

6. Kas te olete ka sellele mõelnud?



T-Kit käsiraamat
Rahvusvaheline
vabatahtlik teenistus

6.1 Vabatahtlik teenistus erivajadustega noortele

Sõnade peidetud tähendusest

Terminiga *erivajadustega noored* tuleb olla ettevaatlik, kuna sellel on tugev negatiivne varjund, ja inimestele, kellele selles peatükis viidatakse, mõjub see tavaliselt alavääristavana. Enamasti ei taha noored ise, et neid sildistataks erivajadustega inimesteks. Pigem oleks kohane kasutada terminit *sotsiaalselt tõrjutud*, kuna see ei viita mitte niivõrd isikutele, kuivõrd ebasoodsale olukorrale, mis neile vaid piiratud võimalusi pakub. Pealegi varieeruvad terminite *erivajadustega* ja *sotsiaalne tõrjutus* definitsioonid sõltuvalt sellest, millistest oludest inimene pärineb. Rootsisis loetakse töötut erivajadustega isikuks, samal ajal on see mõeldamatu Põhja-Inglismaal, kus töötuse kõrge taseme tõttu tuleks suur osa elanikkonnast klassifitseerida sotsiaalselt tõrjutuks, mis ei väljenda aga olukorra tegelikku olemust. Sama moodi ei tohiks ka naiseks olemine tähendada sotsiaalset tõrjutust, kuid mõnes immigrantide rühmas on naistel vähem võimalusi kui meestel. Samuti sõltub siin palju sellest, kuidas inimene konkreetsetes sotsiaalsetes tingimustes käitub. Pärinemine rahvusvähemusest võib põhjustada sotsiaalset tõrjutust, kuid tegelikult võib ka tumeda nahavärviga inimene ülejäänud ühiskonnaga võrdselt leida tee, kuidas jõuda samade võimaluste juurde. Seetõttu viitame selles peatükis "noortele, kes vajavad erilist tähelepanu ja lisaressursse", et osaleda vabatahtliku teenistuse programmis.

Viimastel aastatel on küllalt palju räägitud RVT-st kui sotsiaalselt tõrjutud noorte elujärje parandamise meetodist. Kuid RVT-d ei tohiks pidada selle sihtrühma lõppeesmärgiks. See on vaid üks samm raskustes oleva inimese aeganõudval rännakul elu paremaks muutmise poole. Juba nende noortega töö alustamisel seatakse neile RVT-st kaugemale ulatuvad sihid (näiteks omaette elamine, töö leidmine jms). Seega on tõenäolisem, et RVT initsiaatoriteks on pigem noorsoo- või sotsiaaltöötajad kui sotsiaalselt tõrjutud noored ise. Sotsiaalselt tõrjutud inimestega töötamine nõuab küllalt tundlikku suhtumist ja erilist hoolt. Seetõttu tuleks teha koostööd organisatsioonidega, millel on kogemusi sotsiaalse kaasamise valdkonnas. Raskustes olevate noorte inimestega töötamine nõuab n-õ klassikalise sihtrühmaga võrreldes lisatööd.

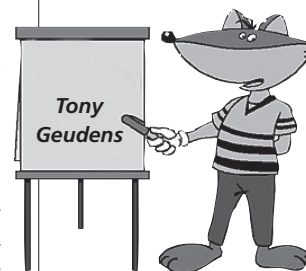
Kõigele vaatamata on ühiskonnale kõige vajalikumad ja kasulikumad need projektid, mis võimaldavad kaasa lüüa noortel, kes välismaale saamist kõige enam vajavad.

Valmistumine suureks hüppeks

Teie ebasoodsamatest oludest pärit vabatahtlikud vajavad rohkem tähelepanu, aga millele seda koondada? Üks peamisi ülesandeid vabatahtlike ettevalmistamisel on nende ebakindluse vähendamine. Uued ja ettearvamatud olukorrad on hirmutavad, eriti kui nendega toimetulekuks puuduvad kogemused.

Enamasti on sotsiaalselt tõrjutud noortel olnud väga vähe võimalusi välismaal käia või uute olukordadega iseseisvalt toime tulla. Üks võimalus, kuidas vabatahtlikke RVT-ks ette valmistada, on neid pidevalt harjutada olukordadega, millega nad edaspidi kokku puutuvad. Rahvusvahelised noortevahe- tused või lihtsad puhkusereisidki võiksid anda vabatahtlikule parema ettekujutuse, mis tunne on olla võõral maal (rongipiletite ostmine, kokkupuude võõra keelega, teist- suguse religiooniga jms), kuid seda kõike võiks siiski teha noore kodumaalt pärit ja tema keelt rääkiva rühma või sõprade turvalises keskkonnas. Teist meetodit ja tehnikat, kuidas kultuuridevahelise tundlikkuse korral töötada, kirjeldatakse *T-Kit käsiraamatus „Kultuuridevaheline õppimine“*. Vabatahtliku teenistuse eripärasid saab järele proovida, suurendades järk-järgult vabatahtlikuks olemisega kaasnevat koormust ja ülesandeid kodumaal. Näiteks enne välismaale minekut mõne keskkonnaprogrammi raames võiks vabatahtlikud võtta enda peale mõned ülesanded kohalikus keskkonnaorganisatsioonis. Sel viisil saaks vabatahtlikud juba varem tunda, mida tähendab projektis osalemine, ülesannete täitmine, teistega koos töötamine jne. Esiialgu võiks välislahetus kesta lühikest aega (võimalusega aega soovi korral pikendada), edaspidi juba kauem.

Teiseks aitaks vabatahtliku võimet uutest oludest toime tulla suurendada see, kui projektiga ühineks mõni vabatahtlikule tuttav inimene. Selleks võiks olla sõber, noorsootöötaja, temaga ühevanune, sarnases olukorras vabatahtlik või lihtsalt keegi, kes oleks või-





meline rääkima tema emakeeles. Muidugi vähendaks kartust tulevase projekti ees see, kui seda saaks vabatahtlikega enne tegelikku (pikaajalist) vabatahtlikku teenistust külastada. On väga tähtis, et vabatahtlikega tekiks usalduslik vahekord, seepärast oleks soovitatav nendega regulaarselt (mitteametlikult) kokku saada, näitamaks, et neid austatakse ja kuulatakse. Kaasake vabatahtlikud alati nendega seotud otsuste langetamisse. Vabatahtlike saatmine maale, kus räägitakse nendega sama keelt, on neile kergem katsumus ega ole nii hirmutav.

Ettevalmistuse ja kogu projektiga tegelemise viis on väga tähtis. Ametlik akadeemiline lähenemine võib tekitada hulgaliselt takistusi, eriti juhul, kui töötatakse vabatahtlikega, kellel on õpiraskusi või kelle koolitee on olnud katkendlik või lühike. Mõned vabatahtlikud võivad olla isegi (pool)kirjaoskamatud. Sel juhul annaks kõige paremaid tulemusi visuaalse materjali (video, pildid jms) kasutamine või suuline suhtlus. Neil puhkudel oleks soovitatav vältida kõike, mis neile mingil moel kooli võiks meenutada. Kõige otstarbekam viis oskuste ja keele omandamiseks ning täidetavate ülesannete selgeks saamiseks oleks õppida neid tegevuse käigus.

Üks vabatahtliku teenistuse eesmärke on anda vabatahtlikele tagasi vähemalt osagi nende eneseväärikusest ja tuua nad ära ühiskondliku elu äärealadelt. Saavutused suurendavad ja ebaõnnestumised vähendavad eneseaustust, eriti kui vabatahtlik tunneb end oma tegude tagajärgede eest vastutavana. Seetõttu on väga oluline, et vabatahtlikele loodaks järjestikuste õnnestumiste ahel, kus väiksematest ülesannetest alustades liigutakse järk-järgult keerulisemateni, tagades sealjuures alati selle, et vabatahtlik saaks piisavalt toetust ja tagasisidet. Üks tähtis tegur enesest lugupidamise saavutamiseks on positiivne tagasiside (teistelt olulistelt isikutelt, nagu kolleegid, eakaaslased jt). Ebaõnnestumisi tuleks kõrvalpilguga vaadata ja kasutada neid materjalina, millest tuleviku jaoks õppida. Lisaks tööle aitab ka ümbrisev õhkkond vabatahtlikul end vabamalt tunda. Et panna vabatahtlik end oodatuna tundma, tuleks leida aega, et temaga lihtsalt vestelda, nalja heita, talle tähelepanu osutada jne. Samas tuleks sellega ettevaatlik olla, et ülepingutamise mitte luua olukorda, kus vabatahtlik end ebamugavalt tunneks (vt ptk 4.2.1 „Vabatahtliku motiveerimine“).

Mõnikord võib sotsiaalselt tõrjutud noorukite motiveerimine valmistada suuri probleeme, seda eriti juhul, kui vabatahtliku teenistuse mõte tuleb kelleltki teiselt. Seetõttu on oluline, et ptk-s „Vabatahtliku motiveerimine“ pakutud meetoditega nende motivatsioonitaset pidevalt jälgitaks ja ülal hoitaks. Vabatahtlike motivatsiooni säilitamiseks on tähtis, et ajavahe RVT-ga ühinemise otsuse ja tegelikku teenistusse mineku vahel oleks võimalikult väike. Ehkki teil võib õnnestuda noorte motivatsiooni hoida, ei tohi unustada, et nad pole isoleeritud isikud – vahel võib osutuda vajalikuks ka vanemaid veenda, tutvustada projekti noorte eakaaslastele jne.

On oluline mõista, et ebasoodsaist oludest pärit vabatahtlike ettevalmistus peaks arvestama nende isikomadusi, kuna nende probleemid võivad olla erinevad. Seetõttu on kõige parem, kui noort vabatahtlikku tundev noorsootöötaja on tema ettevalmistusega tihedalt seotud ja oskab pöörata tähelepanu konkreetsetele vajadustele või probleemidele, mis selle vabatahtliku teele võivad kerkida.

Kuna sotsiaalse tõrjutuse esinemise viisid on väga erinevad, on oluline, et saatev ja vastuvõttev organisatsioon omavahel selgeks räägiksid, mida mõiste *sotsiaalne tõrjutus* neile tegelikult tähendab. Vabatahtliku taust ja profiil peaks kummalegi organisatsioonile teada olema. Siit kerkib aga konfidentsiaalsuse küsimus: kellele ja mida võib/tuleb vabatahtlikust rääkida. Ilmselt peaks vabatahtlikest kõiki detaile teadma vastuvõtva organisatsiooni tugiisik, et tal oleks võimalik neid parimal võimalikul viisil juhendada ja tagada kõigile nii füüsiline kui ka vaimne turvalisus. Rääkida tuleks varasematest tervise- ja uimastiprobleemidest, samuti võimalikest õigusrikkumistest (vargus, seksuaalne kuritarvitamine jne), soovitatavalt vabatahtliku nõusolekul. Vastuvõtva organisatsiooni teistel töötajatel ega vabatahtlikel ei ole enamasti vaja neid isiklikke üksikasju teada, kui seda ei nõua just koostöösuhted vabatahtlikuga.

Kui minek osutub raskeks...

Vabatahtliku teenistuse jooksul on toetus vabatahtlikule väga tähtis, et aidata tal uues olukorras hakkama saada. See toetus peaks olema mitmetasandiline, nagu kirjeldatud ptk-s 4.3 „Vabatahtlike järjepidev toetamine“: kultuuridevahelisel tasandil (kultuuridevaheliste erinevuste või arusaamatuste selgitamine), professionaalsuse vallas (väljaõpe:



ettevalmistus tööülesannete ja töökeskkonnaga toimetulekuks) ja isiklikul, vabatahtliku igapäevaelu tasandil (sotsiaalne toetus: sotsiaalsete tegevuste korraldamine, et oleks võimalik kohtuda uute inimestega). On oluline, et ühegi oskuse ega teadmise olemaolu ei peetaks iseenesestmõistetavaks.

Kui vabatahtliku suhtlusvilumus on piiratud või tal on keeleprobleemid, tuleb tema vaba aega nii kavandada, et see pakuks talle vajalikku: sõpru, inimesi, kellega lävida oma emakeeles, meelelahutust jne. Väga kasulikuks võivad osutuda omaealiste rühmad – võite tutvustada vabatahtlikku vastuvõtva maa noorterühmaga, kel on vabatahtlikuga sarnane muusikamaitse või taust, kes oskaksid rääkida sama või sarnast keelt. Üks tähtis vajadus, mida projekt ei tohiks tähelepanuta jätta, on vajadus mingisse gruppki kuuluda.

Vabatahtliku heaolu huvides tuleks regulaarselt "kodurindega" ühendust pidada. Rääkimine kellegagi, keda ta tunneb, omas keeles või murdes on talle kui päästerõngas. Samuti annab see vabatahtlikule tunnistust sellest, et kodus ollakse tema tegevusest huvitatud ega ole teda unustatud. Samuti on vajalikud regulaarsed kokkusaamised projekti tugisikutega, et rääkida tööst, elutingimustest, tunnetest ja motivatsioonist. See võimaldab kontrollida, kas vabatahtlik on ikka veel projektist innustunud (vt ptk 4.3 „Vabatahtlike järjepidev toetamine“). Kui motivatsioon hakkab vähenema, tuleb pühendada enam aega meelelahutusele ja vaba aja tegevustele.

On tähtis, et vabatahtlikul oleks olemas hädaabivahend juhuks, kui miski tõepoolest väga viltu läheb: tohutu koduigatsus, probleemid tööl, õnnetus vms. Selliseks päästeabinõuks võib olla mingi telefoninumber, kinnikleebitud ümbrik lisarahaga, hädapuhune sigaretipakk inimesele, kes hiljaaegu suitsetamisest loobunud jne. Selle hädaabi tarvitamise tingimused peaks kõigile asjaosalistele teada olema (vabatahtlik, vastuvõttev projekt, noorsootõtaja kodus).

Kui probleeme valmistab keel, on oluline, et toimingud saaksid visualiseeritud: selle asemel et ülesannet sõnadega selgitada, võib selle ette näidata. Kõige paremini mõjub praktilise tööülesande ühisel täitmisel tekkinud kontakt. Tuleb leida selliseid vaba aja veetmise võimalusi, mille käigus vabatahtlik saab koos teistega teha midagi mitteverbaalset. Selle asemel, et minna pubisse juttu

ajama, võib minna noolemängu mängima. Oma reisirist rääkimise asemel võib näidata fotoalbumit. Sõpradega vestlemise võib asendada ühise sportimisega. Taoliste väikeste tegevuste kaudu õpib vabatahtlik tõenäoliselt suure hulga praktilisi sõnu. Sellisel viisil suhtlemisega tuleb vabatahtlikku juba ettevalmistuse käigus harjutada. Erinevaid interaktiivseid keeleõppemeetodeid kirjeldatakse ka keeleõppemeetodite T-Kit käsiraamatus.

See pole veel läbi

See, mis on tähtis nn klassikalise vabatahtliku puhul, on erivajadustega vabatahtlike puhul kahekordselt tähtis. Pärast RVT-d ei ole kõik veel sugugi lõppenud. Üks asi, mida iga vabatahtlik kogeb, on šokk tagasipöördumisel. Vabatahtlik võib olla RVT käigus edasi arenenud või tohutult muutunud, kuid kodune olukord on jäänud samaks. Kodus eeldavad vanemad ja sõbrad, et vabatahtlik on samasugune kui enne, ja olukord mängib vabatahtlikele sageli kätte endised kiusatused (narkootikumid, kriminaalsus, sotsiaalsed probleemid jne). Seega on sõnadetagi selge, et kojumine ja kohtumine endise elu ja inimestega, kes pole vabatahtlikuga sarnast kogemust saanud ega sama suurt arengut läbi teinud, nõuab korralikku ettevalmistust.

Noortega töötamisel on oluline välja selgitada, mida nad välismaal vabatahtlikus teenistuses osaledes on juurde õppinud ja saavutanud. Vabatahtlike enesehinnang tõuseb, kui nad tunnevad edasiminekut ja saavad teistele oma saavutustest rääkida. See annab vabatahtlikele sotsiaalse staatuse ning tunnustuse, mida neil varem võib-olla ei ole olnud. Teine viis, kuidas vabatahtlikke oma väärtust tunnetama panna, on kaasata neid tulevaste vabatahtlike ettevalmistusse. See näitab vabatahtlikule, et ta valdab midagi väga väärtuslikku – kogemust, mida jagada. Saatva organisatsiooni noorsootõtajal on oluline roll vabatahtliku toetamisel, kui välismaal saadud kogemus ei tekitanud positiivseid tundeid. Noorsootõtaja peaks suutma vabatahtliku kogemuse vastupidiseks pöörata ja aitama läbikukkumistundega võidelda.

Kojupöördumine võib näida kerge, kuid probleemse taustaga noorte puhul tuleb ette mitmeid praktilisi katsumusi. Näiteks neil, kes on mingi aja kodust eemal, süsteemist väljaspool viibinud, võib tekkida raskusi eluasemetoetuse, töötü abirahade, sotsiaalkindlustuse vms saamisel. Uuesti süsteemi



liikmeks saamine võib nõuda saatva organisatsiooni noorsootöötajalt küllalt suurt abi (vt ka ptk 5.2 „Järeltegevus“). Lisaks praktilistele probleemidele tähendab RVT lõpp ja kojutulek ka vajadust mõtiskleda selle üle, milliseid samme peaks vabatahtlik astuma lähtuvalt sellest, milliseid eesmärke ta ise või noorsootöötaja (eelistatavalt koos) enne projektiga seoses seadis/seadsid. Näiteks võis vabatahtlik püüelda suurema iseseisvuse poole ja vabatahtlik teenistus välismaal osutus edukalt läbitud katseks, nii et nüüd tunneb ta end piisavalt hästi, et omaette elu alustada. Kui mitte, siis võiks vabatahtlik kaaluda järgmist, juba pikemaajalist teenistust. Vabatahtlik võib teenistuskohal omandatud oskustele toetudes otsida tööd või alustada selles valdkonnas õpinguid. Peamine on see, et vabatahtlik liigub oma elu kavandades edasi – ja seda kindlasti paremini kui enne.

6.2 Sooroll rahvusvahelises vabatahtlikus teenistuses

“Mis sellel sooga pistmist on?”

Statistiliselt astub vabatahtlikuks rohkem naisi kui mehi. Näiteks Euroopa Vabatahtliku Teenistuse – Euroopa Komisjoni programm (vt ptk 2.3 „Rahastamine ja eelarve koostamine“) – nimekirjadesse lisandus 1999. aastal naisi tunduvalt enam (75%) kui mehi (25%). Läänemaailmas näibki olevat tendents, et naisi liitub vabatahtliku teenistusega enam kui mehi.

Ei ole kuigi lihtne leida põhjust, miks vabatahtlikuks pürgib naisi meestest rohkem. Mõned traditsioonilise mõtteviisi esindajad põhjendavad naiste ülekaalu nende loomuliku huviga hoolekandetegevuste vastu. Teades, et enamik vabatahtlike ülesandeist on seotud sotsiaalsfääriga ning et meie ühiskonnas on hoolitsev roll ikka peamiselt naiste kanda (näiteks ema, koduperenaine, põetaja jne), võib vabatahtlike töö ollagi ehk naistele meelepärasem. Meie seisukoht on aga, et naiste hoolitsejaroll tuleneb siiski pigem sotsiaalsest käitumisest kui loomuomast suundumusest. Siiski peetakse hoolitsemist ja vabatahtlikku tööd eeskätt naiselikuks tegevuseks, seega läheb naisi ka RVT-sse rohkem kui mehi.

Meeste esindatus vabatahtlikus töös ei näita end just alati kõige positiivsemast küljest. Mehed omistavad tasuta tehtavale tööle sotsiaal- ja kultuurivallas madala sotsiaalse staatuse ja see vähendab nende motivatsiooni vabatahtliku teenistuse ettevõtmistes kaasa lüüa. Lisaks sellele on paljud isikuomadused, mida vabatahtlik teenistus oma kandidaadidelt eeldab, olemas just naistel, mitte meestel. See tuleneb taas sotsiaalsest käitumisest, mida mõlema soo esindajad on kogunud (näiteks tõlgendusoskus, koostöömeetodid). Muidugi on ka mehed võimelised inimsuhete vallas samale tasandile jõudma, kuid üldiselt jääb erinevus siiski märgatavaks.

Probleemid meesvabatahtlike värbamisel

Meesvabatahtlike puudumist vabatahtlike programmide ja tegevuste vedajate hulgast peavad paljud organisatsioonid üheks peamiseks puudujäägiks. Sotsiaalvaldkonnas töötavad organisatsioonid peaksid esindama ühiskonda kui tervikut. Naiste ja meeste võrdne osalus vabatahtlikus töös võib aidata sotsiaalsektoril ümber mõtestada hooliva positiivse mehe imago ja luua rollimudeli teistele meestele, kellele on vastumeelt selline olla, kuna puudub meesnäide, kellega ennast samastada. Siinkohal anname teile mõne soovitus, mis võib aidata teil tasakaalustada soolist osalust teie vabatahtlikus teenistuses.

- Küsige oma varasemalt või praeguselt meesvabatahtlikult, mis motiveeris teda RVT-ga ühinema.
- Küsige meestelt, kes ei ole teie organisatsiooniga seotud, mis tekitaks neis soovi RVT-ga ühineda.
- Kasutage nende vastuseid, et koostada värbamiskuulutus, mis on suunatud mehi motiveerivatele teguritele, ja muutke sellest lähtuvalt ka oma programme.
- Kui esitlete oma programme laiemale kuulajaskonnale, tagage ka üks meeskõneleja.
- Kasutage oma trükistes meesvabatahtlike kujutisi. Näiteks pildid meesvabatahtlikest tegemas traditsioonilisi naiste töid, nagu lastega tegelemine või toidu valmistamine, võivad aidata teistel meestel end nende tegevustega samastada. Et meelitada mehi teie programmiga ühinema, võite näidata oma meesvabatahtlikku tegemas ka traditsioonilisi meestetöid, näiteks metsas puusilda ehitamas.





Naisvabatahtlike värbamise probleemid

Vastupidiselt eelmainitule on mõnes kultuurikontekstis raskusi naisvabatahtlike värbamisega, eriti kui on tegemist välislahetusega. Teadlikkus raskustest, millega mõnel noorel naisel tuleb silmitsi seista, kui ta otsustab osaleda vabatahtlikus tegevuses välismaal, annab organiseerijatele ettekujutuse, kuidas neid värvata, juhendada ja toetada. Näiteks noored naisimmigrandid Marokost näitasid küll üles tähelepanuväärset huvi programmiga liitumise vastu, kuid ei suutnud ületada oma vanemate vastuseisu. Asi polnud ainult selles, et vanemad olid nende osalemise suhtes negatiivselt meelestatud, vaid nad ei suutnud ka mõista, mis motiveeris nende tütreid programmiga ühinema. Kui otsustatakse lahkuda oma perekonna vastuseisule vaatamata, mängivad tähtsat rolli sellised tegurid nagu vanus, varasemad ametid ja isiksus. Takistuste ületamiseks võiksite kasutada järgmisi võimalusi.

- Proovi nende peresid võimalikult palju protsessi kaasata (näiteks vanema õe või venna või mõne sellise sugulase kaasaamine, kes on programmile avatud, võiks aidata vanemate meelt muuta).
- Ole valmis peredele selgitusi jagama, nende kõhkli ja hirne hajutama, vastates selgelt ja otsekoheselt nende küsimustele, mis hõlmavad näiteks eraldi elupaiku meestele ja naistele, juhendamise viisi (ja juhendaja sugu), võimalusi oma tütreaga ühendust võtta või teda külastada jne.
- Mõttele, kas mõne tegevuse saaks korraldada ainult ühest soost inimestele (näiteks teatud ettevõtmisi võiks korraldada ainult naisvabatahtlike rühmadele).
- Kui oled edukalt värvanud naisvabatahtlikke, kes on RVT-ga ühinemiseks pidanud ületama tõsiseid kultuuribarjääre, palu nende abi, et jõuda ka teiste samas olukorras olevate naisteneni, ja kasuta neid oma värbamiskampaanias rollimudelina.

Sugu ja kultuur

Lisaks sellele, et sugu on tähtis võrdse osaluse seisukohalt, on see RVT-s päevakorral ka võimalike kultuurierinevuste tõttu. Suhtumine soosse erineb kultuuriti. Mõni kultuur on meeste ja naiste vahelise suhtlemise osas väga avatud, teised aga püüavad mehi naistest väga jäigalt eraldada. Mees- või naisvabatahtlik, kes tuleb näiteks avatud tüüpi

kultuurist suletud tüüpi kultuuri, võib kohanemise ja lõimingu käigus kokku puutuda väga iseäralike probleemidega. Seda laadi olukordade teravus sõltub vastuvõtva ühiskonna suurusest. Mida väiksem ühiskond, seda suurem on nn soošoki oht (analoogselt kultuurišokile).

Üks võimalus seda käsitleda on viidata sooküsimustele juba vabatahtliku ettevalmistamise perioodil.

- Kui on selge, et teie vabatahtlikud suunduvad RVT lähetusse riiki, kus soolised suhted on talle harjumuspärasest väga erinevad, kaasake see ühe teemana oma ettevalmistustegevusse, et valgustada osalejaid võimalikest konfliktidest.
- Kultuurierinevuste selgitamisest tähtsam on õpetada vabatahtlikule, kuidas leida õigeid läbirääkimisstrateegiaid, et tulla toime võimaliku soošokiga. Saatev organisatsioon võiks paluda oma vastuvõtval partneril anda nõu, millised oleks parimad strateegiad, mida teie vabatahtlikud võiksid kasutada.

Seksuaalne ahistamine – sugudevaheliste suhete tumedam pool

Vabatahtliku teenistuse sooküsimuse puhul tuleb käsitleda ka seksuaalse ahistamise teemat. Kogemusele ja statistikale toetudes võib öelda, et sagedamini on seksuaalse ahistamise ohvriks naised ja ahistajaks mehed. On oluline kontrollida, mida konkreetsetes riigis või organisatsioonis peetakse kohatuks või seadusevastaseks ja mida mitte. Ka sellise teabe jagamine võiks kuuluda vabatahtliku ettevalmistusjärku.

Mõni organisatsioon peab meeste ja naiste ühiseid eluruume sellele tööle olemuslikuks. Siiski ei pruugi asjaosaliste küpsustase olla piisav, et tekkivate seksuaalpingetega toime tulla. Seetõttu võib organisatsioonides, kus vabatahtlikud töötavad rühmiti ning kus mehed ja naised jagavad ühist elamispinda (näiteks ühiselamu), esineda seksuaalset ahistamist. Muidugi võivad mehed ja naised elamispinda jagada, ilma et sellest probleeme tekiks, kuid noorte inimeste puhul võib olukord tekitada seksuaalseid pingeid ja mõnikord võib esineda ka ahistamist.

Hoolimata sellest, kas erinevast soost vabatahtlikud jagavad elamispinda või mitte, peate tagama, et teie organisatsioonis oleks mõeldud seksuaalse ahistamise küsimusele ja sellega toimetulekule. Esitame mõned



ühiselupaiku käsitlevad mõtted, mida tasub kaaluda.

- Tagage nii mees- kui ka naisvabatahtlikele teave ühise elukoha eeliste ja puuduste kohta.
- Tagage, et teie töötajad ja vabatahtlike tugisikud oleksid teadlikud seda tüüpi teenistuskohaga kaasnevast seksuaalse ahistamise ja vägivalda ohust ning et nad teaksid, kuidas kõnealuses olukorras tegutseda.
- Kõnealuse teenistuskoha korral ei tohiks vabatahtlike ettevalmistamisel vältida eluruumide jagamisega seonduvate kõhklus- te ja hirmude, seksuaalkirega toimetuleku,

seksuaalse ahistamise olemuse ning sellest tingitud ametlike toimingute käsitlemist.

- Koostage mõlemale soorühmale vastuvõetav ühine reeglistik, mida kõik kogukonna liikmed peavad kogu teenistuse kestel järgima. Tagage, et nende reeglite järgi ka käitutaks.

Taoliste küsimuste arutamine nõuab organiseerijatel avatust tunnistamiseks, et seksuaal- iha on oluline mõiste, mida tuleb meeste ja naiste ühismajutuse puhul arvesse võtta. Inimeste silmitsipanek sellise tegelikkusega ei sea takistusi nende harmoonilisele elule. Vastupidi – see suurendab võimalust olukord kõigile meeldivaks muuta.

“Sooline diskrimineerimine” ei ole alati halb

Mõne vabatahtlike teenistuskoha kontekst ja täitmisele tulevad ülesanded võivad eeldada, et vabatahtlikud oleksid kas mees- või naissoost. Ehkki üldiselt suhtutakse meestesse ja naistesse kui võrdseisse ja seega peetakse neid võimeliseks tulema toime samade ülesannetega, võib esineda olukordi, kus vabatahtlik osutub õigustatult eelistatuks soo alusel. Selle põhjuseks ei või olla asjaolu, et mingit ülesannet peetakse rohkem või vähem naiselikuks või mehelikuks. Selleks, miks seda tööd peaks tegema just teatava soo esin- daja, peab olema hästi motiveeritud põhjus.

Näiteks organisatsioonil, mis tegeleb füüsilise perversivägivalda all kannatanud naistega ja soovib vabatahtlikku naisi tervenemisprotsessis toetama, võib olla tungiv ja põhjendatud soov võtta tööle just naisvaba- tahtlik. Lähtuvalt sellest, mida need naised on läbi elanud, on soovitatav, kui mitte isegi ilmingimata vajalik, et neile saadetakse naisvabatahtlik.

Sarnase, kuid vastupidise näite võiks tuua organisatsioonist, mis töötab mõnes allakäinud piirkonnas täna- vajõukudega ja tahab, et neile tuleks tööle vabatahtlik.

Tänavajõukudes, mis tuginevad maskuliinsetele rollimudelitele, domineerivad enamasti mehed. Seetõttu oleks põhjendatud kõnealuse organisatsiooni väide, et mees sobiks sellele tööle paremini kui naine.

Kummalgi näitena toodud juhul poleks kohane neid organisatsioone diskrimineerimises süüdistada, kuna nad püüavad sobitada õige inimese õige tööga ja töö sootundlikkus õigustaks nende valikut täiesti.

6.3 Takistused liikumisele

RVT üks peamisi eesmärke on liikuvus: piir- ületusvabadus, valmidus koostööks rahvus- vaheliste projektide osas, kultuuridevahelise kogemuse omandamine, piirideta ühtekuul- luvuse soodustamine. Vabadus riigist riiki liikuda on RVT projektide elluviimise üks põhitingimusi. Siiski on rahvusvahelisel liikumisvabadusel veel takistusi, mis teil RVT-d organiseerides ületada tuleb.

Liikumistakistused on riigiti erinevad. Alltoodud tabel annab ülevaate liikumisvabadusega seotud olukorrast (kirjutamise ajal) sõltuvalt vabatahtliku päritolumaast ja riigist, kuhu ta suundub. Euroopa Liidu piires on liikumis- vabadus pea piiramatut, välja arvatud mõned

haldusprotseduurid. Teiste maade vahel on olukord vaatamata Euroopa Nõukogu minist- rite komitee soovitudele noorsoo liikuvuste osas (R(95)18) ja vabatahtliku teenistuse soo- dustamise osas (R(94)4) (vt www.coe.fr/youth > policies (poliitika)) sageli keerukam, eriti kui kavatsetakse jääda kauemaks kui kol- meks kuuks. Kasulikku teavet vabatahtlike liikuvuse kohta Euroopa piires võib leida ka veebilehelt www.sosforevs.org > Volunteer's mobility (vabatahtlike liikuvus).

Millele on vaja mõelda vabatahtlike saatmisel välismaale?

- **Viisad**

Nii lühi- kui ka pikaajalisse RVT lähetusse suunduv vabatahtlik võib vajada vastu- võtvasse riiki sisenemiseks viisat. Üldiselt





Vabatahtlik tuleb	ELi riigist ja tal on selle riigi kodakondsus	ELi riigist, tal pole selle riigi kodakondsust, kuid on seal elamiseks alaline elamisluba	ELi mitte kuuluvast Euroopa riigist	väljastpoolt Euroopat
Riik, kus RVT aset leiab				
ELi riik	Kohaldatakse ELi seadust; kui RVT kestab kauem kui kolm kuud, tuleb pöörduda vastuvõtva riigi võimude poole (on vaja saada elamisluba).	Võidakse kohaldada teatavaid eritingimusi, need tuleb koos vastuvõtva riigi võimudega üle kontrollida.	ELi riigis kehtib selle riigi seadus. Osa ELi riikidest on omavahel sõlminud liikuvust käsitleva kokkuleppe. Tuleb kontrollida lühi- (vähem kui kolm kuud) ja pikaajalise viibimise (rohkem kui kolm kuud) erinõudeid.	ELi riigis kehtib selle riigi seadus. Osa ELi riikidest on allkirjastanud inimeste vaba liikumist käsitlevad kahepoolsed lepingud Euroopa-väliste riikidega. Tuleb ühendust võtta vastuvõtva riigi võimudega.
ELi mitte kuuluvad Euroopa riigid	Riigis kehtib selle riigi seadus. Tuleb esitada arstitõend nakkushaiguste kohta.	Riigis kehtib selle riigi seadus. Võimalik, et nõutakse viisat ja arstitõendit nakkushaiguste kohta.	Riigis kehtib selle riigi seadus. Vastuvõtva riigi võimudelt on vaja üle kontrollida kõik erinõudmised.	Riigis kehtib selle riigi seadus. Vastuvõtva riigi võimudelt on vaja üle kontrollida kõik erinõudmised.
Euroopa-välised riigid	Riigis kehtib selle riigi seadus.	Riigis kehtib selle riigi seadus.	Riigis kehtib selle riigi seadus.	Riigis kehtib selle riigi seadus.

kehtivad lühiajalised viisad (näiteks töölaageritesse) maksimaalselt kolm kuud. Enamasti peab vabatahtlikel olema kehtiv pass ja nad peavad täitma lisanõudmised (näiteks pass peab kehtima vähemalt kuus kuud, peab olema tervisekindlustuse tõend jne). Tavaliselt palutakse vabatahtlikel esitada vastuvõtva organisatsiooni kinnituskiri ja vahel küsitlevad neid saatkonna esindajad. Erinevate riikide viisade hind on erinev. Viisa saamiseks võib kuluda aega ühest nädalast kuni mitme kuuni, seega alustage asjaajamist piisavalt vara. Pikaajalise RVT lähetuse puhul

on viisa vastuvõtval maal elamisloa saamise eeltingimus.

- **Elamisluba**

Üks võimalik takistus, mis on ka ülaltoodud tabelis kirjas, võib olla vabatahtlikele kogu nende RVT perioodiks elamisloa mitesaamine. Elamisluba annab inimesele õiguse vastuvõtval maal elada. Seda nõutakse tavaliselt kolmeks või enamaks kuuks jäämise korral. Varakult tuleks kontrollida, milliseid dokumente vabatahtlikul selle loa saamiseks vaja läheb (nt tõlgitud ja apostilleeritud sünnitunnistus, piisavate elatusvahendite



tõendamine, kindlustus, viisa, vastuvõtva organisatsiooni kiri, politseitõend jne).

- **Tööluba**

Kuigi RVT ei ole tööga võrdsustatav, tuleb vabatahtlikel mõnes riigis siiski taotleda tööluba, kuna seal puudub vabatahtlike seaduslik kategooria. Sellisel juhul võidakse vabatahtlikesse suhtuda kui töölistesse ja vastuvõtval organisatsioonil tuleb neile kohalikust tööametist tööloa muretseda. Enne vabatahtlike lähetamist kontrollige, kas nad vajavad vastuvõtval maal tööluba või mitte. Kui vajavad, siis selgitage välja, kust ja milliste protseduurireeglite järgi töölube taotleda.

- **Sotsiaalkindlustuse skeem ja lisakindlustus**

Sotsiaalkindlustuse skeem on riigiti erinev. On tähtis välja selgitada, kas vabatahtlikud on sihtriigi sotsiaalkindlustuse skeemi kohaselt kindlustatud või mitte. Mõnel juhul peab vabatahtlikel olema lisakindlustus (kodumaale naasmise, haiguse, õnnetuse või surma puhuks, kolmanda isiku kindlustus jne). Mõned riigid on meditsiiniteenuste osutamise küsimuses allkirjastanud kahepoolse kokkuleppe. Uuri olukorda oma sotsiaalkindlustusametis või välisministeeriumi kaudu.

- **Maksustamine**

Nn kohustuslik kaaspanus (maksud ja sotsiaalkindlustusmaksed) võib vabatahtliku rahalist olukorda, kas vabatahtliku teenistuse ajal või pärast seda, ebameeldivalt mõjutada. Mõnes riigis arvestatakse taskuraha või toit ja eluase maksustatavaks tuluks. Sellest lähtuvalt võib juhtuda, et vabatahtlikud peavad neilt makse tasuma, kas teenistuse ajal või pärast seda. Võib tekkida ka kahekordse maksustamise oht (nii vastuvõtval maal kui ka kodumaal), ehkki see ei peaks nii olema. Võtke ühendust oma maksuametiga, et välja selgitada, millised reeglid kehtivad vabatahtlikele nende teenistuse jooksul välismaal ja pärast tagasipöördumist.

- **Vajalikud meditsiinitõendid**

Välismaale sõitmisel võib vabatahtlikul vaja minna ka dokumente, mis tõendavad, et ta ei põe ühtki nakkushaigust. Mõnikord piisab vabatahtliku päritolumaal meditsiiniametist väljastatud meditsiinitõendist. Siiski on ka riike, kus selliseid tõendeid ei tunnustata ja võidakse paluda vabatahtlikul läbida vastuvõtval maal lisameditsiiniuuringud. RVT

partner võib teid aidata, edastades teile teabe vastuvõtvas riigis kehtivate reeglite kohta.

- **Töötü abiraha ja teised toetused**

Välismaale suundumine toob sageli kaasa muutusi toetuste saamises, millele vabatahtlikul võis kodumaal õigus olla. Tagasi tulles võib toetuste saamise protseduur sageli alata päris algusest. Seetõttu on oluline rääkida oma tööhõive- või sotsiaalhoolekandeametis RVT toetusest ja loodetavasti võimaldab süsteem seda arvesse võtta. Mõnes riigis teevad tööhõiveamet ja RVT organisatsioonid isegi koostööd, et anda töötutele noortele vabatahtliku töö kogemus välismaal. Taoliste finantsiliselt keeruliste juhtumite puhul pärast RVT-st naasmist oleks saatva organisatsiooni toetus vabatahtlikule elu ümber korraldamise osas väga vajalik.

6.4 Kriisiohjamine

Üks tähtsamaid ülesandeid, millega organisatsioonidel oma tegevuse korraldamisel arvestada tuleb, on võime katastroofe ette näha ja nendega tõhusalt toime tulla. Sellele, et miski võiks viltu minna, mõeldakse harva, kuid kriisiolukorrad võivad siiski tekkida. Esimene samm lahendusviiside ettevalmistamiseks ja kriisiolukordade ohjamiseks on endale taoliste võimaluste teadvustamine. Meie eesmärk ei ole mitte niivõrd teid õpetada, kuidas kriisi vältida, sest kriisid on olemuselt ettearvamatud, kuivõrd tõsta teie teadlikkust sellest, millised on peamised elemendid, millest kriis koosneb, ja esitada mõni näide selle kohta, millised strateegiad on siiani teiste vabatahtlike organisatsioonide puhul kriisiga toimetulekul edukaks osutunud. Selles peatükis vaadeldakse kriisijuhtimist nii globaalset aspektist kui ka RVT seisukohast.

Mõni näide võib tunduda uskumatu (nt tulekahju, üleujutus, narkootikumide üledoos jne), kuid kahjuks on kõik meie näited pärit tegelikust elust. Muidugi nähtub vabatahtliku teenistuse organisatsioonide andmeist, et kriisiolukordade esinemise sagedus ei ole üldiselt suur.

Tähelepanu! Nagu näha, ei peeta siin silmas mingit arusaamatust, mis võiks esile kutsuda probleemi või konflikti, vaid sündmust, mis oma ulatuse tõttu destabiliseerib teie orga-





Kriisi defineerimine

Tegemist on kriisiga, kui see on

- ootamatu;
- nõuab viivitamatut tegutsemist;
- võib olla tõsiste tagajärgedega ning ohtlik teie organisatsioonile või teie projektiga seotud inimestele;
- sunnib ühe või mitu teie partneritest või teie organisatsiooni oma normaalse tegevuse katkestama, et olukorrast lähtuvalt käituda, või ähvardab seda teha.

nisatsiooni töö ja sunnib teid probleemide lahendamiseks tegevust katkestama. Muidugi võib ka arusaamatus, viia niivõrd suure probleemini, et see teie organisatsioonis kriisi esile kutsub. Näiteks kuuleb vabatahtlik pealt, kuidas tema juhendaja räägib sellest, kui jube iseloom vabatahtlikul on, järgmisel päeval keeldub vabatahtlik tööle ilmumast, juhendaja saab pahaseks, vabatahtlik solvab teda, juhendaja annab vabatahtlikule kõrva-kiilu, vabatahtlik kaebab juhendaja füüsilise vägivalda pärast kohtusse ja kogu projekt lõpetatakse.

Mõned üldised jooned

Sageli on kriisile iseloomulikke jooni raske märgata. Need jooned võivad olla muude nähtustega äravahetamiseni sarnased ja harva on võimalik öelda, millal kriis alguse sai, kas oleks võinud mingite märkide järgi ohtu aimata või kuidas üks vahejuhtum edasi kulgeda võiks. Teie sekkumine peaks kandma hoolet selle eest, et teie organisatsioon, teie heaks ja teiega töötavad inimesed ei satuks liiga suurde ohtu ning et te suudaksite säilitada võimalikult tavapärase tööolukorra. Loomulikult sõltub teie reaktsioon alati olukorrast ja teie käsutuses olevatest võimalustest.

Siinkohal mõni näide kriisidest.

1. juhtum: saatva organisatsiooni võtmeisik lasi organisatsiooni rahaga jalga. Pank sulges organisatsiooni pangavarve ja vabatahtlikud, kes pidid asuma nädala pärast oma töökohade poole teeke, nägid, et reisibüroo oli nende piletid tühistanud, kuna nende eest polnud makstud. Saatev organisatsioon polnud võimaline oma võlga tasuma ja oli sunnitud

välja kuulutama pankroti ning peatama kõik oma projektid.

2. juhtum: suur veeuputus piirkonnas, kus asus ka vastuvõtva organisatsiooni töölaager. Vabatahtlikud küll viga ei saanud, kuid nad tuli siiski evakueerida. Kogu piirkond oli kolm päeva vee all ning töölaager asus üsna ligipääsmatus kohas. Vabatahtlikud ja nende juhendajad jäid kaheks päevaks ilma toidu ja joogiveeta laagrisse, kuni helikopter nad päästis. Mures vanemad ja sugulased tungisid saatva organisatsiooni kontoritesse uudiseid saama ja mõni neist lendas otsekohe maale, kus veeuputus oli aset leidnud, ning nõudis saatvalt organisatsioonilt logistilist abi.

3. juhtum: üks pere süüdistas lasteaias töötavat vabatahtlikku oma lapse seksuaalses kuritarvitamises. Vabatahtlik vahistati ja ehkki süütõendeid vabatahtliku vastu ei leitud, peatas vastuvõttev organisatsioon kõik oma RVT projektid. Vabatahtlik oli juhtumist niivõrd masendunud, et üritas vastuvõtval maal enesetappu sooritada. Vabatahtliku pere kaebas vastuvõtva organisatsiooni oma lapsele emotsionaalse ja psühholoogilise kahju tekitamise eest kohtusse.

Mõnel juhul (looduskatastroofid, mässud jne) ei saa loomulikult vastuvõtvat organisatsiooni vastutavaks pidada, kuid olukord muutub palju keerulisemaks, kui on alust arvata, et kriisilukorra on põhjustanud vastuvõtva organisatsiooni või tema koostööpartnerite hoolimatus või valed juhtimisvõtted (seksuaalse kuritarvituse, pettuse jms puhul). Taolisel juhul saab organisatsioon meedia suure (negatiivse) tähelepanu osaliseks ja nende professionaalsuse üle otsustatakse selle järgi, kuidas nad kõmule reageerivad. Üldiselt on kriisi lahendamisel määrav tähtsus sellel, kui kiiresti ja millises ulatuses suudetakse õigetele inimestele vajalikku teavet anda. Vastuvõtva organisatsioonina olete vastutav selle eest, et vabatahtlikele oleks igas olukorras tagatud turvalisus ja et RVT võimaluse korral jätkuks.

Valmistuge rasketeks olukordadeks varakult!

Kriiside ootamatu loomu tõttu ei ole enamasti võimalik neid vältida. Seetõttu on hea teha ettevalmistusi kriisilukorras tegutsemiseks. Organisatsioon saab oma töötajaid ette valmistada, arutades juba varem võimalikke probleemolukordi. Allpool on esitatud mõned võtted, mis võivad teid kriisilukordadeks



valmistumisel aidata. Pidage siiski meeles, et kõigiks juhtudeks sobivaid juhtnööre pole olemas, seetõttu peate need nõuanded oma organisatsioonile sobivaks kohandama.

1. etapp: looge kriisimeeskond

Kui teie organisatsioonis on määratud kindlaks rühm, kelle ülesanne on kriisi korral tegutseda, suudate probleemolukorra tekimisel tunduvalt kiiremini reageerida. Sel juhul pole vaja hakata otsustama, kes mida teeb, vaid te lihtsalt aktiveerite oma kriisimeeskonna. Sellesse meeskonda võiksid kuuluda järgmised liikmed:

- koordineerija;
- nii sise- kui ka välissuhete korraldaja (st üks inimene, kes hoiab organisatsiooni olukorraga kursis, ja teine, kelle ülesanne on olla kontaktis välismaailmaga);
- reporter (kirjutab kriisist ettekande ja vaatab, et kõik dokumendid oleksid korraldatud ja kergesti kättesaadavad);
- pressiesindaja (kui vajalik).

Üks inimene võib täita ka mitut rolli. Kas kriisimeeskonna liikmetel on vaja erioskusi üht või teist tüüpi kriisiolukorra ohjamiseks? Kus nad neid oskusi omandada võivad? Kriisimeeskonna kokkupanemisel pole mõtet, kui te ei taga selle liikmetele vajalikku väljaõpet, mis võimaldaks neil oma tööd korralikult teha.

Kontrollige, et kõigil teie organisatsiooni liikmetel oleks kriisimeeskonna kontaktandmed ja et neid oleks võimalik igal ajal kätte saada. Kriisiga tegelemine võib olla psühholoogiliselt väga kurnav, seetõttu oleks hea meeskonnale aeg-ajalt puhkust lubada. Seepärast peaks olemas olema tagavararühm, mis võimaldaks meeskonnaliikmeid välja vahetada, kui kriisiolukord peaks väga pikale venima.

2. etapp: moodustage välisekspertide rühm

Paljudel juhtudel selgub, et kriisiga toimetulekuks vajate väliseksperte, (näiteks juristi, psühholoogi, konflikti vahendajat, tõlki jne). Seetõttu soovitame teil luua professionaalsed sidemed ekspertidega juba enne kriisi (nad võivad olla nii tasulised kui ka vabatahtlikud). Jagage oma töötajatele ja vabatahtlike võtmeisikutele nende ekspertide nimed ja aadressid ning iga isiku rolli ja oskuste kirjeldus

koos selgete juhustega, kuidas ning millal on võimalik nendega ühendust saada.

3. etapp: moodustage detailne kontaktandmete nimekiri

Paljud organisatsioonid leiavad end probleemi ees, kui keset kriisiolukorda selgub, et nad ei tea, kuidas oma töötajate, vabatahtlike, nende perekondade, saatvate või vastuvõtivate partnerite ja teiste asjaosaliste organisatsioonide või inimestega ühendust saada. Et teiega seda ei juhtuks, soovitame teil koostada järgmise kontaktandmete nimekirja:

- töötajad;
- vabatahtlikud;
- vabatahtlike perekonnad;
- saatvad ja vastuvõtavad partnerid;
- haiglate, politsei, tuletõrje jms hädaabi- numbrid;
- diplomaatilise esinduse ja teiste valitsusasutuste mõni töötaja;
- ajalehed ja muu meedia;
- teie programmi sponsorid.

Vaadake, et teie nimekirjal oleks ka märke selle kohta, kuidas ja millal nende inimestega ühendust võtta, ja jälgige, et neid andmeid pidevalt värskendataks ja täpsustataks. See on kohustuslik teie vabatahtlike ning saatvate ja vastuvõtivate partnerite osas. Kriisiolukorras, mil vabatahtlik tuleb evakueerida, ei tahaks küll keegi avastada, et ta ei elagi enam endisel aadressil.

4. etapp: koostage suhtlusprotokoll (komplekt reegleid ja tegutsemisviise)

Kes peaks asjaosalistega ühendust võtma? Millised on eelistatumad sidevahendid (e-post, laua- või mobiiltelefon, piipar, faks)? Kui kiirelt peab info liikuma? Milline peab olema suhtlemise vorm ja sisu? Need on mõned küsimustest, millele teie protokoll peaks püüdma vastata. Tagage, et keegi oleks 24 tundi päevas saadaval, et kriisiolukorrale reageerida.

5. etapp: valmistage ette kriisiohjamise peakorterid

Juhuks, kui teie kontorist ei piisa või ei ole võimalik seda kasutada, valige kriisiolukorra juhtimiseks alternatiivne asukoht. Selline



vajadus võib tekkida loodusõnnetuse puhul, mis võib muuta ligipääsu teie asukohale või-
matuks; sel ajal peate oma põhiülesannete
täitmiseks mingi muu koha leidma. Niisu-
gune alternatiivne büroo peaks olema sisus-
tatud hädavajaliku põhivarustusega (näiteks
telefon) ja olema varem ette valmistatud.

6. etapp: valmistage ette meediale mõeldud materjalid

Paljud kriisid kõidavad soovimatult meedia
tähelepanu. Neil juhtudel peaksid teie orga-
nisatsioonil olema varuks meediale mõeldud
teabematerjalid. Olukord võib väljuda kont-
rolli alt, kui teie organisatsiooni liikmed ei
tea, mida meediale öelda, või annavad erine-
vatele meediakanalitele vastukäivaid teateid.
Põhjalikult ettevalmistatud meediamaterjalid
aitavad tagada selle, et see, mida kriisi kohta
räägitakse, on igal juhul see, mida te tahate, et
inimesed teaksid, mitte vastupidi. Parandage
või täpsustage oma meediamaterjale regu-
laarselt ning pöörake tähelepanu pressiesin-
daja ja teiste töötajate väljaõppe vajadusele,
eelkõige selle osas, kuidas intervjuud anda.
Kui nii toimite, võib meedia teid aidata kriisi
lahendamisel, mitte selle võimendamisel.

7. etapp: koostage kriisiohjamise plaan

Pange ühte dokumenti kirja kõik toimingud,
mis tuleb teie organisatsioonis kriisi korral
läbida, ning jagage see laiali oma kriisimees-
konna liikmetele, teistele töötajatele ja vaba-
tahtlike võtmeisikutele. Kriisiplaan peaks
olema lühike ja kergesti loetav ja mis kõige
tähtsam – vajaduse korral kergesti leitav.

8. etapp: tehke kõigist dokumentidest koopiad ja säilitage neid kindlas kohas

Tehke kriisiohjamise plaanist ja kontaktand-
mete nimekirjadest koopiad. Lisaks sellele, et
säilitate dokumentide koopiaid oma kontoris,
hoidke arvutist välja printitud varianti neist
dokumentidest veel vähemalt ühes kind-
las paigas. Näib, nagu oleks see hulk tööd,
kuid veel kord – te peate ise oma vajadusi
analüüsima ja kohandama need soovitusel
oma organisatsioonile. Pidage aga meeles,
et kui teie kontor langeb murdvarguse või
tulekahju ohvriks, on võimalus, et saate oma
tegevuse jätkamiseks vajaliku teabe kätte,

väga väike. Mõne ülitähtsa kausta hoidmine
kindlas kohas väljaspool kontorit võib ära
hoida hulga sekeldusi.

9. etapp: tagage piisav kindlustuskaitse

Asjakohase kindlustuslepingu sõlmimine
võib säästa teid mitmetest probleemidest.
Paljud kindlustusfirmad on harjunud RVT
organisatsioonidele oma teenuseid pakkuma
ja oskavad aidata teil valida just teie vajadusi
kõige paremini arvestava kindlustusliigi (näi-
teks töölaager versus pikaajaline vabatahtlik
töö).

Kriisile reageerimine: mida saab teha otsekohe?

Eespool vaatlesime, kuidas end võimalikuks
kriisiolukorraks ette valmistada. Mida aga
teha, kui see tõepoolest tekib? Alljärgnevalt
esitame mõned lihtsad sammud kriisi lahen-
damise teel.

1. samm: aktiveerige suhtlusprotokoll.
2. samm: rakendage tööle kriisimeeskond.
3. samm: määrake ametisse kriisi ohjami-
sel vajalikud välisekspertid.
4. samm: võtke ühendust oma kindlustus-
ettevõttega.
5. samm: dokumenteerige toimuv.

Pidage meeles, et korralikud ülestähendused
on parim viis astuda vastu võimalikule krii-
tikale ja neil on otsustav tähtsus, kui tahate
anda hinnangu omaenda tegevusele kõne-
aluses olukorras.

6. samm: täpsustage ja juhtige vastutege- vust.

Tehke kindlaks, millised inimesed peaksid
saama ennetavat teavet kriisi kohta. Ärge
laske inimestel enda juurde küsima tulla,
kuidas te kavatsete olukorra lahendada.
Võtke initsiatiiv enda kätte ja teavitage neid
sellest, mida teete, ja näidake neile, kui pro-
fessionaalne te olete.

7. samm: kuulutage kriis lõppenuks ja ana- lüüsige seda.

Otsustage, millal võib kriisi lõppenuks lugeda
ja määrake kindlaks vajalikud järeltegevused.
Ärge unustage kriisijärgset hinnangu and-
mist.



Kriisijärgse hinnangu andmise tähtsus

Kuidas võite olla kindlad, et olete kriisist midagi õppinud ja olete võimelised taolisi olukordi edaspidi vältima või suudate nendega paremini ja tõhusamalt toime tulla? Vastus sellele küsimusele on lihtne: teil tuleb kindlasti anda hinnang oma tegevusele kriisi ohjamisel, kui see kord läbi on. Alljärgnev on kokkuvõtlik, kuid kasulik kontrollküsimustik kriisijärgseks hinnangu andmiseks.

1. Kuidas teie arvates kriisi lahendamisega toime tuldi? (väga hästi, hästi, üsnagi hästi, halvasti)
2. Kas teie kriisimeeskonna liikmed töötasid edukalt?
3. Kas kriisimeeskond kasutas sise- ja väliskontakte ning väliseksperte edukalt?
4. Kas kriisimeeskond sai meediasuhtlusega hästi hakkama?
5. Kas oli järjepidev kriisiaruanne kättesaadav?
6. Kas on olemas terviklik kriisitoimik?
7. Kas tuli ette hetki, mil kriis näis lahenevat või süveneavat?
8. Kas oli valdkondi, kus teie arvates oleks saanud kriisi ohjamist paremini korraldada?
9. Milliseid tegevusi te veel lisaksite, et need tulevikus täiustatud meetodina kriisilukorra lahendamisel kasutusele võtta?