

Ma jagan täna teemal **“Vabatahtlik teenimine”**, mis on üles ehitatud minu üle-eelmise aasta bakalaureusetööst KUSis, kus ma uurisin vabatahtlike kaasamist kolme konfessiooni koguduste näitel. Nendeks kogudusteks ma valisin just need kogudused, kus vabatahtlike oli vähemalt 50+ ja nendeks kogudusteks olid:

- Rakvere Karmeli kogudus
- Tartu Salemi kogudus
- Oleviste kogudus
- Tallinna Metodisti kogudus ja
- Fookus kogudus

Paljud küsisid minult, et miks ma Toompea kogudust ei uuri, sest seal on samamoodi 50+ vabatahtlikku, aga ma tundsin, et ma tahan hoida Toompea kogudust lahus oma lõputööst, kuna ma olen Toompeaga liiga seotud ja ma ei tahtnud, et see kuidagi isiklikuks läheb, eriti ka sellepärast, et tol hetkel kui ma oma lõputööd tegin, siis ma juhtisin ka meie abiliste tiimi.

Aga üks suur põhjus, miks ma valisin selle teema, oli just sellepärast, et läbi aastate kui ma juhtisin abiliste tiimi, siis ma nägin, kuidas **aastatega üks muster muutus ja vabatahtlike oli aina raskem kaasata**. Ja tegelikult ei räägi ma siin isegi mitte ainult abiliste tiimist, vaid üleüldiselt koguduses oli näha seda, kui raske on oma tiimi saada inimesi - ustavaid vabatahtlikke, kes tõeliselt igatsevad ja tahavad panustada Jumalariigi töösse. See oli üks ajend, mis pani mind seda lõputööd kirjutama ja vabatahtlikke uurima.

Minu lõputöö eesmärk oli kaardistada erinevate koguduste vabatahtlike kaasamise viisid ning nende väärtustamise ja hoidmise sammud ning meetodid. Ma pidasin iga koguduse pastori ja vabatahtlike tiimi juhiga intervjuu, kus uurisin neilt, **kuidas nemad oma koguduses vabatahtlike kaasavad, kuidas neid motiveeritakse ja hoitakse ning mida tulevikus paremini teha**. Ja huvitav oli see, et kõigi koguduste puhul tuli välja üks ühine joon ja palju sarnasusi, aga sellest natuke hiljem...

2017. aastal viidi läbi uuring, mille tulemused näitavad, et keskmine kogudus kaasab kõigest 45% vabatahtlikke koguduse töösse, kuid isegi seda numbrit ei suuda väga paljud kogudused täita. Samuti seisavad paljud kogudused silmitsi 80/20 reeglga, mis tähendab seda, et 20% koguduse liikmeid teevad ära 80% koguduse tööst.

Aga kui rääkida vabatahtlikest, siis kes on üldse vabatahtlik? Koguduse vabatahtlikud on need, kes tasu ootamata panustavad oma andidega koguduse töösse **jätkusuutlikult**. Ed Stetzer on öelnud, et koguduse vabatahtlikud on ülimalt olulised koguduse toimimisel.

Peetrus kirjutab esimese kirja teise peatüki 5 ja 9 salmis üldisest preesterlusest, kus ta ütleb: *“Teie aga olete valitud sugu, kuninglik preesterkond, püha rahvas, omandirahvas, et te kuulutaksite tema kiidetavust, kes teid on kutsunud pimedusest oma imelisse valgusse...”* (1Pt 2:5, 9) See on kutse üldiseks preesterluseks, mis on mõeldud igale kristlasele ning on suunatud üksteise teenimisele. Kõik usklikud on preestrid, kuna nad on Jumala poolt valitud püha rahvas, kes on kutsutud oma andidega panustama koguduse töösse ning teenima Jumalat

ja kaaskristlasi. Pastorid ja ordineeritud vaimulikud ei kannu endas kõiki neid vaimuande, mida on vaja koguduse tööks ja Jumala riigi ehitamiseks, sellepärast on iga kristlase roll ja panus nii oluline.

Ma mäletan, kuidas aastaid tagasi ma vaatasin ühte videot, kus üks inimene filmis koguduse vabatahtlikke, ja ta tegi seda selliselt, et ta pani oma videokaamera tööle vahetult enne kogudusse sisse astumist. Ja seal võtsid teda vastu tervitajad, sealt edasi liikus ta saali, kus olid kohanäitajad, ta istus kohale ja algas ülistus, ülistajad olid laval ja juhtisid ülitusse, siis tuli pastor, kes jagas sõna, siis tulid lastetöötajad, kes võtsid lapsed pühapäevakooli kaasa jne jne. Ja siis ta tegi selle sama video ilma vabatahtlikuteta. Ja teate, milline see siis välja nägi? Ta tuli kogudusse sisse ja keegi ei võtnud teda vastu, keegi ei tervitanud, keegi ei juhatanud kohale, keegi ei ülistanud laval, keegi ei filminud teenistust, keegi ei võtnud lapsi pühapäevakooli, keegi ei jaganud sõna... Jah paljudes suurokogudustes on pastorid palgal, aga ma usun, et saate aru, mis ma mõtlen...Ja tegelikult oleks päris nutune, kui pühapäeval teeks kõike ainult pastor. Ühesõnaga vabatahtlike panus on tohutult suur ja oluline. Ja kui vabatahtlikke ei oleks, siis tegelikult ei oleks ka kogudust. Jumal tahab, et me igaüks panustaksime oma andidega koguduse töösse, et kasvaksime oma andides, et me avastaksime oma annid, aga see on võimalik ainult läbi vabatahtlike teenimise ja panustamise. Mina poleks eales siin, kus ma täna olen, kui ma poleks hakanud koguduses vabatahtlikuna teenima. Me keegi poleks...

Siseministerium viis 2018. aastal läbi uuringu, mis kinnitas varasemaid uuringuid, et vabatahtlike tegevust mõjutab väga olulisel määral just see, **kuidas organisatsioonid vabatahtlikke kaasavad. Ja sama kehtib ka kogudustes.** See, kuidas vabatahtlike kaastakase on väga oluline. Vabatahtlike ei tohi võtta kui tasuta tööjõudu ja sellepärast ka nende kaasamisel ja motiveerimisel tuleb rakendada teadmisi, oskusi ja praktikaid.

Ma mäletan, kuidas aastaid tagasi meil oli koguduses üks noormees, kes oli väga andekas, ta oskas kõike teha, ta oli tugev ja ta oli tohutult abivalmis ja hea südamega. Ja ühel hetkel paljud teadsid, et ta on lahke ja abivalmis ja palusid ta abi, mina kusjuures kaasa arvatud. Aga juhtus see, et ta põles läbi ja ta ütles ühel hetkel välja, et ta tunneb, et teda on justkui siis vaja kui midagi on vaja ära teha, justkui tasuta tööjõud...Tänaseks ta ei ole enam koguduses, muidugi seal on ka palju muid põhjuseid ja tegelikult me kõik peaksime oskama öelda ei ja ennast kaitsma, aga tema ei teinud seda ja lõpuks sai ta haiget. Ühesõnaga, mida ma tahan öelda on see, et kui meil on tiimis andekad inimesed, kes tegelikult oskavad kõike teha ja isegi on valmis kõike tegema, **siis ärme kasuta seda ära, ärme võta seda iseenesestmõistetavalt.** Juhtidena on meie kohus tegelikult neid kaitsta ja pigem lasta neil välja õpetada teisi inimesi, delegeerida neile ülesandeid jne.

Kui ma oma lõputööd tegin ja teooria osa kirjutasin, siis ma lugesin läbi palju erinevaid artikleid juhtidest, kes on harjunud vabatahtlike kaasama suurüritustele ja erinevatele ametikohtadele, siis üks asi, mida need juhid välja tõid oli see, et **kui inimesed ei ole teadlikud sellest, et abi vajatakse, siis nad ei tule ise selle pealegi, et end appi pakkuda.** Organisatsioonid peavad olema võimalikult nähtavad ja oma vajadused väga konkreetselt teatavaks tegema. Vabatahtlike otsimisel tuleb anda konkreetne ülevaade keda, millal ja kui kauaks vajatakse.

Ja ma mäletan, et mind tohutult kõnetas selle mõtte juures paar punkti:

1. Kui inimesed ei ole teadlikud, et abi vajatakse, siis ei tule nad ise selle pealegi, et end appi pakkuda. Mis tähendab seda, et nii oluline on rääkida oma vajadustest. Sellepärast on oluline ka ise koguduses ringi käia ja küsida abi, rääkida teenimise võimalustest ja kutsuda inimesi oma tiimi.

2. Vabatahtlike otsimisel tuleb anda konkreetne ülevaade keda, millal, kauaks ja mis ülesande jaoks vajatakse. Mis on vabatahtliku eesmärk, milliseid tegevusi ja ülesandeid on vabatahtlikule pakkuda. Teate, mina olen sellega täiega ämbrisse astunud. Kui ma juhtisin abiliste tiimi, siis jah, mul oligi abi vaja, aga ma ei olnud enda jaoks läbi mõelnud, et kui palju abilisi mul millegi jaoks vaja on ja siis hommikul tulid need vabatahtlikud kohale, kõik ootasid endale ülesannet, aga mul ei olnudki neile kõigile ülesandeid anda. Ja siis ma nägin, kuidas mõned vabatahtlikud lihtsalt saali tagaosas ootasid ja lihtsalt nii öelda aega surnuks lõid, kuna mul ei olnud neile ülesandeid anda.

Kõige hullem viis vabatahtlike kaotada ongi just selliselt, et neil ei ole tegelikult midagi teha. Ehk siis kui me vabatahtlike kaasame ja nii öelda värbame, siis nende ülesanded peaksid olema väga selged. Kusjuures ka minu lõputöös uurimistulemused näitasid, et **vabatahtlikud ei ole motiveeritud teenima seal, kus nende ülesanded on ebaselged ja tegelikult nende abi väga ei vajatagi**. Mina märkasin enda juures ühel hetkel seda, et mul oli hästi oluline see, et mul oleksid tiimis inimesed, aga see, mida ma neile teha annan jäi teisejärguliseks. Vastupidi peaks see olema kõige esimene asi, mis on vaja selgeks mõelda.

Ja samuti, mis minule märkamatuks jäi, aga mida mitmed juhid ja ka koguduse pastorid välja tõid on **aeg**. Ehk siis **kauaks vabatahtlike vajatakse**. Mulle meeldib, kuidas Karmeli koguduse pastor Gunnar Kotiesen ütles, et vanasti sa võisid inimesi oma tiimi kutsuda ja oodata, et nad jäävadki sinna, aga ajad on muutunud ja inimesed tahavad teada, kaua nende abi vajatakse – see tundub uskumatuna, et mis mõttes, et ma ise ka ei tea, kaua on abi vaja, tegelikult ongi hea kui inimene, kes mu tiimis teenib on lojaalne ja nii öelda jääbki mulle tiimi. Aga inimesed vajavad mingit ajalimiiti või piirangut. Näiteks, mida palju juhid välja tõid on see, et nad kutsuvad inimesi tiimi esialgu proovima, et tule ja proovi näiteks kolm kuud, kas sulle meeldib see. Või tule ja teeni tiimis aasta ja siis vaatame edasi, kas see on valdkond, kus sa tahad edasi panustada või tahad edasi liikuda. Tänapäeva vabatahtlikud tahavad seda kindlust, et nad ei ole tiimi naelutatud.

Me kõik teame Teeme ära ülemaailset koristuspäeva eks? Ma usun, et paljud meist on sellest ka osa võtnud. Aga Teeme ära koristustalgute juht ütles, et üks väga oluline tegevus vabatahtlike kaasamisel on **nende pidev motiveerimine**, vahet ei ole, kus sa oma vabatahtlikke kasutad, nad vajavad motiveerimist. See, kui sa oled saanud vabatahtlikud oma tiimi ei tähenda, et sellega asi piirdubki, nüüd nad vajavad motiveerimist, tunda, et nad on olulised.

Kui võrrelda organisatsioonide ja koguduste kaasamise praktikaid, siis need on omavahel väga sarnased. Peamiseks erinevuseks on see, et koguduse vabatahtlike kaasamise juures on oluline koht vaimulikel praktikatel, näiteks **palvel**.

Ameerika üks megakogudusi Life Church on välja toonud mõned olulised vabatahtlike kaasamise viisid kogudustes, öeldes, et kõige esimene samm on **alustada suhet** (minna juurde ja hakata rääkima potentsiaalse vabatahtlikuga). Väga oluline on sealjuures **olla ise kirglik**, kuna inimesed on huvitatud kirglikust juhust, kellel on visioon ja eesmärk (kui sa ise oled väsinud ja tüdinud, siis ega sa ei motiveeri ka kedagi teist liituma).

Üks oluline punkt, mida paljud juhid kardavad ja eiravad on see, et kui vabatahtlik juba teenib kusagil teenistusharus, siis sellepärast ei tohiks jätta teda kutsumata. See ei ole takistus, vaid vastupidi, see võib olla võimalus. Mis alguses tekitas minus ohumärki, et kuidas ma siis lähen ja värban enda tiimi inimese, kes juba teenib kusagil. Aga huvitav oli see, et paljude juhtide ja pastorige rääkides tuli välja, et see on tänapäeva normaalsus. **Palju vabatahtlikud panustavad mitmes teenistusharus korraga ja kui neile see sobib, siis miks ei võiks sulle sobida.** Küll tuleb jälgida, et nad mõistlikus koguses teeniksid, et oleks ka vaba pühapäeva, kus lihtsalt tulla ja olla osa jumalateenistusest.

Näiteks Karmeli koguduse puhul oli huvitav see, et Merle Kotiesen ütles, et meedia tiimis enamus teenivad ka teistes teenistusharudes ja valdkondades kaasa. Aga see ei ole probleem vaid võimalus.

Life Church annab ka juhiseid vabatahtlike motiveerimiseks öeldes, et väga oluline on aidata vabatahtlikel suhelda/tutvuda teiste vabatahtlikega, kuna see aitab luua sõprussuhteid ning motiveerib vabatahtlikke rohkem panustama, kui nende sõbrad seda ka teevad. Samuti tuleks **korraldada vabatahtlikele üritusi**, näiteks mänguõhtuid, pannkoogihommikuid, tänu õhtusööke jne, et neil oleks võimalus rohkem omavahel suhelda ning samas ka kasvada läbi osaduse tiimina rohkem kokku. See ei ole ainult üks tore aeg, mida vabatahtlikud koos veedavad, vaid see on ka üks väärtustamise ja hoidmise viise.

Lisaks tuleb **vabatahtlikke tänada**, kas siis näost näkku, tekstisõnumis, sotsiaalmeedias või käsitsi kirjutatud märkmepaberil. Kindlasti tuleb vabatahtlike eest ka **palvetada** (küsi oma vabatahtlikelt eestpalvesoove ning kutsu nad kokku, et nende eest ja nendega koos palvetada). Ja viimane oluline motiveerimise koht on **näha neis rohkem kui nad ise** - julgusta neid võtma ülesandeid, mida nad kardavad või ei näe endas potentsiaali seda teha.

Ma mäletan kui ma alles hakkasin koguduses kaasa teenima, siis ma olin tiimis, mida Mai juhtis, ja ta nägi minus alati rohkem kui ma ise ja andis mulle võimalusi teenida kaasa kohtades, kuhu ma ise poleks eales julenud minna või unistada. See on see, mida juhid saavad teha – näha rohkem kui sa ise, julgustada, anda võimalusi ja motiveerida.

Aga ma tahaksin tulla korraks põlvkondade teema juurde enne kui ma lähen tagasi vabatahtlike kaasamise ja motiveerimise praktikasse. Nimelt kui ma oma lõputööd tegid, siis tuli välja midagi väga huvitavat, vähemalt minu jaoks. Ja see oli see, et vabatahtlike kaasamisel on tohutult **oluline mõista põlvkondade erinevust**.

21. sajandi on toonud esile uue põlvkonna vabatahtlikud, keda nimetatakse Y- põlvkonnaks. Y- põlvkond on valmis vabatahtlikuna panustama, juhul kui nende vabatahtlik panus muudab midagi. Nad on palju vabama mõtteviisiga ning pooled Y- põlvkonna esindajad omavad suhtumist, et nad pigem ei käi üldse tööl kui teevad tööd, mida nad vihkavad.

Uue põlvkonna vabatahtlikud tahavad tunda, et nad on olulised - mitte ainult see töö, mida nad teevad vaid ka nemad ise.

Ma lugesin ühte väga huvitavat raamatut, kus oli tehtud üks katse Alissa ja Davidiga, kes mõlemad värbasid oma organisatsiooni vabatahtlikke ning mõne aja möödudes nad märkasid, et samal ajal kui Alissa oli saanud meeskonda mitu vabatahtlikku, siis David ei olnud selle ajaga saanud mitte ühtegi. Lähema uurimise käigus selgus, et David kaasas vabatahtlikke eelmise sajandi meetoditega – ta kutsus inimesed koheselt panustama/tööle, samal ajal kui Alissa kutsus inimesed endaga välja ja võttis aega, et kuulda nende elust. Sellise suhtumisega oli Alissa palju edukam ning inimesed **hindasid seda aega, mis ta nende jaoks pühendas**.

Ehk siis vabatahtlik tahab tunda ennast olulisena, mitte lihtsalt tasuta tööjõuna.

Mina pidin endale mitmel korral abiliste meeskonda juhtides meelde tuletama, et ma kuulaksin oma vabatahtlike elusid, kuidas neil läheb, kas ma saan nende eest palvetada, kas ma olen neid tänanud, kas ma olen võtnud nende jaoks aega. Ja tihtipeale ma ei suutnud seda ainult pühapäeval teha, ma lihtsalt ei jõudnud. Sellepärast ma pidasin ka tiimi üritusi väga oluliseks, sest siis oli aega kuulata lugusid ja veeta väärtuslikku aega.

Ehk siis mis tuli välja eri põlvkondade vabatahtlikke uurides, oli see, et võrreldes eelmise sajandiga on 21. sajandi vabatahtlik palju muutunud. Kui paarkümmend aastat tagasi oli veel nii, et vabatahtlik tahtis olla lihtsalt kasulik, **siis tänapäeva vabatahtlik tahab kõigepealt teada, miks ta midagi teeb ning tunda, et tema ise on oluline.** Nende jaoks on tähtis, et nad ei oleks ainult töövahendid vaid inimesena olulised ja väärtuslikud.

[Aga ma tulen nüüd uuringu tulemuste juurde](#), ehk siis mis selgus pastoreid ja tiimi juhte intervjuerides. Ma küsisin kokku 10 küsimust, millest sai minu empiiriline uuring. Ma tahan neist välja tuua pooled...

Minu **esimene küsimus** oli, et milliste allikate kaudu kutsutakse vabatahtlikke koguduse töösse ja milline on olnud kõige tõhusam? Kõik juhid vastasid ühtemoodi, et **kõige parem viis kaasata vabatahtlikke, on läbi isikliku kutse** – see lihtsalt on kõige tõhusam.

Ühest intervjuust tuli ka välja, et lisaks isiklikule kutsele on nende koguduses olnud väga tõhusaks kaasamise allikaks ka „**teenimise kuu**“, mis tähendab seda, et paar korda aastas tehakse proovipäevasid, kus inimene saab panna oma nime kirja ja teenida kaasa just selles valdkonnas, mis talle huvi pakub. Sellega antakse inimestele võimaluse proovida, ilma et nad peaksid selle teenistusharuga liituma või seda edasi tegema.

Mitmest intervjuust tuli ka esile, et üheks parimaks vabatahtlike kaasamise kanaliks on ka see, kui **sõber kutsub sõpra**. Sellepärast on ka nii oluline julgustada oma tiimi vabatahtlikke kutsuma oma sõpru ja koguduse kaaslasid teenima.

Teine küsimus oli, et mis on vabatahtlike kaasamise peamised sammud ja meetodid? Neid oli palju:

- isikliku suhte loomine
- selgelt piiritletud ülesande kätte andmine
- Tulevase vabatahtliku tundma õppimine (võtta eelnevalt aega, et kuulda tulevase vabatahtliku elust ja tegemistest. See annab parema ülevaate inimese andidest ja motivatsioonist)
- Eesmärkide selge sõnastus
- Jüngerdamine/koolitamine
- Koos tegemine
- Tagasiside andmine

Enamik intervjueritavatest pidas meetodite juures väga oluliseks ka **julgustamist**. Üks asi on küll tagasiside andmine, aga seda tehakse peale tööd, samas julgustada saab vabatahtlikku kogu teenimise jooksul. Ja mõnikord vabatahtlikud teevad mingeid vigu, mis neid tagasi hoiab või mille suhtes nad ei ole enam kindlad jätkama, ja siis on just julgustus see, mis aitab.

Ühe koguduse puhul mulle tohutult meeldis see, et nad ei ütle koguduses, et nad vajavad vabatahtlikke, **vaid et vabatahtlik teenimine on võimalus**. See on üks kaasamise meetod, mis aitab inimesel näha seda, et vabatahtlik teenimine on tema enda jaoks vajalik.

Samuti tuli intervjuudest välja, et vabatahtlike kaasamisel peab arvestama põlvkondade erinevusega, just nii nagu ma enne mainisin. Mulle meeldis, kuidas üks pastor ütles, et *mida noorem põlvkond, seda vähem neid motiveerib, et meil on vaja midagi ära teha, vaid seda selgem on, et mida see saavutab, kui me selle ära teeme. Parimas mõttes maailma vallutav visioon on nähtav ja loetav... Põlvkonnad on nii erinevad. Vanem põlvkond on selline, et mis sa hakkad kudrutama, et kuidas sul läheb, ütle mis sul vaja on. Noorem põlvkond 25 ja alla on teistmoodi, nad vajavad kogeda ja näha, et sa hoolid neist.*

Kolmas küsimus oli, et mis on vabatahtlike kaasamise juures oluline? See, et vabatahtlik ei tunneks ennast töövahendina, keda just värvati meeskonda, vaid et iga **vabatahtlik tunneks end oodatuna, väärtustatuna ja hoituna**. Vabatahtlike kaasamisel ei tohi ära unustada, et nad teevad kõike vabatahtlikult ehk nad ei saa selle töö eest tasu.

Neljas küsimus oli, et kuidas motiveerida vabatahtlikke tiimiga liituma?

Motivatsiooni puhul on selge see, et see ei saa olla vaid ühepoolne, vaid on isiklik motivatsioon, aga on ka koguduse poolne motivatsioonipakett, mis julgustab liituma ning samas ka tekitab ühe igatsuse olla kaasas. Intervjuudest koguduse pastorite ning teenistusharjuhtidega selgus, et kogudused motiveerivad vabatahtlikke sellega, et nad räägivad koguduses kui oluline on kristlasena panustada koguduse töösse (nii jumalateenistuse teadete ajal kui ka jutluste seeriates). Sellega nad motiveerivad olla kaasas Jumalariigi töös. Lisaks sellele motiveeritakse veel läbi juhtide isikliku eeskuju, vabatahtlike varustamise (koolitused), tunnustamise ja tänuavaldustega.

Väga oluline on ka luua koguduses selline keskkond ja kultuur, mis oleks motiveeriv ning ülesehitav. Samuti kasutatakse motiveerimise vahendina ka piltide postitamist ja tagasiside andmist. Siin all mõeldakse seda, et kui koguduses toimub mingi üritus või koosolemine (või teenistusharu väljasõit vms), siis sellest tehakse pilte ja hiljem postitatakse sotsiaalmeediasse ja näidatakse ka koguduses. Ja seda selle mõttega, et koguduse inimesed näeksid kui tore aeg neil koos oli ja samal ajal see tekitab ka nendes igatsust järgmine kord kaasas olla või sellesse meeskonda kuuluda.

Ühe koguduse juht rääkis, kuidas nad kevade alguses teevad sellise väga funn koosolemise, kus on grill ja lähedad tegevused. Ning siis sügise alguses on alati rohkem tahtjaid, kes tahavad meeskonda tulla. Ehk siis kui su meeskonnaüritused on toredad ja kaasavad, siis inimesed jagavad seda ja hea sõna levib.

Enne ma mainisin seda, et aeg on edasi läinud selles suunas, kus vabatahtlikud tahavad teada, kaua nad panustavad, ehk siis mis on see ajaline mõõde. Sellega seoses tõi ka ühe koguduse pastor välja, et üheks motivatsiooniks on ka hooajaline teenimine. See tähendab seda, et nad teevad vabatahtlikega aastaseid kokkuleppeid, mis annab sellele vabatahtlikule selge arusaamise, et tema teenimine on mingi kindel aja periood ning kui see läbi saab, siis tal on võimalus otsustada, mida ta edasi tahab teha.

See pastor ütles nii: Mina tulen sellisest ajast, et kui sa ütled jah, siis sa lahkud ainult jalad ees, ehk et ma teen seda asja järgmised 50 aastat. Aga tänane põlvkond, see ei tule kõne allagi noortel inimestel, elud muutuvad. Ja nüüd me oleme teinud vabatahtlikega teadlikult aastaseid kokkuleppeid. Me ootame, et inimene oleks

pikemalt, me anname signaali, et kui sul on vähegi võimalik, aga see on meie puhul hooaeg.

Viies küsimus oli, et kuidas hoiate ja väärtustate vabatahtlikke?

Mitmetest intervjuudest selgus, et vabatahtlike hoidmiseks ja väärtustamiseks korraldatakse koguduses paar korda aastas tänuüritusi (tänuõhtusöök/hommikusöök, kevadine grillõhtu jne), tehakse ühiseid väljasõite, tänukaarte, väikeseid kingitusi/meeneid (üks kogudus kinkis oma vabatahtlikutele koguduse logoga võtmehoidja), antakse võimalusi kaasa rääkida, ei koormata graafikuga üle ning võetakse aega ühiseks palveks.

Samuti tõid erinevate koguduste juhid esile tunnustamise olulisuse. Seda nii üks ühele, jumalateenistuse ajal, jutluste sees, tänuüritustel, koguduse ees jne.

Üks koguduse juht ütles jumalateenistuste ajal tunnustamise kohta nii: *Sellega on see väljakutse, et kohe kui ma kedagi lavalt personaalselt tunnustan, siis on see oht, et sama leveliga inimesi ma järgmine kord unustan tunnustada. Aga mulle tundub, et parem tunnustame inimesi ja unustame aeg ajalt kedagi ära kui see, et me ei tunnusta mitte kedagi... Kui keegi näiteks koguduses lõpetab oma teenimise, siis me kutsume nad üles ja püüame teha seda väärilt, tänada igal juhul. Ei ole nii, et teenimisse tuled lipu ja lilledega ja ära lähed ainult jalad ees.*

Mulle väga meeldis, kuidas ühe koguduse puhul tuli välja, et nende koguduses on väga oluline korraldada ja kaasata vabatahtlikke meeskonna koosolekutele, aga siinkohal on üks väike aga, nimelt on nad välja öelnud, et meeskonna koosolekute eesmärk peaks olema julgustada vabatahtlikke, neid hoida ja väärtustada. Selle koguduse pastor ütles nii: *Üks asi, mida me teeme, enne kui me alustame koosolekuid on see, et tavaliselt igal pool organisatsioonides inimesed tahavad kohe rääkida probleemidest, aga meie alustame võitudest. Ja see ei ole lihtsalt pealiskaudne motivatsioon vaid tõsiselt rääkida sellest, mis on läinud hästi. Ja ka näiteks kedagi teist, keda sa oled märganud, mida ta on hästi teinud, siis tähistada neid inimesi. Ja alles siis hakkame rääkima probleemidest. See on koht, kus inimesed näevad neid asju, mis nad teevad hästi, kus neid märgatakse. See on oluline. See on üks hoidmise ja väärtustamise viis.*

Ma hakkan kohe lõpetama, aga üks oluline detail, mida paljud veel välja tõid oli see, et **vabatahtlike jaoks on väga oluline kui pastor neid märkab ja tunnustab.** See tähendab nende jaoks palju ja samas näitab ka seda, et pastor hoolib neist. Ühe koguduse puhul tuli välja, et koguduse pastorid kutsusid tehnika tiimi kohvikusse ja uurisid nende rõõme ja muresid – tundsid reaalselt huvi, kuidas neil läheb. See tähendas selle tiimi jaoks palju, aga samas näitas ka seda, et pastorid ei ole ainult kantslis kõnelemas, vaid hoolitsemas kogu karja eest.

See ongi teenimise ilu – see ei seisne ainult tehnikas, lavatagustes rollides või pühapäevases graafikus. See seisneb inimestes. Kui me märkame üksteist, tunnustame ja seisame üksteise kõrval, siis ei ehita me lihtsalt kogudust – me elame välja Jumala armastust kõige nähtavamal ja mõjuvõimsamal viisil. Olgu iga tänusõna, kuulatud lugu ja ühine kohvihetk tunnistuseks sellest, et me hoolime – päriselt.

Aitäh! 😊