hernandez et al. 2023a, 76). Organisatsiooniantropoloogia käsitleb organisatsioone etnograafilise lähenemise kaudu kui identiteedinarratiivide ja kollektiivsete visioonide kandjaid, mis kujunevad ja transformeeruvad vastusena nii väliskeskkonna muutustele kui ka sisemistele pingeväljadele (Vargas-Hernandez et al. 2023b, 209). Etnograafia võimaldab organisatsiooniuuringutes analüüsida ka kõige ilmselgemat ning kahelda üldtunnustatud nähtustes ja uskumustes. (Bate 1997, 1153) Kui organisatsiooniantropoloogia

interdistsiplinaarsusest sündivad sotsioloogilised ja psühholoogilised vaatenurgad keskenduvad organisatsiooni liikmete makro- ja mikrotasandi käitumismustritele, siis antropoloogia roll on need tasandid omavahel siduda. Antropoloogia kui teoreetiline lähenemine ja etnograafia kui metodoloogia võimaldavad märgata mustreid ning mõista indiviidide käitumist osana suuremast kontekstist. (Bate 1997, 1156) Antropoloogiline lähenemine keskendub organisatsiooni ja vabatahtlike igapäevaelule ning sellele, kuidas nad seda isiklikul tasandil kogevad ja tunnetavad (Bate 1997, 1164).

2.2. Mis on vabatahtlikkus?

Vabatahtliku töö mõiste on laialdaselt kasutusel, kuid selle definitsioon on mitmetähenduslik ja kontekstist sõltuv. Traditsioonilised määratlused, mis rõhutavad vabatahtlikku tegevust kui tasuta panustamist, ei suuda haarata kõiki selle nähtuse aspekte. Allpool analüüsin vabatahtliku töö mõiste keerukust, tuues esile nii akadeemilised arusaamad kui ka uuritavate praktilised kogemused, et pakkuda välja nüansseeritud definitsioon oma uurimuse jaoks.

2.2.1. Vabatahtlikkuse määratlused varasemates uurimustes

Vabatahtlikkus on tegevus, mille raames panustatakse oma vabal valikul aega, et aidata teist inimest, gruppi või ettevõtmist (Wilson 2000, 215). See on definitsioon, millega olen oma uurimistöö jaoks tekste lugedes lugematutel kordadel kokku puutunud olenemata distsipliinist, mille raames vabatahtlikkust uuritakse. Definitsiooni põhjalikum analüüsi ja vabatahtlikega peetud arutelusid arvestades ilmnes, et see on liiga lai, hõlmates ka tegevusi, mis ei kvalifitseeru vabatahtlikuks tegevuseks. Üks uuritavatest esitas mulle küsimuse: „[Mu ema] vabatahtlikult teeb palju tööd kodus, mis on väga väärtuslik töö, ta teeb toitu, koristab ja ta puhastab riideid ja selliseid asju. Et kuidas defineerida [vabatahtlikku tööd]?” (Uuringupartner N., Peemoti keskus) Samamoodi tekkis mitme intervjuu jooksul küsimusi sellest, kas ka aktivism on vabatahtlik töö või kas tänaval vastutuleva inimese teavitamine sellest, et tal midagi taskust kukkus (mis on ju teise inimese vabal valikul aitamine) teeb kellestki vabatahtliku. Mõttekoja Praxis 2024. aasta artiklis tehakse vahet tasustamata hooletöö ja vabatahtliku töö vahel, kuid näiteks vabatahtliku abi puhul teisele leibkonnale liigitatakse see vabatahtliku töö alla (Jeziarska et al. 2024, 63). Selline lähenemine tekitab küsimusi, kuidas vabatahtlikku tööd määratleda.

Erinevad uurijad ning ka inimesed oma igapäevaelus mõtestavad vabatahtlikkust tihti palgatöö kaudu (Bussell & Forbes 2001, 246; Lyons et al. 1998, 51), mis omistab sellele juba eos kindlad eeldused. Tekstide põhjal on järeldatav, et kui vabatahtlik töö ei kompenseeri selle tegijat rahaliselt, oodatakse sellest muid hüvesid, et tööturul efektiivsemalt hakkama saada ning seeläbi oma palganumbrit suurendada. Vabatahtlikkuse kõrvutamise palgatööga lükkab tagaplaanile küsimused kogukonna arendamisest või isiklikust heaolust, mis vabatahtliku tööga potentsiaalselt kaasas võivad käia. Etnograafilisi meetodeid kasutavad humanitaar- ja sotsiaalteadlased Chris Millora, Alice Chadwick ja Bianca Fadel viisid läbi etnograafilise uurimuse vabatahtlikkuse ja ühiskonna arengu seostest Suurbritannias (Millora et al. 2021, 1172). Selle uurimuse eripäraks on tasakaalustatud lähenemine, kus sama suurt rõhku pannakse nii välitöö tulemuste esitamisele kui ka uurimismetodoloogia põhjalikule selgitamisele ning vabatahtlikkuse uurimise protsessi avamisele. Seetõttu on eelmainitud uurimus minu töö jaoks oluliseks tugiallikaks. Millora, Chadwick ja Fadel defineerivad vabatahtlikkuse palgaga teenistuse kaudu tunnistades siiski, et neid kahte võib olla keeruline eristada. Vabatahtlikkus on antud käsitluses – ja ka Millora et al. uuritavate arvamustele tuginedes – sotsiaalse tähendusega tegevus, mida reklaamitakse kui noorte jõustamist (ing k *empowerment*), kuid mida tegelikkuses mõjutab kõige rohkem tööturu moraalne majanduskorraldus, st noored vabatahtlikud loodavad, et vabatahtliku töö kogemus kindlustab neile tulevikus parema töökoha (Millora et al. 2021, 1174).

Vabatahtlikku tööd iseloomustatakse sageli kui altruistlikku tegevust või isegi üllast ohverdust, mis aitab kaasa ühiskonna arengule, kuigi vabatahtlike isiklik areng võib olla vähem intensiivne. Vabatahtliku tegevuse vormimisel mängivad olulist rolli nii maa- kui ka linnakogukondade rütm ja rutiin, samuti nende kogukondade ja institutsioonide vahelised suhted. Näiteks võivad paralleelselt nii koolid kui kodud oodata, et inividid panustaksid vabatahtliku tegevuse kaudu oma kogukonna heaolusse. (Millora et al 2021, 1174–1175) Teisalt on osundatud, et vabatahtlikkust motiveerib pigem harjumuspärasus ja suhtlus teiste vabatahtlike ja organisatsioonidega (Holdsworth 2010, 422). Samuti tajuvad vabatahtlikud oma tegevuse eesmärgina – mitte isikliku motivatsioonina – teiste indiviidide ja gruppide mõjutamist (Holdsworth 2010, 432–433), muutes selle peamiseks vabatahtliku töö tunnuseks. Kokkuvõttes võib öelda, et vabatahtlikkus on mitmetahuline nähtus, mida uuritakse ja mõistetakse nii distsipliinide üleselt kui ka siseselt erinevalt. Erinevad

uurimused on toonud esile mitmesuguseid tunnuseid, mis eristavad vabatahtlikku tegevust muust sotsiaalsest käitumisest, mis näitab vabatahtlikkuse mõiste keerukust ja mitmetähenduslikkust.

2.2.2. Uuritavate arusaam vabatahtlikkusest

Etnograafina on oluline analüüsida oma uuritavat nähtust selle spetsiifilises kontekstis. Tegeledes vaid „õpikupõhise” definitsiooniga uurimaks nähtuse realiseerumist praktikas tekib nende kahe vahele dissonants, mille puhul ei uuri etnograaf enam seda, mis on päris, vaid proovib uuritavat nähtust kindlasse raami asetada. (Millora et al. 2021, 1175) Seeläbi on oht kaugeneda oma eesmärgist uuritud nähtust võimalikult väheste omapoolsete hinnanguteta lugejale edasi anda. Kuigi lähtusin vabatahtlikkuse mõiste määratlemisel varasematest uurimistöödest, sai juba esimestel välitöödel selgeks, et see lähenemine on puudulik. Vabatahtlike endi arusaamad ja seletused, mida nad oma tegevust kirjeldades kasutasid, näitasid, kui oluline on kaasata definitsiooni ka nende praktilised kogemused ja tähendusloome. Uurija peamine ülesanne on rekonstrueerida välja ütlemata „eemiline teadmine”, mis juhib inimekäitumist. Eesilised mõisted on seejuures abiks selle eesmärgi poole liikumisel. (Till & Rota 2023, 6) Eemilist ja eesilist lähenemist saab vaadata kui kahte paindlikku mõistet, mida teadlased kasutavad oma distsipliinidele oluliste küsimuste käsitlemisel. Sellisena on need osa pidevast pingest objektiivsuse leidmise ja selle võimaliku tabamatuse tunnistamise vahel (Till & Rota 2023, 11), mistõttu täiendavad need üksteist ja annavad võimaluse mõistele ja nähtusele sügavamalt läheneda.

Vabatahtlikuks tööks peetakse minu uuringupartnerite seas tegevust, mis on neile tunnetuslikult piisavalt suure tähtsusega selles mõttes, et see panustab piisavalt teiste inimeste heaolule ning nõuab neilt piisavalt ressursse. Kui vabatahtlik tunneb, et ta saab oma tegevusest rohkem kasu, kui ta kogukonnale vastu jõuab anda, on tegu rohkem vaba aja veetmise võimaluse kui vabatahtliku tööga. See kehtib ka nendel juhtudel, kui vabatahtlikku töösse panustatakse tegelikult märkimisväärselt aega ja energiat. Uuringupartner E. (EA Eestist) kirjutas mulle sooviga intervjuule tulla koos hoiatusega, et ta ei ole nagu „päris” vabatahtlik, kes saaks mulle sama väärtuslikku informatsiooni anda nagu keegi teine. Intervjuu käigus selgus aga, et EA Eesti tegevustesse panustab ta regulaarselt ning isegi aktiivsemalt kui osa teistest liikmetest. Lahkheli tema tunnetuse ja reaalse tegevuse vahel sündis sellest, et organisatsiooni liikmetele suunatud tegevuste

organiseerimine ning muud iganädalased lühemad (st 1–3-tunnised) tööjupid ei nõudnud temalt piisavalt pingutust ja aega, et kindlusega öelda, et ta kuulub teiste vabatahtlike sekka. Uuringupartner I. (EA Eestist) ütles aga oma varasema kogemuse kohta nii:

„See oli selline vahepealne vabatahtlikuks olemise vahel, sest tegelikult väga palju ülesandeid sa pidid seal ikka tegema, näiteks üritusi korraldama, mis läheb nagu vabatahtlikkuse arvele, aga samas sa olid see kasusaaja ka seal. Noh, selline nagu pooleldi vabatahtlikkus.”

See näitab samuti, et kui tasakaal ülesannete ning kasu vahel on viimase poole kaldu, ei tunnetata oma rolli vabatahtlikuna niivõrd tugevana.

Välitööde käigus selgus, et vahe vabatahtliku- ja palgatöö vahel seisneb isikliku sideme ning rahavälise motivatsiooni olemasolus.

„Ma arvan, et vabatahtlikkus on midagi, kus sa annad mingit ressursi, tavaliselt aega või ekspertiisi mingile organisatsioonile või... Jah, ma arvan, et organisatsioonile, millega sul on selline mingisugune side. Ma ei peaks võib-olla vabatahtlikkuseks lihtsalt seda, kui ma töö pean ületunde tegema, aga need ei ole tasustatud. Seda ma ei peaks vabatahtlikkuseks. Aga seal peab olema mingi teine motivatsioon.” (Uuringupartner I., EA Eesti)

Sarnane mõte kordus ka teiste uuritavate jutus. Näiteks intervjueritav S. (Peemoti keskus) ütles: „Ma kuulsin, et see on midagi kvääridele, et see on Tartus ja see ei ole ööklubi /.../ ega kuidagi pidudega seotud, /.../ nii et ma olin elevil ja tahtsin sellest osa saada,” mis näitab samuti isikliku sideme olulisust vabatahtlike enese identifitseerimisel.

Võttes arvesse nii empiirilisi välitööde tulemusi kui ka varasematel uurimustel põhinevaid teoreetilisi selgitusi, määratlen oma uurimuse raames vabatahtlikku tööd järgmiselt: vabatahtlikkus on sotsiaalse tähtsusega vabast tahtest sündinud tegevus, mis panustab kellegi teise heaollu suuremal määral isiklikust kasutegurist ning tugineb rahast sõltumatule motivatsioonile ja personaalsele sidemele töö valdkonnaga.

2.3. Organiseeritud vabatahtlikkus

Kuna käesolev uurimistöö keskendub just organiseeritud vabatahtlikkusele, on selle võrra lihtsam antud nähtust piiritleda. Tänapäevases teaduspõhises maailmas nähakse vabatahtlikkust peamiselt kui tsiviliseeritud ühiskonna tunnust, millega tegeletaksegi kolmandas sektoris (Kim et al. 2021, 347), st sh vabatahtlikes organisatsioonides. Vabatahtlikke organisatsioone saab väga laialt mõista kui organisatsioone, kus ei ole organisatsiooni ja selle liikme vahel tööhõive suhet (Catano et al. 2001, 1). Organisatsioon on eesmärgipõhine sotsiaalne grupp, kes töötab aja jooksul välja ühise kultuuriruumi, tegutsemisviisid, uskumuste süsteemi ja prioriseeritud väärtused (Penn LPS 2019). Mõned autorid rõhutavadki eelkõige vabatahtliku organisatsiooni emotsionaalset ja väärtuspõhist olemust (Studer et al. 2013, 417). Organisatsiooni keskne roll on aktiivselt kujundada ja kommunikeerida väärtusi, et tagada vabatahtlike kaasamine ja pühendumus. Samas on vabatahtlike rollide määramisel oluline leida tasakaal selguse ja paindlikkuse vahel, vältides liiga jäiku definitsioone (Studer et al. 2013, 415).

Vabatahtlikkuse uurimine just organisatsioonide kaudu võimaldab luua teadmisi mitmel tasandil, näiteks analüüsida vabatahtlike motivatsioone, sotsiaaldemograafilisi tunnuseid ning isikuomadusi, aga ka vabatahtlikkust mõjutavaid ühiskondlikke väärtuseid, riiklikku poliitikat ja sotsiaalset kapitali (Studer et al. 2013, 406). Organiseeritud vabatahtlikkust saab kontseptualiseerida näiteks vastavalt vabatahtliku „funktsioonile” või tööülesannetele tööprotsessis, erinevate vabatahtlikest koosnevate rühmade rollile organisatsioonisiselt või ka vabatahtliku organisatsioonivälise identifitseerimise kaudu, näiteks suheldes oma perekonna, sõpruskonna või tööandjaga (Studer et al. 2013, 415). Lisaks konkreetsetele juhtimispraktikatele mõjutavad vabatahtlikke enim erinevate inimeste suhtumine neisse ja nende väärtustesse, mida omakorda mõjutavad sotsiaalsed protsessid. Studer et al. (2013, 420–423) toovad välja kolm peamist organisatsiooni omadust, mis mõjutavad vabatahtlikke: organisatsiooni eesmärgid, missioon ja päritolu, mis loovad organisatsiooni atraktiivsuse; organisatsiooni tegevusvaldkond, mis mõjutab vabatahtlike panust; ning bürokraatia ja paindlikkuse suhe, mis määrab vabatahtlike pühendumuse.

„Organisatsioonid on sotsiaalsed ruumid või mikroühiskonnad, kus tegutsejad viivad läbi toiminguid, mis esindavad reaalsust” (Vargas-Hernandez & Vargas-Gonzalez 2023b, 198). Need ruumid ei ole pelgalt formaalsed struktuurid, vaid dünaamilised keskkonnad, kus

ühiskondlikud sotsiaalsed, kultuurilised ja majanduslikud tegurid kujundavad igapäevast suhtlust ja tegevusi. Selleks, et analüüsida organisatsiooniliste süsteemide protsesse sotsiaalkultuurilises kontekstis peame leidma üles need tegutsejad, kes üksteisega suhtlevad (Vargas-Hernandez & Vargas-Gonzalez 2023b, 198). Tegutsejad ei eksisteeri isoleeritult, vaid on osa võrgustikest, kus ideed, väärtused ja võimusuhted kujundavad nende tegevust. Organisatsioonid on seega antropoloogias teoreetilised üksused, mille kaudu saab analüüsida, võrrelda ja tabada sotsiaalset reaalsust, et laiendada diskursust inimestest ja nende käitumisest (Vargas-Hernandez & Vargas-Gonzalez 2023b, 206).

Organisatsiooni uurimiseks on tarvis mõista, et selle tuumas asetseb kultuur. Kultuur on kollektiivne nähtus, mis tekib inimestevahelisest suhtlusest ning loob ühisust ja võimalusi õppida üksteise kogemustest (Vargas-Hernandez & Vargas-Gonzalez 2023b, 205). Kultuur on ka analüütiline kontsept organisatsioonide problematiseerimiseks (Wright 1994, 27). Organisatsioonid ei ole isoleeritud üksused, mis eksisteerivad oma keskkonnast eraldatult. Nad nõuavad pidevat organiseerimisprotsessi. Ka kõige materiaalsemad aspektid organisatsioonist muutuvad tõeliseks alles siis, kui neile anda tähendus. (Wright 1994, 19) Kultuur ei ole staatiline objekt, vaid dünaamiline protsess, mis rõhutab keele ja võimu rolli diskursuste loomisel ja vaidlustamisel. Kuna diskursused ületavad organisatsioonide piire, on organisatsioonide uurimisel oluline asetada need laiemasse konteksti, arvestades nii riiklikke kui ka rahvusvahelisi ideoloogilisi ja materiaalseid suhteid. (Wright 1994, 26–27) Kultuur moodustab seega organisatsiooni olemuse, mitte ei ole pelgalt organisatsiooni omadus (Wright 1994, 19).

2.4. Kolmas koht ja kolmas ruum

Tõlgendan vabatahtlikkust oma uurimuses „kolmanda koha” ja „kolmanda ruumi” kontseptsioonide kaudu. Sarnaselt vabatahtlikkuse definitsiooni genereerimisele on ka kesksed analüütilised kontseptsioonid minu uurimuses olulise eemilise komponendiga. Selgitan, kuidas need kontseptsioonid avanevad teiste autorite käsitluses ja seejärel toon sisse eemilise perspektiivi.

Välitõid läbi viies jäid mulle uuritavate endi sõnadest kõlama mõiste „kolmas koht” ja „kolmanda ruumi” tunnused kirjeldamiseks organisatsioone, milles nad tegutsevad. Nende kahe mõiste vahel on oluline erisus. Kolmanda koha kontseptsiooni vajaduse tõstatas

sotsioloog Ray Oldenburg oma 1999. aastal ilmunud raamatus „The Great Good Place”. Ta väidab, et raamatu ilmumise ajahetkel on suur osa varasemalt koduseid pereemasid asunud palgatööle, lapsed on vanematest eraldunud ning seetõttu pakub kodu aina vähem väärtust. (Oldenburg 1999, 6) Inimestega kokku saamine kellegi kodus nõuab vaeva võõrustamiseks, inimesed elavad üksteisest tihti kaugel ning igal juhul ei ela kellegi kõige lähedasemad inimesed üldjuhul tema kõrval (Oldenburg 1999, 8). Seetõttu on oluline rääkida kolmandast kohast, mille funktsioon on pakkuda inimestele võimalust realiseerida oma vajadust suhtlemise ja kokku tulemise järele, varjutades paralleelselt kohalolijate kultuurilisi erinevusi (Oldenburg 1999, 20).

Kolmandad kohad on Oldenburgi käsitluses mitteametlikud ja kogukonnapõhised ruumid, mis soodustavad sotsiaalseid suhteid ning kodanikuaktiivsust (Oldenburg 1999, 20). Kolmandas kohas ei mängi indiviidi ühiskondlik või töökohapõhine staatus rolli ning keskendutakse paljuski koha füüsilisele tasandile, näiteks muudetakse koht ligipääsetavaks ja koduseks (Steinkuehler & Williams 2006, 890). Vabatahtlikud organisatsioonid toimivad tõenäoliselt kolmanda kohana isegi juhul, kui keskendume ainult Oldenburgi tekstile ning välitööde tulemusi arvesse ei võta. Kui näiteks ühekordsel üritusel vabatahtlikku tööd tehes võivad inimest motiveerida mitmed erinevad faktorid, nagu võrgustiku loomine või töökogemuse saamine, siis organiseeritud vabatahtlikkus on palju rohkem sõltuv kogukonnast. Kui vabatahtlikud ei pääse organisatsioonile ligi või ei tunne end selles vastuvõetuna, kaotab organiseeritus oma tähtsuse. Vabatahtlikud organisatsioonid on seega eelkõige kogukondlikud ning funktsioneerivad suhtlust soodustava paigana, kus on kultuurilised erinevused tagaplaanil, vastates sellega Oldenburgi teooriale kolmandast kohast.

Kui kolmanda koha teooria on praktiline ning füüsiliste kohtade põhine, siis kolmanda ruumi teooria keskendub rohkem sotsiaalsetele ja vaimsetele faktoritele füüsilise ruumi uurimise kaudu ning on abstraktsem ja kriitilisem. Kolmanda ruumi teooria läheb kolmanda koha teooriast sügavamale, keskendudes suuremal määral paiga sotsiaalsetele aspektidele, kuid võttes siiski arvesse ka füüsilist ja vaimset tasandit. Seetõttu on kolmanda ruumi teooria käesoleva uurimistöö kontekstis eriti relevantne.

Keskendun geograafi ja urbanisti Edward Soja (1940–2015) teooriale kolmandast ruumist, mille alusel on kolmas ruum teistsugune viis mõistmiseks ja tegutsemiseks, et muuta

inimelu ruumilisust (Soja 1996, 10). Ruum on Soja järgi narratiiv, mida pidevalt luuakse ja muudetakse sotsiaalsete, poliitiliste ja kultuuriliste aspektide kaudu, ning mida kirjeldatakse diskursuste abil (Soja 1996, 57–58). Kolmanda ruumi teooria tõstab esile selle, kuidas ruum on seotud võimuhete, identiteetide loomise ning vastupanuga, ning paneb rõhku marginaliseeritud ja alternatiivsetele perspektiividele (Soja 1996, 34), milleks ka minu uuritavad enda mõtteid ja arusaamu läbivalt peavad. Soja on võtnud oma teooria aluseks Henri Lefebvre kontseptsiooni erinevatest ruumidest (Soja 1996, 7). Kuigi Soja muudab teooriat dünaamilisemaks ja hübriidsemaks, on mõlema autori välja pakutud ruumilisuse tasandid oma sisu poolest sarnased.

Soja toob oma teooria ilmestamiseks näite Lefebvre tekstist, kelle alusel on esimene ruum näiteks loodus või kosmos, teine ruum loogilised abstraktsioonid ehk üldised ja mõtestamata ideed üksikisiku peas, ning kolmas ruum sotsiaalsed praktikad, mille kaudu levivad näiteks sümbolid (Soja 1996, 62). Selle kolmiku on Soja teadlikult Lefebvre teooriast alles jätnud, kuid Soja uskumus on, et ruumi kirjeldamisel ei tohiks kolmanda tasandi juurde pidama jääda, vaid teooriat edasi ehitada ning laiendada meie teadmisi regulaarselt sellest kaugemale, mis kindlal ajahetkel meile ilmselge tundub (Meskell-Brocken 2020, 243). Soja teooria võimaldab Lefebvre omast efektiivsemalt uurida seda, kuidas ruumiline teadlikkus aitab organisatsioonidel ja aktivistidel sotsiaalse õigluse ning võrdsuse poole püüelda (Dufaux et al. 2010, 2). Soja teooria on minu uurimuse käsitluses asjakohane, kuna etnograafilised välitööd võimaldavad keskenduda ruumi hübriidsusele ja selle siseselt loodavatele tähendustele, mille tähtsust ka Soja läbivalt rõhutab. Kolmanda ruumi teooria võimaldab uurida dialoogi füüsiliste objektide ja nende tähenduste vahel ning pakub Lefebvre teooriast avatumat käsitlust, mille alusel vabatahtlikkust uurida.

Intervjueeritavad kirjeldasid uuritavaid organisatsioone kohati kolmandate kohtadena, tuues selle mõiste juurde sisse ka kolmanda ruumi teooria sisemisi tasandeid. Uuritavate jutus näis nende kahe teooria vahel kohati esinevat ebakõla – mulle kui uurijale jäi mulje, et nende erinevusi ei mõisteta lõpuni. Samas osati neile teooriatele tuginedes oma organisatsioone efektiivsemalt kirjeldada, mis võimaldas mul paremini mõista, miks just nende teooriate kaudu organisatsioone käsitletakse. Näiteks ütles intervjueeritav N. kirjeldades Peemoti keskust: „Peemoti keskus on LGBT-inimestele suunatud kogukonnakeskus, aga see on ka suunatud – selline kolmas koht, nagu *third space* – ka

teistele marginaliseeritud gruppidele.” Ta põhjendas seda hiljem konkreetselt kolmanda koha tunnustega, näiteks Peemoti keskuse funktsiooniga pakkuda võimalust töö ja kodu kõrval aega veeta ilma raha kulutamata. Samas võib marginaliseeritud gruppide mainimine viidata mõlemale teooriale. Peemoti keskust kirjeldas ta järjekindlalt kogukonnapõhisena, rõhutades, et kultuurilised erinevused jäävad tagaplaanile – mis on iseloomulik kolmandale kohale. Intervjuus rõhutas uuritav keskuse väljundi muutumist ajas, mis viitab samuti kolmandale ruumile, tuues esile selle paiga paindlikkust ja hübriidsust. Uuringupartner S. Peemoti keskusest rõhutas eelkõige ruumi turvalisust ning neid võimalusi, mida rangelt avalikud või privaatsed ruumid tema kogukonnale pakkuda ei suuda. Ruumi kirjeldamisel peetakse oluliseks sarnaseid väljendusviise, mis ka Soja teoorias läbivalt esile kerkivad.

2.4.1. Kolmanda ruumi teooria ja väljendusviisid

Soja pakub Lefebvre eeskujul välja kolmese jaotuse ruumilisuse mõistmiseks, eristades üksteisest selgelt esimese, teise ja kolmanda ruumi. Esimene ruum on füüsiline ruum, milles me tegutseme, ning ilmselt ka kõige lihtsamini mõistetav. See võib olla igasugune osa linna infrastruktuurist. Teine ruum on kujuteldav või sümboolne ruum, näiteks kuuluvad selle alla vaimsed esitused. Kolmas ruum on elatud ruum (ing k *lived space*), mis ületab binaarsed arusaamad esimesest ja teisest ruumist. (Soja 1996, 10) Kolmandast ruumist saab mõelda kui „kõikehõlmavast üheaegsusest”, mida on võimatu sõnadega kirja panna, ning mida seetõttu kirjeldatakse tõlgenduste ja diskursuste abil (Soja 1996, 57–58). Kolmas ruum on seega dünaamiline, avatud kontseptsioon, mis häirib hierarhilist ja dualistlikku mõtteviisi. See võtab omaks mitmekülgsuse ja erinevused, mitmesugused perspektiivid ja võimalused. Soja kirjeldab kolmandat ruumi isegi kui radikaalset avatust, milles on lõputult võimalusi uuteks avastusteks ja poliitilisteks strateegiateks, mis on kaugemad sellest, mida me praegu teame ja iseenesest mõistetavaks peame. (Soja 1996, 34) Seega saab öelda, et kolmas ruum on ruum, mis ühendab füüsilise/materiaalse ning vaimse/sümboolse ruumi millekski elatuks, hübriidseks ja muutlikuks.

Esimene ruum võib endast kujutada puhtalt füüsilisi atribuute kindlas kohas ning interaktsioone erinevate kohtade vahel, aga ka lõpmatut liikumist, objekte ja infovahetust ning nendevahelist suhtlust ja hierarhiat (Soja 1996, 75). Teine ruum on oma kõige lihtsam olemuses täielikult ideeline, koosnedes projektsioonidest. Materiaalne ruum on olemas, ent me mõistame seda keeleliste ja mõtteliste konstruktsioonide kaudu. (Soja 1996,

79) Kolmas ruum on justkui esimese ja teise ruumi kriitika, mis taaselustab need ja siis loob selle kaudu uusi ruumilisuse võimalusi (Soja 1996, 81–82). Kolmas ruum on seega kriitiline transformatiivne ala, mille tasandil tekivad uued tähendused ja võimalused. See võimaldab sotsiaalseid rolle ja perspektiive ümber kujundada viisidel, mis ületavad traditsioonilisi sotsiaalseid struktuure.

Näitena ühe koha erinevatest ruumide tasanditest Soja teooria alusel võime võtta avaliku pargi linnaruumis. Esimese ruumi alla kuuluvad pargi füüsilised atribuudid; näiteks kõnniteed, taime- ja loomaliigid, hooned ning see, kuidas need kõik ühte ruumi paigutatud on. Esimest ruumi uurides võib tähelepanu pöörata ka pargis toimuvatele tegevustele nagu jalutamine või taimede eest hoolitsemine. Teise ruumi alla paigutub näiteks pargi planeerimise tasand, nt projekt, mille raames park on ehitatud, seda reguleerivad seadused või üleüldine pargi alguslugu. Teise ruumi raames on võimalik uurida ka näiteks pargi organisatsioonilist poolt, st seda hooldavate vabatahtlike või töötajate võrgustikku. Kolmanda ruumi tasand annab meile ettearvatavalt ette kõige laiemal uurimismaastiku, näiteks võime selle raames keskenduda indiviidide ja gruppide kokkutulekutele ning nendest sündivatele kogemustele ja perspektiividele või pargile omistatud tähendustele, nt võib park funktsioneerida kui vastuhakk linnastumise tunnustele või kui viis säilitada keskkondlikku mitmekesisust. Kuna üks kolmanda ruumi tunnustest on ootamatute koosluste loome (Soja 1996, 35), võime jälgida ka seda, kas pargis korraldatakse näiteks õppetunde koolinoortele või kultuurisündmusi, mis viitavad elatud ruumile ja seeläbi pargi dünaamilisusele, muutlikkusele ning lõpmatule potentsiaalile.¹

Selleks, et uurida, kas ja kuidas organisatsioonid saavad toimida kui kolmanda ruumi realiseeringud, on võimalik toetuda neljale peamisele tunnuste kategooriale. Soja küll eraldi kolmanda ruumi tunnuseid kategoriseerinud ei ole, kuid tema tekstis kerkivad need läbivalt esile, ning nende olemasolu uuritavates organisatsioonides on võimalik hinnata. Need kategooriad on **identiteediloome organisatsioonides**, **hübriidruumi tunnused**, **ruumilisuse tasandid** ning viimaks **organisatsioonide potentsiaal ja muutlikkus**. Siinkohal teen lühikese ülevaate kõigist neljast kategooriast vastavalt Soja teooriale ning hilisemates peatükkides analüüsin neid lähemalt enda uuritavate organisatsioonide ja vabatahtlike kontekstis.

¹ Näide koostatud ChatGPT abiga, 21.03.2025

Kolmas ruum on nii paik, mis on teistest (füüsilisest ja vaimsest või esimesest ja teisest) lihtsasti eristatav, kui ka teiste paikade keerukaid ja omavahel seotud tunnuseid ületades seondav (ing k *transcending composite of all spaces*) (Soja 1996, 62). Seega saame esitada **ruumilisuse tasandite** kohta küsimuse, millised on antud juhtumise esimesed ja teised ruumid ning kas need sulanduvad omavahel viisil, mida ei saa lihtsasti defineerida tavapärase ja binaarse kategoriseerimise kaudu. Selleks, et uurida **identiteediloomet organisatsioonis**, saame küsida, kas organisatsioonid loovad uusi viise kuulumiseks või identiteediloomeks, mis on sügavamad tavapärasest töökeskkonnast või kodaniku rollist ühiskonnas. Kuna kolmas ruum on hübriidne, siis see võimaldab uutmoodi kuuluvustunde tekkimist. Soja ütleb, et kolmas ruum on uue mõtteviisi loome, mis arvestab küll traditsioonilise dualismi kohaselt ruumi materiaalselt ja vaimset tasandit, kuid liigub neist kaugemale oma piirides, sisus ning tähenduses (Soja 1996, 11). Kuna kolmas ruum hägustab piirid binaarsete mõistete vahel ning vaatab dualistlikust vaatest kaugemale, saame organisatsioone uurida **hübriidruumi tunnuste** kaudu ning esitada küsimusi, kas eksisteerivad hägused piirid binaarsete mõistete nagu avalik–privaatne, töö–kodu jm vahel ning kas need proovivad kriitiliselt läheneda üldtunnustatud normidele ühiskonnas.

Nagu öeldud, on kolmanda ruumi oluline tunnus **muutlikkus** ja võime uusi teadmisi vastu võtta ning oma keskkonnale vastavalt areneda. Kolmandas ruumis peavad inividid olema pidevalt liikumises ja otsima erinevusi ehk teistsugusust, olema enesekriitilised ning mitte hoidma kinni mineviku tekkondadest ja saavutustest. (Soja 1996, 35) Seega saame organisatsiooni muutlikkuse uurimiseks esitada küsimusi, kas uuritavad ruumid muutuvad pidevalt vastavalt vabatahtlike ja kogukonna tegevusele ning kas selle kaudu tekivad ootamatud suhted, kultuurilised väljendused jm. Ruumiline praktika ehk protsess, mille jooksul luuakse sotsiaalse ruumilisuse materiaalselt vormi, on nii inimtegevuse meedium kui ka tulemus. Nii teadlased, planeerijad kui ka urbanistid loovad ruumi representatsiooni, milles identifitseerivad selle, mis on elatud ning mida on tajutud seoses sellega, millest on aru saadud. Seda saab uurida eelkõige keele kaudu, kuidas kirjutatakse ja räägitakse, millised on näiteks logod ja diskursused. (Soja 1996, 66–67) Elatud ruumid, mida kujundavad allutatud või marginaliseeritud grupid, võivad esindada vastupanu domineerivatele ideedele ja korraldustele (Soja 1996, 68). Alternatiivide pakkumine tavapärasele töötamisviisile, juhtimisviisile ning suhtlemisele on nelja peamise kategooria kõrval samuti oluline komponent kolmanda ruumi uurimise juures ning väljendub läbivalt neis organisatsioonide tegevustes, mida kategooriate siseselt analüüsin.

3. Metodoloogia

Selles peatükis põhjendan oma teemavalikut, esitan ja analüüsin uurimistöös kasutatud meetodeid, samuti annan ülevaate eetilistest kaalutlustest ja uurijapositsioonist, milles uuringu raames tegutsen. Kirjeldan protsessi, kuidas võtsin ühendust uuritavate organisatsioonidega ja alustasin välitöid. Arutlen kogutud materjali analüüsiprotsessi üle ning annan ülevaate enda varasemast kokkupuutest uuritavate organisatsioonidega.

3.1. Teemavalik

Vabatahtliku tööga on seotud lai probleemidering nii organisatsioonide kui indiviidide tasandil, mille mõistmiseks on tarvis vabatahtlikega vahetult suhelda. Huvi vabatahtliku töö kui uurimisobjekti vastu tekkis isiklikust kokkupuutest vabatahtlike tegevustega mitmes vabaühenduses. Eriti hakkas mind huvitama küsimus, kuidas vabatahtlikud ise mõtestavad oma panust ja millist tähendust nad oma tegevusele omistavad. Olles ise pikalt seotud erinevate vabatahtlike algatustega, olen tähele pannud, et kuigi sellised organisatsioonid täidavad tihti olulisi ühiskondlikke lünki – tegeledes probleemidega, millega teised sektorid hakkama ei saa (Kim et al. 2021, 345) – ei väärtustata nende panust alati ühiskondlikul tasandil piisavalt. Väärtustamatuse tunne on olnud mu jaoks oluline lähtepunkt, mis suunas mind uurima vabatahtliku töö tähendust just osalejate endi perspektiivist.

Vabatahtliku tööga kaasnevad mitmed probleemid, mida ma ei ole käesolevas uurimuses soovinud lõplikult lahendada, kuid olen neid pidanud meeles kogu uurimisprotsessi vältel ning arvestanud nende käsitlemist ka oma peamiste uurimisküsimuste kaudu. Mitmed murekohad, mis on mulle silma jäänud nii isikliku kogemuse põhjal kui ka intervjuudes, puudutavad eelkõige piiratud rahastusvõimalusi ja liigsest töökoormusest tulenevaid riske, mis mõjutavad vabatahtlike vaimset heaolu. Balti Uuringute Instituudi 2018. aasta uuringus toodi samuti välja, et paljud vabaühendused ei saa oma tegevuste elluviimiseks piisavalt rahastust ning nappide ressursside tõttu tekib töötajate ja vabatahtlike ülekoormus (Käger et al. 2019, 84).

Kuigi varasemad uuringud on näidanud, et vabatahtlik tegevus võib suurendada inimeste eluga rahulolu ja parandada vaimset tervist võrreldes sellega mitte tegelemisega

(Moreno-Jime'nez et al. 2010, 1800), on samade autorite hinnangul läbipõlemine siiski üks suuremaid ohte vabatahtlikus töös (Moreno-Jime'nez et al. 2010, 1801–1802). Käesolevas kontekstis mõistan läbipõlemist kui füüsilise, vaimse ja emotsionaalse kurnatuse seisundit, mis on üldjuhul reaktsioon pikaajalisele stressile tööülesannete täitmisel (Moreno-Jime'nez et al. 2010, 1801). Eelmainitud probleemkohad viitavad ühisele tõdemusele: vabatahtlikku tööd Eestis ei uurita ega väärtustata piisavalt. Just seetõttu on oluline pöörata sellele rohkem tähelepanu ka akadeemilises kontekstis. Käesolevas töös püstitatud uurimisküsimused pakuvad üht võimalikku lähtepunkti selle olukorra muutmiseks, mistõttu on nende valik ka selles mõttes põhjendatud. Uurimistöö valmimisel jagan oma peamisi järeldusi ka uuritavate organisatsioonidega lootuses, et need aitavad kaasa vabatahtlike paremale hoidmisele ning toetavad organisatsioonide tõhusamat ja jätkusuutlikumat toimimist.

3.2. Välitöö käik ja andmekogumismeetodid

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks viisin 2024. aasta septembrist kuni 2025. aasta jaanuarini läbi etnograafilised välitööd kahes Eestis tegutsevas vabatahtlikus organisatsioonis: Efektiivne Altruism Eesti ja Peemoti keskus. Etnograafia kui kvalitatiivne uurimismeetod võimaldab mõista inimeste vahetuid kogemusi kindlas sotsiaalses või kultuurilises kontekstis, kasutades peamiste andmekogumismeetoditena osalusvaatlust ja intervjuusid (Millora et al. 2021, 1173). Etnograafia hõlmab „pikaajalist, tähendusrikast ja otsest kontakti uuritavate inimestega, nende argielus osalemist, tegevuste vaatlemist ja inimestega vestlemist” (Annist & Kaaristo 2017, 62).

Etnograafiline lähenemine võimaldab asetada üksikuid kohtumisi, sündmusi ja arusaamu laiemasse ajaloolisse, majanduslikku ja poliitilisse raamistikku, pakkudes sügavat arusaama vabatahtliku töö olemusest ja selle tähendusest osalejate jaoks (Millora et al. 2021, 1173). Eriti sobiv on see lähenemine organisatsiooniantropoloogias, kus rõhk on usaldusliku suhte loomisel uuritavatega ja nende kogemuste mõistmisel keerukates organisatsioonilistes struktuurides (Garsten & Nyqvist 2014). Just etnograafia võimaldab avada organisatsioonide sees toimuvaid sotsiaalseid ja kultuurilisi protsesse. Etnograafilised meetodid on end tõestanud ka kolmanda sektori uurimisel, pakkudes väärtuslikku teavet selle kohta, kuidas inimesed ja institutsioonid mõtestavad vabatahtlikku tegevust ning milliseid praktikaid nad selle raames kujundavad (Millora et al. 2021, 1172).

Töö analüüs toetub eelkõige poolstruktureeritud intervjuu abil kogutud materjalile. **Poolstruktureeritud intervjuu** kujutab endast kombinatsiooni struktureeritud ja struktureerimata intervjuust, kus ühest küljest kasutatakse küll varasemalt koostatud intervjuukava, kuid seda ei järgita intervjuu käigus sajabrotsendiliselt. Vastavalt vestluse kulgemisele võib muuta näiteks küsimuste järjekorda või küsida täpsustavaid küsimusi. (Lepik et al. 2014) Intervjuu abil on võimalik esile tuua uuritavate subjektiivseid kogemusi, andes sellega võimaluse end vabalt väljendada ja olla uurimise käigus võrdne tähendusi loov osapool intervjuueerijaga (Annist & Kaaristo 2017, 73). Enda uurimistöö intervjuu küsimuskava (Lisa 1, lisa 2) jagasin teemablokkide alusel viieks: vabatahtliku tööni jõudmine, organisatsioon ja selle ülesehitus, enda tegevus organisatsioonis ja motivatsioonid, rollid ja hierarhiad organisatsioonis ja ühiskonnas ning viimaks uuritavate moraaltunnetus. See võimaldas mul ühelt poolt olla veendunud, et intervjuu käigus saavad käsitletud kõik minu uuringu jaoks asjakohased teemad, teisalt võimaldas selline jagunemine nii minul kui intervjuueeritaval vestluses paremini orienteeruda ning järke hoida.

Uuringu raames viisin läbi 9 poolstruktureeritud intervjuud, neist 5 Efektiivne Altruism Eesti ja 4 Peemoti keskuse vabatahtlikega. Lisaks tegin osalusvaatlust mõlemas organisatsioonis. Välitööd algasid 2024. aasta septembris, kui sain ligipääsu organisatsioonide virtuaalsetele suhtlusplatvormidele. Ligipääs organisatsioonidele tekkis tänu nende võtmeisikutele – peamiselt eestvedajatele, kellega olin varem ise vabatahtlikuna kokku puutunud. Pärast seda, kui olin võtmeisikutele oma uurimistöö eesmärgi tutvustanud, arutasid nad omavahelist nõusolekut minu kui uurija infovälja lubamise osas. Pärast positiivset otsust andsid nad mulle loa osaleda organisatsiooni virtuaalsetel suhtlusplatvormidel ning füüsilistel kokkusaamistel.

Alustasin välitöid, tutvustades ennast ja oma uurimistööd kõigile vabatahtlikele, kellel oli ligipääs organisatsioonide sisemisele virtuaalsele suhtlusvõrgustikule. Esmase sõnumi kaudu leidsin ka esimesed intervjuudele soovijad, kellega seejärel kohtumised kokku leppisin. Selleks, et saada võimalikult mitmekülgne vaade vabatahtlike kogemustest, seadsin eesmärgiks intervjuuerida nii organisatsioonide eestvedajaid kui ka erinevatel positsioonidel tegutsevaid vabatahtlikke. Huviliste seas jagunesid rollid juba iseenesest üsna mitmekesiselt, kuid mõnele potentsiaalsele osalejale lähenesin ka isiklikult, et tagada

suurem varieeruvus. Tänu varasemale kokkupuutele organisatsioonidega oli mul eelteadmine sellest, kes millisel positsioonil töötab, ning see võimaldas mul valimit analüüsida ja nende vabatahtlike poole ise pöörduda, kelle positsioon veel esindatud ei olnud.

Paralleelselt intervjuerimisega viisin mõlemas organisatsioonis läbi **osalusvaatlust**, osaledes erinevatel nende korraldatud üritustel. Osalusvaatlus on vaatluse alamliik, mis annab võimaluse kogeda suhteid ja olukordi viisil, mis meenutab võimalikult täpselt tegelikku reaalsust ilma uurijapoolse filtrita. Uurija täidab lisaks vaatleja rollile ka sisulist rolli, mille raames ta kogeb ja jälgib keskkonda ning selles osalevate tegutsejate käitumist. (Vihalemm 2014) Osalusvaatlus annab uurijale võimaluse kogeda ise uuritavate maailma ning selle abil jõuda nende käitumise ja arusaamade mõistmiseni (Annist & Kaaristo 2017, 68). Peemoti keskuses viibisin peamiselt lahtiolekuaegadel füüsiliselt kohal ning Efektiivne Altruism Eesti puhul osalesin virtuaalsetel aruteluõhtutel, kogukonnale suunatud sündmustel ja professionaalsemates grupivestlustes, millest üks üritus toimus ka füüsiliselt kokku saades. Seadsin oma eesmärgiks jälgida vaid vabatahtlike endi tegevust, kuna näiteks Peemoti keskuse külastajad või EA Eesti huvilised ei ole ise kohal organisatsioonide virtuaalsetes suhtlusväljades, et saada ligi informatsioonile minu ja minu uurimuse kohta, ning nende jälgimine ei olnud oluline ka mu töös tõstatatud uurimisküsimustele vastuste leidmiseks.

Peemoti keskuse uuritavate seas oli kaks aktiivsemat kogukonnaliiget ning kaks vabatahtlikku, kes küll ei pidanud end eestvedajateks, kuid panustasid siiski märkimisväärselt. Intervjuerisin ühte meest ning kolme mittebinaarset vabatahtlikku, kellest kõige noorem oli 18-aastane ja kõige vanem 30ndates eluaastates. Efektiivne Altruism Eesti vabatahtlike seas olid nii endised kui ka praegused juhatuse liikmed ning aktiivsed ja passiivsemad liikmed. EA Eesti puhul intervjuerisin kolme naist ning kahte meest, kellest kõik olid kas 20ndates või 30ndates eluaastates. Kõik uuritavad on töös märgitud tähega, mis ei vasta nende reaalsele nimele, ning organisatsiooniga, millesse nad kuuluvad. Vabatahtlike taustad varieerusid oluliselt: Peemoti keskuse vabatahtlikud olid peamiselt kunstilise haridusega, Efektiivne Altruism Eesti vabatahtlikud aga tegutsesid valdavalt teadus- ja IT-valdkonnas. Selline mitmekesisus võimaldas analüüsida erinevaid perspektiive ning samas leida ka ühiseid jooni vabatahtlike kogemustes.

Minu eelnev kokkupuude organisatsioonidega hõlbustas ligipääsu neile magistritöö raames. Olen 2023. aasta sügisest kuni käesoleva magistritöö välitööde alguseni Peemoti keskusest kaugeks jäänud, mistõttu on osalusvaatluse ning intervjuude alustamine pakkunud mulle mõnes mõttes kõrvaltvaataja perspektiivi organisatsioonile. Teisalt on senine kogemus Peemoti keskuses võimaldanud mul uurimistööga rohkem süvitsi minna, kuna taustateadmised organisatsiooni toimimisest, eesmärkidest, õhkkonnast ning võtmeinimestest on olemas. EA Eestiga liitusin 2020. aasta sügisel. Peale EA teemadega tegeleva lühikursuse läbimist avaldasin soovi ka päriselt vabatahtlikuks hakata ning niiviisi olen EA Eesti kogukonnaga olnud rohkem ja vähem seotud viimase nelja aasta jooksul, kusjuures umbes pooleks aastaks jõudsin ka organisatsiooni juhatusse, kuid käesoleva uurimistöö raames välitöid alustades tundsin siiski, et olen peaaegu nullis tagasi. Muutunud on suurem osa juhatusest ning aktiivsematest vabatahtlikest, ümber on tehtud organisatsiooni dokumendid ja tegevuskavad, seega võin öelda, et kuigi taustateadmised liikumise põhimõtetest on mul olemas ja aitasid mind tugevalt kogukonna mõistmisel, pidin nägema vaeva selleks, et ennast osalusvaatluse ajal päriselt liikmena ja kogukonna osana tunda.

Intervjuud ja osalusvaatlused võimaldasid mõista vabatahtlike motivatsioone ja tegevuspraktikaid. Etnograafilises uuringus kasutatakse sageli kuid kestvaid vaatlusi ning niiviisi osalesin ka mina regulaarselt viie kuu jooksul oma uuritavate organisatsioonide tegevuses. Välitööd lõpetasin viimase intervjuuga 2025. aasta jaanuaris, kui olin kogunud piisavalt andmeid. Viie kuu jooksul seega jälgisin ja osalesin regulaarselt mõlema organisatsiooni suhtluskanalites ja sotsiaalmeedias, käisin kohal kogukonnale suunatud üritustel ning viisin läbi poolstruktureeritud intervjuusid.

3.3. Andmete analüüsimeetodid

Käesolevas uurimuses talletasin välitööde jooksul kogutud andmeid **intervjuude salvestuste** ja **litereeringute** kõrval ka põhjaliku **välitööpäeviku** vormis. Välitöömärkmeh sisaldava välitööpäeviku pidamine võimaldab uurijal kogetut tajuda teistsugusel viisil, et märgata näiteks seda, kuidas enda uurijaposition on välitööde protsessi mõjutanud, jõudes seeläbi reaalsusele lähemal asetsevate järeldesteni (Annist & Kaaristo 2017, 89). Etnograafilises uurimuses on andmete kogumine ja analüüs tihedalt põimunud – tegemist on iteratiivse protsessiga, kus varasemad tähelepanekud ja

kogemused suunavad edasist andmekogumist ning analüüsi, mis omakorda mõjutab uurimiskäiku ja järeltõlget. Välitööpäeviku pidamine on selles protsessis keskne meetod, mis võimaldab uurijal dokumenteerida mitte üksnes sündmusi ja vestlusi, vaid ka enda vahetuid muljeid, emotsioone ja tõlgendusi. See aitab reflekteerida uurijapositioni mõju uurimisolukorrale ning luua teadlikumat ja enesekriitilisemat uurimisvaadet, mis omakorda viib sügavamate ja kontekstitundlikumate arusaamadeni. (Annist & Kaaristo 2017, 89)

Kogutud andmeid analüüsid lähtusin **põhistatud teooria** põhimõtetest. Põhistatud teooria on uurimisviis, mille käigus tekib uuritava nähtuse kohta põhjendatud ja tõendatud teoreetiline teadmine. Seda uurimisviisi käsitletakse tundmaõppimise protsessina, kus iga uus samm laiendab ja testib eelmist. (Lepik & Strömpl 2014) **Avatud kodeerimine** eeldab uuritava materjali osadeks võtmist, et õppida andmeid tundma ning hiljem siduda need kirjandusest loetud teadmistega. **Telgkodeerimine** eeldab andmete pidevat võrdlemist ning koostatud kategooriate vahel seoste loomist. Tähelepanu pööratakse näiteks uuritavale nähtusele endale, selle tingimustele ning kontekstile. **Selektiivne kodeerimine** koosneb täpsemate või tähtsamate kategooriate esile tõstmisest, mille kaudu tekib n-õ lugu uuritavast nähtusest, et vastata uurimisküsimustele ning potentsiaalselt luua uusi hüpoteese või teooriaid. (Lepik & Strömpl 2014)

Andmete analüüsi protsess algas juba välitööde ajal ning arenes paralleelselt teoreetilise raamistiku kujundamisega. Üks põhistatud teooria olulisi põhimõtteid ongi samaaegne andmete kogumine, nende kodeerimine, analüüsimine ning teooria arendamine (Lepik & Strömpl 2014). Lähtudes intervjuude salvestustest, litereeringutest ja välitööpäevikust, alustasin andmete avatud kodeerimist, mille käigus märkisin üles korduvad teemad ja tähenduslikud detailid, tuginedes uuritavate kogemuste kirjeldustele. Selle tulemusel kujunesid esmased kategooriad, nagu motivatsioon, väärtused, organisatsioonikultuur, kuuluvustunne ja töö tähendus. Telgkodeerimise etapis asusin esialgseid koode omavahel seostama, otsides mustreid ja vastastikuseid seoseid, mis aitasid paremini mõista, kuidas uuritavad oma vabatahtlikku tegevust igapäevaelus ja organisatsioonilises raamistikus mõtestavad. Teoreetilist raamistikku laiendades ning kolmanda ruumi kontseptsiooni kaasates liikusin edasi selektiivse kodeerimiseni, keskendudes eelkõige neile kategooriatele, mis avasid ruumilisi ja sümboolseid tähendusi – näiteks viisidele, kuidas vabatahtlikud rääkisid ruumist, kogukonnast ning oma positsioonist nende sees. Välitööde tulemusi käsitlevad peatükid tuginevad nendele järeltõlgetele, mis kujunesid kogu

kodeerimisprotsessi vältel, tuues esile korduvad tähendusmustrid nii organisatsioonide lõikes kui ka uuringupartnerite jutus ja käitumises.

3.4. Eetilised kaalutlused

Järgin uurimuses Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee suuniseid, mis rõhutavad uuritavate autonoomia austamist, mittekahjustamist, heategemist, õigluse printsiipi ning isikuandmete kaitset (Uurimistöö eetiliste aspektide kirjeldus, Tartu Ülikool). Nendest lähtuvalt:

1. Informeerisin kõiki organisatsioonide liikmeid uurimistöö eesmärkidest, selle käigust ja osalemise vabatahtlikkusest;
2. Kogusin andmeid ainult vabatahtlike kohta, tagades nende teadlikkuse välitööde toimumisest;
3. Ei intervjuerinud ega kaasanud oma töösse alaealisi;
4. Tagasin osalejatele võimaluse oma osalusest igal hetkel loobuda ning pseudonüümisin kõik uuritavad;
5. Võtsin intervjueritavate nõusoleku töös osaleda intervjuusalvestusele;
6. Ei kogunud visuaalseid andmeid, st osalusvaatluste ajal ei pildistanud ega filminud.

Lähtusin kogu uurimistöö vältel mittekahjustamise printsiibist. Mõlemad uuritavad organisatsioonid tegutsevad avalikult – neil on sotsiaalmeedia kontod ja veebilehed ning nende töö on läbipaistev, kuna tegevusi jagatakse regulaarselt avalikkusega. Siiski pidasin enne välitööde alustamist nõu organisatsioonide eestvedajatega, et saada nende nõusolek organisatsioonide nimede mainimiseks ja uurimuses käsitlemiseks. Vabatahtlikud pseudonüümisin nii intervjuude kui ka osalusvaatluse puhul, isegi kui uuritav ise oli nõus oma nime avaldama. See tagas, et organisatsiooni eestvedajad või teised vabatahtlikud ei saaks tuvastada, kes konkreetseid väiteid esitas. Osalejatele määrasin initsiaalid, mis ei ole seotud nende pärisnimega, ning kui vestluses mainiti teisi isikuid nimepidi, jätsin need nimed kas lõplikust tööst välja või asendasin pseudonüümidega. Kuna küsisin intervjuude käigus uuritavate tausta kohta, sh nende teekonda organisatsioonini ja varasemat vabatahtliku kogemust, siis eemaldasin litereeringutest kõik tundlikud andmed, mis võinuksid konkreetse isiku tuvastatavaks teha. Neid andmeid kasutasin vaid uurijana materjale analüüsides, et toetada üldiste järelduste tegemist.

Intervjuudes ja osalusvaatlusel osalemine ei tohiks uuritavaid vaimselt ega füüsiliselt kahjustada, mistõttu ma selles osas riske ei näe. Uuringu otseseks kasusaajaks on eelkõige uuritavate organisatsioonide eestvedajad, kellel on võimalus minu analüüsi põhjal paremini mõista, kuidas vabatahtlikke motiveerida ja nende rahulolu tõsta. See võib aidata neil vabatahtlikke kauem organisatsioonis hoida ning mõtestada lahti strateegiaid uute liikmete värbamiseks. Peale magistritöö valmimist teen organisatsioonidele ülevaate peamistest järeldustest ning soovitud vabatahtlike hoidmiseks. Organisatsioonid on sellest plaanist teadlikud. Kaudselt saavad kasu ka vabatahtlikud ise, kuna paremad tingimused ja suurem rahulolu võivad mõjutada nende kogemust positiivselt. Arvestades, et uuritavad organisatsioonid on proaktiivsed ja plaanivad minu järeldusi oma töös rakendada, on uuringuga kaasnevad võimalikud riskid ja koormus tasakaalus selle tulemustega. Kui organisatsioonid suudavad minu töö põhjal oma tegevuse kvaliteeti ja vabatahtlike rahulolu parandada, võib see omakorda suurendada nende pikaajalist jätkusuutlikkust.

Lisaks Tartu Ülikooli eetikakomitee suunistele järgin oma töös head teadustava (Hea teadustava 2017, Tartu Ülikool). Minu topeltpositsioon on uurijana olnud nii eeliseks kui ka väljakutseks. Ühelt poolt on varasem kogemus aidanud mõista organisatsioonide struktuuri ja dünaamikat, samuti on see lihtsustanud intervjuuküsimuste koostamist ja välitööde läbiviimist. Tuttavus juhatuse ja liikmetega on andnud parema ettekujutuse, milliseid teemasid käsitleda ja kuidas vabatahtlikele läheneda. Samas olen pidanud teadlikult säilitama distantsi, et suudaksin organisatsioone analüüsida uurija pilgu kaudu. Välitööde ja analüüsi käigus olen järginud põhimõtet, et kohtlen kõiki uuritavaid võrdselt, vältides ühe indiviidi vastuste eelistamist teisele või saadud materjali ebavõrdset käsitlemist. Teadlikult olen hoidunud oma varasemast seotusest mõjutatud eelduste tegemisest, et tagada uurimistöö objektiivsus.

4. Uuritavate organisatsioonide tutvustus

Käesolevas uurimistöös keskendun kahele organisatsioonile, mille tegevustes olen ise aastate jooksul osalenud. Varasem kokkupuude organisatsioonidega on mulle võimaldanud sujuvama ligipääsu vabatahtlike ja kogukondade sisemaailma avastamiseks, sest olen juba enda vabatahtliku töö teekonna kaudu teadlik organisatsioonide spetsiifikast ning teemasse taassukeldumine oli selle võrra lihtsam ja kiirem. Lisaks antud organisatsioonide ligipääsetavusele olen need valinud ka põhjusel, et need on piisavalt erinevad, et nendevaheline võrdlus võimaldab jõuda sügavamate arusaamadeni vabatahtlikust tööst. Samas tegutsevad need organisatsioonid samas kultuuriruumis, võimaldades mul kui uurijal teha järeltõlki ühiskondliku korralduse ning organisatsioonide siseelu suhtest.

MTÜ Efektiivne Altruism Eesti (ka Efektiivne Altruism Eesti või EA Eesti) on osa globaalsest efektiivse altruismi liikumisest, mis ühendab inimesi, kes soovivad kasutada teaduspõhiseid meetodeid ja ratsionaalset mõtlemist, et teha maailmas võimalikult palju head. Liikumine tugineb efektiivse altruismi filosoofiale, mis küsib, kuidas saame oma aega, raha ja ressursse kasutada võimalikult suure positiivse mõju saavutamiseks. EA Eesti veebilehel on organisatsiooni eesmärk sõnastatud järgmiselt: „Efektiivse altruismi uurimisvaldkond keskendub küsimusele, kuidas aidata teisi nii palju kui võimalik, kasutades selleks kvaliteetseid tõendeid ja hoolikaid põhjendusi. Ühtlasi võtab efektiivse altruismi kogukond teiste abistamist tõsiselt ning suunab oma jõupingutused sellesse, et maailma pakilisemaid probleeme tõhusalt lahendada”. (Efektiivne Altruism a, i.a)

Kuigi efektiivne altruism kui mõtteviis eksisteerib globaalses akadeemilises ja praktilises kontekstis laiemalt, keskendun käesolevas töös eelkõige EA Eesti organisatsioonile. EA Eesti on kogukond, mis tegutseb peamiselt Tallinnas ja Tartus ning mille liikmed korraldavad arutelusid, töötubasid ja muid sündmusi, et arendada teadmisi ja oskusi, mis aitavad kaasa globaalse EA liikumise kesksel üldtunnustatud probleemvaldkondade lahendamisele. Organisatsiooni tegevused hõlmavad nii praktilist rakendust kui ka filosoofilisi ja teaduspõhiseid arutelusid, et suunata inimesi karjäärivalikutes ja annetustes efektiivsemate lahenduste poole. EA Eestiga liitusin ise 2020. aasta sügisel, kui olin eelmisest organiseeritud vabatahtlikust tööst edasi liikunud, kuid tundsin, et vajan ülikooli ja töö kõrvale sügavama tähendusega tegevust ning organisatsiooni põhist kogukonda. Minu tähelepanekute kohaselt liituvad EA Eestiga inimesed enamasti teadliku valiku

tulemusena, olles enne kursis efektiivse altruismi põhimõtetega. Organisatsioonil puudub kindel füüsiline kohtumispaik, mistõttu toimub suurem osa suhtlusest ja sündmustest virtuaalsetes keskkondades nagu Slack ja Discord.

MTÜ Peemoti Raamatud (ka Peemoti keskus või Peemot) on kogukonnakeskus Tartus, mis keskendub LGBT+ kogukonna toetamisele ja kunsti kaudu ühisruumi loomisele. Organisatsiooni veebilehe kohaselt on Peemoti keskus suunatud „eelkõige kväär kogukonnale, pakkudes läbi kunstiteemaliste ürituste võimalust kogukonda siduda ja tugevdada. Keskus pakub kõigile avatud meelega inimestele võimalusi koos käia ja Tartus raha kulutamata aega veeta” (Peemoti keskus a, i.a). Peemoti keskuse füüsiline ruum mängib kogukonna identiteedi ja tegevuste juures olulist rolli. See on vabatahtlike poolt hallatav ruum, mille seinad on kaetud liikmete enda loodud kunstiga, kus saab meisterdada, mängida lauamänge, lugeda ajalehti ja aruteluvihikuid või lihtsalt olla ja suhelda. Keskuse eesmärk on luua turvaline koht, kus kõik tunnevad end oodatuna ja aktsepteerituna, ning see väljendub ka keskuse ruumilises korralduses.

Leidsin Peemoti keskuse enda jaoks 2022. aastal tuttavate kaudu, kes olid kas organisatsiooni asutajad või selle alguskuudest alates Peemoti keskuse tegevustega seotud. Erinevalt EA Eestist ei liituta Peemoti kogukonnaga enamasti teadliku otsuse tulemusena, vaid pigem läbi sõprade või isikliku soovitusel. Paljude vabatahtlike jaoks on Peemoti keskus justkui turvaline ruum, kuhu tulla, olla ja suhelda omas tempos, ilma kindla kohustuse või eesmärgita.

Käesolevas peatükis tutvustan lähemalt EA Eestit ja Peemoti keskust tuues välja nende organisatsioonide konteksti ning peamised erinevused, mille alusel järgnevatel peatükkidel neid omavahel võrdlen. Kirjeldan mõlema organisatsiooni iseloomu ja arengut, missiooni ja visiooni, juhtimissüsteemi ja hierarhiat ning peamisi tegevusvaldkondi ja projekte. Arutlen selle üle, kuidas organisatsioonid reageerivad ühiskonna kitsaskohtadele. Peatükk toetub nii organisatsioonide veebilehtedelt leitavale informatsioonile kui ka intervjuude käigust välja tulnud teadmistele.

4.1. Organisatsioonide sisu ja areng

Peemoti keskuse algne idee 2022. aasta kevadel oli avada LGBT+ raamatupood, millest pidi hiljem saama kohvik või baar. Praeguseks on organisatsioon arenenud mitmekülgseks kogukonnakeskuseks, mis pakub tuge ja tegevusvõimalusi laiale ringile osalejatele. Kuigi algselt oli Peemot pigem sotsiaalne ruum, kus kohtusid sarnaselt mõtlevad inimesed, on aja jooksul lisandunud erinevad koostööprojektid ja laiem mõju kogukonnas. Peemoti keskuse vabatahtlik H. kirjeldas keskuse arengut järgmiselt:

„Kogu organisatsioon on hästi palju muutunud. Kui esialgselt see oli pigem vaba aja veetmise koht, siis praegu me teeme väga palju igasuguseid asju, nagu töötame arstidega või teeme koostööd EHPV [Eesti HIV-positiivsete Võrgustik] organisatsiooniga.”

P[iibe]: „Tegevus on nagu laienenud?”

H: „Jaa, jaa.”

Peemoti keskus ei ole enam ainult koht, kus vabas vormis aega veeta, vaid organisatsioon, mis osaleb aktiivselt erinevates ühiskondlikes ja inimeste heaoluga seotud algatustes. Näiteks Eesti HIV-positiivsete Võrgustikuga (EHPV) tehtav koostöö näitab, kuidas Peemoti roll on laienenud ka tervise ja sotsiaalse heaolu edendamise suunas. Peemoti arengu võtmeteguriks on olnud selle paindlikkus ja võimekus kohaneda kogukonna vajadustega. Kui algselt keskendus organisatsioon eelkõige sotsiaalsetele kohtumistele ja loomeüritustele, siis nüüd hõlmab tegevus ka poliitilist ja ühiskondlikku mõõdet. Seejuures on säilinud organisatsiooni põhialus – turvalise ja avatud kogukonnaruumi pakkumine.

Efektiivne altruism on rahvusvaheline liikumine, mille eesmärk on suunata ressursse ja tegevusi võimalikult tõhusalt maailma kõige pakilisemate probleemide lahendamiseks. Liikumine sai alguse 2000. aastatel ning 2011. aastal hakati seda nimetama efektiivseks altruismiks (Vikipeedia, i.a). Kohalikud efektiivse altruismi kogukonnad, sealhulgas ka rahvusvaheline *Centre for Effective Altruism*, koondavad üle maailma sarnaselt mõtlevaid inimesi, kuid samal ajal eksisteerivad ka iseseisvad vabatahtlikud organisatsioonid, mis tegutsevad konkreetsete piirkondade tasandil. Eesti kontekstis on selleks Efektiivne Altruism Eesti, mis loodi 2016. aastal (Efektiivne Altruism b, i.a). EA Eesti eesmärk on koondada mõttekaaslasi, pakkuda neile õppimis- ja aruteluvõimalusi ning julgustada

praktiliste sammude astumist, mis maksimeerivad positiivset mõju maailmas. Kuna efektiivse altruismi põhimõtted on mahukad, soovitatakse uutel liikmetel läbida teemakohane lühikursus enne aktiivsemat osalemist. EA Eesti veebilehel leidub ka sõnastik ja lugemisnimekirjad, mis aitavad liikmetel süveneda EA mõtlemisviisi. See, et liikumise põhimõtete mõistmine nõuab pikaajalist süvenemist, on oluline aspekt EA kogukonda kuulumise juures.

Efektiivne altruism julgustab inimesi mõtlema nii lähituleviku kui ka kaugtuleviku probleemidele, et suunata ressursse võimalikult strateegiliselt. Mõisted nagu „short and long term future” (lähi- ja kaugtulevik) ning „longtermism” (tulevikku mõtlemine) viitavad sellele, et EA kogukonnas peetakse oluliseks mitte ainult koheselt nähtavaid probleeme, vaid ka neid, mille mõju võib avalduda alles aastakümnete või sajandite pärast (Efektiivne Altruism c, i.a). Efektiivses altruismis rõhutatakse, et heategevus ei tohiks lähtuda isiklikest eelistustest või emotsionaalsest lähedusest, vaid ratsionaalsest analüüsist. See tähendab, et inimene ei pruugi annetada raha näiteks kohalikule loomade varjupaigale, vaid hoopis teadusuuringute põhjal valitud organisatsioonidele, mis tegelevad üleilmsete eksistentsiaalsete riskide või suurima potentsiaalse mõjuga probleemidega.

Rahvusvaheliselt on EA mõtlejate seas kokku lepitud prioriteetsed valdkonnad, millele peaks tähelepanu pöörama. Nende seas on näiteks geenimuudetud viirused, globaalsed katastroofiriskid (näiteks kliimamuutused) ning kaugtulevik (Efektiivne Altruism c, i.a). Vaadates EA Eesti lühikursuse sisu, mille kaudu uutele liikmetele EA põhimõtteid tutvustatakse, on prioriteetsed teemad sarnased, kuigi neile on lisatud ka efektiivsuse mõtteviis ja ratsionaalsus, üleilmne tervis ja areng, mitteinimloomade heaolu ning karjääriplaneerimine, mis näitab EA Eesti eripära. Kohaliku kogukonnaloome tasandil on lühikursuse sisus ka EA kogukond, EA minu elus ning ühte tegevusalasse süvenemine. (Efektiivne Altruism d, i.a)

Kui võrrelda Peemoti keskust ja EA Eestit nende arengu seisukohalt, on mõlemad organisatsioonid liikunud algsest kitsamast fookusest laiemate tegevusvaldkondade suunas. Peemoti keskus alustas sotsiaalse ruumina, kuid on arenenud tervise- ja kogukondliku aktivismi keskuseks. Selle arengut on kujundanud vabatahtlike vajadused ja koostööpartnerid. EA Eesti kasvas välja globaalsest liikumisest ja on loonud Eesti tasandil kogukonna, mis uurib ning rakendab efektiivse altruismi põhimõtteid. Organisatsiooni

arengut on suunanud rahvusvahelised uurimused ja teoreetilised raamistikud. Kuigi mõlemad organisatsioonid põhinevad vabatahtlikul tegevusel, on nende arengud loogika poolest erinevad: Peemoti areng on olnud orgaaniline ja kogukonna vajadustest lähtuv, samas kui EA Eesti tegevused on tugevamalt raamitud globaalsete suundumuste ja teaduspõhise analüüsi poolt. Kahe organisatsiooni arengulugude võrdlemine võimaldab paremini mõista, kuidas vabatahtlikud organisatsioonid kujunevad ja kuidas nad suhestuvad oma liikmeskonna ning ühiskonna muutustega.

4.2. Organisatsioonide missioon ja visioon

Organisatsioonide deklareeritud missioon ja visioon annavad aimdust nende tegevuste laiemast eesmärgist ja sellest, millist mõju nad püüavad ühiskonnas saavutada. Kuigi Peemoti keskuse ja EA Eesti missioonid on erinevad nii oma olemuselt kui ka sihtrühmade poolest, on mõlemad pühendunud kogukondade toetamisele ja positiivse muutuse loomisele. Mõlemad organisatsioonid keskenduvad oma tegevustes ühiskonna sotsiaalsele sfäärile ning proovivad teadlikkuse tõstmise ja kogukonna arendamise abil end ümbritsevat keskkonda parendada.

Peemoti keskuse missioon on selgelt seotud LGBT+ kogukonna ning teiste marginaliseeritud gruppide toetamise ja nähtavuse suurendamisega. Keskuse veebilehel sõnastatakse see järgmiselt: „MTÜ Peemoti Raamatud missioon on LGBT+ inimeste ja muude marginaliseeritud kogukondade (naiste, immigrantide, muu emakeelega inimeste) häälte esiletõstmine, luues neile võimalused end turvalises ruumis väljendada ning oma kunsti ja muud loomingut esitleda ja müüa.” (Peemoti keskus a, i.a) Intervjuudes tõid Peemoti keskuse vabatahtlikud korduvalt esile, et organisatsiooni keskne eesmärk on pakkuda turvalist keskkonda, kus inimesed saavad vabalt aega veeta ja kunsti luua (Uuringupartnerid S., H., N.). See viitab sellele, et Peemoti keskuse väärtus ei seisne ainult oma ametlikus tegevuses, st programmides ja üritustes, vaid ka selles, et see toimib sotsiaalse ja kultuurilise varjupaigana, kus inimestel on võimalik olla loovad ja autentselt nemad ise. Peemoti visioon on seega ehitada üles jätkusuutlik ja avatud kogukonnakeskus, kus erinevad loomeinimesed ja aktivistid saavad kokku tulla, üksteist toetada ning ühiskonnale oma ideid ja loomingut tutvustada.

EA Eesti fookus on tänaseni sama, mis 2016. aastal: aidata kogukonna liikmetel teha karjääri ja õpingutega seotud valikuid efektiivsemalt ning suunata neid kasutama oma ressursse mõjusamatele eesmärkidele nii igapäevaelus kui ka annetamiskäitumises (Efektiivne Altruism b, i.a). Organisatsiooni veebilehel on välja toodud kolm peamist fookusvaldkonda: kestva efektiivse altruismi kogukonna loomine Eestis, potentsiaalivate inimeste suunamine, arendamine ja motiveerimine rohkem head tegema ning ülemaailmsesse efektiivse altruismi kogukonda panustamine. Nende eesmärkide saavutamiseks otsitakse kogukonna arendamisse panustavaid inimesi, kellel on oskusi ja huvi kommunikatsiooni, kursuste, ürituste korraldamise ning muude vajalike valdkondade vastu. EA Eesti pöörab tähelepanu kõikides karjäärifaasides olevatele inimestele, sealhulgas üliõpilastele, et suunata neid oma valikuid tõhusamalt läbi mõtlema. Lisaks soovib organisatsioon panustada ka teistes riikides tegutsevate EA gruppide toetamisele, tehes nendega koostööd erinevate projektide raames ning hoides regulaarset suhtlust. (Efektiivne Altruism b, i.a)

4.3. Juhtimisstruktuurid ja hierarhiad

Hierarhiat võib mõista kui vertikaalselt üles ehitatud formaalsete positsioonide süsteemi, kus iga organisatsiooni liige allub kellegi kõrgemal positsioonil olevale isikule. Formaalne hierarhiline kord on ametlik süsteem, mis koosneb ebavõrdsetest isikust sõltumatutest rollidest, mida ühendavad ülevalt-alla liikuvad käsud ja kontroll. Kõigi süsteemis tegutsevate liikmete rollid ja positsioonid on selgelt sõnastatud ja üksteisest eraldatud ning omavahelisi suhteid tunnetatakse eelkõige hierarhilisena. Mitteametlik hierarhia aga kujutab endast isikutest sõltuvaid sotsiaalseid suhteid, mis korduvate sotsiaalsete protsessidega kinnistatakse. (Diefenbach & Sillince 2011, 1517) Ka mitteametlik hierarhia sisaldab domineerivaid ja alluvaid positsioone (Diefenbach & Sillince 2011, 1517), aga need ei ole nii tugevalt piiritletud kui ametliku hierarhia süsteemis.

Peemoti keskuses ja EA Eestis toimub organisatsiooni juhtimine erinevalt ning esimest saab seostada rohkem informaalsete hierarhiaga, teist formaalse hierarhiaga. Peemoti keskuses eksisteerib horisontaalne juhtimisstruktuur, mis tekitab jagatud vastutuse tunnet, kuid ei tee eriti lihtsaks uutel inimestel tööülesannete enda peale võtmist, kuna keegi ei ütle ette, mida ja millal oleks tarvis teha. Uuringupartner H. Peemoti keskusest seletas seda nii:

„Praegu meil on vist kolm meeskonda. Üks, mis on vist kõige aktiivsem, see tegeleb sotsiaalmeediaga ja on kindlad inimesed, kes on tõlkijad ja kirjutajad ja kui kellelgi on mingi küsimus, siis inimesed lähevad nende isikute juurde. /.../ Teine [meeskond] illustatsioonid ja siis meil on ka inimesed, kes on vastutavad igasuguste klubide ja ringide eest. /.../ Ei ole [meeskonnajuhte], ei. Ei ole inimest, kes ütleks, mida me peame tegema.”

Organisatsiooni juhtimissüsteemi omapära iseloomustab näiteks keel, mille abil Peemoti keskuse vabatahtlikud oma hierarhiat mulle kirjeldasid. Ülaltoodud tsitaat intervjuueeritavalt H. sisaldab kõhklust väljendavaid sõnu, näiteks ütleb ta, et neil on „vist” kolm meeskonda ning neid kirjeldades on kohati keeruline piire tõmmata, kes millega tegeleb. Sellegipoolest ei ole Peemoti keskuses tööjõupuudus ega vabatahtlike motiveeritus suurem probleem kui teistes vabatahtlikes organisatsioonides, st vabatahtlikud isenendivad, et samasuguste murekohtadega peavad arvestama ka teised vabatahtlikud organisatsioonid. On võimalik, et seda kompenseerib Peemoti keskuse puhul piisavalt rahuldust pakkuv kogukonna ülesehitus, mis hoiab motivatsiooni kõrgel.

Juhi ametliku rolli puudumine nõuab, et meeskonnaliikmed võtaksid vabatahtlikult juhtimisfunktsioone enda peale, et rahuldada grupi vajadusi. Kuna erinevad inimesed täidavad neid rolle erineval määral, kujuneb meeskonnas siiski välja mitteametlik hierarhia, mis peegeldab erinevust „juhtide” ja „mittejuhtide” vahel. (Fang He et al. 2022, 908) Kuigi Peemoti keskuse intervjuueeritavad tõdevad, et tööülesannetes ei tunne nad, et keegi vastutaks nende kogemuse eest või et nemad peaksid vastutama teiste vabatahtlike eest, viidates hierarhia puudumisele, suhtlevad nii tööalaselt kui eraelus omavahel enim need vabatahtlikud, kes on sarnasel positsioonil. Need, kes on võtnud enda kanda rohkem ülesandeid ja veedavad keskuses rohkem aega, suhtlevad peamiselt omavahel (võrreldes teiste vabatahtlikega), tunnevad kõige paremini organisatsiooni toimimist ning teised vabatahtlikud tajuvad neid teatud määral ka autoriteetidena, tunnistades, et vajadusel pöörduvad nad abi saamiseks esmalt just nende poole. Kõik see viitab mitteametliku hierarhia olemasolule, mis iseenesest ei ole ei hea ega halb, kuid näitab, et ametliku hierarhia puudumisel tekivad grupi sees siiski võimusuhted.

EA Eesti vertikaalne formaalselt hierarhiline juhtimisstruktuur võimaldab liikmetel panustada spetsiifilistesse eesmärkidesse oma kindlates rollides. Organisatsioonil on

tuumikmeeskond, kes koordineerib organisatsioonilisi tegevusi. Kuna EA Eesti tegutseb valdavalt virtuaalses ruumis, on organisatsiooni liikmete vahelised suhted suuresti üles ehitatud kirjalikule ja struktureeritud suhtlusele. Füüsilised kohtumised on harvemad, kuid nende käigus väljenduvad vabatahtlike omavahelised suhted ning grupi dünaamika teistsugusel, vahetumal moel. Uuringupartner R. EA Eestist kirjeldas liikmete rolle nii:

„[Teine organisatsiooni liige] hetkel võtab enda kanda kommunikatsiooni, raamatupidamise ja rahastustaotlused, mingisugused taustasüsteemid, ütleme, ja ideede genereerimiseks. /.../ Ja, ja selles mõttes mina hetkel siis, /.../ ma püüan seda Eesti organisatsioonide kontakte ka luua ja Eesti võrgustikku selles mõttes väljaspool liikmeid kuidagi kindlustada, suhteid tihendada ja Tallinna üritused. Ja ilmselt võtan [meeskonnajuhilt] natukene annetustiimi korraldust üle. /.../ Et ei ole seda üht ainuisikulist vastutust, eks ole, et meil on mingisugused *outreach* asjad plaanis annetustiimis ja teised asjad on enam-vähem vabatahtlikele ära delegeeritud, selline IT, personal, liikmetehaldus ja lühikursus.”

Võrreldes sellega, kuidas kirjeldasid tööülesandeid Peemoti keskuse vabatahtlikud, on EA Eesti puhul kasutusel ametinimetused ning sellele vastavalt ära jagatud spetsiifilised tööülesanded. Uuringupartner R. mainib teistele vabatahtlikele ülesannete delegeerimist, mis viitab samuti formaalsele hierarhilisele korraldusele, kus organisatsiooni juhtimine ja igapäevane asjaajamine toimub ülevalt-alla.

Mõlemad organisatsioonid tunnevad, et liikmed võiksid olla motiveeritumad ja proaktiivsemad, ning mõlemad näevad, et selle saavutamiseks oleks tarvis oma juhtimisstruktuuri veelgi tugevamalt rakendada. Pole ühist vastust sellele, kas universaalselt on efektiivsem organisatsioonides praktiseerida ametlikku hierarhilist juhtimismudelit või eelistada horisontaalset eestvedamist. Uurijad eri valdkondadest on leidnud, et tugevalt defineeritud ja piiritletud juhtimishierarhia võib avaldada vastandlikke mõjusid, nt ühelt poolt aitab see luua tööjaotust, suunata ühiste eesmärkide poole ning vältida dubleerimist või tegevuste kattumist, teiselt poolt aga võib hierarhia tekitada konflikte liikmete erinevate huvide ja vaadete vahel ning põhjustada ebavõrdset kohtlemist (Fang He et al. 2022, 912). Antud organisatsioonide lõikes juhtimissüsteemi ning selle puuduste ja kasutegurite lähemaks analüüsimiseks oleks tarvis ainult sellele fokuseeritud

uurimistööd, küll aga arutlen hiljem sotsiaalsete hierarhiate ja kolmanda ruumi teooria suhete üle.

4.4. Peamised tegevusvaldkonnad ja projektid

Peemoti keskuse igapäevatöö on mitmekülgne. Intervjuudest selgus, et vabatahtlikud tegelevad peamiselt keskuse füüsilise ruumi lahti hoidmise ja valvamisega nii lahtiolekuaegadel kui ka ürituste ajal, turundus- ja kommunikatsioonitegevustega, ürituste ja projektide korraldamise ning kunstiloomega. Näiteks on Peemoti keskuse sotsiaalmeedia postituste juurde sageli lisatud mõne liikme loodud kujundus. Keskus teeb koostööd mitmete teiste organisatsioonidega Eestis, osaledes nende korraldatud üritustel ja projektides, välisreisidel ning pakkudes koostöös psühholoogidega tugigruppe. Samuti korraldatakse koos suuremaid käsitööprojekte. Hetkel toimib Peemoti keskus peamiselt vabatahtlike jõul ning palka makstakse vaid juhul, kui mõni projekt seda võimaldab. Keskuse tegevus tugineb turvalise ruumi põhimõttele, mida sealsed vabatahtlikud peavad tundma ja edendama. Turvalist ruumi mõistetakse erinevates valdkondades erinevalt, kuid Peemoti keskuse lähenemine sarnaneb noortekeskuste omale: „turvaline keskkond, kus pole ruumi kiusamisel ja alavääristamisel ning toetatakse sotsiaalsete oskuste arengut” (Eesti Noorsootöötajate Kogu, 2024).

Peemoti keskuse veebilehel on välja toodud nii lõppenud kui käimasolevad projektid. 2022. aasta sügisel algas aastane projekt, mille eesmärk oli luua kogukonnakeskus – see ongi keskus, mida oma uurimistöös käsitlen. Projekti kaudu toetati eelkõige Tartus elavaid 14–40-aastaseid LGBT+ kogukonna liikmeid, korraldades neile üritusi ja pakkudes sotsiaalse ettevõtluse võimalusi, näiteks kunsti ja raamatute müümise kaudu. Projekti üks olulisemaid aspekte oli turvalise ruumi loomine, mida järgitakse siiani. (Peemoti keskus b, i.a) 2023. aastal toimus projekt „Peemoti kunstiringid”, mille raames viidi läbi erinevaid kunstiliike tutvustavaid teema- ja kunstiringe, mida korraldasid samuti vabatahtlikud (Peemoti keskus b, i.a). 2024. aasta oktoobris algas kaheaastane projekt, mille eesmärk on arendada noorte seas kodanikuaktiivsust. Samuti kestab 2025. aasta lõpuni projekt „Kväär kultuurikelder”, mille raames jätkatakse Peemoti keskuses erinevate kunsti- ja käsitööalaste töötubade korraldamist, et LGBT+ noortel oleks võimalus end väljendada erinevate kunstiliikide kaudu. (Peemoti keskus b, i.a) Keskusel on mitmeid koostööpartnereid, nagu Eesti Transinimeste Ühing, MTÜ Tartu LGBT+, MTÜ Vikerliit,

Lille noortekeskus, Kogo galerii ja Eesti Arstiüliõpilaste Liit (Peemoti keskus b, i.a). Projektide ja partnerorganisatsioonide põhjal on selge, et Peemoti keskus keskendub eelkõige LGBT+ noortele ning kunsti- ja käsitööhuvilistele.

Ka EA Eesti igapäevane tegevus on mitmekülgne. Organisatsiooni tegevust kirjeldatakse selle veebilehel järgmiselt: „Me korraldame kursusi ja üritusi ning pakume kogukonda avatud ja altruistlikest inimestest” (Efektiivne Altruism a, i.a). Täpsemalt kuuluvad tegevuste hulka targa heategija lühikursus (mis toimub kaks korda aastas), AI turvalisuse kursus, igakuised üritused Tallinnas ja Tartus, enesearengu ja mentorluse programmid, karjäärkursus ning süvakursus (Efektiivne Altruism b, i.a). Lühikursus võimaldab huvilistel tutvuda EA põhimõtetega, osaledes iganädalastes aruteludes loetud tekstide üle. Karjäärkursus aitab teha teadlikumaid otsuseid, mis lähtuvad EA väärtustest, ning süvakursus on suunatud neile, kes on EA teemadega juba põhjalikumalt kursis ja soovivad neid regulaarselt mõttekaaslastega arutada. AI turvalisus on EA kogukondades olnud oluline teema juba aastaid, mistõttu on ka EA Eestis sellele pühendatud eraldi kursus.

2024. aastal loodi platvorm Anneta Targalt, mille eesmärk on „tutvustada Eesti annetajale targa annetamise põhimõtteid ning organisatsioone, kellele annetades on tehtud annetusel võimalikult suur mõju” (Anneta Targalt a, i.a). Anneta Targalt platvormi raames tehakse koostööd paljude teiste Efektiivse Altruismi kogukondadega üle maailma. Veebilehel rõhutatakse, et parimad heategevusorganisatsioonid võivad olla isegi 10 korda tõhusamad kui keskmised samas valdkonnas tegutsevad organisatsioonid ning et teatud juhtudel võib heategevus ka kahju teha (Anneta Targalt b, i.a). EA Eesti on juba aastaid püüdnud suunata Eesti elanikke annetama teadlikumalt ja efektiivsemalt, mistõttu ollakse Anneta Targalt platvormi loomise üle uhked ning sellesse investeeritakse nii organisatsiooni kui ka vabatahtlike ressursse.

4.5. Organisatsioonide suhestumine ühiskondlike väärtustega

Uuritavad vabatahtlikud organisatsioonid reageerivad ühiskondlikele hoiakutele ja tingimustele erinevalt, olles siiski paratamatult mõjutatud meie ühiskonnas laiemalt levinud sotsiaalsetest hierarhiatest ning poliitilistest süsteemidest. Üheks keskseks ühiskondlikuks tingimuseks, millega vabatahtlikud organisatsioonid Eestis suhestuvad, on sügavalt juurdunud sotsiaalne ja majanduslik ebavõrdsus, mille kujunemisel mängivad

olulist rolli nii postsotsialistliku ülemineku käigus tekkinud struktuursed muutused kui ka identiteedipoliitilised arengud. Nõukogude-järgse Eesti sotsiaalne ja majanduslik hierarhia sai alguse 1990. aastate võimuhete ja ressursside ümberjaotamisest, millega kaasnes uskumus, et ebavõrdsus kujuneb loomulikult viisil ega vaja ühiskondlikku reguleerimist. (Helemäe & Saar, 2015, 565–569) Eriti 2008. aasta majanduskriisi järel süvenes sissetulekute ja võimaluste ebavõrdsus märgatavalt ning etniline kuuluvus kujunes tööturu ligipääsu ja sotsiaalse mobiilsuse seisukohalt oluliseks määravaks teguriks (Helemäe & Saar 2015, 569–570). Identiteedipoliitika on Eestis kujundanud riiklikke ja ühiskondlikke institutsioone viisil, mis tugevdab etnilise eestluse kesket positsiooni, toetudes rahvusriikliku järjepidevuse rõhutamisele ning kollektiivsele mälestusele Nõukogude okupatsioonist kui koloniseerimisest; sarnaselt sellele loovad ka rändevastased liikumised Euroopas oma tähendusmaastikke sümbolite ja kujundite kaudu, mis ammutavad jõu just nende ühiskondade spetsiifilistest ajaloolistest kogemustest (Petsinis 2019, 213, 218, 225).

Etniline demokraatia, kus formaalne võrdsus varjutub institutsionaliseeritud eelistustega, piirab marginaliseeritud gruppide osalust poliitilises ja ühiskondlikus elus (Petsinis 2019, 217). Selles kontekstis tegutsevad vabatahtlikud organisatsioonid paratamatult keskkonnas, kus sotsiaalne ja majanduslik ebavõrdsus määravad ära nii nende tegevusvõimalused kui ka sihtrühmade positsiooni ühiskonnas. Peemoti keskus reageerib ebavõrdsusele otseselt, seades eesmärgiks selle leevendamise, marginaliseeritud gruppide toetamise või nende hääle kuuldavaks tegemise. Peemoti keskuses leiavad endale koha tihti teise emakeelega inimesed, kelle etniline kuuluvus organisatsioonis neile kindlat hierarhilist kohta ette ei määra. Sellega astutakse vastuollu Eestis laiemalt levinud identiteedipoliitilistele hierarhiatele ning vastatakse teadlikult levinud arusaamadele ja väärtushinnangutele, millega kogukonna liikmed ei nõustu. EA Eesti suhestub ebavõrdsusega kaudsemalt, pakkudes tuge või osalusvõimalusi üksikisikutele, kelle haavatavust võivad mõjutada ühiskonnas levinud struktuursed erinevused, ning rõhutades teaduspärasuse olulisust oma annetustegevuse suunamisel. EA Eesti on näide sellest, kuidas meie kultuuriruumis levinud struktuur juhtidest ja järgijatest on organisatsiooni siseselt taastoodetud, kuna kõik liikmed astuvad oma kindlasse rolli. Ometi ei taastoodeta seda ebavõrdsust, mis organisatsiooniväliselt eksisteerib. Siiski, mingil määral tulevad ka vabatahtlikes kogukondades mängu nii majanduslik kui ka sotsiaalne ebavõrdsus, sest need, kellel on piisav sissetulek oma elustiili toetamiseks, on võimelised ka vabatahtlikuna rohkem panustama, oma võrgustikku looma ning seeläbi sotsiaalset kapitali suurendama.

4.6. Kokkuvõte

Käesoleva peatüki põhjal toon kokkuvõttena välja tabeli uuritavate organisatsioonide spetsiifikast, et illustreerida nende sarnasusi ja erinevusi.

	MTÜ Peemoti Raamatud	MTÜ Efektiivne Altruism Eesti
Asutamine	2022. aasta kevad, Tartu (Peemoti keskus c, i.a)	2016. aasta aprill, Eesti (Efektiivne Altruism b, i.a)
Missioon	„MTÜ Peemoti Raamatud missioon on LGBT+ inimeste ja muude marginaliseeritud kogukondade (naiste, immigrantide, muu emakeelega inimeste) häälte esiletõstmine, luues neile võimalused end turvalises ruumis väljendada ning oma kunsti ja muud loomingut esitleda ja müüa.” (Peemoti keskus a, i.a)	„Efektiivne altruism on ülemaailmne liikumine inimestest, kes püüavad teha olemasolevate ressurssidega võimalikult palju head.” (Efektiivne Altruism a, i.a)
Tegevusvaldkonnad/ fookus	Hallatakse Tartus tegutsevat marginaliseeritud kogukondadele suunatud kogukonnakeskust, kus kunstiteemaliste ürituste kaudu tugevdatakse LGBT+ kogukonda ning pakutakse kõigile võimalust raha kulutamata aega veeta.	Korraldatakse kursusi ja üritusi ning pakutakse kogukonda avatud ja altruistlikest inimestest, kes aitavad üksteisel pürgida selle poole, et nende karjäär, vabatahtlik töö ning annetused oleksid võimalikult suure positiivse mõjuga. (Efektiivne Altruism a, i.a)

	(Peemoti keskus a, i.a)	
Liitumine	Organisatsiooniga liitumiseks tuleb avaldada soovi olla vabatahtlik. Üldiselt saadakse vabatahtlikuks siis, kui on juba varasemalt tekkinud side kogukonna liikmetega.	Organisatsiooniga liitumiseks tuleb täita ankeet, olla valmis organisatsiooni virtuaalses keskkonnas aktiivselt osalema ning soovi ja võimaluse korral läbida lühikursus EA teemadel. Eelkõige liitutakse organisatsiooniga peale seda, kui EA teemad on indiviidi varasemalt kõnetanud.
Ruum	Füüsiline ruum Tartu kesklinnas, osa noortekeskuse hoonest.	Füüsilist ruumi ei eksisteeri, üldiselt viiakse tegevusi läbi virtuaalsetes keskkondades, kuid kohtutakse ka vahelduvates ruumides Tallinnas ja Tartus.
Juhtimisstruktuur	Horisontaalne juhtimisstruktuur, st ei ole juhatust või ametlikke eestvedajaid.	Vertikaalne juhtimisstruktuur, st olemas on juhatus, meeskonnajuhid ning meeskonnaliikmed.
Ülesehitus	Vabatahtlikel on võimalus ise tegevusi ja projekte välja pakkuda ning neid eest vedada ilma kellegi teise surve või mõjutuseta. Vabatahtlikud võtavad endale nii suures mahus kohustusi, nagu nad ise soovivad. Vabatahtlikud tegelevad peamiselt keskuse ruumide haldamisega,	Juhtimisstruktuurist tulenevalt on paika seatud hierarhiad ja meeskonnad. Juhatus seab paika tegevussuunad, meeskonnad toetavad neid. Vabatahtlikud tegelevad põhiliselt kursuste läbiviimisega, ürituste korraldamisega ning enesearengu ja mentorluse programmide haldamisega, samuti osaletakse

	turundus- ja kommunikatsioonitegevustega, ürituste ja projektide korraldamisega ning kunstiloomega.	diskussioonides ja panustatakse seeläbi kogukonnaloomesse. Korraldavatest tegevustest ise osa võtmine on vabatahtlikele samuti oluline.
Reageerimine ühiskonna kitsaskohtadele	Otsene, st organisatsiooni eesmärk on ebavõrdsuse leevendamine.	Kaudne, st organisatsiooni tegevus ja eesmärgid aitavad kaasa ühiskondliku korralduse muutmisele.

Mõlemad organisatsioonid tuginevad vabatahtlikule tööle ja kogukondlikule osalusele, püüdes ühiskonda positiivselt mõjutada. Nad pakuvad oma liikmetele mitmesuguseid tegevusi, nagu arutelud, töötoad ja üritused, mis aitavad kaasa kogukonna arengule ja eesmärkide saavutamisele. Eraldi tähelepanu pööratakse mõlemas organisatsioonis sotsiaalse muutuse loomisele ja teadlikkuse tõstmisele oma fookusgruppide seas. Samas erinevad organisatsioonide missioonid, tegevusfookus ja struktuurid märkimisväärselt.

5. Vabatahtliku töö ja vabatahtlike motivatsioonide eripärad

Vabatahtlik töö ei ole universaalne nähtus, vaid sõltub tugevalt keskkonnast. Kultuuriti on võimalik vabatahtlikkuse iseärasusi uurida toetudes nende väärtustele, mida vabatahtlikule tööle omistatakse. Samamoodi loob vabatahtlik töö ühiskonda uusi väärtushinnanguid. (Dekker & Halman 2003, 7) Erinevate kultuuriliste taustadega gruppide suhtumine vabatahtlikku töösse ja sotsiaalsed normid selle ümber erinevad tugevalt. On leitud, et organisatsioonidel on pea võimatu mitmest erinevast grupist edukalt uusi vabatahtlikke värvata juhul, kui nad ei arvesta kultuuriliste erinevustega. (Randle & Dolnicar 2009, 225)

Vabatahtlik töö ja selle korraldus on seega mõjutatud väga erinevatest aspektidest, sealhulgas asukohast, mistõttu on paslik kirjeldada Eesti vabatahtliku töö maastiku omapära. Käesolevas peatükis arutlen selle üle, kuidas vabatahtlikud tunnetavad hoiakuid ja stereotüüpe vabatahtliku töö suhtes Eesti ühiskonnas ning milliseid väärtushinnanguid nad ise välja toovad vabatahtlikkuse valimisel oma elustiiliks. Käsitlen oma uuritavate motivatsioone vabatahtlikuks hakkamisel ja sellega edasi tegutsemisel, tuues alapeatükkidena välja kolm peamist põhjust, mis välitöödelt kõlama jäid.

5.1. Vabatahtlike suhestumine ühiskondlike väärtustega

Vabatahtlikud ei tegutse ühiskondlikust kontekstist eraldiseisvalt, vaid suhestuvad pidevalt avalike hoiakute ja arusaamadega, mis kujundavad nii nende enesetaju kui ka organisatsioonilisi praktikaid. Ühiskondlik arvamus vabatahtliku töö kohta mõjutab oluliselt seda, millisel viisil vabatahtlikud oma tegevust tähendavad ja õigustavad. Välitööandmete põhjal ilmneb, et vabatahtlikud tunnetavad end sageli vastakuti levinud stereotüüpidega, mille kohaselt nähakse vabatahtlikku tegevust ajaraiskava, madala väärtusega või suisa mõttetu panusena ühiskonda. Need hoiakud lähtuvad enamasti inimestelt, kes ise vabatahtlikus tegevuses ei osale ning kes kipuvad käsitlema kõiki vabatahtliku töö vorme ühetaolisena.

Eestis tegutsevad vabatahtlikud tunnetavad sageli, et nende tööd nähakse ühiskonnas mõttetuna või väärtusetuna. Tihti pannakse kõik vabatahtlikud tööd ühte patta stereotüüpse sinisilmse ja oma aega raiskava inimese sildi alla.

„Nad ei näe organisatsioonide erinevust ega seda, et üks vabatahtlik töö võib olla palju väärtuslikum kui teine. Nad panevad kõik ühte potti. See on üks asi, mida ma olen kindlasti märganud. Ja just nendelt inimestelt, kes ise ei tegele vabatahtliku tööga, olen märganud, et see tundub mõttetu,” kirjeldas uuringupartner I. EA Eestist.

„Kudumisklubid või noh, supiköögid või ma ei tea, et sellistel organisatsioonidel ja MTÜ-del ei ole mõtet, sest te ju ometi ei tee mitte midagi olulist,” kirjeldas teine uuringupartner – R. EA Eestist – laiema üldsuse suhtumist vabatahtlikku töösse. Sellise kriitilise avaliku hinnangu kontekstis on vabatahtlikele oluline oma tegevuse väärtustamine ja diferentseerimine. Vabatahtlikud tunnetavad oma tööd olulise ja vajalikuna ning eristavad vabatahtliku töö valdkondi ja spetsiifilisi ülesandeid. Mitmed intervjuueeritavad tõid välja, et enne organiseeritud vabatahtlikkusega tegelemist osaleti ühekordsetel tasustamata tööotsadel, mis olid isiklikul tasandil väärtuslikud ja viisid nad lõpuks praeguse organisatsioonini. Samas ei tundud sellistes kohtades tegutsedes, et tehtud töö võiks aidata ühiskonda või motiveerida selle tööga edasi jätkama sarnaselt organisatsiooni liikmeks olemisele.

Osalejad rõhutavad, et vabatahtlik töö ei ole homogeenne nähtus, vaid hõlmab erinevaid valdkondi, ülesandeid ja sotsiaalseid eesmärke. Nagu teooriapeatükis vabatahtlikkuse mõiste diskussioonis osundatud², on ühiskonnas juurdunud arusaam, et töö väärtust määratleb eelkõige selle rahaline tasustatus, mis seab vabatahtlikud olukorda, kus nende panus jääb süstemaatiliselt alaväärtustatuks. Nagu üks Peemoti keskuse liige märkis: „Kui sa ei saa selle eest palka, siis sa teed seda lihtsalt endale või teised inimesed, kes selle projekti tegid, kasutasid sind tasuta” (N., Peemoti keskus). Sellised arusaamad viitavad sügavale ühiskondlikule väärtussüsteemile, kus majanduslik kasu on esmane töö tähenduse määratleja. Tundub, et Eesti elanike seas väärtustatakse rahalist palka nii tugevalt, et teised kasutegurid, mida töö eest on võimalik saada, ei mängi erilist rolli.

Ilmselt on kõigile oluline olla „hea inimene”, kuid see, mis teeb kedagi heaks inimeseks, varieerub. Vabatahtlike sõnadest võib välja lugeda, et Eestis peetakse „heaks inimeseks”

² 2.2.1. Vabatahtlikkuse määratlused varasemates uurimustes

pigem kedagi, kes teeb oma tööülesandeid efektiivselt ja suudab end seeläbi tõestada. Tajutud avalikkuse ja uuritavate jutu põhjal saab järeldada, et vabatahtlik töö ei ole iseenesest väärtuslikum ega tee kedagi paremaks inimeseks rohkem kui palgatöö, kuid mõlema kaudu on võimalik end hea inimesena tunda. Vabatahtlikud vastavad sellele sageli mittemateriaalseid väärtusi esile tõstes – näiteks eneseteostuse, kogukonnatunnetuse, kuuluvuse või ühiskondliku muutuse kaudu. Tegemist on „nii... kui ka” tüüpi kontseptsiooniga, mille kohaselt vabatahtlik tegevus ei asetu vastandusse palgatöö või õpingutega, vaid eksisteerib nendega paralleelselt ja omandab erineva tähenduse sõltuvalt indiviidi väärtusorientatsioonidest (Lambek 2021, 110–111).

Antropoloogi Michael Lambeki (2021) kohaselt elavad inimesed kontseptsioonidega, millesse nad usuvad ja mille põhjal nad tegutsevad. Need kontseptsioonid on seotud väärtushinnangutega – ilma nendeta ei saaks kontseptsioonid eksisteerida. (Lambek 2021, 4–5) Kontseptsioonid võivad olla kas vastanduvad („üks või teine”) või paralleelselt eksisteerivad („nii... kui ka”). Lambeki sõnul on igal inimesel elus nii vastanduvaid kui ka üksteist täiendavaid väärtushinnanguid, kuid korraga ei suudeta kahte vastandlikku väärtust võrdselt tähtsaks pidada – näiteks hommikul sisse magamise ja vara ärkamise väärtus, kuna neid tegevusi ei saa samaaegselt teha. (Lambek 2021, 110–111) Vabatahtlikkus on justkui „nii... kui ka” kontseptsioon, mis tähendab, et see eksisteerib inimeste elus koos muude kohustustega, nagu palgatöö või õpingud. Kuigi on juhtumeid, kui vabatahtlikud peavad mõnest tegevusest oma elus loobuma näiteks ajapuuduse tõttu, ei valita üldiselt siiski oma põhiliste tegevuste seas näiteks palgatöö ja vabatahtliku töö vahel. Need mängivad vabatahtlike elus erinevaid rolle ja on seotud erinevate väärtushinnangutega. Uuritavate sõnul peavad inimesed, kes vabatahtliku tööga ei tegele, vabatahtlike sageli üllasteks ja altruistlikeks, kuigi nad ise seda nii ei tunne. Vabatahtlik töö on nende jaoks pigem võimalus edendada muutusi maailmas seal, kus palgatöö või poliitika seda ei suuda.

5.2. Vabatahtlike motivatsioonid

Intervjuude käigus toodi välja mitmeid põhjuseid, miks inimesed alustavad ja jätkavad vabatahtliku tööga, kuid kolm peamist motivaatorit ilmnisid kõigi uuritavate vastustes. Esiteks soovivad vabatahtlikud leida oma elule tähenduse palgata töö kaudu ning teenida sellega justkui oma koha ühiskonnas. Teiseks pakuvad vabatahtlikud organisatsioonid neile kogukonda, mida nad mujalt ei leia. Kolmandaks võimaldab vabatahtlik töö panustada

sellesse valdkonda, mis on neile südamelähedane ja oluline. Käesolevas peatükis käsitlen neid motivatsioone välitööde materjalidele tuginedes.

5.2.1. Enda ühiskondliku rolli mõtestamine vabatahtliku töö kaudu

Peaaegu kõik intervjuueeritavad rõhutasid, et vabatahtlik töö annab nende elule sellise tähenduse, mida nad mujalt – näiteks palgatööst – ei leia. Oma rolli vabatahtlikuna kirjeldati sageli paralleelselt erialase töö või ametikohaga ning tunnetati, et vabatahtlikkusest jääb elust midagi puudu. Näiteks uuringupartner R. leidis EA ja vabatahtlikkuse kaudu uue mõtte elus pärast palgatöös läbipõlemist, kui ta ei näinud selles enam väärtust. Ta kirjeldas:

„Ma arvan, et inimesed, kes leiavad aega, et tegeleda vabatahtliku tööga, on võtnud endale aega mingil eluetapil, et oma moraalile otsa vaadata, et oma eesmärkidele otsa vaadata. Inimesed, kellel ei ole kunagi olnud seda momenti, et võtta mõtlemisaega – mul on kurb meel nende üle. /.../ Kui elu on justkui okei ja ei pea enam palgapäevast palgapäevani elama ja lapsi kooli saatma, et kui sa leiad selle ajamomendi endale ja sa saad aru, et sa ei ole enda hingele midagi teinud või ühiskonnale justkui tagasi andnud, siis sa saad aru, et okei, sealt tuleb see probleem.” (Uuringupartner R., EA Eesti)

Samamoodi leidis uuringupartner H., et Peemoti keskuses töötamine on ainus töö, mille puhul ta on alati kindel, et see on kellelegi oluline ja tähendusrikas ning annab tema elule eesmärgi. Vabatahtlik töö ei ole paljude jaoks lihtsalt vaba aja sisustamine või lisategevus palgatöö kõrvalt, vaid peamine viis oma elu ja tegevuse mõtestamiseks.

Lisaks tunnetatakse vabatahtliku töö kaudu justkui õigust ühiskondlikus elus osaleda, kuna sellega „tehakse piisavalt” oma koha välja teenimiseks. Uuringupartner N. Peemoti keskusest ütles: „Kui sa oled vabatahtlik, siis seal ei ole nii suur surve, sest inimesed ei anna sulle palka, selles mõttes, et kui sa teed vea, siis nagu, ma teen seda tasuta, mis sa tahad minust.” Ta kirjeldas hiljem, et noorena tundus palgatöö maastikule sisenemine hirmutav ning vabatahtlik töö andis talle võimaluse öelda, et ta on juba midagi saavutanud enne, kui palgatöö selleks võimaluse annab. Tema kogemus näitab, et vabatahtliku töö

kaudu saab inimene end ühiskonnas kasulikuna tunda juba enne ametliku töökogemuse omandamist. Sama mõtet toonitas uuringupartner U. EA Eestist:

„Ma arvan, et keskmine EAKas lihtsalt tunneb, et me ju kõik peame endast parima andma oma elu jooksul, et teistele anda, kuid see ei ole üldse universaalne kogemus. Ma arvan, et see, et mul on vaja anda teistele, korreleerub võib-olla sellega, et kas ma olen piisav.”

Selline mõtteviis viitab sellele, et mida enam inimene panustab ja teisi vabatahtliku töö kaudu aitab, seda väärtuslikumana ta end ühiskonnas tunneb. Nagu ka teoreetilises peatükis kirjeldasin, ei kategoriseerita mõnel juhul oma tegevust vabatahtliku töö alla seetõttu, et sellest saadakse rohkem kasu, kui vastu antakse. Eneseohverdus võrdsustatakse oma koha leidmise ja tõestamisega ühiskonnas ning seda peetakse väärtuslikuks juhul, kui selle nimel on piisavalt vaeva nähtud.

5.2.2. Kogukonnatunnetuse tähtsus vabatahtlikele

Kogukond ja kuuluvustunne on olulised kõigile uuritavatele ning vabatahtlikud kogevad seda eriti kolmanda sektori organisatsioonide liikmetena. Uurijad on leidnud, et kuuluvustunne on inimeste baasvajadus ning fundamentaalne motivatsiooniallikas, mis juba iseenesest on piisav käitumise ja taju ajend (Drezner & Pizmony-Levy 2021, 755). Kuuluvustunne hõlmab oskusi ja tunnetusi, mille abil inimesed aktiivselt teiste ja nende muredega suhestuvad. See viib sotsiaalse aktsepteerituse või tunnustuse tundeni, mis võimaldab luua sügavaid ja püsivaid sotsiaalseid suhteid. Kuigi kuuluvustunne antud tähenduses on inimeseks olemise lahutamatu osa, siis selle arendamine organisatsioonis eeldab teadlikku praktilist tööd. (Bryer 2020, 644)

Peaaegu kõik intervjuueeritavad kinnitasid, et liitusid organisatsiooniga lõplikult alles siis, kui tundsid tugevat sidet selle liikmetega. Üks uuritavatest, kes on hetkel EA Eestist ajutiselt eemaldunud, tõi põhjuseks isiklikud prioriteedid, kuid mainis hiljem, et ei tunne praeguste liikmetega samasugust sidet kui varem. Pikaajaline vabatahtlik H. kirjeldas kogukonna tähendust järgmiselt:

„Terve kogukond vastutab ühe inimese eest ja aitab. Mingi suure pere tunne, et me kõik hoolime teineteisest. /.../ Sest see on juba su pere, su kogukond, ja see ei ole lihtsalt mingi töökoht, see on juba osa su elust.”

Peaaegu kõik minu magistritöö raames intervjuueeritud vabatahtlikud rõhutasid, et nende organisatsiooni kaaslased kuuluvad nende kõige lähedasemate inimeste hulka. Kuigi paljud töid motivatsioonina välja soovi teha head ja panustada ühiskonna heaolusse, ilmnes intervjuudest läbivalt, et kui kogukonnas puudub piisav toetus ja tõelised sõprussuhted, kaob ka vabatahtliku töö rahuldustunne kiiresti.

Uuringupartner A. EA Eestist mainis, et tema peamine motivatsioon organisatsiooniga liitumiseks oli mõttekaaslaste leidmine. EA Eesti kogukonnal oli temaga sarnane mõtteviis ja maailma nähti ja mõtestati sarnaselt. EA Eesti sisekommunikatsiooni platvormil on loodud erinevad kanalid üksteisega suhtlemiseks, sealhulgas sellised, kus jagatakse oma õnnestumisi ja ebaõnnestumisi. Need kanalid peegeldavad hästi seda, kes suhtlevad omavahel ka väljaspool organisatsiooni, sest kanali temaatika liigub EA mõtteviisiga seotud teemadelt kõrvale. Pikemaajalised liikmed aitavad üksteist, jagavad kogemusi ja loovad tugevaid sidemeid. Uuringupartner I. kirjeldas oma algusaega EA Eestis järgmiselt:

„EA Eestiga mul oli raske alguses liituda, mul oli selline tunne, et ma ei klappinud nende inimestega hästi ja nad ei teinud seda liitumist lihtsaks. Et nad nagu, neil oli oma mingisugune *established* grupp ja kõigil olid seal rollid olemas ja väga palju uutele tulijatele ei olnud mingit rolli, et sa pidid ise endale selle rolli looma. Aga see ei ole minu meelest väga lihtne uuele inimesele, eriti eestlasele, kes on pigem tagasihoidlik keskmiselt.”

Intervjuudest selgus, et organisatsiooni täisväärtuslikuks liikmeks saamiseks tuleb end tõestada, täites edukalt oma ülesandeid ning luues suhteid võtmeisikutega, nagu juhatuse liikmed või aktiivsed vabatahtlikud. Seda suhet võtmeisikutega on keeruline luua juhul, kui üksteisega suheldakse peamiselt vaid tööülesannete kontekstis ning teist tunnetatakse eelkõige oma töökaaslase, mitte aga näiteks autentse sõbrana. Organisatsiooni aluseks olev spetsiifiline ja globaalne mõtteviis on prioriseeritud ning vähem väärtustatakse seda, mida vabatahtlikud sellest väljaspool, näiteks sõpruse näol, suudavad kogukonnale pakkuda. Kui

suhtlus piirdub ainult tööga, jääb kogukonnatunnetus nõrgaks ja uutel liikmetel on keeruline end tõeliselt kaasatuna tunda.

Peemoti keskuses on osalusvaatluse kaudu ilmnenu, et organisatsiooni põhiväärtused, mida eelkõige üksteisega suhtlemisel rakendatakse, on avatus, üksteise varieeruvate vajadustega arvestamine ja kaasamine. Peemoti keskuse füüsilises ruumis olles jäi mulle silma, et kõiki külastajaid proovitakse sarnaselt kaasata olenemata sellest, kas nad on vabatahtlikele tuttavad või mitte. Üksteist kaasatakse vestlustesse ja tegevustesse, pakkudes näiteks nippe ning keskuse materjale käsitöö tegemise jaoks. Keskuses viibivad inimesed toimetavad koos justkui üks suur sõpruskond. Sarnaselt on oma kõige lähedasemaid organisatsioonisiseseid suhteid antud organisatsiooni liikmed mulle ka intervjuudes kirjeldanud. Intervjuudes rõhutasid mitmed vabatahtlikud, et enne Peemoti keskusega liitumist polnud neil lähedasi sõpru ning sageli ei arutanud nad olulisi elusündmusi isegi oma pereliikmetega. Peemoti keskusest on aga leitud sõpruskond, kes eksisteerib nende eludes edasi ka siis, kui tööülesanded on lõppenud.

Inimesed elavad vastavalt nendele kirjeldustele või kontseptsioonidele, mille alla nad on ennast paigutanud, või siis proovivad nendele vastu hakata, neid kuidagi muuta või uusi kontseptsioone välja mõelda. (Lambek 2021, 4–5) Vabatahtlikud teevad oma elus teadlikke valikuid, mida nad valivad regulaarselt uuesti ja uuesti, ning mis viivad nad spetsiifilistesse organisatsioonidesse ja hoiavad neid seal. Enesetunnetus ei ole seotud üksnes eneseteadlikkusega, vaid ka refleksiooni, hinnangute ja normaliseerimisega. Selle kõige jaoks panustavad inimesed meeletult energiat. (Sidnell 2021, 9) Peemoti keskuses pingutatakse teadlikult selle nimel, et aktsepteerida inimesi sellistena, nagu nad ennast tunnevad. Vabatahtlikud kirjeldasid, kuidas nad püüavad alati meeles pidada kaasinimeste eelistatud asesõnu ja nimesid.

„Siin on lihtsalt nii palju kväär inimesi, kes on väga sallivad selles mõttes, et nad saavad aru, et kui nad kohtuvad inimestega, kellest nad ei saa täpselt aru, siis nad lasevad sellel olla. /.../ Ma võin olla selline, nagu ma olen, rahulikult, et ma ei pea mõtlema, kuidas see-või-see tegevus muudab nende arusaama minust,“ ütles uuringupartner N. intervjuus.

Selline avatus ja aktsepteerimine nõuab teadlikku pingutust ning peegeldab inimeste püüdlusi iseend ja teisi paremini mõista. Peemoti keskuse näitel võib ka teiste inimeste mõistmine olla võrreldav meie enda isiku pideva ja jõupingutust nõudva üles ehitamisega.

Kuuluvustunne tugevdab ka vabatahtliku töö tulemuste otsest kogemist. Vabatahtlikel on võimalik näha oma panuse positiivset mõju teiste kogukonnaliikmete tagasisides ja tegevuses, mis on oluline motivatsioonitegur. Ka see eristab uuritavate hinnangul vabatahtlikku- ning palgatööd. „Mis on väga tähtis [motivatsiooni mõjutav tegur], on võimalus näha oma tegevuste tulemusi kohe. Sest isegi teadustöös või mujal on see väga harv asi,“ kinnitas uuringupartner H. Peemoti keskusest. EA Eesti liikmed väärtustavad samuti oma töö tulemuste kogemist, kuid nad leidsid rohkem, et see tunne ei pruugi alati olla nii kergesti kättesaadav kui mõnes teises organisatsioonis.

„Mul on väga-väga lai põhi töökogemusi erinevaid, aga mul ei ole kunagi nii positiivset kogemust olnud, kui [varasemas vabatahtlikus organisatsioonis], et seal oli nagu oma grupp, kelle jaoks sa seda teed igapäevaselt või iganädalaselt,“ ütles uuringupartner U. EA Eestist.

5.2.3. Panustamine südamelähedasse valdkonda

Vabatahtlikkust nähakse kui vahendit spetsiifiliste probleemide lahendamiseks ühiskonnas, mis on indiviidile isiklikult olulised. Tihti ka tuntakse, et probleemkoha lahendamisega ei tegeleta ühiskonnas piisavalt ning ilma ise sekkumata ei saagi olukord paremaks muutuda. Vabatahtliku tööga tegelemine ei ole eesmärk iseenesest, vaid viis saavutada laiemad eesmärgid ja leida lahendusi konkreetsetele küsimustele, mis vabatahtlikule korda lähevad.

„Kuna see esimene [vabatahtliku töö] kogemus oli seotud just LGBT kogukonnaga, ma tahtsin kuidagi panustada ja tol ajal see oli üsna tähtis asi, kuna ma elasin Venemaal ja olin nagu enda identiteeti otsimas ja mõtlesin, et see on hea samm. /.../ Tartus kahjuks ei ole nii palju kohti, kuhu LGBT inimesed saavad minna, eriti alaealised,“ kirjeldab uuringupartner H. Peemoti keskusest oma teekonda organisatsiooni.

Tema jaoks oli oluline toetada inimesi, kes võivad olla sarnases olukorras nagu tema kunagi – LGBT+ noori, kellel pole piisavalt turvalisi kohti, kus aega veeta. H. Peemoti keskusest tundis, et kui tema antud probleemi kallal ei tegutse, ei teki ühiskonnas lahendust ka kellegi teise tegevuse tulemusena.

„Poliitika kujundamine on minu arust alati väga huvitav olnud. Ma läksin keskkonnateemasid õppima, sellepärast et tahtsin midagi kasulikku teha maailmas ja tundus, et see on nagu kõige mõttekam asi, mida tol hetkel teha. /.../ Siis tekkis ka see üleüldine mõistmine ka nagu, et see ei ole ka ainult keskkonnateemad, kus see mõju on, et on ka teisi teemasid ja et üleüldiselt tegelikult on võimalik läbi poliitika kujundamise palju, palju head mõju omada. /.../ Nii-öelda selle vabatahtliku töö läbi on mul tekkinud seda, mingit kogemust ja nagu arusaama sellest,“ rääkis uuringupartner A. EA Eestist.

Tema leidis EA Eesti kaudu võimaluse omada oma tegevusega kasulikku mõju maailmale, mille olulisust ta enda jaoks juba varem tunnetas. Seega tegutsevad vabatahtlikud just neis valdkondades, mis neile isiklikult korda lähevad, ning nad tunnevad, et nende panus aitab kaasa positiivsete muutuste loomisele ühiskonnas.

Kõikide intervjuueeritavate prioriseeritud väärtushinnangud olid seotud nende vabatahtliku töö valdkonnaga. Uuringupartneril H. Peemoti keskusest oli keeruline vastata hüpoteetilistele küsimustele selle kohta, kas ta kunagi vabatahtlikust tööst eemalduks või oma pühendumuse teemale hülgaks. Samuti ei osanud ta öelda, mis teda aitaks sama aktiivselt LGBT+ teemadega edasi tegeleda. See viitab, et ta on niivõrd teemaga seotud, et vabatahtlik tegevus ei ole tema jaoks enam teadlik valik, vaid pigem elu loomulik osa. Ta ei vali regulaarselt, kas teha ühte või teist – näiteks vabatahtlikku tööd või palgatööd – vaid need käivad tema elus käsikäes.

Uuringupartner R. EA Eestist ütles nii, kui küsisin, miks mõned inimesed otsustavad vabatahtlikuks hakata ja teised mitte: „Võib-olla siis isegi mitte see, et ühel on see väärtushinnang ja teisel ei ole, vaid et üks prioriseerib seda ja teine mitte, äkki see on õigem sõnastus.“ Tema hinnangul ei ole vabatahtliku tööga tegelemine niivõrd seotud konkreetsete väärtuste olemasoluga, vaid nende asetamisega oma elu prioriteetide hulka. Samuti kirjeldas ta, et kuigi tema heatahtlikkust on minevikus ära kasutatud, ei suuda ta

loobuda EA põhimõtetest, mis on muutunud lahutamatuks osaks tema identiteedist. Üks EA Eesti vabatahtlikest aga jagas minuga kogemust sellest, kuidas ta liitus kunagi vabatahtliku organisatsiooniga, mis reklaamis end ookeaniteemalisena, st koosnes liikmetest, kes on huvitatud ookeaniga seotud temaatikast. Peagi peale liitumist lahkus ta aga organisatsioonist, kuna seal ei keskendutud keskkonnateemadele, mida ta ise väärtustas. Selle asemel osaleti tegevustes, mis läksid tema väärtushinnangutega vastuollu, näiteks käidi restoranis hailiha söömas. See näitab, et vabatahtlikud ei panusta valdkondadesse, mis neile isiklikult olulised ei ole, vaid tegutsevad seal, kus nad tunnevad, et suudavad päriselt midagi muuta, ning mis nende isiklike väärtushinnangutega sobituvad.

5.3. Kokkuvõte

Ühiskond võib sageli väärtustada palgatööd rohkem kui vabatahtlikkust, sest viimase puhul ei pakuta rahalist tasu, mis tekitab mulje, et see ei ole „tõsine” töö. Vabatahtlikud näevad oma panust ühiskonda aga tähtsana ja vajalikuna ning suudavad eristada vabatahtliku töö erinevaid valdkondi ja spetsiifilisi ülesandeid, kuigi tuntakse, et ühiskonnas on tihti vastupidi. Vabatahtlikkus eksisteerib koos teiste eluvaldkondadega, nagu töö või õpingud. Kuigi mõnikord tuleb vabatahtlikel oma tegevustes teha valikuid, näiteks ajapuuduse tõttu midagi kõrvale jätta, ei ole tavaliselt tegemist otsusega valida palgatöö ja vabatahtliku töö vahel. Need täiendavad üksteist, olles seotud erinevate väärtushinnangutega ning täites vabatahtlike elus eri rolle. Uuritavate sõnul peavad need, kes ei tegele vabatahtliku tööga, vabatahtlikke tihti altruistlikeks ja üllaks, kuigi nad ise seda sageli nii ei koge. Vabatahtlik töö on pigem võimalus kaasa aidata muutustele seal, kus palgatöö või poliitika seda ei suuda.

Peamised motivatsioonid vabatahtlikuks hakkamisel ning selle tegevuse jätkamisel on elule tähenduse leidmine, kogukonna liikmeks astumine ning soov panustada valdkonda, mis on vabatahtlikele südamelähedane ja nende väärtushinnangutega kooskõlas. Vabatahtlikud tunnevad, et nende töö annab elule tähenduse ja aitab neil ühiskonnas oma koha välja teenida. Vabatahtlikud liituvad organisatsioonidega, kuhu nad tunnevad end kuuluvat ja kust nad saavad sotsiaalset toetust. Kui see kogukonnatunne puudub, kaob ka vabatahtlikust tööst saadav rahuldustunne. Käesoleva töö näitel ei liituta organisatsiooniga juhul, kui selle tegevus ei lähe enda isiklike väärtushinnangutega kokku, ning tihti

otsitaksegi sellist vabatahtlikku tööd, mis tegutseb vabatahtlikule juba varasemalt olulises valdkonnas.

6. Organiseeritud vabatahtlikkus kui kolmas ruum

Vabatahtlike organisatsioonide on keeruline kirjeldada vaid binaarsete terminite kaudu (nt avalik–privaatne), mis viitab sellele, et need võiksid kuuluda kolmanda ruumi kategooriasse. Organisatsioonid võivad rohkemal või vähemal määral toimida kui kolmandad ruumid. Kuna vabatahtlikud organisatsioonid toimivad justkui hübriidid binaarsetest vastanditest, mille abil me oma igapäevast ruumikogemust (nt kodu ja töökoht) mõtestame, tekivad neis organisatsioonides uued võimalused ning platvormid erinevuste koosseksisteerimiseks. Minu uuritavad organisatsioonid ühendavad töö ja vaba aja, pakkudes keskkonda, kus inimesed täidavad küll tööülesandeid, kuid samal ajal ka vestlevad, mängivad, kuulavad muusikat või tegelevad muude vaba aja tegevustega.

Mõlemad organisatsioonid ei ole rangelt avalikud või privaatsed, samuti ei ole need kättesaadavad vaid kindlale grupile, kuigi on arusaadav, et kuuldus neist jõuab peaaesjalikult sihtgruppideni. Mõlemad uuritavad organisatsioonid toetavad marginaliseeritud gruppide jõustamist ja kogukondade arengut. Intervjuude käigus on ka rõhutatud, et organisatsioonid võimaldavad vabatahtlikel tegutseda kollektiivselt, mis on individuaalsest tegevusest efektiivsem. Uuritavate organisatsioonide liikmed on pärit erinevatest taustadest ning neid võetakse vastu olenemata soost, etnilisest kuuluvusest või seksuaalsest orientatsioonist – teguritest, mis mujal võivad osalemisvõimalusi piirata. Ühised kogemused ja regulaarne suhtlus on viinud olukorrani, kus vabatahtlike identiteedid on vähemalt mingil määral üksteise omadest mõjutatud:

„Siin on inimesed, keda ma kutsun oma sõpradeks, kes on mind erinevates olukordades nii palju aidanud. /.../ Ma loodan, et ma saan anda vastu seda, et kõik on siia oodatud täpselt sellisena, nagu nad on, nad ei pea ennast muutma ning kui neil on mõni probleem, siis ei ole nad üksi.” (Uuringupartner N., Peemoti keskus)

Kõik need aspektid koos – identiteedi- ja kogukonnaloome, ruumi hübriidsus, avaliku ja privaatsuse hägusus ning uute kaasamisviiside olemasolu – viitavad kolmanda ruumi olemasolule uuritavates organisatsioonides.

Nii nagu ruumid laiemalt, ei koosne ka antud töös uuritavad organisatsioonid rangelt kolmanda ruumi tunnustest või mitte. Mõned organisatsioonid peegeldavad oma sisemises struktuuris ühiskonnas eksisteerivaid hierarhiaid, kas teadlikult või mitte. EA Eestis on

vabatahtlikel kindlad rollid – osa neist kuulub juhatusse, teised tegutsevad meeskonnajuhtidena ning ülejäänud on meeskonnaliikmed või võtavad organisatsiooni tegevustest regulaarselt osa. Organisatsioon sõltub suuresti ka privilegeeritud isikutest, kes aitavad vajaliku rahastuse hankimisel, mis võib kolmanda ruumi ideed teatud määral nõrgendada. Peemoti keskus on seevastu teadlikult pingutanud selle nimel, et seal ei eksisteeriks hierarhilisi struktuure – juhatust ega juhupositsioonil olevaid vabatahtlikke ei ole ning kõigil on võimalus panustada nii palju või vähe, kui nad soovivad. Sellised erinevused organisatsioonide hierarhilises korralduses illustreerivad Soja teooriat, mille kohaselt on kontekst kriitilise tähtsusega ning ei saa eeldada, et kõik (või isegi enamik) vabatahtlikke organisatsioone on automaatselt kolmandad ruumid. Iga organisatsiooni tuleb vaadelda terviklikult, et mõista, kas ja kuivõrd kolmanda ruumi potentsiaal neis avaldub.

Käesolevas peatükis analüüsin põhjalikumalt Soja kolmanda ruumi teooria peamisi tunnuseid ning nende avaldumist uuritud organisatsioonides. Alustuseks käsitlen ruumilisuse tasandeid organisatsioonides, seejärel identiteediloomet ja hübriidruumi tunnuseid, organisatsioonide potentsiaali ning nende muutlikkust vastavalt kolmanda ruumi teooriale. Uurin alapeatükkide raames läbivalt ka seda, kuidas avaldub kolmanda ruumi potentsiaal vastupanuruumina ning millistele ühiskondlikele hegemooniatele ja kuidas organisatsioonid vastanduvad.

6.1. Ruumilisuse tasandid organisatsioonides

Organisatsioonide ruumilisuse esile toomine aitab mõista nende esimese ja teise ruumi tasandeid ning seeläbi analüüsida, kas nende kõrval eksisteerib ka kolmas ruum, mis on esimesest ja teisest lihtsasti eristatav, aga ka neid seondav (Soja 1996, 62). See võimaldab kirjeldada kolmanda ruumi olemasolu ja iseloomu antud juhtumites toetudes võrdlusele teiste ruumilisuse tasanditega. Esimese ruumi all mõistame koha füüsilisi atribuute ning interaktsioone erinevate objektide, liikumiste ja inimeste vahel (Soja 1996, 75). Teine ruum on kõige lihtsamini öeldes täielikult ideeline, koosnedes projektsioonidest. Teise ruumi tasandil mõistetakse ruumi füüsilisust keeleliste ja mõtteliste konstruktsioonide kaudu. (Soja 1996, 79) Kolmandat ruumi uurides saab esitada küsimuse, millised on organisatsioonis esimesed ja teised ruumid ning kas need sulanduvad omavahel viisil, mida ei saa lihtsasti defineerida tavapärase ja binaarse kategoriseerimise kaudu.

Peemoti keskuse puhul on esimeseks ruumiks füüsiline keskkond, mida vabatahtlikud haldavad ja kus külastajad aega veedavad. Soja teooria esimese ruumi tasandil saab kirjeldada nii Peemoti keskuses asuvaid esemeid ja nende paigutust kui ka seda, kes seal tegutsevad ja kuidas nad omavahel suhtlevad. Keskuse esimese, väiksema toa seintel on rohkelt liikmete loodud kunsti, mille hulgas on näiteks joonistused ja kleepsud, millest mõned on hinnasiltidega müügiks välja pandud. Suuremas toas on kastid käsitöötarvikutega, suur laud töö tegemiseks, tugitoolid ja lauamängud, väike kööginurk ning kogukonna loodud lapitekk. Lisaks leidub seal tasuta jagatavaid Müürilehti, vaimse tervise vihikuid ning abimaterjale LGBT+ ja vaimse tervise teemadel. Kleepsude riiulil tuletatakse uutele külastajatele meelde, et nad võivad neid tasuta kaasa võtta. Ruumi kasutatakse ühiseks tegutsemiseks: õmmeldakse, joonistatakse, kootakse, süüakse ja vesteldakse eesti, inglise, ukraina ja vene keeles, jagades omavahel nalju ja toetades üksteist nii mures kui rõõmudes, mida peetakse kokkusaamiste vahel meeles.

Teine ruum väljendub Peemoti keskuses kõiges selles, mis ületab füüsilise ruumi piire ja annab sellele sümbolse ja sotsiaalse tähenduse. Intervjuudes toodi välja, et vabatahtlike eesmärk on teadlikult luua turvaline ja õdus kohtumispaik oma kogukonna liikmetele. See pingutus on nähtav – vabatahtlikud proovivad oma külastajatega arvestada ning teadlikult luua sellist ruumi, kus kõik tunnevad ennast hästi. See väljendub nii keskuse materiaalses korralduses kui ka suhtluspraktikates. Näiteks jagatakse tasuta flaiereid teemal „turvaline ruum”, vabatahtlikud jagavad omavahel toitu ning kingivad üksteisele enda valmistatud esemeid. Üksteist õpetatakse kasutama õmblusmasinat või uusi kunstitehnikaid. Kui küsisin uuritavalt N., mis Peemoti keskuses muutuda võiks, tõi ta esimesena välja selle, et laelambid on liiga eredad ning võivad ärritada näiteks külastajaid, kellel on autismispektri häire või tundlikkus ereda valguse vastu. See näitab seda, kuidas kasutades materiaalsust – näiteks flaiereid või laelampe – kinnistatakse spetsiifilisi ideid, mida füüsilised objektid uuritavate jaoks sümboliseerivad. Tasuta jagatavad materjalid sümboliseerivad Peemoti keskuse väärtusi, toidu jagamine on kogukonna loomise viis ning kunstiteoste eksponeerimine peegeldab Peemoti keskuse eesmärki toetada marginaliseeritud gruppide liikmete eneseväljendust ja loovust.

Edward Soja kirjutas oma teooria kolmandast ruumist enne internetiajastut, kuid nii Peemoti keskus kui EA Eesti tegutsevad ka virtuaalses ruumis – Peemoti keskus peamiselt

vabatahtlike omavahelise infovahetuse jaoks, EA Eesti aga suure osa oma tegevuste läbiviimiseks, kuna organisatsioonil puudub püsiv füüsiline ruum. Kuidas paigutada Soja ruumilise jaotuse järgi virtuaalset ruumi ja milliste kriteeriumide alusel seda kirjeldada? Virtuaalseid ruume on kolmanda ruumi teooria abil uuritud erinevate autorite poolt. On leitud, et virtuaalsed keskkonnad kui kogukondlikud platvormid toimivad sageli kolmanda ruumina, kus kohtuvad erinevate taustadega inimesed, kes loovad virtuaalsetest keskkondadest omaenda tähendusrikka paiga. Kui kogukonna liikmed oskavad teadvustada oma erinevaid identiteete ja nendega seotud võimusuhteid, on võimalus luua uus ja omapärane suhtlemisviis, mis on omane kolmandale ruumile. (Prieto-Arranz et al. 2013, 25, 29) Virtuaalse ruumi puhul võib esimeseks ruumiks pidada platvormi, mille kaudu suhtlus toimub – näiteks *Slacki* ja *Discordi* – koos selle suhtluskanalite, liikmete ja vahetatava infoga. See on kõige materiaalsem kiht, mis määratleb, kes ja kuidas omavahel suhtlevad. Teine ruum on siinkohal see, milliseid tähendusi ja sümboleid need keskkonnad nende kasutajate jaoks kannavad, ning võrgustik ise, mille toimimiseks virtuaalset ruumi vajatakse ja mis seda haldab.

EA Eesti puhul on esimeseks ruumiks peamiselt *Slacki* keskkond, kus vahetatakse infot ja arutletakse EA-ga seotud teemadel, ning *Discordi* kanal, kus toimuvad virtuaalsed üritused. EA Eesti *Slackis* on 129 liiget, kuid enamik neist ei kasuta seda regulaarselt. Platvormil on mitmeid kanaleid, mille seas on kõige aktiivsemad üldinfo, ürituste, EA põhimõtete arutelu ning mitteametlikum „jaur“-kanal, kus vesteldakse vabas stiilis ja lühemate sõnumitega. „Jaur“ täidab funktsiooni, mis võimaldab liikmetel suhelda ka n-ö sõpradena, jättes kõrvale EA temaatikaga seotud süvitsi mineva arutelu. *Discordi* kasutatakse ürituste läbiviimiseks, kuna see platvorm võimaldab kõnesid ja reaajas suhtlust. Olen ise antud platvormil osa saanud näiteks sellistest üritustest nagu kogukonnaarutelu, kus arutletakse mõne organisatsiooni puudutava teema üle, või aruteluõhtu, mille raames keskendutakse EA fookusvaldkondade raames mõnele spetsiifilisemale temale.

Kuigi mõned EA Eesti üritused toimuvad ka füüsiliselt kokku saades, puudub organisatsioonil kindel ruum, mistõttu on keeruline kirjeldada materiaalsust tavapärasel mõttes. Füüsilistel kohtumistel jäi silma, et liikmed rääkisid omavahel nagu vanad sõbrad – naljatati, arutati ühiste tuttavate üle ja oldi justkui ühel lainel. Seejuures ei olnud paljud kohalolijad varem omavahel kohtunud, mis viitab kogukondliku kuuluvustunde loomulikule tekkimisele. Virtuaalsetel üritustel niivõrd vaba ja kaasavat suhtlemisstiili

märgata ei olnud. Samuti oli huvitav, et füüsilistel kohtumistel söödi peaaegu eranditult vegan toitu – mitte seepärast, et kõik osalejad oleksid veganid, vaid kuna EA kogukonnas on laialdaselt aktsepteeritud loomade kannatuste vähendamise põhimõte. Toidule omistatud tähendus peegeldab kogukonna väärtusi ja loob selge sümbolse kihi teise ruumi tasandil.

Mõlemas organisatsioonis toimub esimese ja teise ruumi vastastikune mõjutamine ja põimumine viisil, mis ületab tavapärase ruumikategooria piire ning viitab kolmanda ruumi loomisele. Lugesdes kirjeldusi mõlema organisatsiooni esimesest ja teisest ruumist võib argumenteerida, et mitmeid aspekte sealt võiks tegelikult omavahel ära vahetada. Näiteks Peemoti keskuses on füüsilised objektid – käsitöötarbed, kunstiteosed, abimaterjalid – juba oma olemuselt tähenduslikud ja kannavad endas kogukonna identiteeti. Materiaalsus ja sümbolika on Peemoti keskuses nii tihedalt seotud, et neid on keeruline eristada. EA Eesti puhul kujundavad virtuaalsed platvormid organisatsiooni identiteeti ja vabatahtlike arusaamu kogukonnast ning EAst. Füüsilise ruumi puudumine tähendab, et virtuaalsed suhtluskanalid on olulisemad kui paljude teiste organisatsioonide puhul, kuid nende kaudu ei teki samasugust mitteametlikku ja vabamat suhtlust nagu füüsilistel kohtumistel. Ka kogukondlikud praktikad – näiteks naljatlemine või üksteisega toidu jagamine – on korruga materiaalsed ehk esimese ruumi tunnused kui ka sümbolised ehk teise ruumi tunnused, kuna need loovad kogukondlikku identiteeti. Hägusus esimese ja teise ruumi vahel ning füüsilise, sümbolse ja sotsiaalse ruumi omavaheline põimumine viitavad Peemoti keskuse ja EA Eesti praktikate sobivusele kolmanda ruumi kontseptsiooniga.

Peemoti keskuse näitel on esimene ruum näiteks kunstiteosed, mis keskuse seintele on riputatud, või külastajad, kes omavahel erinevates keeltes suhtlevad ning koos tegutsevad. Teise ruumi tasand viitab sellele, mis esimese ruumi tasandil kirjeldatud aspektidega sümbolsest ja mentaalselt kaasa käib. Näiteks kinnistatakse materiaalsusega – flaierite jagamisega või laelampide puhul valguse muutmisega – organisatsiooni eesmärgid ja väärtushinnanguid, näiteks üksteise kaasamist ja ruumi sobitamist selle külastajate vajadustega. EA Eesti puhul võib füüsilise ruumi puudusel käsitleda esimese ruumina nende virtuaalseid platvorme, millel nad tegutsevad, ning seal toimuvat suhtlust ja selle kategoriseerimist erinevatesse kanalitesse. Teise ruumi tasandil eksisteerivad antud juhul näiteks need EA põhimõtted, mida oma sõnumites edasi kantakse, või kogukonna loomise viisid, mida virtuaalsed kanalid endas edasi kannavad. Kolmanda ruumi tasand tekib

mõlemal juhul esimese ja teise ruumi tulemina, mis ületab tavapärase ruumikategooria piire. Esimese ja teise ruumi tasandid on omavahel seotud, mis tähendab, et materiaalsus, sümboolika ja sotsiaalsus on omavahel põimunud ning see viitab taaskord organisatsioonide praktikate kokkusobivusele kolmanda ruumi teooriaga.

6.2. Identiteediloome organisatsioonides

Kolmanda ruumi hübriidsus loob võimaluse uutmoodi kuuluvustunde tekkeks. Identiteediloome uurimiseks organisatsioonides võiksime küsida, kas organisatsioonid kujundavad kuulumise või identiteedi vorme, mis ulatuvad tavapärasest töökeskkonnast ja kodaniku rollist sügavamale. Käsitlen identiteediloomet kui protsessi, mille käigus individid ja grupid kujundavad oma identiteeti, tuginedes sotsiaalsetele suhetele, kogemustele ja kontekstile. Vaatan, kuidas hierarhiad ja organisatsioonikultuurid mõjutavad inimeste identiteeti ning nende rolli kujunemist erinevates keskkondades.

Inimesed loovad ja navigeerivad regulaarselt nii formaalseid kui ka informaalseid hierarhiad. Redhead ja Power (2022, 2) toovad välja, et eksisteerivad nii institutsionaalsed, formaalsed hierarhiad kui ka sellised informaalsed süsteemid, kus staatus ja mõjuvõim kujunevad suhete, kogemuste ja individide panuse põhjal. Tüüpilises töökeskkonnas on igal tegutsejal kindel tiitel, kvalifikatsioon, palk, võimalused ja kohustused ning kõik ruumisviibijad on sellest teadlikud. Informaalsed hierarhiad tekivad aga olukordades, kus sellised struktuurid pole kindlalt paigas – näiteks vabatahtlikes organisatsioonides, mis ei järgi jäigalt töökohamudelit, aga ka sõpruskondades või klassiruumides. Hierarhia kujunemine sõltub alati kontekstist ning individide komplekssetest rollidest erinevates eluvaldkondades. (Redhead & Power 2022, 2)

Hierarhiad Peemoti keskuses toimivad erinevalt traditsioonilistest hierarhiatest, mida võib kohata ühiskonnas või töökeskkondades. Peemoti keskuses puudusid veel 2024. aasta suvel kindlad tiitlid, juhtpositsioonid ja isegi etteantud tööülesanded. See ei tähendanud, et olulised ülesanded jäid tegemata, vaid pigem seda, et kõigil oli võimalus neid vabatahtlikult enda peale võtta. Selline töökorraldus toimus teatava määran, kuid viis ka olukorrani, kus mõned vabatahtlikud võtsid endale liialt palju vastutust ja kurnasid end ära. Selle tulemusena otsustati vabatahtlike kokkuleppel struktureerida töökorraldust nii, et igal inimesel oleks oma kindlad ülesanded. Sellegipoolest pole Peemoti keskuses endiselt

klassikalist juhtpositsiooni ning vabatahtlikel on vabadus oma ülesandeid valida või nendest loobuda. See tähendab ka seda, et kõigil vabatahtlikel on samaväärne võimalus rääkida kaasa organisatsiooni tegevuses. Vabatahtlik H. Peemoti keskusest selgitas organisatsiooni eripära järgmiselt:

„Teiste organisatsioonide struktuur ja kultuur, isegi koolis või ülikoolis, on selline, et mingi juht või õpetaja pakub midagi ja siis pead seda tegema. Peemoti keskuses, kes tahab vastutust, see võtab vastutuse. /.../ [Intervjueeritava töökohal] see on nagu võimatu lihtsalt. Ma ei tea, mis mu enda karjäärimudel lubab, vist isegi ei luba, et ma astun juhirolli.”

EA Eesti hierarhia on Peemoti keskuse omast erinev, kuid samas teatud määral paindlik. Organisatsioonis tegutsevad erinevate taustadega inimesed ning juhtorganites on esindatud mitmekesine koosseis, kuid siiski eksisteerib hierarhiline sotsiaalne süsteem, mis on struktureeritud traditsiooniliste töökohtade eeskujul. EA Eesti vabatahtlike seas valitsevad erinevad arusaamad organisatsiooni hierarhiast ja võimusuhetest. Näiteks R. EA Eestist kirjeldas oma kogemust järgmiselt:

„Selles valdkonnas, kus ma töötan, ja see oli teistmoodi, sest seal oli hästi tugev hierarhia ja isegi kui sul on enda vastutusala, siis sa ei otsusta, et see „käsen, poon, lasen” tuleb nagu ülevaltpoolt. Et ma olen ise hästi avatud kommunikatsiooni pooldaja. Ei ole see, et on minu isiklik vastutus, teeme koos, ma võin ka teha ja teemegi, aga kui mul läheb midagi pekki, siis palun vabandust ja kui ma ise ei oska lahendada, küsin abi.”

Samas tõi ta välja, et vabatahtlike efektiivsemaks motiveerimiseks peaks organisatsioon kohanduma rohkem „kapitalistlike normidega”. Uuringupartner I. EA Eestist aga kirjeldas vastupidist kogemust:

„Minu meelest EA on ikkagi üsna väike ringkond, see on umbes nagu Tartu maailma mõistes, ja siin on lihtsalt... EAs kõik teavad kõiki ja sellepärast see on nagu nii selline onupojapoliitikalik, /.../ ma lootsin alguses, et EAs on seda vähem, sest see on nagu üliratsionaalne /.../ ja nad peavad oluliseks kompetentsi, mitte mingit sõprusringkonda vms, aga mul on selline tunne, et reaalsuses see on täiesti

vastupidi. Sa pead ikkagi tutvuma inimestega, isegi kui see tegelikult ei sobi su isiksusega või see ei ole kõige parem ajakasutus, siis sa pead seda tegema, kui sa tahad olla EA.”

Sellised vaated viitavad kahele peamisele faktorile, mis määravad EA Eestis sotsiaalseid hierarhiaid: kompetents EA teemadel ja organisatsioonivälised suhted teiste liikmetega. Julgeksin väita, et ka ühiskonnas toimib see sarnaselt, st tihti nii formaalsetes kui informaalsetes hierarhiates jäävad peale need, kes saavad grupiliikmetega paremini läbi ning oskavad välja näidata oma kompetentsi asjakohases teemavaldkonnas. Ka varasemad uuringud toetavad seda mõtet; on leitud, et tavaliselt kujunevad võimuhierarhiad rühmaliikmete individuaalsete ülesannete pädevuse põhjal (Frauendorfer et al. 2014, 4) ning indiviidid, kellel on suurem sotsiaalne kapital, osalevad ka suurema tõenäosusega juhtivatel positsioonidel (Van De Valk 2008, 58). Vabatahtlikel rühmadel võivad olla küll formaalsed struktuurid, kuid võrreldes traditsiooniliste töökohtadega tegutsevad nad sellegipoolest paindlikumalt ja mitteametlikumalt, ning EA Eesti langeb minu hinnangul sellise struktuurse korralduse alla. Rollid võivad EA Eestis sujuvalt muutuda ning liikmetelt ei oodata täiesti professionaalset tööd, vaid ruumi on jäetud ka õppimiseks ja arenemiseks.

Sooline identiteet mängib minu välitööde põhjal uuritavates organisatsioonides väiksemat rolli kui ühiskonnas laiemalt. Carli ja Eagly (2001, 629) on välja toonud, et naistel on endiselt meestest keerulisem jõuda juhtivatele positsioonidele, kuigi formaalsed takistused on vähenenud. Siiski eksisteerivad ühiskondlikud hoiakud ja normid, mis seda ebavõrdsust taastoodavad. Uuringud on näiteks leidnud, et naistest oodatakse juhtivatel positsioonidel rohkem kui meestest (Carli & Eagly 2001, 634; Piccoli et al. 2014, 105) ning meeste kõrgema staatuse kuvand tuleneb osaliselt meeste esinemisest kõrgetel positsioonidel, tehes sellest justkui kinnise ringi, mis ennast muudkui kordab (Piccoli et al. 2014, 113). ÜRO aruanne näitab, et sooline ebavõrdsus on endiselt probleem nii arenguriikides kui ka arenenud riikides (Eesti Statistikaamet). Mure puudutab ka Eestit; soolise võrdõiguslikkuse indeks Eestis on 2024. aasta seisuga 60,8 punkti (Eesti Statistikaamet), jäädes Euroopa Liidu keskmisest 71,0 punktilisest tulemusest allapoole, mida ei peeta samuti heaks punktiarvuks (European Institute for Gender Equality). Mõttekoda Praxise uuringu alusel kandideerivad naised ka siis juhupositsioonidele, kui nad on juba kogunud juhid, aga mehi pigem kutsutakse juhikohale asuma, sh ilma kandideerimata (Tinn et al. 2024, 51).

Naisjuhtidelt oodatakse värbamisprotsessis rohkem ning naised jäävad tihti keskastmejuhi tasandile, sest kõrgemal on tavaliselt harjutud nägema meessoost juhti (Tinn et al. 2024, 52). Ei Peemoti keskus ega EA Eesti osale aktiivselt nende ühiskondlike hierarhiate taastootmises. Mõlemad organisatsioonid on avatud ja kaasavad sõltumata inimese taustast või soolisest identiteedist. Uuringupartner I. EA Eestist selgitas:

„Miks näiteks LGBT kogukond on ka suur osa EAst on sellepärast, et ma arvan, et see on üks koht, mis täiega aktsepteerib neid. /.../ Üldse see on standard, et on nii erinevad inimesed, ja mujal ma ei ole seda näinud.“

Peemoti keskuses kehtib sarnane lähenemine. Uuringupartner N. kirjeldas seda nii:

„Mul on väga hea meel, et Peemot on selline koht, kus nad saavad tulla ja sõpru leida või kohtuda ja kunsti teha ja siin ei ole mingit *judgementi*, mitte et meil pole vahet, mis soost sa oled, aga see ei ole tähtis. Et sa lihtsalt ütled oma nime ja asesõna ja see ongi kõik, mis meil on vaja. Me ei ütle, et see on mingi nali või sa oled liiga noor, et seda teada, ei ole sellist asja.“

Lisaks avatusele ja aktsepteerimisele on osalusvaatluse kaudu näha, et inimese taust ei mängi tõepoolest rolli ka selles, kui palju potentsiaali tal on organisatsiooni siseselt areneda ning kaasa rääkida. EA Eesti puhul väljendub see selles, et juhtivatelt positsioonidelt leiab inimesi erinevast soost, vanusegruppide ja kultuurilistest taustadest, mis näitab, et organisatsioon väärtustab eelkõige kompetentsi ja suhteid, nagu ka eelnevalt mainitud. Samal ajal rõhutatakse Peemoti keskuses teadlikult võrdsust ja avatust, et murda organisatsiooni väliselt levivaid stereotüüpe ning tagada, et igäüks tunneks end aktsepteerituna ja võrdväärse. See ei tähenda ainult formaalset võrdsust, vaid ka praktilisi samme selle saavutamiseks, näiteks teadlikke arutelusid võimustruktuuride üle ja osalusvõimalusi, mis ei sea piiranguid inimese taustast või varasemast kogemusest lähtuvalt. Kõigile vabatahtlikele antakse võimalus oma võimu rakendada, st näiteks organisatsiooni tegevustele kaasa rääkida sarnasel viisil, ning seda ei tehta pelgalt formaalse kaasamise nimel, vaid sellest on saanud osa organisatsiooni igapäevasest praktikast ja väärtussüsteemist.

Kuulumistunne on mõlema organisatsiooni vabatahtlike jaoks oluline ning seda kirjeldatakse positiivses võtmes, kuid Peemoti keskuse vabatahtlikud peavad oma kuuluvust „sügavamaks” kui tavapärase töökeskkonna oma. Nagu käesolevas uurimistöös varasemalt mainitud, on kuuluvustunne ning kogukondlikud tegevused lausa üheks peamiseks motivatsiooniks, mis vabatahtlikke organisatsioonis aktiivsena hoiab. Uuringupartner N. Peemoti keskusest kirjeldas oma kogemust järgmiselt:

„Siin on palju inimesi, kellel on samad väärtused nagu minul. Sellised, kes väärtustavad ka kogukonda ja hoiavad seda, aitavad teineteist ja nad on alati valmis midagi tegema, selles mõttes, et midagi paremaks muuta. See väga motiveerib mind midagi uut tegema ja proovima ja isiklikult midagi korraldama.”

EA Eesti vabatahtlikud väärtustavad samuti kuuluvustunnet ja kogukonna toetust, kuid nad ei pea seda tingimata sügavamaks kui teised kuuluvused, millest nad organisatsiooniväliselt osa on. Kogukonda ja sellesse kuulumist tõid olulise faktorina välja küll kõik EA Eesti uuritavad, kuid otseselt ei mainitud, et seda teistest eluvaldkondadest ei oleks võimalik samuti kätte saada.

Peemoti keskuse hierarhia erineb traditsioonilistest sotsiaalsetest ja tööalastest struktuuridest. Organisatsioonis puudub klassikaline juhtkond ning vabatahtlikud saavad ise otsustada oma ülesannete üle, sealhulgas neid vastu võtta või neist loobuda. See loob võrdsed võimalused organisatsiooni tegevuses osalemiseks. EA Eesti puhul on hierarhia selgemini määratletud, kuid siiski teatud paindlikkusega. Organisatsioonis tegutsevad eri taustaga inimesed ning juhtorganites on mitmekesine koosseis. Siiski järgib hierarhiline struktuur traditsiooniliste töökohtade loogikat, kus staatust mõjutavad eelkõige teadmised EA valdkonnas ning suhtlusvõrgustik organisatsiooni sees. Mõlemad organisatsioonid rõhutavad avatust ja kaasatust, sõltumata inimese taustast või soolisest identiteedist. Osalusvaatlused kinnitavad, et igaühel on võimalus panustada ja organisatsiooni sees areneda. Kuulumistunne on vabatahtlike jaoks oluline ning Peemoti keskuse liikmed tajuvad oma seotust organisatsiooniga eriti sügavana võrreldes tavapärase töökohtadega.

6.3. Hübriidruum kui kolmanda ruumi tunnus

Kui binaarsete ja laialt kasutatavate mõistete vahel on hägused piirid, viitab see kolmandale ruumile (Soja 1996, 10). Vabatahtlike tegevus võib näiteks sageli meenutada palgatööd, kuid erinevalt klassikalisest töösuhtest ei ole tasuks rahaline palk, vaid hoopis kogukonnatunne, uued oskused ja laienenud sotsiaalsõrgustik. See loob uue kombineeritud tasandi mõistete „töö” ja „palk” juurde. Organisatsioon saab uurida hübriidruumi tunnuste kaudu, esitades küsimusi selle kohta, kas binaarsete vastanduste – nagu avalik ja privaatne või töö ja kodu – vahel on hägused piirid ning kas need struktuurid püüavad kriitiliselt läheneda ühiskonnas üldtunnustatud normidele.

EA Eesti organisatsioonistruktuur ja tööjaotus on klassikalisele töökeskkonnale üsna sarnased – vabatahtlikud tegelevad peamiselt organiseerimise, meeskondade juhtimise ja projektide koordineerimisega. Siiski, välja arvatud mõned erandid, ei ole tegemist tasustatud tööga. Peemoti keskuses on samuti teatud tööprotsessid struktureeritud sarnaselt, kuid seal suunatakse vabatahtlikke teadlikult ise oma tegevuste ja vastutuse üle otsustama, pakkudes alternatiivi traditsioonilisele töökultuurile. Seega asetsevad mõlemad organisatsioonid palgatöö ja vabatahtliku töö vahelisel hägusal piiril, muutes tavapäraseid arusaamu nendest mõistetest ning näidates, et nendevaheline vastandus ei ole nii selgepiiriline, kui sageli eeldatakse. Samuti viitab piiride hägususele vabatahtlike ja avalikkuse tendents kirjeldada vabatahtlikkust palgatöö kaudu.

Binaarsete vastanduste hägustumist võib märgata ka muudes aspektides. Näiteks võib hübriidruumi ilminguna käsitleda seda, kuidas mõlemad uuritavad organisatsioonid loovad uusi tähendusi mõistetele „kohalik” ja „rahvusvaheline”. Peemoti keskuse igapäevane suhtlus toimub samaaegselt eesti, inglise, vene ja ukraina keeles, peegeldades sealsete vabatahtlike ja küllastajate mitmekesisist tausta. EA Eestis loob organisatsiooni pidev koostöö teiste riikide kogukondadega samuti hübriidse ruumi, mis on eelkõige virtuaalne ning kus rahvuslikud piirid muutuvad teisejärguliseks. Kuigi mõlemad organisatsioonid on avatud erineva taustaga inimestele – Peemoti keskus on konkreetselt suunatud ühiskonnas marginaliseeritud gruppidele – võib neid paradoksaalselt kirjeldada nii kaasavate kui ka eksklusiivsetena. EA Eestis eeldatakse näiteks, et liikmetel on vähemalt huvi efektiivse altruismi põhimõtete vastu, kuna ilma selleta ei ole organisatsiooniga liitumisel erilist tähendust. Peemoti keskuses põhineb kaasamine turvalise ruumi põhimõtetele, mis

tähendab, et kõik on oodatud seni, kuni nad järgivad organisatsiooni väärtusi ja väldivad transfoobset, homfoobset või muul moel lugupidamatut käitumist.

Lisaks võivad ruumid olla samaaegselt nii fikseeritud kui ka muutlikud. Kuigi nii Peemoti keskuses kui ka EA Eestis on olemas kindlad põhimõtted ja tegevussuunad, kohandatakse neid pidevalt vastavalt vabatahtlike vajadustele ja ühiskondlikele muutustele. See kohanemisvõime ning normide kriitiline ümbermõtestamine viitab selgelt hübriidruumi loomisele. Peemoti keskuse puhul on üheks näiteks teadlik vastandumine levinud arusaamale, et vaba aja veetmiseks mõeldud kohad peaksid olema ligipääsetavad üksnes rahalise ressursi olemasolul. Selle asemel on keskuse eesmärk pakkuda võimalust veeta aega ilma raha kulutamata, mida rõhutatakse ka nende ametlikus tutvustuses (Peemoti keskus a, i.a). EA Eesti ning laiemalt kogu efektiivse altruismi liikumine aga läheneb kriitiliselt tavapärastele heategevuse ja ratsionaalsuse käsitlustele.

Traditsiooniliselt on altruismi ja heategevust seostatud emotsionaalsuse ja empaatiaga, samas kui ratsionaalsust on sageli käsitletud nende vastandina. Efektiivne altruism aga seob need kaks mõistet, pannes rõhku teaduspõhisele ja tõhusale heategevusele. EA Eesti liikmed on ise märganud, et see kombinatsioon võib tekitada segadust. Nagu kirjeldab uurimispartner R., võib organisatsiooniväline inimene küsida: „Aga kas ma siis ei tohi üldse kedagi aidata üle tee?” või kahelda, kas väikesemahuline, spontaanne heategu on efektiivse altruismi vaatepunktist õigustatud. Selline arusaamade ümbermõtestamine näitab, kuidas EA Eesti ja Peemoti keskus seavad kahtluse alla teatud normid ja binaarsed vastandused. Selline lähenemine viitab kolmanda ruumi olemasolule ja loob pinnase uute sotsiaalsete praktikate tekkeks.

Organisatsioone saab uurida mitmete binaarsete mõistete kaudu, et jõuda järeldusele, et need kuuluvad hoopis nende mõistete hübriidse ja komplekssema ühenduse alla. Näiteks on nii EA Eesti kui ka Peemoti keskuse struktuur võrreldav töökoha omaga, samas ülesannete eest ei maksta palka. Organisatsioonid loovad uusi tähendusi mõistetele „kohalik” ja „rahvusvaheline”, kus rahvusvahelised piirid muutuvad teisejärguliseks ning on võimalik leida omaseid tunnuseid mõlemale organisatsiooni toimimise viisile. EA Eesti aga seab juba oma nimes kahtluse alla emotsionaalsuse ja ratsionaalsuse vastandlikkuse, lähenedes kriitiliselt ühiskonna arusaamale, et heategevust ei tehta teaduslikult. Kõik need

näited hübriidruumi tunnustest viitavad sellele, et mõlemad organisatsioonid on käsitletavad kolmandate ruumidena.

6.4. Organisatsioonide potentsiaal ja muutlikkus

Kolmanda ruumi oluline tunnus on võime uusi teadmisi vastu võtta ning oma keskkonnale vastavalt areneda (Soja 1996, 35). Organisatsiooni muutlikkuse ja paindlikkuse uurimiseks saab analüüsida selle vastuvõtlikkust tagasisidele, enesekriitikat ja ruumi muutumist vastavalt vabatahtlike ja kogukonna tegevusele. Organisatsiooni muutlikkuse ja paindlikkuse uurimiseks saab esitada küsimusi, kas uuritavad ruumid muutuvad pidevalt vastavalt vabatahtlike ja kogukonna tegevusele ning kas selle kaudu tekivad ootamatud suhted ning kultuurilised väljendused.

Efektiivse altruismi põhimõttesse on sisse kirjutatud võimalus eksida ning valmidus sellest õppida ja oma hoiakuid ning tegevust vastavalt muuta. Samasugust põhimõtet märkasin EA Eesti puhul ka praktikas. Võtsin osa virtuaalsest arutelust, mille eesmärk oli pakkuda kõigile huvitunud vabatahtlikele võimalust rääkida kaasa organisatsiooni tegevuses, et leida lahendusi parasjagu olulistele probleemkohtadele. Liikmeid julgustati kohtumise eesmärgile vastavalt rääkima rohkem nendest, kes juhatuse plaanidega kuidagimoodi rohkem seotud on. Liikmed ning juhatus olid arutelu ajal üksmeelel selles, et tegelikult ei ole tarvis, et kõik EA Eesti liikmed mõtleksid täpselt samamoodi, vaid piisab sellest, kui kõige tähtsamas nõustutakse. Vastasel juhul lihtsalt ei ole mõtet organisatsioonis olla. Kohalolijad nõustusid selles, et organisatsiooni liikmetel peaks olemas olema kriitiline mõtlemine – nt kui tuleb EA kogukonnas välja uus uuring või teadmine, siis ei usuta enam vananenud „fakte”, mis on tegelikkuses ümber lükatud. See, kuidas vabatahtlikke kaasatakse vestlustesse, neid võetakse kuulda ja neile antakse platvorm oma ideid väljendada, viitab organisatsiooni valmisolekule muutuda ja areneda.

Küll aga märkasin, et probleemkohad sõnastavad juhatuse liikmed ning ka potentsiaalsed põhjused neile pakuvad nad ise välja, kuigi teema puudutab rohkem teisi vabatahtlikke. Näiteks on juhtorgani arvates üheks peamiseks probleemiks see, et passiivseid liikmeid on infokanalites palju, ning nad ei võta endale n-ö reaalselt vabatahtliku rolli. Usutakse, et liikmed laiemalt soovivad, et see, mida nad teevad, oleks kooskõlas nende enda väärtuste ja soovidega, ning selle puudumine toodabki passiivseid liikmeid. Seega antakse ülejäänud

vabatahtlikele ette probleem, mis ei pruugi neid ennast võrreldes teiste murekohtadega kõige rohkem kõnetada, ning selle põhjus, ja palutakse välja mõelda lahendusi. Paindlikkus ja potentsiaal muutlikkuseks on seetõttu midagi, millega püütakse organisatsioonis arvestada, kuid reaalsuses ei peeta seda niivõrd oluliseks kui näiteks otsustajate tunnetatud reaalsust ja selles eksisteerivaid lahendust vajavaid kohti.

Nagu juba varasemalt mainitud, on Peemoti keskus üles ehitatud viisil, kus kõigil vabatahtlikel on ühesugune võimalus organisatsiooni tegevuses kaasa rääkida. Seda peegeldavad ka intervjuud ning osalusvaatlus, kus olen märganud, et nähakse teadlikult vaeva, et nii vabatahtlikud kui külastajad tunneksid end ühtmoodi kaasatuna ja kuulduna. Peemoti keskuse ruumidesse sisenedes räägiti näiteks minuga alati otse ja sõbralikult ka siis, kui ma kohaolijatega varem tutvunud ei olnud. Kui uurisin näiteks Peemoti keskuse uuringupartnerilt O., kas ta tunneb, et tal ja teistel vabatahtlikel on võimalus organisatsiooni tegevusi ise välja pakkuda, kinnitas ta, et see on kindlasti võimalik ning ta on ka ise näinud, et seda tehakse. Peemoti keskusesse on näiteks töötubasid tulnud tegema omal initsiatiivil ka inimesed, kes tegelikult ametlikult vabatahtlikud ei ole, rääkis mulle uuritav O. Organisatsioon seega aktsepteerib neid mõjutajaid, mis tema olemust ja tegevust vormivad, ning liigub nendega sujuvalt kaasa.

Lisaks vabatahtlikele vormivad ka organisatsioonide välised tegurid mõlema organisatsiooni ruume, viidates taaskord nende paindlikkusele ja potentsiaalile maailmaga koos muutuda ja areneda. Sellise muutlikkuse tulemusena tekivad ootamatud olukorrad – näiteks uued suhted ja kultuurilised väljendused – mis viitavad kolmanda ruumi tasandile. Näiteks EA Eesti puhul võib täheldada, kuidas rahvusvahelise liikumise ideede levik ja aktuaalsed globaalsed teemad (nt tehisintellekti riskid või kliimamuutused) mõjutavad kohaliku organisatsiooni tegevussuundi. Uutel liikmetel ja juhtidel on võimalus organisatsiooni, selle struktuuri ja arengukava vastavalt vajadusele muuta ja parandada. Peemoti keskuse puhul on näha, kuidas kohapealne kogukond ja kultuurikontekst kujundavad organisatsiooni identiteeti. Näiteks sõltuvalt ühiskondlikust olukorrast ja organisatsiooni liikmetest muutub see, milliseid üritusi korraldatakse või millist informatsiooni oma sotsiaalmeedias jagatakse. Immigrantide huvi ja vajadus Peemoti keskuse tegevuste vastu on neid ajendanud korraldama immigrantidele suunatud tugigruppe ning kutsuma jälgijaid sotsiaalmeedias üles asjakohastesse heategevusühingutesse annetama. Sõda Ukrainas teeb eriti selgeks, kuidas Peemoti keskus

on võimeline ootamatutele olukordadele reageerima. Korraldatakse üritusi, mille keskseks teemaks on näiteks Ukraina kunstnike loomingut tutvustamine ning kutsutakse sotsiaalmeedias üles annetama raha Ukrainat toetavatele vabatahtlastele (Peemoti keskuse Instagram, @peemotikeskus, 13.03.2024; Peemoti keskuse Instagram, @peemotikeskus, 24.02.2023). See viitab selgelt kolmanda ruumi tekkele – ootamatute ja ajutiste tähenduste kujunemisele, mis ei ole ühegi osaleja poolt täielikult ette kavandatud.

Organisatsiooni võimet areneda ja muutuda saab analüüsida pöörates tähelepanu selle vastuvõtlikkusele tagasisidele ning kogukonna tegevusele, enesekriitika olemasolule ning sellest sündivatele ootamatutele olukordadele. Võime oma keskkonnaga koos areneda on tähtis kolmanda ruumi tunnus. Nii Peemoti keskus kui EA Eesti on oma tegevuses valmis olema paindlikud, kuigi viimase jaoks ei ole see tähtsam organisatsiooni eestvedajate tunnetatud probleemkohtadest ja lahendustest. Antud organisatsioonide puhul viitavad kolmanda ruumi olemasolule vabatahtlike arvamuse kuulda võtmine, tegevussuundade mudeldamine sihtgruppidele ja ühiskondlikule olukorrale vastavaks ning seeläbi uute väljundite teke, mida ilma muudatusteta ei oleks võimalik saavutada.

6.5. Kokkuvõte

Organisatsiooniantropoloogilisele lähenemisele vastavalt on organisatsioonide kohta võimalik teha järeldusi toetudes teooriatele erinevatest distsipliinidest, aga kasutades selleks läbivalt just etnograafilisi meetodeid. Käesolevas analüüsipeatükis olen illustreerinud seda, kuidas vabatahtlike organisatsioonide on võimalik antropoloogilises uurimuses analüüsida kolmanda ruumi teooria abil. Kolmanda ruumi olemasolule viitab füüsilise ja sümbolise omavaheline põimitus, hübriidse ruumi olemasolu binaarselt kasutatavate mõistete üleselt, uued viisid identiteediloomeks ja kuulumiseks, organisatsiooni paindlikkus ja muutlikus ning vastupanu olemasolevatele ühiskonnas levinud väärtustele ja arusaamadele. Usun, et kolmanda ruumi teooria ja sarnaste lähenemiste kasutamine kogukonna uurimiseks võimaldab teha järeldusi laiemate kontseptsioonide alusel, mis rikastab vaid kitsalt antropoloogilistele teooriatele toetuvat lähenemisviisi, mida käsitlen peamiselt analüüsipeatükis „5. Vabatahtliku töö ja vabatahtlike motivatsioonide eripärad”.

Mõlemad uuritavad organisatsioonid toimivad kolmanda ruumi tunnuste alusel. Nii EA Eesti kui ka Peemoti keskus loovad ruume, mis ületavad traditsioonilisi binaarseid vastandusi nagu avalik/privaatne või kohalik/rahvusvaheline. Nende tegevus ei mahu täielikult riiklike institutsioonide ega turuloogika raamidesse, kuid samas ei ole need ka pelgalt isikliku hobitegevuse väljundid. Nad tegutsevad justkui vahepealses ruumis, kus luuakse uusi koostöö- ja suhtlusvorme väljaspool tavapäraseid piire. Kolmanda ruumi tunnused avalduvad näiteks ruumide paindlikkuses, kogukondlikus korralduses, vabatahtlikkuse põhises osaluses ning normatiivsete piiride nihutamises. Mõlemad organisatsioonid loovad oma tegevusega sotsiaalseid ruume, millest võib leida nii idealismi kui ka kriitikat praeguse olukorra suhtes.

Peemoti keskus on radikaalsem kolmas ruum kui EA Eesti, mis näitab seda, et vabatahtlikud ühendused ei pruugi universaalselt kas kuuluda või mitte kuuluda kolmanda ruumi kontseptsiooni alla ega teha seda sarnasel viisil või määral. Peemoti keskus kasutab füüsilist ruumi ja sümbolset enesemääratlust, et luua keskkond, kus normatiivseid piire testitakse ja nihutatakse. Selle kogukonnapõhine ja muutlik olemus kehastab kolmanda ruumi potentsiaali intensiivsemalt, võimaldades vabatahtlikel liikmetel luua uusi tähendusi, identiteete ja suhteid väljaspool tavapärast institutsionaalset korda. EA Eesti seevastu tegutseb pigem strateegilise ratsionaalsuse raamistikus, st nad püüavad tegutseda võimalikult tulemuslikult ja ratsionaalselt, kasutades selleks strateegilisi plaane ja andmepõhist lähenemist, mis ehk piirab selle kolmanda ruumi ulatust, kuid ei välista selle olemasolu. See võrdlus rõhutab, et kolmas ruum ei ole jäik kategooria, vaid pigem spektrum, millel vabatahtlikud ühendused saavad paikneda sõltuvalt nende tegevusest ja sotsiaalsetest praktikatest.

Kokkuvõte ja järeldused

Magistritöö eesmärk on olnud süvendada arusaama vabatahtlikust tööst, toetudes välitööde käigus kogutud materjalidele. Töö toetub kolmele peamisele uurimisküsimusele:

1. Millised on vabatahtliku töö omapärad uuritavate organisatsioonide kontekstis?
2. Mis innustab vabatahtlikke antud rolli astuma ja selles edaspidi tegutsema?
3. Kuidas kujundavad uuritud vabatahtlikud organisatsioonid oma liikmete jaoks kuuluvust, kaasatust ja tähenduslikke kogemusi väljaspool traditsioonilisi töö- ja ühiskonnastruktuure?

Analüüs näitas, et vabatahtlikud tunnevad tihti, et nende tööd ei nähta ühiskonnas piisavalt väärtuslikuna ning vabatahtlikkuse spetsiifikat ei mõisteta. Ka Käger et al. (2019, 83) leidsid, et Eestis ei hinnata kohati vabatahtlikus tegevuses osalemise kasu indiviidile ja ühiskonnale, mis omakorda mõjutab vabatahtlike hulka ja nende kaasamise võimalusi. See viitab vabatahtliku töö avaliku tajumise ja väärtustamise probleemile. Siit järeldub, et vabatahtlikkuse sotsiaalne tähendus kujuneb tihedas seoses ühiskondlike hoiakute ja kultuuriliste tõlgendustega, kusjuures vabatahtlike endi kogemused osutavad soovile välja murda altruismi ja eneseohverduse stereotüüpidest. Vabatahtlik töö on vabatahtlike endi jaoks pigem võimalus edendada muutusi maailmas seal, kus palgatöö või poliitika seda ei suuda. See seostub osaliselt töös käsitletud teoreetiliste käsitlustega, näiteks Holdsworth (2010, 432–433) on välja toonud, et vabatahtlikud tajuvad vabatahtliku tegevuse peamise eesmärgina teiste indiviidide ja gruppide mõjutamist. Samas näiteks Millora et al. leidsid, et vabatahtlikke mõjutab peamiselt võimalus tulevikus parem töökoht leida (2021, 1174). Seega olen käesolevas töös kirjeldanud uuritavate organisatsioonide omapärasid, kinnitades, et kultuurilised erinevused mängivad vabatahtlikkuse mõtestamisel tähtsat rolli.

Uuritavad organisatsioonid vastavad oma tegevusega ühiskondlikule ja poliitilisele kontekstile, pürgides muutuste poole vähemuste toetamise ja solidaarsuse edendamise kaudu. Selline tegevus viitab organisatsioonide kriitilisele positsioonile valitsevate normide suhtes, st astutakse vastuollu Eestis laiemalt levinud arusaamade ja väärtushinnangutega, millega kogukonna liikmed ei nõustu või mida nad soovivad muuta. Peemoti keskus keskendub sotsiaalsete vähemuste õiguste edendamisele, korraldades ja toetades projekte ning sündmusi, mis loovad inimestele turvalise keskkonna, kus nad saavad koguneda, osaleda tugigruppides ning väljendada oma seisukohti. EA Eesti tegevus on suunatud

globaliseerumise omaksvõtule ja rahvusvahelise solidaarsuse tugevdamisele, julgustades inimesi hoolima abivajajatest nii oma lähiümbruses kui ka maailma teistes piirkondades. Eesti elanikke soovitakse juhtida hoolima ka endast kaugel asetsevatest inimestest, astudes vastuollu näiteks selliste poliitikate ja arvamustega, mis on ebakindlad immigrantide osas. Järeldub, et organisatsioonide identiteet ja tegevus on tihedalt seotud sotsiaalse ruumiga, milles nad tegutsevad, ning selle kaudu püütakse kujundada alternatiivseid arusaamu õiglusest ja kuuluvusest. Selline on peamine omapära, mis sünnib organisatsioonide spetsiifikast, aga ka ühiskondlikust ruumist, milles nad toimetavad.

Kuigi motivatsioone vabatahtliku töö taga leidus palju, kattusid uuritavate väljendatud motivatsioonid kolmes peamises punktis: võimalus tajuda end täisväärtusliku ühiskonnaliikmena, kogukonnatunde tekkimine ning panustamine isiklikult olulisse valdkonda. Need leiud kinnitavad, et vabatahtlikkust motiveerib tihe seos indiviidi identiteedi, väärtuste ja sotsiaalse kuuluvusega. Seega ühtivad minu uuringu tulemused nii Holdsworthi osundusega, et vabatahtlikkust motiveerib harjumuspärasus ja suhtlus teiste vabatahtlike ja organisatsioonidega (Holdsworth 2010, 422), kui ka Tuder et al. (2013, 417) järeldustega, et vabatahtliku motivatsioonis on olulisel kohal emotsionaalne ja väärtuspõhine side tema ja organisatsiooni vahel. Vabatahtlik tegevus ei ole pelgalt altruistlik tegutsemine, vaid viis enda sotsiaalse positsiooni ja kuuluvuse taasloomeks.

Vabatahtlike motivatsioon võib sõltuda organisatsiooni spetsiifikast. Kuigi kogukonnatunne on oluline kõigile uuritavatele, muutub see eriti mõjusaks motivaatoriks siis, kui organisatsioon toetab sõprussuhete kujunemist ka väljaspool otsest töötegevust ning soodustab ühist vastutustunnet, pakkudes kõigile liikmetele võrdsed võimalused organisatsiooni tegevuses kaasa rääkida. Selline ühine vastutus seob kogukonda tugevamini kokku kui näiteks juhtimisvorm, mille puhul keegi teine annab vabatahtlikule ülesande ette. Viimane meenutab vabatahtlikele rohkem tööandja ja töötaja suhet, vähendades võimalusi tööväliseks ühendusteks. Endale olulisse valdkonda panustamine on samal määral oluline mõlemas uuritavas organisatsioonis, kuigi EA Eesti puhul tuntakse rohkem, et seda on võimalik teha ka palgatöö kaudu, näiteks õpetatakse EA Eesti liikmetele valima oma karjääri vastavalt EA põhimõtetele. See näitab, et juhtimisstiil ja sisekultuur mõjutavad vabatahtlike pühendumist. Järeldub, et sotsiaalse sidususe ja osaluse võimaldamine on vabatahtlike hoidmisel sama oluline kui organisatsiooni missioon ise.

Mitmed vabatahtlikud tajusid oma tegevust kui elu mõtestavat ja tähenduslikku. Väärtusena märgiti võimalust näha oma töö tulemusi. Sellest järeldub, et eneseteostus ja tajutav mõju on olulised komponendid vabatahtliku motivatsiooni püsimisel. Vabatahtlikke motiveerib see, kui nad annavad rohkem, kui tagasi saavad, ometi peavad nad motivatsiooni hoidmiseks midagi ka ise oma tööst saama. Paradoksaalselt tugevneb motivatsioon just eneseohverduse kaudu, kui tegevus annab tunnetuse muutuse loomisest. Jõuame ringiga tagasi selleni, et üks peamisi motivaatoreid vabatahtlike jaoks on kindla probleemi parandamine, ning oma töö tulemuste nägemine annab neile selle sisendi, et nad on päriselt midagi ka paremaks muutnud.

Vabatahtliku töö olulisuse teadvustamine ühiskonnas võiks suurendada nii vabatahtlike hulka kui ka tugevdada olemasolevaid võrgustikke. See viitab vajadusele tegeleda mitte ainult vabatahtlike kaasamise, vaid ka vabatahtlikkuse representatsiooniga avalikus ruumis. Vabatahtlike endi kogemuslugude jagamine võiks aidata kaasa avalikkuse suhtumise muutumisele, kus erinevatel vabatahtlikel tegevustel ja nende väärtusel tehakse vahet. Vabatahtlikud organisatsioonid toimivad kui olulised tegutsejad poliitilisel, majanduslikul ja sotsiaalsel maastikul, tuues välja ühiskondlikke kitsaskohti ning võimalusi nende parendamiseks. Rõhudes nende väärtushinnangutele, mille alusel organisatsioonid ja selle liikmed tegutsevad, on organisatsioonidel võimalik olla jätkusuutlikud ning leida uusi vabatahtlikke tegevuste ellu viimiseks. Proovides vabatahtlikke värvata või laiemat üldsust kõnetada puhtalt vabatahtlikkuse olemuse kaudu võib tegevus läbi kukkuda; inimestel on tarvis oma isiklikud väärtushinnangud organisatsiooni omadega kooskõlla viia ning seetõttu on iga organisatsiooni ülesanne enda sihtgruppidele erinevalt läheneda.

Kogukonnatunde loomine osutus võtmeteguriks vabatahtlike kaasamisel. See näitab, et kuuluvus- ja samastumistunne on vähemalt sama oluline kui väärtuste ja hoiakute sobivus organisatsiooni eesmärkidega. Kuigi osa liikmetest liituvad eeskätt selleks, et jagada ja rakendada teatud maailmavaatelisi põhimõtteid, on teiste jaoks esmatähtis kogukond ise – see, et nad tunnevad end ümbritsetuna inimestest, kellega nad samastuvad. Mõlemad grupid tegutsevad lõpuks organisatsiooni väärtuste raames, kuid ilma kuuluvustundeta võib motivatsioon osalemiseks kahaneda. Esialgne fookus kogukonnatunde loomisel, isegi kui see tähendab tööülesannete ja produktiivsuse ajutist vähenemist, võib pikemas perspektiivis viia suurema hulga uute liikmete kaasamiseni ning olemasolevate vabatahtlike suurema motivatsioonini. Kui liikmed tunnevad, et neid seob

organisatsiooniga midagi enam kui üksnes selle põhimõtted, kujuneb nende suhe kogukonnaga orgaanilisemaks ja isiklikumaks, mis omakorda soodustab loomulikku valmisolekut panustada. Sellest järeldub, et vabatahtlike kaasamisel tuleks keskenduda mitte ainult missiooni kommunikeerimisele, vaid ka inimestevaheliste sidemete ja turvalise ruumi loomisele.

Uuring astus edasi algsetest uurimisküsimustest, rakendades Edward Soja kolmanda ruumi teooriat, mis aitas mõtestada uuritavate organisatsioonide sotsiaalset ja ruumilist paiknemist. Kolmanda ruumi omadused ei avaldu mõlema organisatsiooni juures võrdselt. Peemoti keskus manifesteerib kolmandat ruumi selgemalt, pakkudes vabatahtlikele paindlikkust ja enesemääratlust. Peemoti keskust saab mõista mitte ainult kogukondliku keskusena, vaid ka ruumina, mis pidevalt mõtestab ümber kehtivaid norme ning avab võimalusi alternatiivsete organisatsiooniliste ja sotsiaalsete praktikate loomiseks. Ka EA Eesti struktuur on küll vabatahtlikkusele suunatud ja paindlik, kuid siiski rohkem traditsioonilise töökeskkonna loogikale tuginev. Mõlemad organisatsioonid muudavad vastandlikud binaarsed mõisted üheks hübriidseks tervikuks, viidates kolmandale ruumile; näiteks EA Eesti seab kahtluse alla emotsionaalsuse ja ratsionaalsuse vastandlikkuse, lähenedes kriitiliselt ühiskonna arusaamale, et heategevust ei tehta teaduslikult. Mõlemas organisatsioonis on esimese ja teise ruumi tasandid omavahel seotud ning ollakse valmis vastavalt keskkonnale ja vabatahtlikele oma tegevust muutma, mis viitab samuti mõlema organisatsiooni sobivusele kolmanda ruumi teooriasse. Järeldub, et vabatahtlik organisatsioon võib tegutseda kui alternatiivne ruum, mis loob hübriidseid tegutsemisviise.

Kolmanda ruumi vaatenurk avas võimaluse analüüsida, kuidas uuritavad organisatsioonid loovad ruume, mis väljendavad ja samal ajal muudavad sotsiaalseid norme ja kuuluvuse piire. Kolmanda ruumi perspektiivist analüüsides on võimalik näha, kuidas vabatahtlikud organisatsioonid kujundavad alternatiivseid võimustruktuure, milles autoriteet ja vastutus jagunevad paindlikult ning kus osalejatel on võimalus ise määratleda oma roll ja panus. Lisaks toob kolmanda ruumi teooria esile, kuidas organisatsioonid loovad uusi tähendusi kuuluvusele ja identiteedile. Näiteks on võimaldanud see analüüsida, kuidas Peemoti keskuse vabatahtlikud kasutavad oma ruumi mitte ainult kogukondlikuks tegevuseks, vaid ka sotsiaalsete normide ja väärtuste ümberkujundamiseks. Samamoodi aitab see selgitada, kuidas EA Eesti tasakaalustab traditsioonilist tööstruktuuri vabatahtliku tegevuse põhimõtetega ning loob organisatsioonisiselt hübriidseid praktikaid, mis ühendavad

formaalset ja informaalset töökorraldust. Vabatahtlikud organisatsioonid ei ole seega pelgalt reageerivad struktuurid, vaid aktiivsed muutuste loojad, kes kujundavad uusi arusaamu tööst, väärtustest ja kogukondlikkusest.

Käesoleva töö põhjal on võimalik välja tuua suurel hulgal potentsiaalseid edasisi uurimissuundi. Lisaks sellele, et samasugustele antropoloogilistele või interdistsiplinaarsetele teooriatele (nt kolmanda ruumi teooria) tuginedes saaks uurida suuremal hulgal vabatahtlike organisatsioone ja teha seeläbi järeldusi ka näiteks Eesti ühiskonna kohta laiemalt, oleks võimalik ka kindlate uuritud nähtuste sügavam analüüs. Uurida saaks lähemalt näiteks osaluse ja kaasatuse dünaamikaid organisatsioonides, juhtorganite ja vabatahtlike tegevuse omavahelist mõju või vabatahtlike organisatsioonide olulisust ja võimekust poliitilise olukorra muutmisel ja ühiskonna arendamisel. Käesolev töö on teinud algust sellele, et Eestis uuritaks rohkem vabatahtliku töö omapära ning loodaks teadmist sellest, kui oluline aspekt see ühiskonna toimimise juures on. Sarnaselt vabatahtlike organisatsioonide analüüsimisele kolmanda ruumi aspektide kaudu oleks võimalik uurida etnograafiliste meetodite abil ka teistsuguseid ruume ja kogukondasid, st olen näidanud, kuidas kolmanda ruumi teooriale tuginemine aitab uuritavaid nähtuseid erinevatel tasanditel mõista ja seletada.

Summary. Organized volunteering in Estonia: ethnographic research on two organizations

In this master's thesis, I analyzed two volunteer-based organizations using ethnographic methodology to explore volunteering in the context of Estonia. I addressed three main research questions:

1. What are the specific characteristics of volunteering in the selected organizations?;
2. What motivates people to start and continue volunteering?;
3. How do these organizations create a sense of belonging, engagement, and meaningful experiences for their members outside traditional work and societal structures?

To answer these questions, I employed both organizational anthropology and Edward Soja's Thirdspace theory, making the thesis interdisciplinary while remaining grounded in ethnographic methods. I integrated both emic and etic perspectives throughout the work to highlight the importance of cultural context and the lived realities of informants in describing and analyzing volunteering.

The participant observation and nine interviews conducted from September 2024 to January 2025 revealed that volunteers often feel their work is undervalued in society and the unique nature of volunteering is poorly understood. For the volunteers themselves, unpaid work serves as a way to create change in areas where paid labor or state politics fall short. Despite diverse motivations for volunteering, three themes emerged consistently: the desire to feel like a valued member of society, the development of a sense of community, and the opportunity to contribute to a personally meaningful cause. These findings suggest that volunteering is deeply linked to personal identity, values, and social inclusion.

Community plays a particularly strong motivational role when the organization fosters not only collaboration during volunteer work but also the formation of friendships outside it. When all members are given equal opportunities to contribute to decision-making, a shared sense of responsibility emerges. Volunteers emphasized that feeling like friends or co-creators, rather than merely colleagues or task-executors, encourages long-term engagement. The ability to participate socially and meaningfully is as important for volunteer retention as the organization's mission. Self-actualization and the perceived impact of one's actions are key motivators. Interestingly, motivation often intensifies

through self-sacrifice, when volunteers feel their work contributes to meaningful change, even if they receive little in return, so long as the work remains personally rewarding.

The organizations studied respond actively to their social and political contexts, aiming to foster change through solidarity and support for marginalized groups. This positions them critically in relation to dominant societal norms in Estonia, which many community members reject or wish to transform. Their identity and activities are closely tied to the broader social spaces in which they operate, allowing them to cultivate alternative understandings of justice and belonging.

Building on the initial research questions, the study applied Edward Soja's theory of Thirdspace to examine how these organizations are situated socially and spatially. This perspective made it possible to analyze how they construct spaces that both reflect and reshape social norms and boundaries of belonging. Volunteer organizations emerge not merely as reactive structures but as active agents of change, creating hybrid forms of participation and redefining work, values, and community.

Bibliograafia

9.1. Intervjuud

Uuringupartner H., Peemoti keskuse vabatahtlik. Intervjuu 22.10.2024

Uuringupartner R., EA Eesti vabatahtlik. Intervjuu 24.10.2024

Uuringupartner S., Peemoti keskuse vabatahtlik. Intervjuu 05.11.2024

Uuringupartner E., EA Eesti vabatahtlik. Intervjuu 07.11.2024

Uuringupartner N., Peemoti keskuse vabatahtlik. Intervjuu 05.12.2024

Uuringupartner I., EA Eesti vabatahtlik. Intervjuu 20.12.2024

Uuringupartner O., Peemoti keskuse vabatahtlik. Intervjuu 03.01.2025

Uuringupartner A., EA Eesti vabatahtlik. Intervjuu 04.01.2025

Uuringupartner U., EA Eesti vabatahtlik. Intervjuu 10.01.2025

9.2. Kasutatud allikad

Anneta Targalt a. (i.a). „Meist” Meist • Anneta Targalt (külastatud 20.02.2025)

Anneta Targalt b. (i.a). „Kuhu annetada?” <https://annetatargalt.ee/kuhu-annetada> (külastatud 20.02.2025)

Efektiivne Altruism a. (i.a). Avaleht <https://www.efektiivnealtruism.org/> (külastatud 18.01.2025)

Efektiivne Altruism b. (i.a). „Meist” <https://www.efektiivnealtruism.org/meist> (külastatud 19.01.2025)

Efektiivne Altruism c. (i.a). „Levinud EA mõistete sõnastik” Sõnastik | Efektiivne Altruism Eesti (külastatud 21.03.2025)

Efektiivne Altruism d. (i.a). „Targa heategija lühikursus” Targa heategija lühikursus • Efektiivne Altruism Eesti (külastatud 22.03.2025)

Hea teadustava. 2017. Tartu Ülikooli eetikakeskus, https://eetika.ee/sites/default/files/2023-06/HEA%20TEADUSTAVA_2023.pdf (külastatud 16.05.2025)

Peemoti keskus a. (i.a). Avaleht Peemot (külastatud 28.12.2024)

Peemoti keskus b. (i.a). „Käesolevad projektid” Projektid - Peemoti keskus (külastatud 21.03.2025)

Peemoti keskus c. (i.a) „Meist”. <https://peemot.ee/> (külastatud 18.03.2025)

Peemoti keskuse instagram, @peemotikeskus. 13.03.2024. „Sukeldu Ukraina kväärkunsti maailma!”

Peemoti keskuse instagram, @peemotikeskus. 24.02.2023. „Tähistame täna Eesti Vabariigi 105. aastapäeva!”

Vikipeedia. (i.a) „Effective altruism” Effective altruism - Wikipedia (külastatud 21.03.2025)

9.3. Kasutatud kirjandus

Annist, Aet; Kaaristo, Maarja. 2017. „Sotsiaal- ja kultuuriantropoloogia: õpik kõrgkoolidele” *Gigantum Humeris*

Balti Uuringute Instituut. 2018. „Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring” <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Infograafik.pdf> (külastatud 01.03.2025)

Baltmischkis, Eero. 2014. „VABAÜHENDUSTE JA VABATAHTLIKE KAASAMISE VÕIMALUSED LIIKLUSOHUTUSE TAGAMISEL TALLINNA LINNA NÄITEL” *Eesti Sisekaitseakadeemia*

Bate, S. P. 1997. „Whatever Happened to Organizational Anthropology? A Review of the Field of Organizational Ethnography and Anthropological Studies” *Human Relations*, 50(9): 1147–1175

Bussell, Helen; Forbes, Deborah. 2001. „Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering” *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3): 244–257

- Bryer, Alice. 2020. „Making Organizations More Inclusive: The Work of Belonging” *Organization Studies*, 41(5): 641–660
- Carli, Linda L.; Eagly, Alice H. 2001. „Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction” *Journal of Social Issues*, 57(4): 629–636
- Catano, V.M.; Pond, M.; Kevin Kelloway, E. 2001. „Exploring commitment and leadership in volunteer organizations” *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6): 256–263
- Dekker, Paul; Halman, Loek. 2003. „The values of volunteering: cross-cultural perspectives” *Nonprofit and civil society studies*
- Diefenbach, Thomas; Sillince, John A. A. 2011. „Formal and Informal Hierarchy in Different Types of Organization” *Organization Studies*, 32(11): 1515–1537
- Drezner, Noah D.; Pizmony-Levy, Oren. 2021. „I Belong, Therefore, I Give? The Impact of Sense of Belonging on Graduate Student Alumni Engagement” *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 50(4): 753–777
- Dufaux, Frédéric; Gervais-Lambony, Philippe; Buire, Chloé; Desbois, Henri. 2010. „Spatial Justice and the Right to the City: an Interview with Edward SOJA”
- Eesti Noorsootöötajate Kogu. 2024. „Turvaline ruum noortekeskuses. Kuidas see maailmarahuga seotud on?” Turvaline ruum noortekeskuses. Kuidas see maailmarahuga seotud on? - Eesti Noorsootöötajate Kogu (külastatud 26.03.2025)
- Eesti Statistikaamet. „5. Sooline võrdõiguslikkus” <https://stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/saastev-areng/5-sooline-vordoiguslikkus> (külastatud 03.04.2025)
- European Institute for Gender Equality. „Gender Equality Index” <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country> (külastatud 04.04.2025)
- Fang He, Vivianna; von Krogh, Georg; Sirén, Charlotta. 2022. „Expertise Diversity, Informal Leadership Hierarchy, and Team Knowledge Creation: A study of pharmaceutical research collaborations” *Organization Studies*, 43(6): 907–930

Frauendorfer, Denise; Mast, Marianne Schmid; Sanchez-Cortes, Dairazalia; Gatica-Perez, Daniel. 2014. „Emergent Power Hierarchies and Group Performance” *International Journal of Psychology*

Garsten, Christina; Nyqvist, Anette. 2014. „Organisational Anthropology Doing Ethnography in and Among Complex Organisations” *Pluto Press*, <https://www.plutobooks.com/9781849649162/organisational-anthropology/> (külastatud 03.05.2025)

Helemäe, Jelena. Saar, Ellu. 2015. „Estonia: Visible Inequalities, Silenced Class Relations” *East European Politics and Societies and Cultures*, 29(3): 565–576

Hinsberg, Hille; Mänd, Tuulike; Uus, Maiu; Mänd, Kristina. 2014. „Vabatahtlikus tegevuses osalemise” *Praxis Mõttekoda*

Holdsworth, Clare. 2010. „Why volunteer? Understanding motivations for student volunteering” *British Journal of Educational Studies*, 58(4): 421–437

Jezierska, Isabel Mari; Sepper, Mari-Liis; Kletter, Tali; Toim, Kelly; Laurimäe, Merilen; Raihhelgauz, Mikael; Pall, Katre. 2024. „Mis on tasustamata hooletöö hind?” *Praxis Mõttekoda*

Kalmus, Veronika; Masso, Anu; Linno, Merle. 2015. „Kvalitatiivne sisuanalüüs” *Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*, <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys/> (külastatud 11.03.2025)

Kim, Larisa Antonovna; Yusupov, Dilshod Saydullaevich. 2021. „Sociological Aspects of Volunteering” *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(4): 345–352

Käger, Maarja; Luring, Maiu; Pertšjonok, Anastasia; Kaldur, Kristjan; Nahkur, Oliver. 2019. „Vabatahtlikus tegevuses osalemise uuring 2018” *Balti Uuringute Instituut*

Lambek, Michael. 2021. „Concepts and Persons: The Tanner Lecture”

Lepik, Krista; Harro-Loit, Halliki; Kello, Katrin; Linno, Merle; Selg, Marju; Strömpl, Judit. 2014. „Intervjuu” *Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*, [Intervjuu – Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas](#) (külastatud 25.03.2025)

- Lepik, Krista; Strömpl, Judit. 2014. „Põhistatud teooria” *Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas*, <https://samm.ut.ee/pohistatud-teooria/> (külastatud 16.05.2025)
- Lyons, Mark; Wijkstrom, Philip; Clary, Gil. 1998. „Comparative studies of volunteering: What is being studied?” *Voluntary Action*, 1(1): 45–54
- Meskeel-Brocken, Steph. 2020. „First, second and third: Exploring Soja’s Thirdspace theory in relation to everyday arts and culture for young people” *Developing a Sense of Place*, 240–254
- Millora, Chris; Chadwick, Alice; Fadel, Bianca. 2021. „Ethnographies of Volunteering: Providing Nuance to the Links Between Volunteering and Development” *Voluntas*, 33: 1172–1178
- Moreno-Jime´nez, M. Pilar; Hidalgo Villodres, M. Carmen. 2010. „Prediction of Burnout in Volunteers” *Journal of Applied Social Psychology*, 40(7): 1798–1818
- Mägi, Katti. 2015. „VABATAHTLIKKUSE PRINTSIIPIDE RAKENDAMINE SISEJULGEOLEKU VALDKONNAS” *Tallinna Tehnikaülikool*
- Oldenburg, Ray. 1999. „The Great Good Place”, Marlowe & Company
- Penn LPS. 2019. „What is organizational anthropology?” <https://lpsonline.sas.upenn.edu/features/what-organizational-anthropology> (külastatud 16.05.2025)
- Petsinis, Vassilis. 2019. „Identity Politics and Right-Wing Populism in Estonia: The Case of EKRE” *Nationalism and ethnic politics*, 25(2): 211–230
- Piccoli, Andrea Garnaghi Valentina; Brambilla, Marco; Bianchi, Mauro. 2014. „Gender Hierarchy in the Space: The Role of Gender Status in Shaping the Spatial Agency Bias” *The Journal of Social Psychology*, 154: 105–114
- Prieto-Arranz, Jose Igor; Juan-Garau, Maria; Jacob, Karen Lesley. 2013. „Re-imagining cultural identity: transcultural and translingual communication in virtual third-space environments” *Language, Culture and Curriculum*, 26(1): 19–35
- Randle, Melanie; Dolnicar, Sara. 2009. „Does Cultural Background Affect Volunteering Behavior?” *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(2): 225–247

- Redhead, Daniel; Power, Eleanor A. 2022. „Social hierarchies and social networks in humans” *Phil. Trans. R. Soc.*, 377: 1–13
- Sidnell, Jack. 2021. „Person and Self” *The International Encyclopedia of Linguistic Anthropology*
- Soja, Edward W. 1996. „Thirdspace: Journeys to Los Angeles and Other Real-and-Imagined Places” *Blackwell Publishers*
- Steinkuehler, Constance; Williams, Dmitri. 2006. „Where Everybody Knows Your (Screen) Name: Online Games as „Third Places”” *Journal of Computer-Mediated Communication*
- Studer, Sibylle; von Schnurbein, Georg. 2013. „Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination” *Voluntas*, 24: 403–440
- Talalaev, Helen. 2021. „Kodanikuühiskonnast ja kodanikuaktiivsusest”, *Teel tasakaalustatud ühiskonda, naised ja mehed Eestis III, Sotsiaalministeerium*, 118–130
- Till, Mostowlansky; Rota, Andrea. 2023. „Emic and etic” *The Open Encyclopedia of Anthropology*
- Tinn, Maarja; Sepper, Mari-Liis; Põim, Maari. 2024. „Tippjuhiks saamise teed: mehed juhtuvad juhiks, naised juhivad end juhiks” *Mõttekoda Praxis*, <https://praxis.ee/uploads/2024/08/Praxis.%20Tippjuhiks%20saamise%20teed%20-%20mehed%20juhtuvad%20juhiks,%20naised%20juhivad%20end%20juhiks.pdf> (külastatud 04.04.2025)
- Tõnsau, Eveli. 2024. „VABATAHTLIKE KAASAMINE KRIISIOLUKORDADE LAHENDAMISSE HÄIREKESKUSE NÄITEL” *Eesti Sisekaitseakadeemia*
- Uurimistöö eetiliste aspektide kirjeldus, Tartu Ülikool. [eetilised aspektid ja isikuandmete tootlemine 17.pdf \(ut.ee\)](#) (külastatud 03.06.2024)
- Van De Valk, Lawrence Jacob. 2008. „Leadership Development and Social Capital: Is There a Relationship?” *Journal of Leadership Education*, 7(1): 47–64

- Vargas-Hernández, José G; Higuera-Cota, María Fernanda; Vargas-González, Omar C. 2023a. „Ethnography and Organizational Anthropology” *Transformational Interventions for Business, Technology, and Healthcare*
- Vargas-Hernández, José G; Higuera-Cota, María Fernanda; Vargas-González, Omar C. 2023b. „Organizational Socio-Intercultural Anthropology” *Global Perspectives on Soft Power Management in Business*
- Vihalemm, Triin. 2014. „Vaatlus” *Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas, Vaatlus – Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas* (külastatud 25.03.2025)
- Watson, Tony J. 2011. „Ethnography, Reality, and Truth: The Vital Need for Studies of ‘How Things Work’ in Organizations and Management” *Journal of Management Studies*, 48(1): 202–217
- Williams, Colin C. 2008. „Developing a Culture of Volunteering: Beyond the Third Sector Approach” *The Journal of Voluntary Sector Research*, 25–43
- Wilson, John. 2000. „Volunteering” *Annual review of sociology*, 26: 215–240
- Wright, Susan. 1994. „'Culture' in anthropology and organizational studies” *Anthropology of organizations*, 1–32

10. Lisad

10.1. Lisa 1: Intervjuude küsimuskava organisatsioonide vabatahtlikele

Aitäh, et oled valmis minuga vestlema oma vabatahtliku töö kogemusest. Antud intervjuu tulemusi kasutan anonüümselt oma magistritöös, mis keskendub ühiskondlikele rollidele ja moraalile vabatahtliku töö maastiku näitel. Töö tulemused võiksid potentsiaalselt aidata kaasa ka Peemoti keskuse/EA vabatahtlike motivatsiooni hoidmisele ja organisatsiooni sisekultuuri mõistmisele. Kas sul on enne intervjuu alustamist tekkinud küsimusi?

Kas oled nõus, et meie praeguse vestluse salvestan ning kogutud andmeid pseudonümiseeritult oma magistritöös kasutan?

VABATAHTLIKU TÖÖNI JÕUDMINE:

1. Kuidas sa tutvustaksid end ja oma tegemisi võõrale inimesele, kes sinust midagi ei tea?
 - a. Millega sa igapäevaselt tegeled?
2. Kui kaua oled sa Peemoti keskus/EA Eestis vabatahtlik olnud?
3. Kui palju aega oled sa oma elus vabatahtlikule tööle panustanud, k.a enne praeguses organisatsioonis tegutsemist?
4. Miks otsustasid vabatahtlikuks hakata?
5. Kas oled olnud vabatahtlik ka mujal organisatsioonides, projektides või ühekordsetel tööotsadel? Milliseid rolle oled neis täitnud?
 - a. Kas sa eelistad teatud valdkondi või projekte? Miks?
 - b. Milliseid positiivseid vabatahtliku töö kogemusi sa välja tooks? Milliseid negatiivseid?
6. Kas sul on olnud ka selliseid kogemusi, kui oled organisatsioonist peale lühikest liikmelisust lahkunud? Miks nii juhtus?
7. Mis on sind varem motiveerinud vabatahtliku tööga tegelema?
8. Kas sinu motivatsioon on ajas muutunud? Kuidas ja miks?
 - a. Millised tegurid mõjutavad su motivatsiooni kõige rohkem?
9. Kas mäletad veel oma mõtteprotsessi, mille tulemusena otsustasid Peemoti keskusega/EA Eestiga liituda?

- a. Mis sind ajendas liituma, mis tagasi hoidis?
 - b. Mille põhjal lõpliku otsuse langetasid?
10. Milline oli su reaktsioon Peemoti keskusele/EAle ja EA Eestile, kui sellest esimest korda kuulsid?
11. Mis sulle värskelt Peemoti keskusega/EA Eestiga liitununa meeldis, mis sind organisatsioonis kinni hoidis?
12. Kas sinu arvamus Peemoti keskusest/EA Eestist on ajas muutunud? Kuidas ja miks?
13. Mis on Peemoti keskuses/EA Eestis sellist, mis võiks sinu arvates muutuda?

HIERARHIA JA KOGUKOND:

14. Kes on sinu inimesed? (Kellega räägid esimesena, kui su elus midagi olulist juhtub?)
- a. Mis eristab neid teistest?
 - b. Mis teid ühendab?
15. Kas Peemoti keskuse/EA Eesti kaaslased lähevad selle definitsiooni alla? (Kas tunned, et ka nemad on sinu inimesed?)
- a. Miks sa nii tunned?
 - b. Kui oluline on organisatsiooni valides see, et selle liikmed oleksid sinu inimesed?
16. Kuidas kirjeldaksid Peemoti keskust/EA Eestit inimesele, kes sellest varem kuulnud ei ole?
- a. Mis on Peemoti keskuse/EA Eesti peamine eesmärk?
 - b. Mis on Peemoti keskuse/EA Eesti peamised tegevused?
17. Milline on sinu roll antud organisatsioonis?
- a. Kas sul on kindel ametinimetus või sulle usaldatud spetsiifilised ülesanded? Millised?
 - b. Kas sinu positsioon on ajas muutunud? Kuidas ja miks?
18. Kas sa vastutad oma tööülesannetega teiste Peemoti/EA Eesti liikmete või organisatsiooni enda tegevuse eest? Kuidas sa end selles vastutuses tunned?
19. Kas keegi teine organisatsioonis juhib sinu tegevust või tööd, nt annab sulle tööülesandeid, jagab sinuga vajalikku infot või suunab su tegevust muul moel?
- a. Kelle juurde sa lähed, kui sul on vaja abi oma tööülesannete täitmisel?

MOTIVATSIOON:

20. Miks oled otsustanud Peemotisse/EA Eestisse jääda?
21. Kas on olnud hetki, kus oled kaalunud organisatsioonist lahkumist? Miks?
22. Kas sooviksid tulevikus proovida vabatahtlikku tööd ka mujal või pigem areneda just konkreetse organisatsiooni piirides? Miks?
23. Mis peaks juhtuma, et kas oma positsiooni antud organisatsioonis või üldse oma pühendumise probleemile hülgaksid?
24. Mis aitaks sul edaspidigi sama aktiivselt antud probleemi kallal edasi töötada?

ROLLID/HIERARHIAD:

25. Milline on ideaalne juht?
 - a. Kas sinu senises kogemuses organisatsioonis on juhid just sellised olnud? Kirjelda (nimesid nimetamata) sellist juhti.
26. Kuidas sinu organisatsioonis juhirolli astutakse? Kuidas selline süsteem toimib?
27. Kuidas sa hindad organisatsiooni juhirolli astumise sarnasusi ja erinevusi ühiskonnas juhtide valimisega?
28. Kuidas sa tasakaalustad vabatahtliku töö ja muud kohustused?
29. Kas oled kunagi tundnud survet vabatahtlik töö lõpetada, et keskenduda millelegi muule? Palun kirjelda seda situatsiooni.

VÄÄRTUSHINNANGUD:

30. Kuidas kaasinimesed vabatahtlikusse töösse tavaliselt suhtuvad?
31. Kas ja kuidas vabatahtliku tööga tegelevate inimeste eluviis erineb teiste omast?
32. Millised väärtushinnangud sinu arvates iseloomustavad vabatahtliku tööga tegelevat inimest?
33. Millised nendest väärtushinnangutest on ka sinul olemas?
34. Kas need väärtushinnangud erinevad inimese omadest, kes vabatahtliku tööga ei tegele? Kuidas?
 - a. Kui erinevad, siis kuidas sina jõudsid sellesse punkti, et just selliseid väärtushinnanguid oluliseks pead? Mis sind sellel teekonnal mõjutanud on?
 - b. Kui ei erine, siis kuidas sinu arvates juhtub nii, et mõned inimesed otsustavad teha vabatahtlikku tööd ja teised mitte?
35. Kuidas inimesed väljaspool Peemoti keskust/EA Eestit selle tegevustesse ja projektidesse suhtuvad?

36. Kas eksisteerib stereotüüpe Peemoti keskuse/EA Eesti või selle liikmete kohta?

Millised need on?

- a. Kas ja kuidas tabavad stereotüübid päriselt ära Peemoti keskuse/EA Eesti ja selle liikme olemuse?

KOKKUVÕTE, LÕPUSÕNAD:

37. Kas sul on midagi veel öelda Peemoti keskuse/EA Eesti, vabatahtliku töö või mõne muu teema kohta, mida käsitlesime, kuid jutuks ei tulnud?

38. Kas sul tekkis vestluse käigus küsimusi, millele kohe vastust sooviksid?

Aitäh vestlusel osalemast.

10.2. Lisa 2: Intervjuude küsimuskava organisatsiooni eestvedajale

Aitäh, et oled valmis minuga vestlema oma vabatahtliku töö kogemusest. Antud intervjuu tulemusi kasutan anonüümselt oma magistritöös, mis keskendub ühiskondlikele rollidele ja moraalile vabatahtliku töö maastiku näitel. Töö tulemused võiksid potentsiaalselt aidata kaasa ka Peemoti keskuse/EA vabatahtlike motivatsiooni hoidmisele ja organisatsiooni sisekultuuri mõistmisele. Kas sul on enne intervjuu alustamist tekkinud küsimusi?

Kas oled nõus, et meie praeguse vestluse salvestan ning kogutud andmeid pseudonümiseeritult oma magistritöös kasutan?

VABATAHTLIKU TÖÖNI JÕUDMINE:

1. Kuidas sa tutvustaksid end ja oma tegemisi võõrale inimesele, kes sinust midagi ei tea?
 - a. Millega sa igapäevaselt tegeled?
2. Kui kaua oled sa Peemoti keskus/EA Eestis vabatahtlik olnud?
3. Kui palju aega oled sa oma elus vabatahtlikule tööle panustanud, k.a enne praeguses organisatsioonis tegutsemist?
4. Miks otsustasid vabatahtlikuks hakata?
5. Kas oled olnud vabatahtlik ka mujal organisatsioonides, projektides või ühekordsetel tööotsadel? Milliseid rolle oled neis täitnud?
 - a. Kas sa eelistad teatud valdkondi või projekte? Miks?
 - b. Milliseid positiivseid vabatahtliku töö kogemusi sa välja tooks? Milliseid negatiivseid?
6. Kas sul on olnud ka selliseid kogemusi, kui oled organisatsioonist peale lühikest liikmelisust lahkunud? Miks nii juhtus?
7. Mis on sind varem motiveerinud vabatahtliku tööga tegelema?
8. Kas sinu motivatsioon on ajas muutunud? Kuidas ja miks?
 - a. Millised tegurid mõjutavad su motivatsiooni kõige rohkem?
9. Kas mäletad veel oma mõtteprotsessi, mille tulemusena otsustasid Peemoti keskusega/EA Eestiga liituda?
 - a. Mis sind ajendas liituma, mis tagasi hoidis?
 - b. Mille põhjal lõpliku otsuse langetasid?

10. Milline oli su reaktsioon Peemoti keskusele/EAle ja EA Eestile, kui sellest esimest korda kuulsid?
11. Mis sulle värskelt Peemoti keskusega/EA Eestiga liitununa meeldis, mis sind organisatsioonis kinni hoidis?
12. Kas sinu arvamus Peemoti keskusest/EA Eestist on ajas muutunud? Kuidas ja miks?
13. Mis on Peemoti keskuses/EA Eestis sellist, mis võiks sinu arvates muutuda?

HIERARHIA JA KOGUKOND:

14. Kes on sinu inimesed? (Kellega räägid esimesena, kui su elus midagi olulist juhtub?)
 - a. Mis eristab neid teistest?
 - b. Mis teid ühendab?
15. Kas Peemoti keskuse/EA Eesti kaaslased lähevad selle definitsiooni alla? (Kas tunned, et ka nemad on sinu inimesed?)
 - a. Miks sa nii tunned?
 - b. Kui oluline on organisatsiooni valides see, et selle liikmed oleksid sinu inimesed?
16. Kuidas kirjeldaksid Peemoti keskust/EA Eestit inimesele, kes sellest varem kuulnud ei ole?
 - a. Mis on Peemoti keskuse/EA Eesti peamine eesmärk?
 - b. Mis on Peemoti keskuse/EA Eesti peamised tegevused?
17. Kuidas sa kirjeldaksid Peemoti keskuse/EA Eesti kultuuri?
18. Kuidas on Peemoti keskus/EA Eesti struktureeritud? Millised on erinevad osakonnad või meeskonnad?
19. Kes on Peemoti keskuse/EA Eesti võtmeisikud ja millised on nende rollid?
20. Kuidas toimub suhtlus ja koostöö Peemoti keskuse/EA Eesti liikmete vahel?
21. Kuidas kirjeldaksid Peemoti/EA Eesti liikmeid? Millised on nende taustad ja kogemused?
22. Kas Peemotis/EA Eestis on traditsioone või tavaid, mida liikmed järgivad?
23. Millised on Peemoti/EA Eesti tulevikuplaanid ja eesmärgid?
24. Millised on suurimad väljakutsed, millega Peemoti keskus/EA Eesti silmitsi seisab? Kuidas plaanite nendega toime tulla?
25. Milline on sinu roll antud organisatsioonis?

- a. Kas sul on kindel ametinimetuse või sulle usaldatud spetsiifilised ülesanded? Millised?
 - b. Kas sinu positsioon on ajas muutunud? Kuidas ja miks?
26. Kas sa vastutad oma tööülesannetega teiste Peemoti/EA Eesti liikmete või organisatsiooni enda tegevuse eest? Kuidas sa end selles vastutuses tunnend?
27. Kas keegi teine organisatsioonis juhib sinu tegevust või tööd, nt annab sulle tööülesandeid, jagab sinuga vajalikku infot või suunab su tegevust muul moel?
- a. Kelle juurde sa lähed, kui sul on vaja abi oma tööülesannete täitmisel?

MOTIVATSIOON:

28. Miks oled otsustanud Peemotisse/EA Eestisse jääda?
29. Kas on olnud hetki, kus oled kaalunud organisatsioonist lahkumist? Miks?
30. Kas sooviksid tulevikus proovida vabatahtlikku tööd ka mujal või pigem areneda just konkreetse organisatsiooni piirides? Miks?
31. Mis peaks juhtuma, et kas oma positsiooni antud organisatsioonis või üleüldse oma pühendumise probleemidele hülgaksid?
32. Mis aitaks sul edaspidigi sama aktiivselt antud probleemi kallal edasi töötada?

ROLLID/HIERARHIAD:

33. Milline on ideaalne juht?
- a. Kas sinu senises kogemuses organisatsioonis on juhid just sellised olnud? Kirjelda (nimesid nimetamata) sellist juhti.
34. Kuidas sinu organisatsioonis juhirolli astutakse? Kuidas selline süsteem toimib?
35. Kuidas sa hindad organisatsiooni juhirolli astumise sarnasusi ja erinevusi ühiskonnas juhtide valimisega?
36. Kuidas sa tasakaalustad vabatahtliku töö ja muud kohustused?
37. Kas oled kunagi tundnud survet vabatahtlik töö lõpetada, et keskenduda millelegi muule? Palun kirjelda seda situatsiooni.

VÄÄRTUSHINNANGUD:

38. Kuidas kaasinimesed vabatahtlikusse töösse tavaliselt suhtuvad?
39. Kas ja kuidas vabatahtliku tööga tegelevate inimeste eluviis erineb teiste omast?
40. Millised väärtushinnangud sinu arvates iseloomustavad vabatahtliku tööga tegelevat inimest?

41. Millised nendest väärtushinnangutest on ka sinul olemas?
42. Kas need väärtushinnangud erinevad inimese omadest, kes vabatahtliku tööga ei tegele? Kuidas?
- a. Kui erinevad, siis kuidas sina jõuadsid sellesse punkti, et just selliseid väärtushinnanguid oluliseks pead? Mis sind sellel teekonnal mõjutanud on?
 - b. Kui ei erine, siis kuidas sinu arvates juhtub nii, et mõned inimesed otsustavad teha vabatahtlikku tööd ja teised mitte?
43. Kuidas inimesed väljaspool Peemoti keskust/EA Eestit selle tegevustesse ja projektidesse suhtuvad?
44. Kas eksisteerib stereotüüpe Peemoti keskuse/EA Eesti või selle liikmete kohta? Millised need on?
- a. Kas ja kuidas tabavad stereotüübid päriselt ära Peemoti keskuse/EA Eesti ja selle liikme olemuse?

KOKKUVÕTE, LÕPUSÕNAD:

45. Kas sul on midagi veel öelda Peemoti keskuse/EA Eesti, vabatahtliku töö või mõne muu teema kohta, mida käsitlesime, kuid jutuks ei tulnud?
46. Kas sul tekkis vestluse käigus küsimusi, millele kohe vastust sooviksid?

Aitäh vestlusel osalemast.

Mina, Piibe Nõmm,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

„Organiseeritud vabatahtlikkus Eestis: kahe organisatsiooni etnograafiline uurimus”, mille juhendaja on Ene Kõresaar,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Piibe Nõmm

21.05.2025