

EESTI EVANGEELIUMI KRISTLASTE JA BAPTISTIDE  
KOGUDUSTE LIIT  
KÕRGEM USUTEADUSLIK SEMINAR

Priit Keel

**KONFLIKTI OLEMUS, KÄSITLUS JA MÕJU EESTI  
SEITSMENDA PÄEVA ADVENTISTIDE KOGUDUSTE  
NÄITEL**

Diplomitöö

Juhendaja: Andres Ploompuu, *mag. theol.*

Tartu 2018

## Sisukord

Sissejuhatus .....	3
1. Konflikt.....	4
1.1 Konflikti definitsioon .....	4
1.4 Suhtlemisvead, mis tekitavad konflikte.....	7
1.5 Käitumisviisid konflikti olukorras.....	8
1.6 Emotsioonide ja konflikti seos .....	10
1.7 Konflikti lahendamine/lepitamine .....	12
2. Näiteid konfliktist algristikoguduses ja Eesti adventkoguduse ajaloost.....	16
2.1 Pauluse konfliktid .....	16
2.1.1 Pauluse konflikt juutidega ümberlõikamise pärast.....	16
2.1.2 Paulus Korintose koguduse konfliktiga tegelemas.....	18
2.2. Konfliktid Eesti Seitsmenda Päeva Adventistide Koguduse ajaloost .....	20
2.2.1 Lõokese grupp .....	20
2.2.2 Arnold Tõnnison.....	20
2.2.3 Villi Nõmmik seenior .....	21
2.2.4 Kogu Tallinna kogudust mõjutanud konflikt.....	22
3. Uurimuslik osa.....	24
3.1 Metoodika.....	24
3.2 Küsimustikule vastanute määratlemine .....	24
3.3 Konflikti mõju kogudusele .....	26
3.4 Konflikti mõju koguduseliikmetele .....	29
3.5 Konflikti esinemise sagedus .....	29
3.6 Konflikt – lahendamine, kelle vahel, mis valdkonnas?.....	31
3.7 Järeldused .....	32
Kokkuvõte .....	34
Kasutatud kirjandus .....	36
Lisa 1. Küsimustiku küsimused.....	38
Summary.....	39

## Sissejuhatus

Piiblis on palju näiteid konfliktiolukordadest. Neid on ajaloo kestel inimeste seas alati olnud ja need esinevad ka tänapäeval. Konfliktid tulenevad inimeste erinevusest. Jeesus andis oma järgijatele käsu üksteist armastada, sest see on märk Tema õpetusest (Jh 13:34, 35).

Jeesuse järgija ja paljude koguduste looja Paulus õpetas samuti oma jüngreid teisi inimesi armastama (Gl 5:14). See sõnum on mõeldud ka kõigile tänapäeva kristlastele, kuid kogemused näitavad, et kogudustes on palju erinevaid konflikte, mida inimesed ei oska, ei suuda või ei tahagi lahendada.

Selle töö eesmärk on uurida mitmesuguste kirjandusteoste kaudu konflikti mõistet: mida see tähendab, kuidas see tekib ja kuidas konfliktiolukordi lahendada.

Teine eesmärk on vaadelda Piibli valgel mõningaid konfliktiolukordi, millega Paulusel tuli tegeleda. Toon esile V. Viirsalu kirjutatud raamatutest Eesti adventistide ajaloo kohta näiteid erinevatest konfliktidest. Mõni konflikt arenes nii kaugele, et kogudus lausa lõhenes. Uurin, kuidas neid püüti lahendada ja mis on probleemidest tänaseks saanud.

Töö kolmas eesmärk on uurida Eesti adventkogudustes hetkeseisuga aktuaalseid konflikte: millises valdkonnas need esinevad, kelle vahel need on ja kuidas nendega toime tullakse.

Töö on jaotatud kolme suuremasse ossa. Lugeja peaks saama praktilisi teadmisi, mida tähendab konfliktiolukord ja kuidas tulevikus konflikti puhul käituda. Koguduste töölised ja pastorid võiksid siit saada motivatsiooni konfliktide lahendamise tegeleda.

Kirjandust konflikti kohta on eesti keeles küllaltki palju. Põhiline kasutatud kirjandus, mis räägib konflikti olemusest ja käsitlest, on mõeldud organisatsioonidele. Ka kogudus on organisatsioon, millel on missioon, visioon ja eesmärgid.

Käesoleva töö põhimõisteks on konflikt. Selle all mõtleb autor olukorda, kus ühise eesmärgiga inimeste grupis on tekkinud erimeelsusi, mis ajendavad inimesi omavahel vastanduma. Niisugust olukorda võib nimetada konfliktiolukorraks.

Metoodikaks on adventkogudustega seotud inimeste seas tehtud uuring – küsimustik. Enamik vastajaid kasutas vastamiseks internetiversiooni. Väike osa vastuseid tuli ka paber kandjal.

# 1. Konflikt

Konflikti soodustavad ja mõjutavad mitmesugused asjaolud. Nende seas mängivad olulist rolli suhtlemisviis, erinevad käitumismustrid ja võimekus oma emotsioonidega toime tulla. Alljärgnevalt vaatleme konflikti olemust ja võimalikke lahendusi lähemalt.

## 1.1 Konflikti definitsioon

Tavaliselt mõistetakse konflikti all tüli kahe või enama inimese vahel. Paljud inimesed arvavad, et konflikt on juba tõsine huvide kokkupõrge, kus inimeste käitumine ei ole enam väärikas. Tegelikult võib konflikt alguse saada ilma suurema tülita; piisab, kui üks inimene hakkab teise inimese tegevust takistama. „Konflikti tunnuseks on see, et konflikti ühe osapoole tegutsemine takistab teist eesmärke saavutamast.“<sup>1</sup> Intervjuus Einike Pilli ja Karita Kibuspuuga tõdes Pilli, et konflikt on olemas juba siis, kui on tajutav vastuolu.<sup>2</sup>

Konfliktiks võib nimetada nii suutmatust üksteist mõista kui ka huvide, erinevuste või väärtushinnangute kokkupõrget, mille tagajärjel tekib pinget. See võib panna osalisi teineteise vastu tegutsema. Konflikti tekkimiseks on vaja vähemalt kahte poolt ja ühiseid valdkondi, kus nende huvid kohtuvad. Konflikt on sotsiaalne olukord, milles kaks või rohkem osalist väljendavad oma seisukohti, arvamusi, huvisid ja eesmärke. Nad tahavad üksteist nende teostamisel ületada. Tavaliselt ei ole probleemiks konflikt, vaid see, kuidas konflikti käsitletakse.<sup>3</sup>

Eelöeldut kinnitab ka H. Lacey. Konflikt ei ole hea ega halb, see on elu osa. Tähtis on, kuidas sellega tegeleda. Kui puudusid eriarvamused, siis ei toimuks muutusi, arengut ega edasilikumist. Inimesed võivad ennast väljendada nii positiivselt kui ka negatiivselt. Töölase konfliktiga toime tulemine on väga tähtis oskus, sest juhid peavad tegelema ka alluvate omavaheliste probleemide lahendamisega.<sup>4</sup>

Olen tajunud mitmes koguduses viibides, et väline ilme ja sisemine olukord on väga erinevad. Inimesed võivad ennast väljendada väga rõõmsalt, eriti võõraste inimeste juuresolekul, aga

---

<sup>1</sup> Ruth **Alas**, *Juhtimise alused*, Tallinn: Külim, 2004, lk 136

<sup>2</sup> Einike **Pilli**, Karita **Kibuspuu**, intervjuu, <http://eope.ekkllesia.ee/mod/wiki/view.php?pageid=1>, [vaadatud 16.04.2018]

<sup>3</sup> [http://eprints.ttk.ee/171/2/konflikt\\_kui\\_valjakutse/moiste.html](http://eprints.ttk.ee/171/2/konflikt_kui_valjakutse/moiste.html)). [vaadatud 30.04.2018]

<sup>4</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 7

õhustikus on tajutav vastuolu. Jälgides inimeste käitumist, on võimalik aru saada, et koguduses ei ole kõik korras. Konflikt ei pruugi olla ainult inimestevaheline, vaid võib esineda ka inimese ja Jumala vahel. Näiteks, kui inimene on võtnud vastu Kristuse ja liitunud kogudusega, peab tema vana elu hakkama muutuma Kristuse-keskseks. Kui ta ei soovi oma elu muuta, tekib konflikt inimese ja Jumala vahel. Selline olukord pärsib nii inimese enda kui ka koguduse arengut. Lacey toob välja, et konfliktid on kõikjal meie ümber, need võivad olla täiesti ilmsed või hoopiski varjatud. Lisaks eelnevatele definitsioonidele võib konflikt olla ka vaimne võitlus.<sup>5</sup>

## 1.2 Konflikti tekkimise põhjused

Konfliktid saavad alguse erimeelsustest. Inimeste taust, kogemused, kogu minevik annab aluse konfliktide tekkimiseks. Eri kasvatusviisidega inimesed mõistavad ja hindavad sama olukorda väga erinevalt ning nende reaktsioonide vahel ei pruugi olla mingisugust sarnasust. Lacey sõnul tekivad inimeste erinevustest tingitud konfliktid nii kaua, kui leidub erinevusi. Üks esimene teadaolev konflikt on Piiblis olev lugu Kainist ja Abelist (1Ms 4pt). Tüüpiliseks konflikti allikaks on inimeses tekkinud ohutunne kellegi vastu, kes käitub tema arvates valesti või tegutseb temast erinevalt. Inimese instinkt paneb teda võitlema kõigega, mis näib talle võõras, hirmutav ja kahtlane või sunnib teda selle eest põgenema.<sup>6</sup>

Kogudus koosneb erinevatest inimestest. Lisaks välimusele erinevad inimeste iseloomud ja temperamenditüübid. See tähendab, et konflikt on kerge tulema. Suur osa konflikte saab alguse soovist mõju ja võimu järele. Tavaliselt toimuvad võimuvõitlused absoluutselt igal tasandil, alates lasteaiast kuni suurvõimudeni välja. Seega võib nii juhtuda ka koguduse juhtkonnas või isegi koguduste liidu tasandil. Hybels ütleb, et kõik inimesed on minevikus kokku puutunud haavataasaamisega, kaotustega ja pettumusega. Kõik need kogemused on inimesi muutnud selliseks, nagu nad täna on.<sup>7</sup> Võib tunduda, et võimujanu ja kogudus ei käi kokku, aga paraku see nii ei ole. Adventistide kogudustes on teatud perioodi järel valimised, kus valitakse nõukogu ja muude ametikohtade täitjad. Eriti suurtes kogudustes võivad valimised tekitada konflikte, sest osa inimesi ei taha leppida sellega, et neid ei valitud. Vahel ei ole inimesed rahul sellega, et neid uuesti endisesse ametisse ei valita. Mõnele inimesele on väga tähtis, et tal oleks mingisugune vastutav roll, see annab võimu tunde.

---

<sup>5</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 25

<sup>6</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 26, 28, 29

<sup>7</sup> Bill **Hybels**, *Julge juhtimine*, Tallinn: Allika, 2017, lk 217

Tõnu Lehtsaar tõdeb, et võim ei pruugi konfliktiolukorras olla alati halb nähtus. Konflikti võib põhjustada soov ennast kehtestada. Riikidevahelised sõjad ajaloos põhinevad võimu suurendamisel. Võimuvõitlus on üks peamine konflikti tekkepõhjus, kuid võimu kasutamine konflikti juhtimises ja lahendamises on oluline tööriist.<sup>8</sup>

Kogudustes tekitab konflikte ka põlvkondadevaheline erinevus. Viimase kahekümne aastaga on tehnikavaldkonnas toimunud hüppeline areng. See on võimaldanud inimestel suuri edusamme teha paljudes teistes valdkondades, mis mõjutavad tugevalt ka kogudusi. Muusika, mood, igasugused tehnikavidinad, nagu telefonid, tahvlid ja arvutid, on inimeste elu väga palju muutnud. Tehnika on saanud elu igapäevaseks osaks. Kogudustesse see kõik need toonud palju erimeelsusi, alates muusikast kuni tehnikani välja. Noored tahavad kogudusse tuua uut moodi muusikat, käituda ja riietuda teistmoodi ning see ei meeldi vanemale põlvkonnale, sest neil on teistsugune arusaam. Paljud vanemad inimesed ei oska kasutada nutitelefone ega arvutit, ei saa aru muusikast ega moest, mis praegu noorte hulgas populaarsed on. Lacey väidab, et tänapäeval põhjustab palju konflikte tööl muutuste toomine vanasse süsteemi. See nõuab juhtidelt oskuslikku käitumist, et töötajaskond ei lõheneks kahte leeri, kus ühed pooldavad muudatusi ja teised mitte.<sup>9</sup> Niisugune mõte käib ka koguduse kohta, kus juht peab tegema tõsist tööd, et erinevaid põlvkondi üksteise suhtes tasakaalustada ning liita.

R. Alas lisab, et juhid peaksid suutma mõista, mida nende juhitud inimesed kardavad muudatuste sisseviimisel kaotada ja mida nad saavad võita.<sup>10</sup> Kui juht on selle endale selgeks teinud, siis on seda võimalik serveerida ka kogudusele, et aidata eri pooltel üksteist paremini mõista.

Konflikti põhjustajateks on tihtipeale inimeste ootused ja eelarvamused. Üks inimene võib oodata teiselt teatud käitumist või tegutsemist, mis oleks tema arvates teatud hetkel sobiv, aga teine käitub või tegutseb hoopis teistmoodi. Eelarvamuste pärast võivad inimesed palju vajalikku ja tähtsat tegemata või ütlemata jätta, mis võib omakorda põhjustada konflikte või takistada konfliktile lahenduse leidmist. Lehtsaar toob välja, et eelarvamus võib olla üheks konflikti tekkimise allikaks, kujundajaks või tulemuseks. See lõhub lähedasi ja häid suhteid. Eelarvamuste ületamine ja ümber häälestamine viib tihti konflikti lahenduseni.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Tõnu **Lehtsaar**, *Suhtlemiskonflikti psühholoogia*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2008, lk 67, 72

<sup>9</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 109

<sup>10</sup> Ruth **Alas**, *Organisatsioonide arendamine*, Tallinn: Külüm, 2010, lk 113, 114

<sup>11</sup> Tõnu **Lehtsaar**, *Suhtlemiskonflikti psühholoogia*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2008, lk 86, 88, 89

Kaks meest, Roxburgh ja Romanuk, esitavad huvitava mõtte, mille järgi on igas koguduses konfliktid garanteeritud. Kaugelearenenud konflikt võib põhjustada kriisi, kus olukord on raske ja tekivad lõhed. Nad väidavad, et organisatsioonil või kogudusel on kolm vööndit ehk tsükli (tekkevöönd, teostusvöönd, kriisivöönd), millest iga kogudus peab läbi minema. Iga vööndit võib läbida mitu korda.<sup>12</sup>

#### 1.4 Suhtlemisvead, mis tekitavad konflikte

Inimesed saavad omavahel suhelda mitmel erineval viisil: silmast silma, telefoni, arvuti või teiste meediavormide kaudu. Suhtlemine on inimeste igapäevane osa. Suhtlemise eesmärgiks on anda edasi informatsiooni, mis aitab üksteisest aru saada ja üksteist mõjutada, aitab suhestuda ja ühiskonnas sotsialiseeruda. Meego Rimmel ütleb: „Igapäevases suhtlemisprotsessis seisavad inimesed sageli silmitsi väga erinevate suhtlemissituatsioonidega, paljuski ainulaadsetega. Ometi võib suurema või väiksema tõenäosusega eeldada, kuidas nendes situatsioonides käitutakse.“<sup>13</sup>

Ühiskonnas on reglementeeritud käitumisnormid, kus seadusega on antud inimestele usuvabadus ja kaitse füüsilise vägivalla eest. Seaduses ei ole öeldud, millise tujuga ja millisel toonil teise inimesega käituma või rääkima peaks, kuid ühiskonna üldine hoiak on üksteisega hästi läbi saada. Sellest hoolimata teevad inimesed igapäevastes valikutes ja suhtlemistes vigu. Eriti viimasel ajal, kus stress, depressioon ja ärevus on väga levinud, muutub positiivne mõtlemine ja suhtlemine väga aktuaalseks, sest see kaob probleemide varju. „Arvatakse, et 2020. aastaks on depressioon maailmas teisel kohal haiguste ja teovõimetuse tekitajana ja seda edestavad vaid südame- ja veresoonekonna haigused.“<sup>14</sup>

Inimesed süüdistavad paljudes oma probleemides teisi ning selline mõtteviis toob esile negatiivse suhtumise kõigisse ja kõigesse. Paljud väldivad suhtlust negatiivse inimesega, sest see on ebameeldiv ja võib rikkuda teise inimeste positiivse kogemuse. Mitu vaimulikku raamatut kirjutanud Peter Scazzero toob esile, et Jumal käsib inimestel oma vanemaid austada ning lisaks soovib ta, et kõik oleksid tänulikud nii hea kui ka halva eest, sest just need olukorrad ja inimesed, mis on igapäevaelus olnud, on teda kujundanud selliseks, nagu ta on. Igapäevaelus tuleb olla tänulik, et ta on sündinud just sellesse perekonda ja just neile vanematele

<sup>12</sup> Alan, J., **Roxburgh**, *Missiooniteadlik juht*, Tallinn: Allika, 2014, lk 77

<sup>13</sup> Meego **Rimmel**, *Suhtlemiseetikast*, Akadeemia nr 5, 2000, lk 969

<sup>14</sup> Julian **Melgosa**, Michelson **Borges**, *Lootuse vägi*, Tallinn: IVA, 2018, lk 34

ning just sellel ajal ja kohas. Igaühele on inimesed haiget teinud ja kõik on teinud halbu valikuid. Joosepi lugu tuletab kõigile meelde, et tema vennad reetsid ta, aga Jumal kasutas seda olukorda, et tulevikus vendade ja paljude teiste elu Joosepi kaudu päästa.<sup>15</sup>

Inimeste minevik võib olla väga keeruline või isegi ränk. Raskusi võivad olla põhjustanud vanemad, inimese enda valed valikud või hoopis mõni kolmas osaline. Hoolimata sellest, milline on olnud inimese minevik, tuleb minna eluga edasi. On hea lootusrikkalt tulevikku vaadata ning praegusi võimalusi mitte käest lasta. Kuigi seda ei ole tavaliselt lihtne teostada, on Jumalaga koos kõik võimalik.

## 1.5 Käitumisviisid konflikti olukorras

Käitumine ja suhtlemine on omavahel tihedalt seotud. Eelnevalt on juba välja toodud, et konfliktid inimeste vahel on igapäeva elu tavaline nähtus. See võib laieneda riikide- ja kultuuridevaheliseks. Inimesed mõistavad ja suhtuvad konflikti erinevalt. Sellest oleneb, kuidas konfliktides käitutakse. Lisaks sellele teadmisele toob Scazzero järgnevas lõigus välja huvitava selgituse.

Scazzero mõte on, et võib tunduda liig mõelda kogudusest kui kohast, kuhu iga inimene toob endaga kogu oma pere tausta, kuid see on tõepärane pilt. Samuti aitab selline mõtteviis mõista koguduse juhtimise tohutut keerukust.<sup>16</sup> See teadmine maalib silme ette pildi pastorite ja teiste juhtide töö raskusest. Igal inimesel on nii koguduses kui ka väljaspool oma võrgustik, kellega ta tihedamini läbi käib. Pastor peab leidma aega kõigile koguduseliikmetele ja mitteliikmetele, et nendega suhelda, neid julgustada ja õpetada. Pastor ei saa koguduseliikmete vahel valida, kellega ta käitub hästi ja kellega mitte.

Eelneva lõigu jätkuks tõdeb T. Pilli, et vaimulik elu ei tähenda ainult inimese ja Jumala vahelist suhet, vaid see hõlmab ka suhtumist teistesse inimestesse ja ümbritsevasse maailma.<sup>17</sup>

Inimene järgib paljuski oma perekonna mustrit, seda ise teadmata. Pastor P. Scazzero on oma isikliku kogemuse põhjal rääkinud, kuidas ta lootis leida väärtuse kirikust, mitte Kristusest, sukeldudes täielikult töösse. Sellega lootis ta teha teisi õnnelikumaks ja rahulolevamaks,

---

<sup>15</sup> Peter **Scazzero**, *The Emotionally Healthy Church*, Zondervan, 2015, lk 104

<sup>16</sup> Peter **Scazzero**, *The Emotionally Healthy Church*, Zondervan, 2015, lk 107

<sup>17</sup> Toivo **Pilli**, *Kristlik juht ja mentorlus*, Tartu: Kõrgem Usuteaduslik Seminar, 2017, lk 58



uskudes, et tema pastoriameti tõttu oligi see tema ülesanne ja eesmärk. Niisuguses protsessis hülgas ta aga enda kõige lähedasemad inimesed ning mõistis hiljem, et selline käitumine oli väga tema isa moodi. Selleks et perekonna negatiivseid mustreid kummutada, tuleb neid märgata ja nende kallal töötada, et need positiivseks muuta.<sup>18</sup>

Järgnevalt vaatleme, millistel viisidel on inimestel võimalik konfliktiolukorras käituda. Levinud on ütlus, et parim kaitse on rünnak. Konfliktiolukorras võibki inimene tunda, et teda rünnatakse, ja tüüpiline käitumisviis on agressiivne. Tehakse vasturünnak, mis omakorda annab konfliktile suurema kandepinna. Jeesus õpetas inimesi, kes olid harjunud elama ja toimima põhimõtte „hammas hamba vastu“ järgi, et nad ei vastaks kurjale kurjaga (Mt 5:38, 39). Paljud on kogenud, et kurjaga vastamine tekitab veel suurema kurjuse. Kuigi rünnakuga vastamine on levinud käitumisviis, oskavad inimesed käituda ka teisiti. Agressiivse tegutsemise vastandiks on mitteagressiivne, mille puhul tõmbub inimene konfliktiolukorras endasse ja ei taha konfliktiga üldse tegeleda. Selline inimene unustaks hea meelega ebameeldiva olukorra ja läheks eluga edasi. Parim käitumisviis on agressiivse ja mitteagressiivse vahel. Niimoodi käituv inimene suudab ennast konfliktisituatsioonis kontrollida ja püüab otsida lahendusi.

Lacey liigendab käitumisviisid samuti kolme kategooriasse: agressiivne, passiivne ja ennast kehtestav. See, kuidas inimene käitub, mõjutab ka suhtlemisstiili. Lacey järgi on agressiivne käitumine kõige silmapaistvam, sest nii käituv inimene on tavaliselt väga lärmakas, ähvardav ja vahelesegav. Sellise käitumise tagamõte on „mina võidan, sina kaotad“. Vastav käitumisviis hirmutab teist inimest: žestikuleeritakse, vehitakse sõrmega, ollakse üleolev ja püütakse näida suuremana.<sup>19</sup> Heiki Krips lisab omalt poolt: „Agressiivsus on teise isiku tahtlik kahjustamine või haavamine.“<sup>20</sup>

Agressiivsusega kaasneb viha, mis võib põhjustada raskeid tagajärgi. Paljud inimesed on kokku puutunud just viimasel ajal suure hüppe teinud liiklusraevuga, mille puhul kasutatakse liikluses füüsilist vägivalda. Kahtlemata on sellises olukorras tegemist vihapuhanguga. Scazzero väidab, et viha on tähtis kompleksne emotsioon, eriti neile, kes on juhi rollis. Erinevaid inimesi ja olukordi on nii palju, et aeg-ajalt ei olegi võimalik mõista, miks on inimesed vihased või ärritunud. Võti on Jumala ette põlvedele laskumises, oma nõrkuse

---

<sup>18</sup> Peter **Scazzero**, *The Emotionally Healthy Church*, Zondervan, 2015, lk 102

<sup>19</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 89, 92

<sup>20</sup> Heiki **Krips**, *Suhtlemisoskustest õpetamisel ja juhtimisel*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2005, lk 112

tunnistamises ja palumises, et Jumal annaks tarkust ning näitaks, milles probleem tegelikult peitub ja kuidas on kõige õigem selles olukorras käituda.<sup>21</sup>

Teiseks võib inimene käituda passiivselt. Passiivsus on agressiivsuse vastand, seega võib passiivse käitumise kirjeldamiseks pöörata pahupidi eelnev selgitus agressiivse käitumise kohta.

Kolmandaks on kehtestav käitumisviis. Lacey selgitab, et nii käituv inimene näib teistele aus, avatud ja otsekohene. Need inimesed oskavad konfliktiolukorras säilitada külma närvi, ei reageeri üle.<sup>22</sup> Krips lisab sellele ka oma definitsiooni: „Saab öelda, et kehtestamine tähendab kindlalt enese huvide eest seisvat ning samas suhtlemispartnerit arvestavat käitumisviisi.“<sup>23</sup> Selline inimene on väga osav enesekontrolli säilitamises. Ta suudab oma emotsioone vaos hoida. Kõigil on emotsioonid, aga kõik ei suuda neid valitseda. Kui inimene teadvustab endale, et tal on probleem emotsioonide valitsemisega, on juba võimalik mingil määral õppida nendega toime tulemist.

Emotsioonide ja halbade minevikukogemustega toime tulemist on võimalik õppida ka teistelt inimestelt. Scazzero tõdeb, et kristlaseks saanud inimesele andestab Jumal tema mineviku, kuid ei kustuta seda. Ta lubab armidel ja nõrkusel jääda, et jüngrid saaksid teha misjonitööd haavatute hulgas. Kõigil on minevik ja tihti pole see positiivne, aga see aitab kristlaseks saanul teisi haavatuid aidata, kui ta on ise samas olukorras olnud.<sup>24</sup>

Lacey pöörab tähelepanu veel sellele, et inimesel on alati võimalus oma käitumist valida. Tal on võimalik otsustada käituda kiuslikult ja esitada oma nõudmisi või teha koostööd ning pakkuda toetust. Inimene võib käituda ohvrina või teadvustada endale oma õigusi. Kui inimene kasutab oma mõjujõudu heal viisil, annab see väarikaid tulemusi. Margaret Thatcher illustreerib seda mõtet eriti ilmekalt: „Mõjuvõimas olemine on nagu daamiks olemine. Kui sa pead inimestele selgitama hakkama, et sa oled daam, siis sa seda tegelikult ei ole.“<sup>25</sup>

## 1.6 Emotsioonide ja konflikti seos

---

<sup>21</sup> Peter **Scazzero**, *The Emotionally Healthy Church*, Zondervan, 2015, lk 129

<sup>22</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 89, 90

<sup>23</sup> Heiki **Krips**, *Suhtlemisostkustest õpetamisel ja juhtimisel*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2005, lk 110

<sup>24</sup> Peter **Scazzero**, *The Emotionally Healthy Church*, Zondervan, 2015, lk 99

<sup>25</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 118

Emotsioonidel on eriline roll, sest nendest sõltub edasine tegevus. Tavaliselt ei suuda inimene oma emotsionaalset reageeringut varjata, aga tal on võimalik kontrollida enda järgnevat käitumist. Lacey tõdeb, et konfliktide aluseks on emotsioonid. Emotsioonid ei käi kokku selge ja loogilise mõtlemisega, vaid on seotud tunnetega. Emotsionaalselt võimekas inimene suudab ennast motiveerida, kontrollida impulsiivset käitumist ja tujusid. Ta tuleb toime ka väga rasketes situatsioonides. Samas ei suuda inimene emotsioone täielikult varjata, sest näoilmed ja füsioloogilised reaktsioonid tulevad esile.<sup>26</sup>

Jüri Alliku sõnul on emotsioon organismi seisund, mis toob esile nähtavad kehalised eripärad (hingamises, pulsis, näovärvis jne).<sup>27</sup> Igal inimesel on omad füsioloogilised eripärad, mis tulevad esile, kui ta tunneb ennast nurka surutuna või teda milleski süüdistatakse.

Veelgi kaugemale minnes tõdeb Lacey, et inimene, kes saab hakkama enda emotsioonide kontrollimisega, võib suuta seda teha ka teise inimese emotsioonidega.<sup>28</sup> Krips väidab, et inimene ei saa ära hoida emotsioonide teket, aga tal on võimalik teostada enesesisendust. See tähendab, et inimene julgustab ennast oma emotsioonidega hakkama saama.<sup>29</sup> Konflikti tekitab viha või ärritus – negatiivne emotsioon, mis põhjustab inimeses halba, vastuolulist tunnet. Selliste tunnetega toime tulemiseks on palju erinevaid tehnikaid. Üheks levinud tehnikaks on niisuguse tunde tekkimisel sügavalt sisse ja välja hingates kümneni lugeda, rahustades sealjuures iseennast mõtetega või sõnadega, et kõik läheb üle või ma saan hakkama.

Samas on inimestel vaja oma emotsioone aeg-ajalt välja elada. Kui seda ei tehta, võib ka väga hea emotsioonidega toimetulija ühel hetkel plahvatada. Lacey toob selle kohta tabava näite. Inimese emotsioone võib võrrelda kaanega veenõuga, mis on tulele keema asetatud. Temperatuuri tõustes tekib surve, kaas tõuseb üles ja vesi voolab välja. Inimese emotsioonid vajavad samuti väljendamist. Kui seda ei tehta, võivad halvad emotsioonid välja lüüa terviseprobleemina või raevupurskena.<sup>30</sup>

Emotsioonid ei mõjuta ainult inimese mõtteid, vaid neid tajub kogu keha. On teada, et positiivsed emotsioonid ja mõtted aitavad inimesel terve olla. Samamoodi aitavad need ka

---

<sup>26</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 119, 120

<sup>27</sup> Heiki **Krips**, *Suhtlemisoskustest õpetamisel ja juhtimisel*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2005, lk 33

<sup>28</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 133

<sup>29</sup> Heiki **Krips**, *Suhtlemisoskustest õpetamisel ja juhtimisel*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2005, lk 35

<sup>30</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 124

haigustest vabaneda. Lacey pöörab tähelepanu inimese kehale ja vaimule, mis moodustavad terviku. Kui vaim on murelik, avaldub see ka kehale. Keha on vaimuga tugevalt seotud ja kogunevad raskused võivad viia negatiivsete emotsioonide meelevalda.<sup>31</sup> Emotsioonid ei puuduta ainult inimest ennast, vaid need mõjutavad ka teisi tema ümber.

Emotsioonide mõjust teistele inimestele illustreerib Scazzero hea näitega koguduse juhtkonna kohta. Scazzero küsitakse tihti, miks on peresuhete küpsus pastoraalse töö juures tähtis. Näiteks, kui tuleb kokku nõukogu koosolek, kus on kuus inimest, viibib tegelikult juures veel terve hulk inimesi – kohalolijate pereliikmed. Emotsionaalne pagas tuleb inimesega igale poole kaasa, ka kirikusse. Nii nagu Jeesus keskendus kõigepealt kolmele ja siis kaheteistkümnele, et investeerida neisse oma elu, nii teeb Scazzero, kui ta investeerib koguduse juhatusse, et seeläbi muuta kogu kogudust.<sup>32</sup>

Pastorid peavad arvestama, et koguduseliikmed ei ole täiuslikud ja igaühel on oma muutuste teekond. Inimene, kes tuleb maailmast kogudusse, võtab vastu uue peremudeli Jumala lapsena. Mõnel on see teekond kiirem, mõnel aeglasem. Uus elu varjutab järk-järgult vana ja tekivad uued arusaamad. Suuri raskusi võib põhjustada abikaasa, kes ei ole usklik ega soovi midagi muutustest teada. Scazzero tõdeb, et ebaõnnestumistest saadakse eriti tugevad negatiivsed emotsioonid, mis mõjutavad inimesi jäädavalt ja tekitavad mustri, mis toimib elu lõpuni. Tihti ei julge inimene öelda „ei“, kuid seda tuleb teha teatud juhtudel, et saaks Jumalale „jah“ öelda. Selleks, et minevikumustritest lahti murda, tuleb igaühel välja selgitada, millele peab ütlema „ei“. Suremine maailmale tähendab elu Jumala kuningriigis.<sup>33</sup>

## 1.7 Konflikti lahendamine/lepitamine

Konfliktide lahendamine on küllaltki keeruline ja võib nõuda eneseületust ning alandlikkust. Hybels tõdeb, et kui inimene rüütab end alandlikkusega, siis Jumala soosing kannab teda.<sup>34</sup> Lahendamise keerukus oleneb nii inimestest, kes osalevad konfliktis, kui ka sellest, kui kaugele on konflikt arenenud. Kindlasti ei ole võimalik konflikti lahendada selle eiramisega või allasurumisega. Mõlemad pooled peavad konflikti lahendamisega nõus olema, seda ei saa teha sunniviisiliselt.

---

<sup>31</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 125

<sup>32</sup> Peter **Scazzero**, *The Emotionally Healthy Church*, Zondervan, 2015, lk 107

<sup>33</sup> Peter **Scazzero**, *The Emotionally Healthy Church*, Zondervan, 2015, lk 108, 109

<sup>34</sup> Bill **Hybels**, *Julge juhtimine*, Tallinn: Allika, 2017, lk 216

Lahendamiseks pole olemas ühte täiesti õiget või vale käsitusviisi ega meetodit. Lacey väidab, et konflikte lahendades tuleb tegutseda paindlikult ja olla kohanemisvõimeline. Kui üks tehnika ei toimi, tuleb kohe teist proovida. Parem on katsetada erinevaid meetodeid ja nendes läbi kukkuda kui jätta proovimata. Kui konfliktiga ei tegeleta, võib see kasvada suuremaks ja puudutada ka järgmisi põlvkondi. Sellel ei tohi lasta muutuda kriisiks.<sup>35</sup>

Üks meetod, kuidas konflikti lahendada, on teise poole ära kuulamine. T. Pilli toob esile, et teise inimese toetav kuulamine on dialoogi juhtimise meetod, mis aitab kõnelejal ennast avada ja turvaliselt tunda. Selline kuulamine aitab paremini aru saada kõneleja sõnumist.<sup>36</sup>

Kuulamine võib tunduda lihtsa meetodina, aga seda annab teha ka valesti. Kuulamine tähendabki kuulamist, kus ei tohi vahele segada ega oma argumente esitada. Hea kuulamine nõuab enda asetamist vastaspoole olukorda ehk empaatiat. Seda kirjeldab hästi Lacey, kes tõdeb, et üks konflikti lahendamisele kaasa aitav tegur on tekitada vastaspoolega suhtlemisel empaatiat või teineteisemõistmine. Mida enam teist poolt tuntakse ja temast aru saadakse, seda vähem teda kardetakse. See annab võimaluse näha käitumisviisi põhjuseid ja mõista teise poole vaateid. Kerge on olla empaatiline inimesega, kes on meeldiv, aga hoopis keerulisem on mõista inimest, kes võib olla ebameeldiv ja vastuoluliste arvamustega.<sup>37</sup> Lehtsaar kinnitab eelnevat. Ta väidab, et konfliktiolukordades on tihti murekohaks madal empaatiavõime või -võimetus või ka vastumeelsus ennast teise inimese situatsiooni asetada.<sup>38</sup>

Vahel tulebki inimestel õppida oma vigadest ja teha muutusi enese käitumises. See nõuab esmalt oma vea tunnistamist ja seejärel on võimalik midagi ette võtta. Lacey kohaselt on konflikte võimalik efektiivselt lahendada just õppides suhtumisi ja käitumist uusi. Selleks on vaja tahtejõudu ja pühendumist.<sup>39</sup>

Alas jällegi toob esile, et kõigil ei ole vaja vigu teha. „Selleks et õppida, ei pea tingimata eelnevalt läbi kukkuma. Võib õppida ka teiste kogemustest ja vigadest. Ühendades oma ja

---

<sup>35</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 33, 34

<sup>36</sup> Toivo **Pilli**, *Kristlik juht ja mentorlus*, Tartu: Kõrgem Usuteaduslik Seminar, 2017, lk 33

<sup>37</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 73

<sup>38</sup> Tõnu **Lehtsaar**, *Suhtlemiskonflikti psühholoogia*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2008, lk 99

<sup>39</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 17

teiste kogemused, tekib organisatsiooni mälu.“<sup>40</sup> Selline mudel võiks paljudes kogudustes isegi töötada, kui koguduste juhid omavahel kogemusi jagavad.

Teiseks konflikti lahendamise meetodiks on vastaspoolega vestlemine. Kui konflikti on sattunud inimene, kes ei ole rääkimisest väga huvitatud, ei ole ju midagi ka kuulata. Edasi viib niisugune vestlus, kus teist poolt ei süüdistata ega survestata. Selles saab selgitada enda käitumist ja seda analüüsida. Samas võib vestluse käigus esitada ka küsimusi vastaspoolele. Vestluse hea omadus on küsimuste esitamine: vestlust on võimalik suunata, kui esitada teisele poolele teadlikke küsimusi, mis pakuvad huvi neile vastamiseks. Inimesed võivad konfliktiolukorrast nii häiritud olla, et ei tahagi enam suhelda. Samas võib osa inimesi jällegi liiga palju ja väga erinevatel teemadel rääkima hakata. Sellise olukorra üheks lahenduseks võibki olla teatud küsimuste esitamine.<sup>41</sup>

Kolmandaks konflikti lahendamise meetodiks on peegeldamine. Konflikti sattunud või selle põhjustanud inimene ei pruugi ise aru saadagi, mida ta täpselt teinud on. Peegeldamine annab sellisele olukorrale hea tulemuse. Olles kuulanud teise poole argumente, tuleb oma sõnadega seletada, mida teine pool mõtleb. Seejärel peab teine pool seda kas kinnitama või uuesti selgitama. Inimesed võivad rääkida ühest ja samast temast, aga nii erinevalt, et sellest ei saada aru.

Konflikti lahendamiseks on palju meetodeid ja vastavalt olukorrale tuleb valida, millist tasub kasutada. Kui konfliktiga hakatakse tegelema, siis tuleks sellega võimaluse korral lõpuni minna ehk see ära lahendada. Alas toob välja, et konfliktiga tegelema hakates muutub see tuntavaks. Juhul kui selles olukorras konflikti ei lahendata, moodustuvad grupid.<sup>42</sup> Paljudes kogudustes arenevad konfliktid nii kaugele, et liikmeskond lõheneb. Iga kord ei ole võimalik seda ära hoida, sest inimesed ei soovigi lahendust leida. Seetõttu soovib Lacey konfliktiolukorra kaardistada. Kuna tegu on emotsioonidega, e pruugi loogika ja ratsionaalsus aidata. Tuleb kõik tükid kokku panna ja alles siis võib lahenduseni jõuda.<sup>43</sup>

Lehtsaar lisab veel, et kui pooled ei ole võimelised ise lahendust leidma, tuleb abi otsida väljastpoolt. Sellist abi osutavat inimest nimetatakse lepitajaks või vahendajaks. Lepitaja peab jääma erapooletuks kogu konflikti olemusele. Kõik osapooled peavad usaldama lepitajat kui

---

<sup>40</sup> Ruth **Alas**, *Kriisijuhtimine*, Tallinn: Külim, 2007, lk 21

<sup>41</sup> Heiki **Kriips**, *Suhtlemisoskustest õpetamisel ja juhtimisel*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2005, lk 93, 97

<sup>42</sup> Ruth **Alas**, *Juhtimise alused*, Tallinn: Külim, 2004, lk 138

<sup>43</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 151

eelarvamusteta ja neutraalset isikut. Lepitaja ei tohi olla ühegi poolega seotud. Seda varianti on kasutanud ka Seitsmenda Päeva Adventistide Kogudus Eestis minevikus, kui Tallinna kogudus lõhenes. Lepitajateks olid juhtivatel positsioonidel olevad ametnikud koguduse kõrgematelt tasanditelt.<sup>44</sup>

Eespool kirjapandu põhjal võib öelda, et inimesed ei pääse konfliktidest ning tavaliselt on inimeste varasemad, eriti negatiivsed kogemused ja läbielud heaks konflikti kasvupinnaseks. Inimene toob endaga kaasa kogu pagasi, mille ta on saanud lapsepõlvest, oma loodud suhetest või töölt. Selle kohta on Gandhi öelnud järgmist: „Me ei saa teha midagi õigesti elu ühes valdkonnas, samal ajal kui teeme midagi valesti teises. Elu on lahutamatu tervik.“<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Voldemar **Viirsalu**, *Loojangu eel*, Valga: OÜ Paar, 2001, lk 59

<sup>45</sup> Hoda **Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: Elmatar, 2002, lk 37

## **2. Näiteid konfliktist algristikoguduses ja Eesti adventkoguduse ajaloost**

Piibel ei ole konfliktivaba raamat; vastupidi, Piibel käsitlebki konflikte ja seab eesmärgiks nende lahendamise. Piibel on algusest lõpuni üks suur konflikt. Toon siinkohal näiteid: Kain ja Aabel (1Ms 4:8), Aabraham ja Lott (1Ms 13:7–9), Jaakob ja Eesav (1Ms 27. pt), Joosep ja tema vennad (1Ms 37. pt), kuni konfliktideni Jumala Poja ja inimeste vahel välja.

Paulus oli innukas evangelist algristikoguduse ajal ja ka temal tuli tegeleda paljude konfliktiolukordadega. Selle peatüki esimeses pooles toon esile kaks Paulusega seotud konfliktiolukorda.

Peatüki teises pooles toon sarnaseid näiteid adventkoguduse ajaloost. Pauluse näidete mustrid korduvad ajaloo jooksul. Antud töös ei ole sobilik rääkida konfliktidest, mis mõjutavad kogudust tänapäeval, seetõttu toon mõningad näited, mis on mõjutanud kogudust lähiminevikus ja millesarnased konfliktid mõjutavad kogudust ka tänapäeval.

### **2.1 Pauluse konfliktid**

#### **2.1.1 Pauluse konflikt juutidega ümberlõikamise pärast**

##### **Konflikti tekkimise põhjus**

Üks suurem konflikt Paulusel oli Juudamaalt tulnud inimestega, mis on kirjas Apostlite tegude raamatus (Ap 15:1–29). Konflikt sai alguse sellest, et osa Juudamaalt tulnuid hakkas õpetama pöördunud paganate seas ümberlõikamise vajalikkust. Algselt oli see Jumala rahva eristamise väliseks märgiks, kuid hiljem ei olnud seda enam vaja.

##### **Taustainfo ja konflikti väljendus**

Ümberlõikamine sai alguse, kui Jumal tegi lepingu Aabrahamiga, et eristada teda ja tema sugu ülejäänud rahvastest. Temast pidi saama paljude rahvaste isa. Aabrahamist sai alguse rahvas, keda Jumal eriliselt soosis ja selle lepingu märgiks oli meeste eesnaha liha ümber lõikamine (1Ms 17:1–11). Selle lepingu märk levis põlvest põlve, kuni Jumala rahvast sai väga palju. Üks olulisemaid lugusid on Jumala rahva päästmine egiptlaste orjusest, mille käigus läks rahvas läbi Kõrkjamere (2Ms 13:17–14:31). Sellest rahvast jäid üle juudid, kelle jaoks oli



tähtis nii ümberlõikamine kui ka Moosese seadus ehk Toora. Ümberlõikamine oli selle märk, et Jumal päästab oma rahva.

Ümberlõikamine muutus välisest märgist sisemiseks. Oluliseks oli ja on jätkuvalt südame muutus (5Ms 30:6). Jumal tunneb inimesi südame järgi, millised on südame mõtted (2Tm 2:19). Siiski jätkasid paljud juudid vana traditsiooni ja surusid seda peale ka teistele (paganatele), kes liitusid Jumala kogudusega.

Pauluse ja juutide ümberlõikamise konflikti põhjus saab alguse Ap 10. peatükis. Seal on lugu, kus Jumal ilmutab ennast usklikule mehele nimega Korneelius, kes on itaallasest väepealik ehk pagan. Jumal ilmus unenäos ka Peetrusele, kes oli Jeesuse jünger, ja viis need kaks meest omavahel kokku. Kui Peetrus saabus Korneeliuse majja, ütles ta järgmist: „Küllap te teate, et juuda mehel on lubamatu suhelda muulasega või minna tema juurde. Aga Jumal on mulle selgeks teinud, et ühtegi inimest ei tohi nimetada halvaks ega rüvedaks“ (Ap 10:28). Jumal andis kõigile Püha Vaimu, mis oli eriliseks märgiks (Ap 10:45). Sellest alates sai avalikuks, et Jumal soosis ka paganaid. Seetõttu Paulus Juudamaalt tulnud inimestega konflikti sattuski, kuna nende õpetused põrkusid omavahel.

### **Konfliktile lahenduse leidmine**

Pauluse õpetus seati kahtluse alla. Piiblikommentaari ütleb, et Paulus ei õpetanud ümberlõikamise vajalikkust, vaid seda, et õigeks saab usu kaudu.<sup>46</sup> „Et sellest tuli tüli ning Paulusel ja Barnabasel oli nendega palju vaidlemist, siis määrati nii, et Paulus, Barnabas ja mõned muud nende seast lähevad selle tüliküsimuse pärast Jeruusalemma apostlite ja vanemate juurde“ (Ap 15:2).

Jeruusalemmas tulid kokku apostlid ja vanemad, kes tüliküsimust lahendama asusid. Käis tuline vaidlus ja Peetrus tõusis ning rääkis oma kogemusest Korneeliusega (Ap 15:6,7). Ka Paulus ja Barnabas kõnelesid Jumala tegudest paganate hulgas (Ap 15:12). Jaakobus võttis sõna ja tsiteeris prohveteid: „Pärast seda ma pöördun tagasi ja ehitan üles Taaveti mahalangenud telgi ja ehitan üles selle varemed ja püstitan selle uuesti, et muudki inimesed otsiksid Issandat ja kõik rahvad, kelle üle on hüütud minu nime. Nii ütleb Issand“ (Ap 15:12–17). Kõik see viis otsuseni, et ümberlõikamine ei ole paganatele vajalik, kuid samal nõupidamisel jõuti otsusele, et ka paganatel tuli pidada kinni teatud reeglitest. Nad pidid hoiduma ebajumalate rüvedusest ja pilastusest ning ei tohtinud süüa lämbunud loomi ega verd (Ap 15:19, 20).

---

<sup>46</sup> The Seven-day Adventist Bible Commentary, Volume 6, USA: Review and Herald, 1980, lk 307

Pauluse ja Barnabasega koos saadeti veel kaks meest tagasi Antiookiasse, kus oli tekkinud konflikt, et selgitada vendadele ühiselt vastu võetud otsust (Ap 15:25).

## **Analüüs**

Ümberlõikamise õpetamise küsimus oleks võinud koguduse lõhestada, aga seda ei juhtunud, sest olukord taheti ja suudeti lahendada üksmeelselt. See näitab, kui oluline on, et konfliktiga tegeletaks ega püütaks seda eirata. Kuigi Peetrus eksis selle vastu veel hiljemgi (Gl 2:11–14), jääb Paulus kindlaks üheskoos jõutud otsusele ning noomib Peetrust. Sellega lõppes ka see olukord. Piibli kommentaar ütleb, et Peetrus vaikis ja sai aru oma eksimusest.<sup>47</sup>

### **2.1.2 Paulus Korintose koguduse konfliktiga tegelemas**

#### **Konflikti tekkimise põhjus**

Paulus kirjutab Korintose kogudusele kirja, mille ühes osas püüab ta lahendada ka seal tekkinud konflikti (1Kr 1:11–13). Koguduse ühtsus oli kadunud, jaguneti paljude juhtide taha, keda Paulus nimetab: Paulus, Apollos, Keefas ja Kristus (1Kr 1:12). Ta küsib: „Kas Kristus on mitmeks jagatud!? Kas Paulus löödi risti teie eest? Või ristiti teid Pauluse nimesse?“ (1Kr 1:13). Nikolainen ütleb, et Korintose kogudus oli Pauluse asutatud ja selline käitumine koguduse poolt seadis tema autoriteedi kahtluse alla.<sup>48</sup>

Paulus ütleb koguduseliikmetele, et nad olid lihalikud, alles lapsed Kristuses. Kujundlikult toitis ta neid alguses piimaga, sest nad ei olnud võimelised veel tahket toitu vastu võtma. Ta ütleb, et kogudus on jätkuvalt selline, pole olnud arengut, sest muidu ei oleks niisugust riidu (1Kr 3:1–3).

#### **Konflikti olemus**

Kogudus jagunes nelja erineva isiku järgi. Esimene oli Paulus, kes oli selle koguduse asutanud. Teine oli Apollos, kes oli Aleksandriast pärit juut. Ta oli osav jutlustaja ja oskas kirja seletada (Ap 18:24). Apollos töötas mingil ajal Korintose koguduses, kui Paulus ringi reisis (Ap 19:1). Kolmas oli Keefas, kelle nimi tähendab tõlkes Peetrust (Jh 1:42). Neljas oli Kristus, kes on koguduse pea (Kl 1:18).

---

<sup>47</sup> The Seven-day Adventist Bible Commentary, Volume 6, USA: Review and Herald, 1980, lk 948

<sup>48</sup> Aimo T. Nikolainen, *Pauluse kirjad korintlastele*, Tallinn: EELK kirjastus, 1995, lk 15

## Konflikti lahendamine

Enne, kui Paulus konflikti teemat käsitlema hakkab, räägib ta sellest, kuidas kogudus on saanud Jumalalt armu ja rikkust, neil ei ole puudust armuandidest (1Kr 1:4-7). Ta ütleb, et kogudus on kutsutud osadusse Jeesuse Kristusega, ja kutsub kogudust ühtsusele (1Kr 1:9,10).

Seejärel toob ta esile konfliktiolukorra, millest on tingitud koguduse jagunemine mitme isiku järgi (1Kr 1:11,12). Ta esitab kogudusele mitu küsimust, millest kumab läbi olukorra absurdus (1Kr 1:13). Sellised küsimused olid taotluslikud, sest koguduseliikmed teadsid Jeesuse tegudest, neid õpetati enne liikmeks saamist ja nad olid ristitud Jeesuse Kristuse nimesse. See pidi panema neid mõtlema, mida nad teinud on. Paulus tänab veel Jumalat, et ta on ainult mõne inimese nende seast ristitud (1Kr 1:14, 16). Ta toob esile Jumala tarkuse, millest ta räägib pikalt (1Kr 1:18–2:16). Paulus annab mõista, et Jumala tarkuse kõrval on inimese tarkus narrus (1Kr 1:20). Ta tuleb tagasi enda ja Apollose juurde ning ütleb, et tema ja Apollos on kõigest Jumala teenrid. Üks istutas, teine kastas ja Jumal kasvatas. Kõige tähtsam osa on kasvatajal (1Kr 3:5–7). Kogudus on rajatud Jeesusele Kristusele, Tema on alus (1Kr 3:11).

Nicoll tõdeb, et parteid Korintose koguduses ei olnud veel väljapaistvalt üksteisest lahutatud, oli teada, millisesse parteisse keegi kuulus, kuid nad teenisid Jumalat koos ja ei olnud veel loobunud osadusest üksteisega.<sup>49</sup> Neljanda peatüki lõpus kutsub Paulus kogudust ennast järgima (1Kr 4:16). Piibli kommentaar tõdeb, et iga Jumala tööline peaks elama sellist elu, mis peegeldab Jeesuse kuju, et ta võiks julgusega nõuda neilt, kelle heaks ta töötab, oma eeskuju järgimist.<sup>50</sup> Paulus saatis Korintose kogudusse oma ustava kaastöölise Timoteose tuletamaks kogudusele meelde Pauluse teeradu Kristuses Jeesuses (1Kr 4:17). Piibli kommentaar lisab, et Timoteos oli mitmel korral Pauluse reisikaaslaseks ja Pauluse jutluste tõttu saanud Kristuse järgijaks. Ta teadis hästi Pauluse õpetusi ja eluviisi, seega usaldas Paulus Timoteost ennast esindama.<sup>51</sup>

## Analüüs

Eelnev kirjeldus on hea näide sellest, kuidas Paulus kui juht sekkus kõrgemal tasandil, et koguduses olev konflikt lahendada. Selles konfliktis ei olnud Paulus otseselt ise üheks pooleks, vaid tema rajatud koguduses tekkisid lahkarvamused. Ta püüdis olukorda lahendada

---

<sup>49</sup> Robertson, W., Nicoll, *The Expositor's Bible*, volume 5, Michigan: W M. B. Eerdmans Publishing Company, 1956, lk 635

<sup>50</sup> The Seven-day Adventist Bible Commentary, Volume 6, USA: Review and Herald, 1980, lk 686

<sup>51</sup> The Seven-day Adventist Bible Commentary, Volume 6, USA: Review and Herald, 1980, lk 686

kirja teel ja lisaks saatis Timoteose enda esindajana kogudusele meelde tuletama oma eluviisi ning õpetust Kristuse järgijana. Kahjuks ei ole teada, kuidas konflikt lahenes, aga Paulus ei jätnud seda niisama, vaid hakkas probleemiga tegelema.

## **2.2. Konfliktid Eesti Seitsmenda Päeva Adventistide Koguduse ajaloost**

Selles osas toon esile neli konfliktiolukorda Voldemar Viirsalu raamatutest. Viirsalu (1912–2006), teenis pastorina eri kogudusi, oli mitu korda liidu sekretär ja koguduse ajaloolane.

### **2.2.1 Lõokese grupp**

Järgnev konflikt on esimese maailmasõja aegne. Viirsalu kirjutab, et Tallinna koguduse liige Gustav Leuke oli noor ja andekas mees, ametilt rätsep. Talle anti vahel võimalus kogudusele jutlustada. Leuke sai sellest julgust ja hakkas otsima endale poolehoidjaid, kes ei pooldanud kümnnise maksmist ega uskunud E. G. White'i olevat Jumala prohvet. Ta moodustas oma grupi, mille nimeks sai asutaja järgi „Lõokese grupp“. See grupp kadus koos juhiga. Gustavi surmaga lagunes tema moodustis ja seda ei suudetud enam taastada.<sup>52</sup> Siin tuli esile, et koguduseliige, kes oli andekas ja silmapaistev noor mees, kuritarvitas talle omistatud usaldust. Ta hakkas tegema koguduse sees vastutööd, mis põhjustas konflikti. Gustav läks mitme koguduse õpetusega vastuollu ja hakkas enda arvamusi ilma loata laialdaselt kuulutama.

Kümnnise maksmine on Seitsmenda Päeva Adventistide Koguduse põhimõte, mille kohaselt julgustatakse koguduseliikmeid tagastama Jumalale see osa sissetulekust, mis kuulub Jumalale. See on osa õpetusest, kuid kümnnise toomata jätmine kogudusse ei anna õigust inimest kogudusest lahutada. Lisaks usuvad adventistid, et Ellen G. White oli Jumala prohvet ja tema kirjutised on olulised, millest õppida. Samuti oli õde White adventkoguduse loomise juures ja mängis seal olulist rolli, mõjutades adventkoguduse kujunemist selliseks koguduseks, kes me täna oleme. Kui koguduseliige ei tunnista õde White'i prohvetina ja ei suru oma arvamust teistele peale, ei ole see jällegi põhjus, et teda kogudusest lahutada.

### **2.2.2 Arnold Tõnnison**

Koguduse liige Arnold Tõnnison andis Seitsmenda Päeva Adventistide Koguduste Eesti Liidu (AKEL) nõukogule mõista, et ta on saanud Piiblist selguse Jumala taevase Pühamu kohta (Tn 8:14; Ilm 11:19). Tõnnison tahtis, et Liit finantseeriks selle materjali trükkimist. Tal soovitati sellega mitte kiirustada, et AKELi juhid saaksid teemaga tegeleda, aga see talle ei meeldinud

---

<sup>52</sup> Voldemar Viirsalu, *Loojangu eel*, Valga: OÜ Paar, 2001, lk 47

ja ta lasi ise trükise välja anda. Selgus, et tegemist oli valeõpetusega ja seda oli levitatud koguduseliikmetele. Tõnnison pidi koguduse ees oma tegevusest aru andma. Ta ei tunnistanud oma eksimust ja seetõttu lahutati ta kogudusest 25. aprillil 1940.<sup>53</sup>

Tõnnison oli otsustanud, et materjal tuleb välja anda. Taaskord on pühamu õpetuse näol tegemist ühe olulise õpetusega adventkoguduses. Tundub, et Tõnnison oli oma teadmiste õigsuses täielikult veendunud ja otsustas neid igal juhul levitada. See teguviis aga põhjustas konflikti tema ja koguduse juhtkonna vahel. Näib, et temalt oodati selgitusi ta käitumise osas, aga ta ei tunnistanud oma eksimust. Konflikt lahendati Arnoldi eemaldamisega koguduse nimekirjast.

### 2.2.3 Villi Nõmmik senior

Villi Nõmmik senior naasis koju saksa sõjaväest. Ta varjas ennast kohalike võimuesindajate eest. Koguduseliikmed pakkusid talle peavarju ja tema kõneles neile Piiblist. Piiblit uurides jõudis ta järeldusele, et maailmalõpp tuleb peagi (3,5 a pärast), ca 1953ndal aastal. Ta hakkas oma uut avastust koguduseliikmete hulgas levitama ning sellise valeõpetuse tõttu lahutati ta kogudusest 1950. aastal. Inimesi huvitas niisugune teave ja Nõmmiku tegevus jätkus mitteametlikult. Ta levitas lendlehti oma õpetusest. See jäi võimuesindajatele silma ja mees võeti vahi alla. Sõjakohus mõistis talle 25+5 aastat vangistust. Kui Stalin suri, sai Nõmmik armu ja ta vabastati vanglast. Ta elas Kasahstanis, kus liitus uuesti kogudusega, teenis jutlustajana ja ordineeriti.<sup>54</sup>

Villi Nõmmik seniori lugu on sarnane eelmise kahe looga, kus koguduseliige hakkab tegutsema koguduse vastu.

19. sajandil sai maailmas alguse äratusaeg, kui hakati kuulutama Kristuse teist tulekut. William Miller uuris Piibli prohvetikulutusi ja leidis, et Jeesus tuleb 1844. aastal. Suur hulk inimesi läks selle uskumusega kaasa, kuid järgnes suur pettumus, sest kuulutus ei täitunud. Paljud liikumisega ühinenud inimesed loobusid usust, aga väike ring inimesi avastasid palvetamise ja piibliuurimise tulemusena Piiblis kirjutatud pühamu sümboolika, mis tõi esile pettumuse põhjused. Sellest inimgrupist kasvasid välja Seitsmenda Päeva Adventistid.<sup>55</sup> Piiblis on öeldud, et mitte keegi peale Jumala ei tea Jeesuse teise tulemise täpset aega (Mk 13:32).

---

<sup>53</sup> Voldemar Viirsalu, *Loojangu eel*, Valga: OÜ Paar, 2001, lk 168, 169

<sup>54</sup> Voldemar Viirsalu, *Hämarus laskub maale*, Valga: OÜ Paar, 2001, lk 91

<sup>55</sup> Seitsmenda Päeva Adventistid Eestis (1897-1997), 1997, lk 55

#### 2.2.4 Kogu Tallinna kogudust mõjutanud konflikt

Üks suuremaid konflikte Eesti adventistide ajaloos leidis aset 1917. aastal, kui sai alguse Adventistide Eesti Liit. Algusaegadel peeti igal aastal konverentsi, kus valiti uus liidu esimees ja teised juhtivad ametnikud. Viirsalu räägib järgneva loo. Kuna Narvas oli ametlikult registreeritud kogudus, siis korraldati seal esimene konverents. Seal nimetati ametisse liidu esimees ja ka kõik teised töölised, kes pidid minema tööle üle Eesti. Osa saadikuid ei olnud valitud liidu esimehega rahul, sest tegemist oli välismaalasega, ja palju töölisi keeldus minemast läkitatud asukohta tööle. Üks selline oli C. Hahn, kes pidi minema Pärnusse. Ta jäi Tallinnasse ning tahtis mõne aja möödudes saata trükki raamatu nimega „Kogemused ja nägemused“. Liidu esimees J. Sproge ei andnud selleks raha, sest trükkimiseks ei olnud vahendeid. Kuna 1918. aastal olid sakslased Eestimaa enda võimu alla võtnud, ei saanud ka kaugemalt nõu küsida. Hahn võttis ohjad oma kätte ja alustas isetegevust, minnes vastuollu konverentsi otsusega. Sproge korraldas Tallinnas koosoleku, mis muutus vastaste poolt väga inetuks. Esimehele heideti ette palju süüdistavaid asjaolusid ja valjud hüüded peatasid koosoleku. Liidu esimehe Sproge kannatus katkes, ta läks endast välja ja saatis 100 inimesega koguduse laiali. Alles jäi kaheksa inimest. Hahn kogus ülejäänud liikmed enda juurde ja jätkas tegevust, milleks tal ei olnud volitusi. Sproge kolis Tartusse ja viis liidu töö sinna üle. Kolm nädalat hiljem, pikkade palvete ja paastumise tulemusena liitus Tallinna kogudusega veel 40 inimest.<sup>56</sup> Eraldatud grupp tegutses mitukümmend aastat, kuni lõpuks häabus.<sup>57</sup>

#### Analüüs

Kõik lood on sarnaste joontega. Igas loos astus esile üks koguduseliige, kes läks koguduse õpetustega vastuollu. Nendest situatsioonidest ei kasvanud välja mitte midagi kestvaid, mis näitab, et lahendamata konfliktid, kus üks osapool eraldub kogudusest, ei soodusta selliste eraldunud moodustiste kestlikkust. Omakorda on neil sarnased seosed eeltoodud Pauluse konfliktidega, kus põrkusid erinevad õpetused samas koguduses ja koonduti mitme juhi järele.

Kolme esimese loo konflikti tekitajad lahutati kogudusest. Villi Nõmmik senior oli ainuke, kes tegi oma elus kannapöörde ja liitus teises riigis uuesti kogudusega. Ta ordineeriti, et ta töötaks ametlikult koguduse heaks.

Need konfliktid lõppesid lahku minemise ja tekkinud gruppide hääbumisega, sest dialoogi ei olnud või puudus huvi probleeme koos läbi rääkida. Tallinna koguduses tekkinud konflikti tagajärjel kogudus lõhenes. Hiljem prooviti mitmel korral lepitajate abi, et kogudus uuesti

<sup>56</sup> Voldemar Viirsalu, *Loojangu eel*, Valga: OÜ Paar, 2001, lk 51-55, 57

<sup>57</sup> Voldemar Viirsalu, *Loojangu eel*, Valga: OÜ Paar, 2001, lk 63

ühthe liita, aga see ei õnnestunud. Kuigi inimesed olid eksinud, oli neil võimalus oma suhe nii koguduse kui ka Jumalaga taastada. Ka liidu esimees Sproge tegi vea, et ta lasi enda emotsioonidel võimust võtta, ning seetõttu kannatas kogu kogudus. Juhtide töö on kogudusi hoida, mitte lammutada.

Konfliktiolukordade näited nii adventajaloost kui ka Pauluse elust annavad selge tõdemuse, et konfliktidel ei saa lasta lihtsalt kulgeda. Algristikogudus hakkas kasvama siis, kui ümberlõikamise küsimus lahendati. Kõik aktsepteerisid lahendust ja see valmistas koguduse kasvamiseks soodsa pinnase. Aga kui konflikti ignoreeritakse, reageeritakse emotsionaalselt ja ei toimu suhtlemist või dialoogi, siis konflikt iseenesest ei lahene, vaid hakkab kogudust terviklikult mõjutama. Selline mõju on igal juhul negatiivne.

### **3. Uurimuslik osa**

Viimastel aastatel olen koguduse tööga üha enam kokku puutunud ja näinud koguduste juhte konfliktidega tegelemas. Samuti olen pidanud ka ise koguduse juhina tegelema mitme konflikti lahendamise. Need kogemused andsid tõuke uurida, kuidas mõjutavad konfliktid koguduste tervist. Selles osas vaatame, kuidas hinnatakse adventkoguduses täna konfliktide mõju kogudusele, kuidas saadakse aru konflikti olemusest ja mis valdkondades esineb kõige rohkem konflikte.

#### **3.1 Metoodika**

Käesolev töö põhineb Eesti Seitsmenda Päeva Adventistide Koguduste liikmete hulgas korraldatud uuringul, mille tarbeks moodustati küsimustik. See koosnes 16 küsimusest, mis uurisid konfliktide olemust ja mõju koguduste elus ja tegevuses. Küsimustikule vastas 92 inimest ja küsitlemine toimus märtsis 2018.

Esimeste küsimustega koguti vastaja kohta informatsiooni. Inimesel tuli määratleda oma sugu, vanuseklass, seotus kogudusega ja koguduse küllastamise tihedus. Ülejäänud küsimustega koguti informatsiooni konflikti olemuse ja mõju kohta. Küsimustega on võimalik tutvuda lisas nr 1.

Küsimustiku põhiline eesmärk oli selgitada, kas kogudustes on varem tekkinud konflikte või kas mõni konflikt on praegusel hetkel aktuaalne. Soovitakse uurida, kuidas mõjutavad probleemid nii üksikisikuid kui ka kogudust tervikuna. Vastused aitavad näha, kui palju inimesi on üldse koguduses konfliktiga kokku puutunud ja millises valdkonnas on hetkel konfliktid kõige aktuaalsemad.

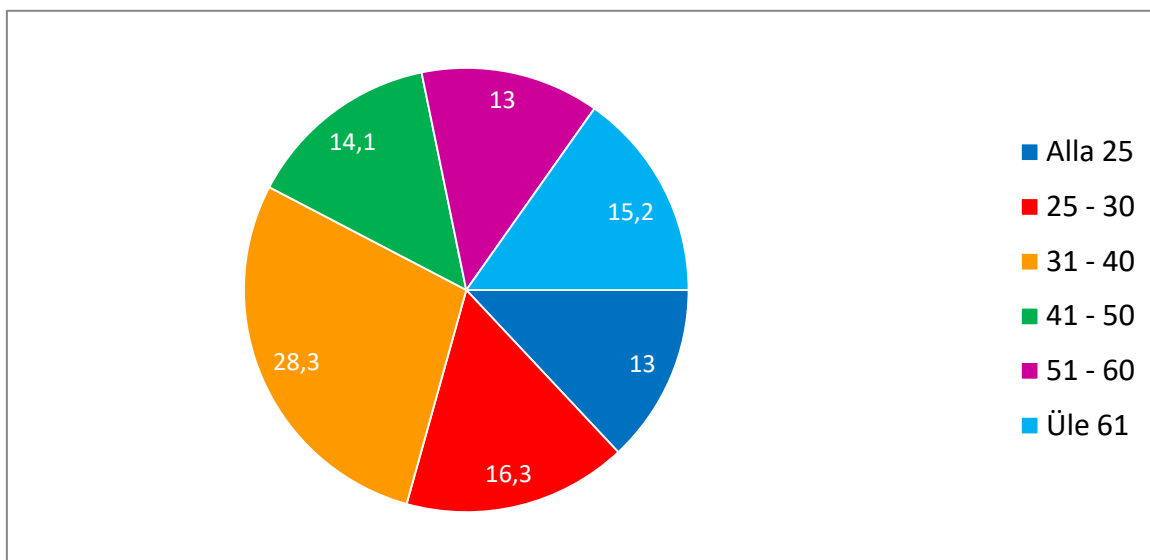
#### **3.2 Küsimustikule vastanute määratlemine**

Nagu juba eelnevalt öeldud, vastas küsimustikule 92 inimest, neist 65% olid naised ja 35% mehed.



Vastajate vanuseklassi eristamiseks oli kuus varianti. Tulemused näitasid, et nii meeste kui ka naiste hulgas oli kõige rohkem vastajaid vanuseklassis 31–40 eluaastat. Mõlemal sugupoolel olid esindatud kõik vanuseklassid.

Joonis 1. Vanuse määramine



Küsimustikule vastanute hulgas oli 80% koguduseliikmeid, 13% koguduse erinevate astmete juhte ja 7% olid inimesed, kes külastavad kogudust, aga ei ole liikmed.

80% vastanuid külastas viimase aasta jooksul kogudust igal nädalal, 10% tegi seda 2–3 korda kuus. Vastanute hulgast 4,4 % külastas kogudust kord kuus ja 5,5% mõni kord aastas. Seega külastab ligi 95% vastanutest regulaarselt kogudust vähemalt kord kuus.

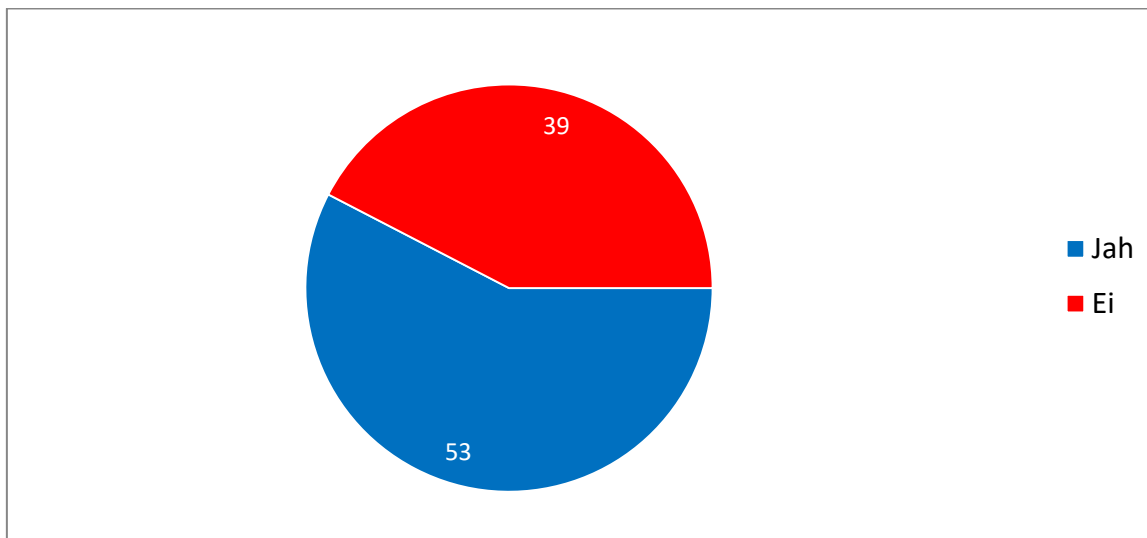
Küsitletutest 83,7% on koguduses ühel või teisel viisil konfliktiolukorraga kokku puutunud, vaid 8,7% leiab, et koguduses konflikte ei ole. Lisaks ei ole 7,6%-l inimestest selget arusaama selle kohta, mis on konflikt, kuid konflikti elemendid on nende vastuste juures selgesti tajutavad. Näiteks kirjutas üks vastanutest: „On teemasid, mida ei prahvatata suure konfliktina välja, kuid toimub selline „ussitamine“, ei anta terekätt, tehakse nägusid, ignoreeritakse, kõnnitakse demonstratiivselt kirikust välja.“ Või teine näide: „Otseselt konflikt võib-olla ei ole, on lihtsalt ühel kogudusevanemal nii suur võim/mõju kõige üle otsustada.“ Nende tulemuste alusel võib öelda, et üle 90% vastanuid on koguduses konfliktiga kokku puutunud.

Põhilised teemad, millega inimesed konfliktiolukordades kokku puutuvad, on teoloogilised arusaamatused, lugupidamatus üksteise suhtes ja suhtlemisprobleemid. Teenistuse kulg, tagarääkimine, koguduse juhtimine, naiste teenistus, võimu kuritarvitamine ja andestamatus

on need teemad, mis ikka kipuvad tõusma päevakorda. Kolm inimest tõid esile, et Facebooki-keskkonnas tekivad kristlaste vahel konfliktid.

### 3.3 Konflikti mõju kogudusele

Joonis 2. Kas kristlaste vahel tohib olla konflikte?



Nooremad mehed leiavad, et kristlaste vahel võib konflikte esineda, sama on ka nooremate naiste arvamus, kuid 50. aastastest muutub arvamus järjest enam selliseks, et kristlaste vahel ei tohi konflikte olla.

Kuigi üle 90% vastanutest on koguduses konfliktiga kokku puutunud, arvab 53% nendest, et kristlaste vahel tohib olla konflikte. Selle põhjenduseks on toodud järgmisi mõtteid:

- Eriarvamusi võib esineda ikka ja tekib ka konflikte (nagu ka kristlikus perekonnas).
- Konfliktid on viis saavutada suurem lähedus ja lahendada sisemisi/välimisi vastuolusid ligimeste vahel.
- Kuna me ei ole enamasti ülalt – uuestisündinud kristlased ja seega Peetruse redelil alles esimestel, madalamatel pulkadel ja kuna südame troonil ei valitse Jeesus, vaid isiklik ego, siis on inimestevahelised konfliktid möödapääsmatud.
- Kristlaste vahel tohib olla erinevaid arvamusid ja erinevaid arusaamisi. See on paratamatu, sest oleme kõik erinevad, tuleme eri taustadest ning meil on veidi erinev vaimulik teekond.

- Erinevad vaatepunktid, arvamused, asjadest aru saamine. Kristlastena kasvame kõik, mõni on alles alguses, teine küpsem. Keegi pole täiuslik, teeme vigu.
- Konfliktiga kaasneb areng, suunab ennast paremini Piiblit uurima ja enam palvetama.
- Konflikt on vajalik arengu nimel – muudmoodi pole võimalik esitada kõike, mida leiad olevat õige Piibli alusel.
- Väikseid eriarvamusi, mis panevad mõtlema, Piiblit uurima ja arutlema ning midagi paremaks muutma – neid ikka võib olla inimeste vahel, kes on mõistlikud, ja isegi peab olema. Aga selliseid, mis teevad haiget ja lõhestavad, ei tohi olla.

Osad vastanutest leiavad, et kristlaste vahel ei tohi konflikte olla. Järgnevalt näiteid põhjendustest, miks ei tohi olla:

- Jumalas ei saa olla inimestel erimeelsusi.
- Sest Jeesus ei sooviks seda.
- Muidu me ei suuda koostööd teha ning selle kaudu saab ka saatan meile rohkem ligi juba koguduses endas.
- Konfliktid lõhestavad koguduse.
- Me oleme ju üks pere.
- See ei ole sobilik.
- Kristlastel peab olema Kristuse iseloom.
- Kristlased peaksid armastama üksteist.

Konflikti olemuse kohta küsides torkab küsitlustes väljendatud vastuste juures silma ka see, et kõigi jaoks pole konflikti olemus päris selge. Teiste sõnadega: pole päris selge, mis on konflikt ja mis seda ei ole, kus see algab ja kus lõppeb, mida lugeda konfliktiks ja mida mitte. Järgmised väljavõtted esitatud vastustest illustreerivad seda dilemma hästi:

- Konflikte saab vältida suheldes, püüdes üksteisega arvestada, üksteist mõista. Erimeelsused võivad olla, aga konflikte ei tohiks.
- Konflikt on destrukttiivne siis, kui inimesed ei suuda oma erinevaid arvamusi konstruktiivsel viisil väljendada ega teiste arvamusi aktsepteerida. Tavaliselt viivad konfliktid kildkondade tekkeni või suhete purunemiseni ja see on miski, mis ei tohiks kogudust iseloomustada.
- Konflikti kui tüli ei tohiks olla.

- Konflikte ei saa täielikult välistada, paraku aeg-ajalt võib neid esile kerkida. Samas Piibli põhjal tuntakse Jeesuse järgijaid selle järgi, et nende seas on üksmeel ja armastus, mitte konfliktid.
- Erimeelsusi on inimestel alati, aga need ei tohi minna tülideks.

Osa vastanutest pakkus konfliktiolukorrale ka lahendusi. Järgnevalt mõned väljavõtted küsimustikule vastanute võimalikest lahendustest:

- Konfliktid tekivad ikka, kuid kristlastena peaksime need kiiresti lahendama, andeks paluma, andeks andma.
- Konfliktide lahendamisoskust peaks aga õppima nii, et me kellelegi haiget ei teeks.
- Konflikte ikka tekib, aga need tuleks osapoolte vahel võimalikult kiiresti lahendada, vajadusel pastori kaasabil, aga mitte nii, et oma seisukohta kuulutatatakse avalikult ning püütakse enda seisukohale poolehoidjaid leida.

Kõik inimesed ei arva sugugi, et konflikt on halb, mitmest vastusest tuleb välja, et konflikt on lausa vajalik. Mõni näide:

- Halvasti lahendatud konflikt ja lahendamata jäetud konflikt toob koguduseliikmete vahele võõrandumise, tundeid peegeldatakse ka oma suhtesse Jumalaga. Hästi lahendatud konflikt aitab kaasa kooskasvamisele ja erinevuste mõistmisele. (6 vastust)
- Oleneb konflikti iseloomust ja selle lahenduse kiirusest, osapoolte tahtlikkusest jms. Kui konflikt saab konstruktiivselt lahendatud, siis võib konfliktist isegi kasu olla, sest kui oma vigadest õppida, on see igal juhul arendav ja edasiviiv.
- Läbi konstruktiivse konflikti lahendamise oleme saanud ühtsemaks ja kogudus tervikuna on edasi arenenud. Kui üritaksime neid igal võimalusel vältida, siis tekiks stagnatsioon.
- Konflikti lõppresultaat võib olla kahene, negatiivne, s.t. lahutav, ja positiivne ehk ühendav, mis tugevdab kogudust.
- Konflikt on tekitanud pingeid, kuid on sundinud ka positiivses mõttes asju korrigeerima, ümber hindama, parandama.

Suur osa vastajatest tõdeb, et konflikt on kogudust negatiivselt mõjutanud. Inimesed on solvunud ja lahkunud selle tõttu isegi kogudusest, tekivad pinged, tagarääkimised ja lõhed. Paljud inimesed kardavad konflikti tekkimisel kogudusse tulla. Need väsitavad ja võtavad ära tahtmise koguduse elus aktiivselt kaasa lüüa, mis tähendab, et selle all kannatab terve

kogudus. Tuuakse välja, et konflikti tagajärjed paistavad kogudusest välja, mis tähendab, et see jõuab ka laiemalt ühiskonda. Selliselt on võimatu edukat misjonitööd teha.

### **3.4 Konflikti mõju koguduseliikmetele**

Kui küsitletud pidid mõtlema, kuidas konfliktid neid isiklikult mõjutanud on, vastas 12 inimest, et konflikt ei ole neile mõju avaldanud. Palju oli positiivseid kommentaare, kus toodi välja, et konfliktid teevad tugevamaks ja paremaks, panevad rohkem armastama, Jumala Sõna uurima ja pühenduma. Inimesed on hakanud rohkem oma käitumist jälgima, palvetama ja mõtlema, kuidas nemad saaksid kaasa aidata lahenduse leidmisele. Kuid siingi esitati argumente, et konfliktid väsitavad, muudavad inimesi tegevusetuks ja kurvaks ning viivad kogudusest eemale.

Üks vastanutest tõi esile, et konflikti mõju oleneb sellest, kuidas konflikti suhtutakse. Konflikti on võimalik oma kasuks tööle panna, kui sellesse suhtutakse kui võimalusse midagi paremaks muuta. Kui konflikti kasutatakse oma jõu demonstreerimiseks, siis avaldab see kõigile negatiivset mõju. Veel ühe eriti huvitava mõtte tahan tuua esile tsitaadina: „Konfliktid olid ka üks osa põhjustest, et põdesin väga sügavat depressiooni, ning lahkusin kogudusest, kuid selle tulemus oli ka, et kogesin teises koguduses vaimulikku ärkamist, pöördumist, uuestisündi ja tervenemist ning pöördusin Jumala kutsel teise inimesena adventkogudusse tagasi. Ilma konfliktita oleksin võib-olla siiaamaani vaikselt tiksunud samasugusena edasi, olles ei liha, ei kala!“

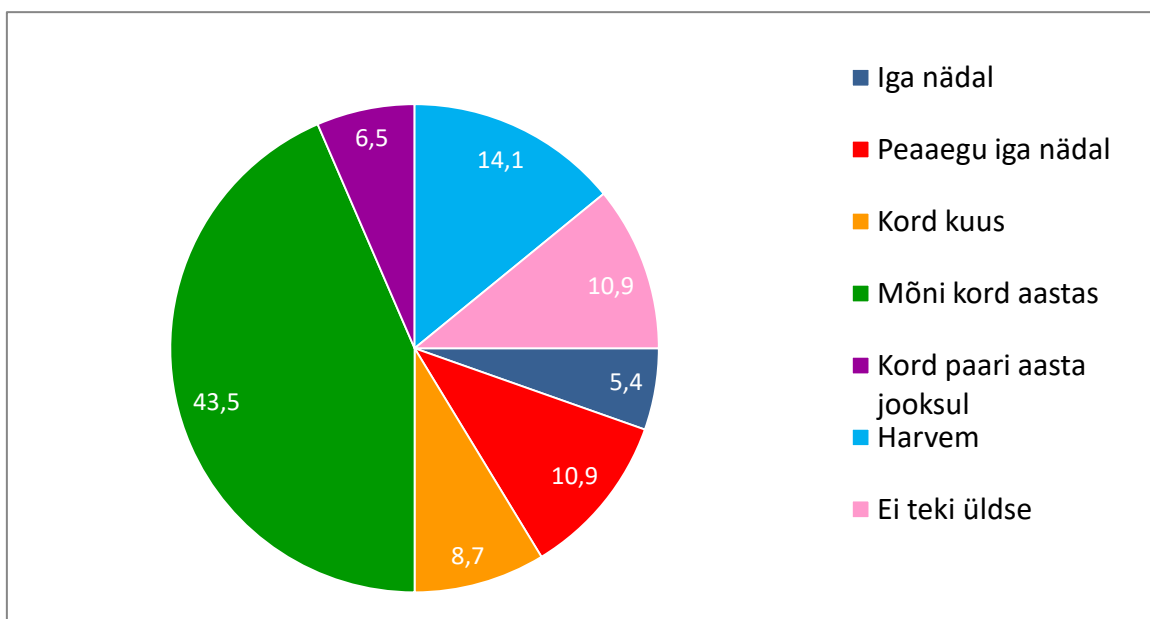
Küsitletute vastuste hulgas on üks kommentaar, millest on selgesti aru saada, et see on kogudusejuhi vastus. Toon selle ka välja: „Vastutajana võtan seda kui ühte oma töö osa. Konflikti lahendamine, selle lahendamise õpetamine ja juhtimine on töö. Samahästi võiks küsida, kuidas töö mind mõjutab? Kui tööd on palju, olen väsinud. Isiklikult ja isikuomadustelt eelistaks stabiilsust ja rahu.“

### **3.5 Konflikti esinemise sagedus**

Küsitluse tulemus konfliktide esinemise sageduse osas näitab, et 75% vastajatest näeb konflikte koguduses esinemas mõnel korral aastas või vähemgi. Küsitletutest 8,7% tõdeb, et

konflikte tuleb koguduses ette kord kuus, ja 16,3% on konfliktidega kokku puutunud peaaegu igal nädalal või lausa igal nädalal.

Joonis 3. Kui tihti tekivad sinu koguduses konfliktid?



Üle 90% vastajatest on konfliktiga kokku puutunud, kuid konfliktiolukorra tõttu on vastajate hulgas kaalunud kogudusest lahkumist vaid 10,9% vastanutest. Mõningad kommentaarid küsimusele „Kui tihti tekivad sinu koguduses konfliktid?“ olid järgmised:

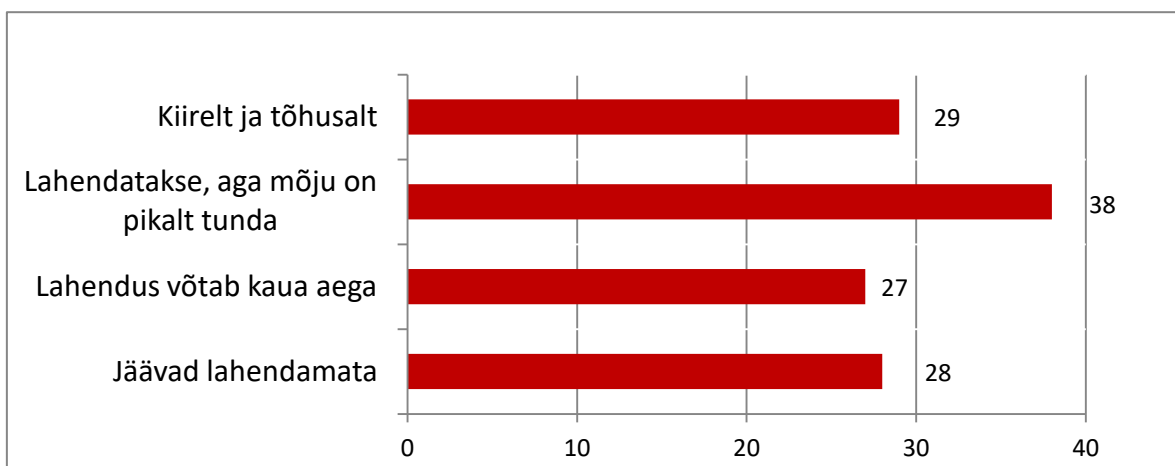
- Olen mõelnud vahetada kogudust, mitte konfessiooni (4 vastust)
- Pole mõtet, konflikte on igal pool (2 vastust)
- Olen lahkunud ja tagasi tulnud (2 vastust)
- Sõbrad koguduses aitavad jääda
- See oleks viimane variant

Kui kogudusest lahkumist kaalus 10,9% vastanutest, siis usust lahti ütlemist kaalus ainult üks küsimustikule vastanuist. See inimene on koguduseliige, aga ei ole viimasel aastal kordagi kirikut külastanud. Lisatud kommentaarid:

- Ei kaalunud usust lahti ütlemist, aga pidin oma usu läbi katsuma.
- Ei ole kaalunud, aga usku olen pidanud enda jaoks ümber hindama.

### 3.6 Konflikt – lahendamine, kelle vahel, mis valdkonnas?

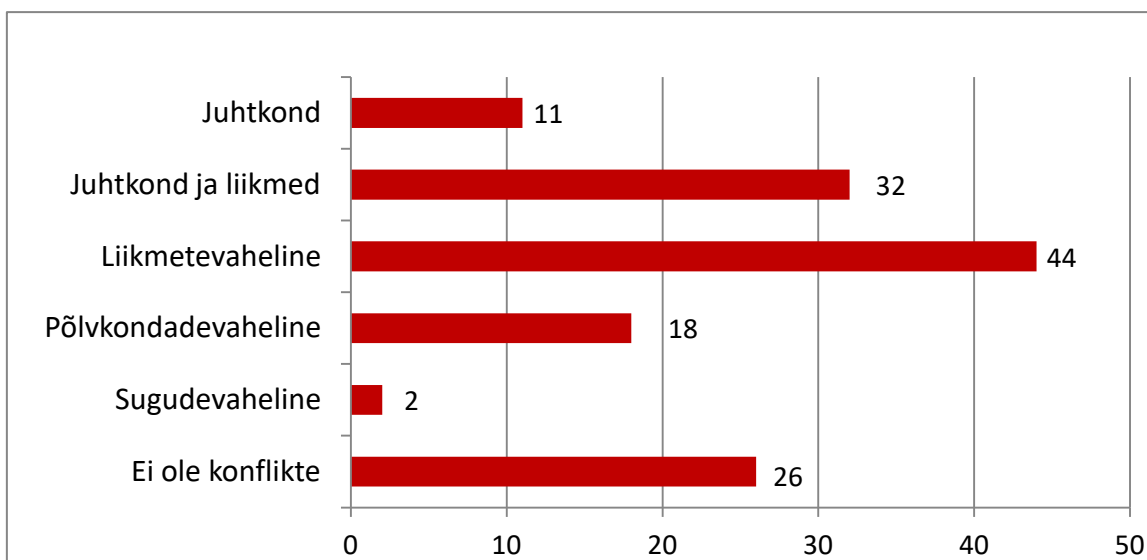
Joonis 4. Kuidas sinu koguduse pastor/juhtkond suudab konflikte lahendada?



Selliseid tabelleid on kolm ja siin tähistavad numbrid vastanute arvu. Koondaruande põhjal võib järeldada, et 24% vastanutest on märkinud, et konfliktid jäävadki lahendamata.

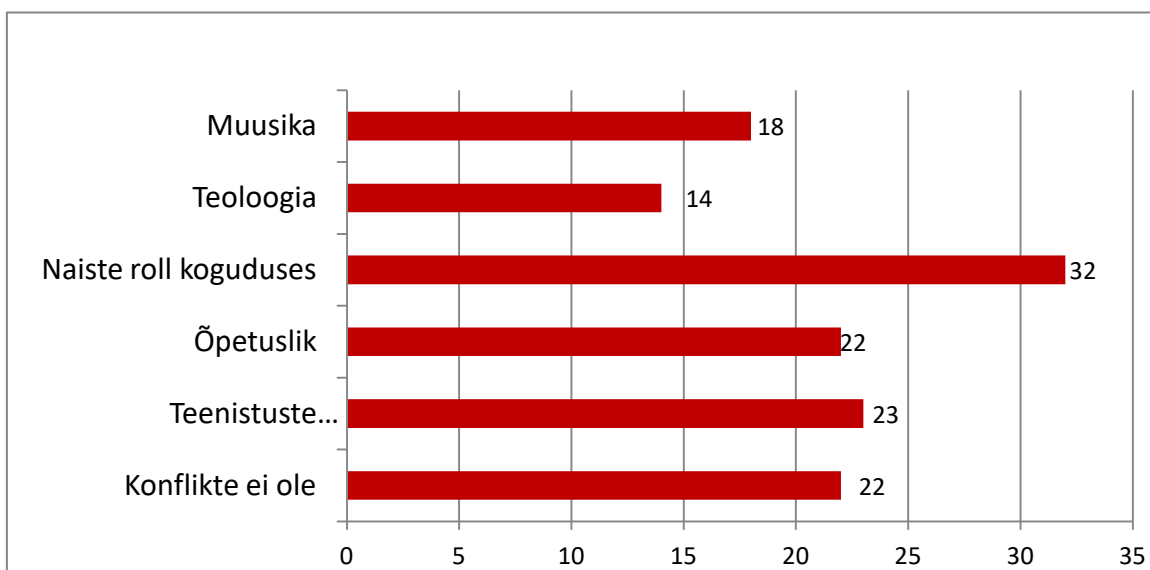
Ülejäänud 76% leiab, et konfliktid lahendatakse kiiresti või pika aja vältel, aga siiski lahendus leitakse.

Joonis 5. Kui sinu koguduses on praegu mingisugune konflikt aktuaalne, siis kelle vahel?



Tabelist on näha, et 35% küsitletutest toob esile liikmetevahelise konflikti, mis on hetkel kõige suurem. Vastanutest 24% ütleb, et konfliktid on ka juhtkonna ja liikmete vahel, ning 19% leiab, et hetkel koguduses konflikte ei ole. Veel väiksem protsent vastajaid toob esile konfliktid põlvkondade vahel ja juhtkonnas.

Joonis 6. Kui sinu koguduses on praegu mingisugune konflikt aktuaalne, siis mis valdkonnas?



Joonisel nr 6 on näha, et naiste teenistuse küsimus koguduses on hetkel kõige aktuaalsem teema. See sai vastajate hulgast suurima 24%. Vastanutest 18% näeb aktuaalse konfliktina koguduses teenistuste läbiviimist ja 17% küsitluid toob esile konfliktide esinemise õpetuslikus valdkonnas. Veel 17% leiab, et koguduses hetkel üheski valdkonnas aktuaalseid konflikte pole. Muusika tekitab konflikte 14% vastajate arvates ja teoloogia 10%.

### 3.7 Järeldused

Kõigist vastanutest üle 90% on koguduses konfliktiga kokku puutunud. See näitab, et konflikte esineb jätkuvalt ja nendega tuleb tegeleda.

Uurimuses tuli esile naiste vanuseline erinevus küsimuses: „Kas kristlaste vahel võib konflikti esineda?“ Alates 50. eluaastast hakkas naiste soosiv hoiak muutuma mittesoosivaks. Siin võib olla põhjuseks konflikti mõiste väärtõlgendamine või on vanema põlvkonna naisterahvad õppinud konflikte ignoreerima.

Kui täna küsida, kas konflikt on puhtalt negatiivne mõiste, mida peaksime vältima, siis vastus on ei. Võib-olla selles peitubki probleem, kuna me suhtume konflikti kui millessegi negatiivsesse ja püüame seda vältida. Küsimustikule esitatud vastustest lähtuvalt võib järeldada, et vältides konfliktile õige lahenduse leidmist suurendame tegelikult probleemi. Kui me näeksime konfliktis mitte ainult negatiivset, vaid ka võimalust leida olukorrale hea lahendus, viiks see kogudust edasi. Konflikt iseenesest ei ole halb, kuid lahendamisest või



lahendamatuses sõltub, kas tulemus on hea või halb. Selles väljendub kõikidele osalistele tungiv soovitus näha konfliktis mitte ainult probleemi, vaid võimalust jõuda lahenduseni ja saada positiivne kogemus, et edaspidi tekkivatesse konfliktidesse kohe alguses positiivselt meelestatuna sisse astuda.

Konflikt tekib tavaliselt mingisuguse tegutsemise või tegevuse tulemusena ja kui seda ei lahendata, siis tegutsemine lakkab. Järelikult, kui konflikt hästi lahendatakse, siis tegevus jätkub. Algristikogudus on selles osas heaks näiteks. Koguduse positiivse tegevuse tulemusena tekkis konflikt ja konflikti lahendamise tulemusena kogudus kasvas. Kui konflikti potentsiaali õigesti ära kasutada, saavad pooled selle tõttu hoopis lähedasemaks, tegutsemine kasvab ja inimesed on õnnelikumad. Pastoritel, kõigil töölistel ja kogudustel on vaja näha konflikte kui eduvõimalust. Konflikte tuleb õppida lahendama. Koguduste juhid ei tohiks karta konfliktide lahendamist. Kui konfliktid jäävad lahendamata, võib see viia kriisini.

Koguduse töötajad on märganud, et viimasel ajal on järjest rohkem esile tõusnud konfliktid seoses naiste teenistusega kogudustes pastoraalses rollis. Seda näitab ka uuring Eesti Adventkogudustes, kus paljud vastanud tõid esile konfliktikogemuse just naiste teenistuse osas. Samuti näitas viimase küsimuse tulemus, et naiste roll koguduses on hetkel kõige suuremaks konfliktiallikaks.

Vastajate hulgas oli 65% naisi ja 35% mehi. Naised valisid viimase küsimuse ühte vastusevarianti „naiste roll koguduses“ 20 korda ja mehed 15 korda. See näitab, et protsentuaalselt valisid mehed seda vastusevarianti rohkem kui naised. Kõik need tulemused näitavad, et naiste roll koguduses on suur konfliktitekitaja ja see nõuab tegelemist, et konflikt ei kasvaks lõheks.

## Kokkuvõte

Antud töö eesmärkideks oli kõigepealt uurida konflikti olemust ning seejärel vaadelda lähemalt mõnd Paulusega seotud konflikti ja konflikte Eesti adventkoguduse ajaloost. Kolmandaks eesmärgiks oli uurida käesolevaid konflikte ja nendega toimetulemist Eesti Adventkogudustes.

Töö käigus selgus, et inimesed mõistavad tihti konflikti all väiksemat tüli või ka juba tõsist huvide kokkupõrget. Tegelikult ei pea konflikti tekkimiseks üldse tüli olema, piisab sellest, kui üks inimene hakkab takistama teise inimese tegevust. Konfliktiolukorra tekkimist ja lahendamist mõjutavad inimese käitumisviisid, suhtlemisaspektid ja emotsioonidega toimetulemine. Kõike seda mõjutavad inimese minevikukogemused, kuid soovi korral on võimalik õppida uusi käitumismustreid ja suhtlemismeetodeid ning omandada positiivne lähenemine igale olukorrale.

Pauluse näited konfliktiolukordadega tegelemisel on heaks õpetuseks kõigile, eriti koguduse töötegijatele. Konflikti tekkimisel hakkas ta kohe tegelema selle lahendamisega. Esimeses näites tuli lahenduse leidmiseks jõuda ühisele otsusele koguduse juhtidega, mida aitasid Peetrusel ja Paulusel saavutada Jumala Vaimu juhtimisel saadud kogemused. Paulus pidi sama konfliktiolukorraga veel silmitsi seisma, kui Peetrus hirmu tõttu kahtlema hakkas, aga Paulus jäi tehtud otsusele kindlaks ning kontrollis olukorda. Sellel korral piisas Peetruse noomimisest.

Teises konfliktiolukorras tegutses Paulus samuti konflikti lahendamisega, kuigi seekord hoopis teistmoodi, sest teda ennast kohal ei olnud. Ta tegi seda kirja teel, kirjutades kogudusele, mille ta oli ise loonud. Koguduseliikmed olid eksinud ja ta ei jätnud neid oma probleemidega üksinda, vaid tegutses sellisel viisil, mis oli antud hetkel võimalik. Kirja kirjutades püüdis ta neile meelde tuletada, mida Jumal on nende heaks teinud ja mis neid veel ees ootab.

Konfliktidest adventkoguduse ajaloos võib tuua esile, et kõikides suuremates lahendamata konfliktides oli lõpptulemuseks kogudusest lahutamine. Tavaliselt juhtub see siis, kui konfliktitekitaja ei tunnista oma eksimust ja jätkab tegevust. Ainult üks mees neljast mõistis hiljem oma tegu ja naasis kogudusse. Teised jäidki eemale ja need, kes moodustasid oma gruppe, ei teinud seda jätkusuutlikult.

Kogudustes korraldatud uuringu tulemused näitavad, et konfliktid mõjutavad kogudusi ning teevad seda enamasti negatiivselt. Inimesed saavad haiget, väsivad, pettuvad ja lahkuvad isegi kogudusest, sest lahendamata konflikt pärsib koguduse tööd. Koguduse töötegijad peavad pöörama konfliktide lahendamisele rohkem tähelepanu ja leidma neist hoopis võimalusi töö edendamiseks, et inimesed jätkaksid tegevust ja oleksid õnnelikumad. Konfliktseid olukordi ei tohi karta, pigem tuleb karta lahendamata jäänud konfliktide tagajärgi, mis võivad kogudusele väga halvasti mõjuda. Konflikti lahendus ei ole alati kõige positiivsem võimalik tulemus. Iga konflikt ei pruugi lõppeda oodatud lahendusega, kuid ka mitte meeldiv või loodetud lahendus on siiski parem kui lahenduse puudumine, sest see võimaldab kogudusel paraneda ning uusi eesmärke seada. Üheks lahenduseks võibki olla koguduseliikme lahutamine kogudusest, et ära hoida veel halvemat.

Ma loodan, et see töö annab nii koguduse töötegijatele kui ka igale lihtliikmest lugejale parema arusaamise konflikti olemusest ning aitab igas konfliktis näha positiivset võimalust saavutada midagi head.

## Kasutatud kirjandus

- Alas, Ruth**, *Kriisijuhtimine: kriis kui võimalus*, Tallinn: Kirjastus Külim, 2007.
- Alas, Ruth**, *Juhtimise alused*, Tallinn: Kirjastus Külim, 2004.
- Alas, Ruth, Übius Ülle**, *Organisatsioonide arendamine*, Tallinn: Kirjastus Külim, 2010.
- Hoda, Lacey**, *Kuidas lahendada konflikte töökohal*, Tartu: AS Kirjastus Elmatar, 2002.
- Hybels, Bill**, *Julge juhtimine*, Tallinn: Allika, 2017.
- Krips, Heiki**, *Suhtlemisoskustest õpetamisel ja juhtimisel*, Tartu Ülikooli Kirjastus, 2005.
- Lehtsaar, Tõnu**, *Suhtlemiskonfliktide psühholoogia*, Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2008.
- Melgosa, Julian, Borges, Michelson**, *Lootuse vägi*, Tartu: Iva, 2018.
- Nicoll, Robertson, W.**, *The Expositor's Bible*, volume 5, Michigan: W M. B. Eerdmans Publishing Company, 1956.
- Nikolainen, Aimo T.** *Pauluse kirjad korintlastele*, Tallinn: EELK kirjastus, 1995.
- Piibel*. Tallinn: Eesti Piibliselts, 1997
- Pilli, Einike, Kibuspuu, Karita**, intervjuu, <http://eope.ekkllesia.ee/mod/wiki/view.php?pageid=1>, [vaadatud 16.04.2018]
- Pilli, Toivo jt.**, *Kristkik juht ja mentorlus*, Tartu: Kõrgem Usuteaduslik Seminar, 2017.
- Rommel, Meego**, *Suhtlemiseetikast*. Akadeemia, nr 5, 2000.
- Roxburgh, Alan J., Romanuk, Fred**, *Missiooniteadlik juht*, Tallinn: MTÜ Allika kirjastus, 2014.
- Scazzero, Peter**, *The Emotionally Healthy Church*, Zondervan, 2015.
- Seitsmenda Päeva Adventistid Eestis (1897-1997), 1997.
- The Seventh-day Adventist Bible Commentary, Volume 6, USA: Review and Herald, 1980.

**Viirsalu**, Voldemar, *Hämarus laskub maale*, Valga: OÜ paar, 2001.

**Viirsalu**, Voldemar, *Loojangu eel*, Valga: OÜ Paar, 2001.

[http://eprints.ttk.ee/171/2/konflikt\\_kui\\_valjakutse/moiste.html](http://eprints.ttk.ee/171/2/konflikt_kui_valjakutse/moiste.html) [vaadatud 30.04.2018]

## **Lisa 1. Küsimustiku küsimused**

### **Vastaja kohta informatsiooni saamiseks:**

1. Sugu
2. Vanus
3. Kuuluvus/seotus kogudusega
4. Kui sageli oled viimase aasta jooksul külastanud Adventkogudust Eestis?

### **Konflikti olemuse ja mõju küsimused**

5. Kas oled kogenud või kokku puutunud koguduses tekkinud konfliktiga? (Konflikt on huvide, vajaduste või väärtushinnangute kokkupõrge, mille tulemusena tekib pinge. See võib ajendada osapooli üksteise vastu tegutsema.)
6. Kui oled oma koguduses konfliktiga kokku puutunud, siis millise olukorraga oli tegu? Kirjelda lühidalt.
7. Kas kristlaste vahel tohib olla konflikte?
8. Palun põhjenda eelmise küsimuse vastust.
9. Kuidas on konflikt mõjutanud/mõjutab sinu kogudust?
10. Kui tihti tekivad sinu koguduses konfliktid?
11. Kuidas on konfliktid sinu koguduses sind mõjutanud?
12. Kui sattusid konflikti oma koguduses, kas kaalusid kogudusest lahkumist?
13. Kui sattusid konflikti oma koguduses, kas kaalusid usust lahti ütlemist?
14. Kuidas sinu koguduse pastor/juhtkond suudab konflikte lahendada?
15. Kui sinu koguduses on praegu mingisugune konflikt aktuaalne, siis kelle vahel?
16. Kui sinu koguduses on praegu mingisugune konflikt aktuaalne, siis mis valdkonnas?

## Summary

The aim of this thesis is, firstly, to investigate the nature of conflict, on the other hand, to look more closely at some of Paul's conflicts and conflicts in the history of the Estonian Adventist Church. The third objective is to study these conflicts and analyse them in context of the Adventist Church in Estonia. In the course of the work, it became clear that people often understand a minor misunderstanding or a serious clash of interests as a conflict. In fact, there is no need to have a quarrel at the beginning of a conflict, it is sufficient if one person starts to hinder the activity of another person. The emergence and resolution of a conflict situation is influenced by human behaviour, communication aspects and coping with emotions. All of this is influenced by human's past experiences, but if desired, anybody can learn new behaviours and communication methods and gain a positive approach to every situation.

Paul's examples of dealing with conflict are good to learn from, especially for those who work for the church. In the event of a conflict, Paul immediately began to deal with it. In the first example, the church leaders had to come to a joint decision to find a solution. Paul once again faced the same conflict when Peter began to doubt because of fear, but Paul decided to fix it and control the situation. Rebuking Peter by Paul was all that was needed at the time.

In the second conflict, Paul acted quite differently, because he was not present. This time he wrote a letter to his congregation. The members of the congregation had conflict and Paul did not leave them alone with their problems, but acted in the way that was possible at the time. By writing, he tried to remind them of what God had done for them and what there was to come.

Conflicts in Adventist history indicate that major unresolved conflicts tend to end with separation of individuals from the congregation. This usually happens when the problematic person does not acknowledge his mistake and continues to act. As presented in this paper, only one man out of four managed to restore proper relationships and returned to the congregation. Others stayed separated and those who formed their individual groups did not do it sustainably. The results of a survey conducted in congregations show that conflicts affect churches and, in most cases, negatively. People get hurt, tired, cheated and even leave the

church because the unresolved conflict inhibits the work of the church.

Church personnel needs to pay more attention to resolving conflicts as soon as possible and find ways to promote their work so that people can continue their activities and be happier. Conflict situations must not be feared; rather, the consequences of unresolved conflicts must be feared, which can have a very damaging effect on the congregation. Conflict resolution may not always bring forth most positive or expected outcomes. Not all conflict may end with the expected solution, but even an unpleasant or not hoped for solution is, however, better than no solution at all, because it allows the church to recover, set new goals and move forward. A solution may even be to disfellowship church member(s) from the church in order to prevent conflict escalation. I hope that this thesis will provide each reader a better understanding of conflict, and will help to see in each conflict a positive opportunity to achieve better outcomes.