

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala

Merilin Morel

**VÕRUMAA SOTSIAALTÖÖTAJATE KOGEMUSED JA OOTUSED SEoses
ERIALASE ÜHISTEGEVUSEGA**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Marju Selg, MSW

Tartu 2016

Kinnitan, et olen töö koostanud iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Merilin Morel

02.06.2016

Abstract

Võru Country social workers experience and expectations with professional cooperation. by Merilin Morel.

This bachelor thesis will focus on social workers cooperation in Võru Country. It contains social workers experiences and expectations with cooperation. Also social workers willingness to participate and organize in professional joint activities. I chose Võru Country because in most local governments there are only one or two social workers and I wanted to see how the cooperation works with other social workers. For this bachelor thesis I conducted interviews with four social workers from Võru Country.

In this bachelor thesis I have a professional joint activities related to work and off-hour interaction (informal communication with colleagues, ESTA events, information days, training sessions, etc.) as well as official, directly related to the duties of their office team work and cooperation with other social workers outside of office.

The research shows that mostly social workers communicate with neighbour parishes and social workers cooperation in Võru Country is good. The social workers don't communicate daily but they know each other. Also social workers are trying to participate in professional joint activities if they don't have inhibiting factors. Social workers from Võru Country think that professional cooperation is important because it makes them feel like they belong somewhere and have someone to turn to when they have questions. Also they felt that professional joint activities is good way to talk and communicate with other social workers and get information, because there are constantly taking place all kinds of innovations and changes that must be familiar with.

Social workers brought out as expectations for the future need for public services and joint projects. Also need for discussion of difficult cases once a month.

Sisukord

Abstract.....	3
Sisukord.....	4
Sissejuhatus	5
1. Uurimuse taust.....	6
1.1 Võrumaa sotsiaaltöötajad	6
1.2 Sotsiaaltöötaja ja professionaalne kogukond.....	6
1.3 Koostöö ja ühistegevuse vajalikkus.....	8
1.4 Reflektiivpraktika	10
1.5 Psühhosotsiaalne heaolu	13
1.6 Koostöö saavutamine ja olemus	14
Probleemipüstitus	15
2. Metoodika.....	17
2.1 Uurimismeetod	17
2.2 Uurimuses osalejad ja andmekogumine	17
2.3 Andmeanalüüsi meetod	18
2.4 Uuriija refleksiivsus.....	18
3. Analüüs ja arutelu.....	19
3.1 Erialane suhtlemine: liigid ja partnerid	19
3.2 Peamised suhtluspartnerid	24
3.3 Sotsiaaltöötaja erialase kogukonna liikmena.....	26
Kokkuvõtte ja järeldused.....	32
Kasutatud allikad.....	34

Sissejuhatus

Sotsiaaltöö on kollektiivne töö, seega peaks igaüks panustama ühistegevustesse ja mitte jääma üksinda. Ühistegevused aitavad kaasa nii sotsiaaltöötaja professionaalsele arengule kui ka toetavad psühholoogilist aspekti, ennetades läbipõlemist.

Kui linnades töötab linnavalitsuses mitu sotsiaaltöötajat, kes saavad omavahel suhelda, nõu küsida ja toetust pakkuda, siis maapiirkondade puhul on sotsiaaltöötajad enamasti kas üksinda või kahekesi. Seega võib maapiirkondades tekkida sotsiaaltöötajatel probleem, et vajaduse korral ei ole kellegagi kontakti võtta kuna ei tea kelle poole saaks pöörduda ning tekib oht jääda ilma professionaalse toeta teiste kolleegide poolt. Selle tõttu otsustasingi uurimuse läbi viia Võrumaal kuna antud maakonna puhul töötavad paljud sotsiaaltöötajad maapiirkondades kas üksinda või kahekesi. Eesmärgiks oli näha kuidas toimib nende omavaheline koostöö teiste kolleegidega ning kust saavad nemad professionaalset tuge.

Antud bakalaureusetöös pean erialase ühistegevuse all silmas töö ja erialaga seotud töövälisest läbikäimist (mitteformaalne suhtlemine kolleegidega, ESTA üritused, infopäevad, koolitused jms) kui ka ametlikku, otseselt tööülesannetega seotud meeskonnatööd oma asutuses ja koostööd väljaspool oma asutust.

Uurimuse läbiviimiseks kasutasin kvalitatiivset uurimismeetodit. Andmete kogumiseks viisin läbi neli poolstruktureeritud intervjuud Võrumaa sotsiaaltöötajatega.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis annan ülevaate teoreetilisest raamistikust. Teises peatükis tutvustan uurimismeetodit, uurimuses osalejaid ja analüüsimeetodit. Kolmandas peatükis esitan uurimistulemused ja arutelu. Bakalaureusetöö lõpetan järelduste ning kokkuvõttega.

1. Uurimuse taust

1.1 Võrumaa sotsiaaltöötajad

Võrumaal oli 05.05.2014 seisuga 14 omavalitsuse, Võrumaa Omavalitsuste Liidu ja Lõuna-Eesti Haigla peale 33 sotsiaaltööga tegelevat inimest. Viies asutuses neist töötab ainult 1 sotsiaaltööga tegelev inimene, üheksas neist on 2 töötajat. Ainult Võru Linnavalitses töötab 6 inimest ja Võru Maavalitsuses 4 inimest. (Kohalike omavalitsute, Võru maavalitsuse ja Võrumaa omavalitsuse liidu sotsiaaltöö tegijad) Seega teevad sotsiaaltöötajad Võrumaal tööd kas üksi või väheste kolleegidega. Selle tõttu peaks aga olema ühiste ürituste ja koolituste korraldamine Võrumaal eriti oluline, et ennast täiendada ja saada tagasisidet oma töö kohta. Samuti on oluline aspekt teiste sotsiaaltöötajatega kontakti saavutamine ja omavaheliste sidemete tugevdamine, et tekiksid tuttavad, kes tegutsevad samal alal, ja kelle käest nõu küsida erinevate olukordade korral.

1.2 Sotsiaaltöötaja ja professionaalne kogukond

Sotsiaaltöö professioni ülemaailmse definitsiooni (IFSW, 2014) järgi peavad sotsiaaltöö professioni seisukohalt käima käsikäes inimõigused ja kollektiivne vastutus. Kollektiivse vastutuse idee osutab tõsiasi, et individuaalsed inimõigused saavad teostuda ainult igapäevases elus ning selleks peavad kõik kandma vastutust üksteise ja oma keskkonna eest, ning teiseks, vastastikuste suhete loomise olulisuse tõttu kogukonnas. Selle tõttu keskendub sotsiaaltöö inimeste õiguste eest seismisele kõigil tasandil ning püüdleb selle poole, et inimesed võtaksid vastutuse üksteise heaolu eest, mõistaksid ja austaksid inimestevahelist ning inimeste ja keskkonna vahelist vastastikust sõltuvust. (IFSW, 2014) Samamoodi võiks see põhimõte laieneda sotsiaaltöötajate vahel, kes peaksid seisma kollektiivselt üksteise eest.

Eesti sotsiaalala töötaja eetikakoodeksis (2005) on kirja pandud, et sotsiaaltöötaja võib algselt tööalaseid eetilisi diskussioone selleks, et leida parim lahendus. Eetikakoodeksi peatükk "Sotsiaalala töötaja eetiline käitumine kolleegide ja koostööpartnerite suhtes" ütleb, et eetilise käitumise puhul jagab sotsiaaltöötaja oma kogemusi, teadmisi ning teavet kolleegide ja koostööpartneritega. Sotsiaaltöötaja kuulab ära kolleege, annab neile nõu ja jõustab. Eetikat järgiva sotsiaaltöötaja kohustuseks on kolleege ja koostööpartnereid kaitsta

ebaõiglase kohtlemise ja kriitika eest. (Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks, 2005) Seega iga eetikat järgiv sotsiaaltöötaja peaks panustama professionaalse kogukonna arendamisse nii omavahelise teadmiste jagamise kui ka lihtsalt tööalase toetuse pakkumise läbi.

Ühe võimalusena Eesti sotsiaaltöötajatel olla professionaalse kogukonna liikmeks on liituda 2004. aasta juunis loodud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni ehk ESTA-ga, mille eesmärgiks on sotsiaaltööd tegevate inimeste ühendamine sotsiaalse heaolu, sotsiaaltöö ja sotsiaaltöö kultuuri edendamiseks ja sotsiaalpoliitika kujundamiseks. Eesmärgiks on liikmete kutsealaste huvide esindamine ja kaitsmine. (Eesti sotsiaaltöö Assotsiatsioon). ESTA-l oli 2016. aasta seisuga 424 üksikisikust liiget. Otsides nimekirjast Võrumaa sotsiaaltöötajaid oli ennast ESTA liikmeks registreerunud 2016. aasta kevade seisuga 5 Võrumaa sotsiaaltöötajat. (Eesti sotsiaaltöö Assotsiatsiooni liikmed) Samas aitaks kutseorganisatsiooni liikmeks olemine edendada nii isiklikku professionaalset arengut kui ka kutseala arengut.

Hea näitena koostöö vajalikkuse esile toomisest võib näitena välja tuua Soome sotsiaalala spetsialisti eetikajuhise „Argipäev, väärtused, elu, eetika” (2009), mille kohaselt tuleb sotsiaaltöötajal olla valmis oma kutseala arendada, kuna ühiskonna ja praktika muutumisega areneb ka sotsiaaltöö. Töötaja peab hindama ja arutama oma töö teoreetilisi lähtekohti, meetodeid ja toimimisviise ning selle mõjusid. Sotsiaaltöötaja peaks osalema töö arendamises, mis põhineb uurimuse ja praktika aktiivsel interaktsioonil.

Sotsiaalse töö tegemiseks on vajalik nii teaduslike uurimistöödega saadud teadmised, kui nende rakendamisoskust argipäevapraktika kliendiolukordades, ainult eetilisest mõtlemisest ei piisa. (Argipäev, väärtused, elu, eetika, 2009) Samas võiksid aidata just sotsiaaltöötajad üksteisel õppida teoreetiliste teadmiste rakendamise oskust, eriti kehtib see uute töötajate puhul, kes on saanud ülikoolist kaasa teoreetilised teadmised, kuid praktikas ei ole saanud neid veel eriti rakendada. Samas oleks võimalus uutel töötajatel aga tuua kauem töötanutele uusi teadmisi, mida nad on hiljuti ülikoolides õppinud. Soome sotsiaaltöötaja eetikajuhis ütleb samuti, et töökeskkond muutub ja muutuvad ka töötegemise tavad, selle tõttu on oma ametioskuste alalhoidmine oluline, mis nõuab koolituste teel omandatud teadmiste värskendamist ja saadaval olevate uute teadmiste ja oskuste hankimist. (Argipäev, väärtused, elu, eetika, 2009) Ülikoolides aga õpetataksegi enamasti kõige hilisemaid teadmisi.

Soome sotsiaalala spetsialisti eetikajuhis (2009) ütleb, et muutustesse on eetiline suhtuda professionaalselt ja pidada pidevat õppimist töö lahutamatuks osaks. Seega kui toimuvad mingid muutused, näiteks seaduste uuendused, mis puudutavad sotsiaaltöötaja tööd siis peaks

sotsiaaltöötaja panustama sellesse, et teha endale uuenenud olukord selgeks. Muutustega toime tulla ja sotsiaaltöötajal õppimisse kaasa aidata aga kolleegid. Nagu ka Soome sotsiaalala spetsialisti eetikajuhis (2009) toob välja, et ilma kutseoskuste alalhoidmiseta ei ole võimalik hoolitseta kliendi õiguse eest saada kvaliteetset ja kaasaegset teenust. Oma kutseoskuste alahoidmiseks ja arendamiseks on mitmeid võimalusi. Alates 1.08.2005 on Soomes sotsiaalhoolekandeseaduses (*Sosiaalihuoltolaki*) täiendkoolituskohustus. Soomes on enda omaalgatuslikuks koolitamiseks olemas erinevad õppetoetused ja stipendiumid, ka tööandjad võivad toetada töötajate iseseisvat koolitustel osalemist. (Argipäev, väärtused, elu, eetika, 2009) Seega on Soomes sotsiaaltöö kutseoskuste alalhoidmine oluline teema, mida üritatakse toetada erinevate meetmetega.

Soome sotsiaaltöötaja eetikajuhise (2009) kohaselt tuleb sotsiaaltöö väärtusi ja eetilisi põhimõtteid ning nende rakendamist pidevalt hinnata, selleks et võimalik oleks avameelne arutelu ja hindamine. Sotsiaaltöötaja peab tooma kutseeetika ja eetiliste juhiste vastased teod arutamiseks välja. Peatüki all „Professionaalse kogukonnaga liitumine“ on öeldud, et „Sotsiaalala ametiisik kaitseb ametikaaslast ja professionaalset kogukonda ebaõiglaste tegude ja õigustamata kriitika eest. Ka kahetsusväärseid asju ja nähtusi tuleb professionaalselt käsitleda ja kriitiliselt hinnata, sotsiaalala ametiisik ei ole ega peagi olema eksimatu.“ (Argipäev, väärtused, elu, eetika, 2009) Omavahelise arutlemise ja hindamise eesmärk ei ole vigade väljatoomise eesmärgiks on nendest õppida ja ennast arendada.

1.3 Koostöö ja ühistegevuse vajalikkus

Groenningsaereri ja Kiik poolt 2009. aastal läbi viidud uuringus selgus, et Eesti sotsiaaltöötajad on kurtnud professionaalse arengu võimaluste, koolituste ja kursuste puuduse üle. Samas tunnevad nad järjest kasvavat nõudlust tööalaste teadmiste osas. Individuaalselt töötavad sotsiaaltöötajad Eestis on tundnud, et nad seisavad üksinda. Uuringus on selgunud, et sotsiaaltöötajatel Eestis puudub ühtne ühendav kutseorganisatsioon ning sotsiaaltöötajad tundsid ennast võrreldes õpetajate ja tervishoiu töötajatega halvemini organiseeritult. Kui sotsiaaltöötajatel küsiti, et mis muudatusi nad sooviksid, siis toodi välja sotsiaaltöötajate organiseerimise vajadus, näiteks ühenduse loomine. (Groenningsaerer, Kiik, 2009) Samas on tegelikkuses olemas alates 2004. aastast Eestis sotsiaaltöötajaid ühendav kutseorganisatsioon ESTA, mis aga ei olnud ilmselt 2009. aastal kui uuring läbi viidi kas jõudnud sotsiaaltöötajateni või ei tundnud nad seda ennast ühendava kutseorganisatsioonina. Uuringus

välja toodud probleem, et Eesti sotsiaaltöötajad tunnevad professionaalse arengu võimaluste vähesust saaks lahendada või leevendada ühise koostöö tegemise kaudu. Koostöö kaudu on võimalik jagada oma teadmisi või otsida ühiselt professionaalseid koolitajaid.

Koostöö on saanud järjest suurenevat tähelepanu praktikute ja uurijate seas, olles vaadeldud kui loomupäraselt head osa nii organisatsiooni produktiivsusele, kui töötajatele endale. (Mueller, 1944, Procter ja Mueller, 2000, viidatud Finn, 2008) Stephensoni, Rondeau, Michaud ja Fidler (2000) uurides Kanadas väljakutsed, mis võivad sotsiaaltöös tulla, soovitasid nendega tegelemiseks ehitada toetust töökohas ehk omavahelistesse suhetesse panustada. Toetuse suurendades töökohas tunnevad sotsiaaltöötajad, et nad ei seisa üksinda oma probleemidega ning saavad erinevate väljakutsetega paremini hakkama. Samas pole omavaheliste suhete arendamine ressursikulukas tööandjale. Sulman jt (2005) on samuti öelnud, et toetavate võrkude areng kutsealastes gruppides aitaks erinevate väljakutsetega tegeleda. (Sulman jt, 2005)

Koostöö aitab kollektiivselt lahendada erinevaid sotsiaaltöös ette tulevaid probleeme, millega alati üksinda toime ei tulda. Levin and Herbert on öelnud, et kui mõned sotsiaaltöötajad on edukalt hakkama saanud uue olukorraga, samal ajal kui teised vaevlevad ega oska lahendust leida, siis need probleemid tulenevad sellest, et puudub kollektiivne hääl teiste töötajatega. (Sulman jt, 2005) Samas aitaks koostöö tegemine informatsioonil jõuda ka sinna, kus ise probleemile lahendust leida ei osata. Finn (2008) on kirjutanud, et iga pingutus, et suurendada koostööd on tulemuse kvaliteedi parandamine, kõige enam võidavad või kaotavad sellest kliendid. (Finn, 2008) Koostöö mõjutab sotsiaaltöö kvaliteeti, mida parem on omavaheline koostöö seda enam areneb edasi ka sotsiaaltöö.

Probleemide kollektiivne lahendamine on protsess. Probleemi lahendamine sisaldab kokkusaamist ja informatsiooni integreerimist probleemiga seoses, alternatiivide identifitseerimist, parima valiku tegemist ja lahenduse rakendamist. (Stevens & Campion, 1994, viidatud Rousseau, Aube, Savoie, 2006). Koostöö aspekt probleemi lahendamisel tähendab, et tiimi liikmed on aktiivselt seotud probleemi lahenduse poole töötamisega. (Wilczenski et al., 2001, viidatud Rousseau jt, 2006). Töötades koos selle nimel, et lahendada probleemi, pakuvad tiimi liikmed mitmeid perspektiive, mis aitaks paremaks muuta situatsiooni. Selle kaudu suureneb erinevate võimaluste maht ja tõenäosus, et vale lahendus pakutakse väheneb. (Stevens & Campion, 1994, viidatud Rousseau jt 2006) Seire progressis

märkavad tiimi liikmed ebatõhusaid teostusi teiste tiimiliikmete poolt, nad võivad anda tagasisidet selle osas nendele liikmetele, et aidata neil parandada oma tegevust. (McIntyre & Salas, 1995 viidatud Rousseau jt, 2006) See aitab tiimi liikmetel õppida üksteise kogemustest, et arendada enda tegevust. Tiimi liikmed võivad juhendada teisi liikmeid, pakkudes nõu, soovitusi, juhendeid ja instruksiooni. Samuti juhivad tähelepanu potentsiaalsetele vigadele. (Druskat & Kayes, 1998; Rasker et al., 2000 viidatud Rousseau jt, 2006) Selleks, et see oleks efektiivne peaksid isikud olema avatud tagasiside saamisele teistelt. Tiimisisene juhendamine võib aidata parandada ka ebaõnnestunud tegutsemisviisi, andes üksteisele selles osas konstruktiivsed tagasisidet. (Rousseau jt, 2006) lk 555) Veelgi enam, kollektiivne probleemi lahendamine võimaldab liikmetel ehitada üles üksteise ideesid ja konstrueerida uusi arusaamu, mida neil eelnevalt ei olnud. (Rousseau jt, 2006) Seega võivad tekkida täiesti uued ja veelgi efektiivsemad lahendused, mille abil erinevaid probleeme lahendada. See tuleb kasuks ka sotsiaaltöö professionile.

1.4 Reflektiivpraktika

Reflektiivpraktika on oluline osa sotsiaaltöös. Sotsiaaltöö puhul ei ole üheseid ja kindlaid lahendusi vaid iga olukord on erinev ja individuaalne. Howe (2009) viidates Paynele (2002) on andnud hea ülevaate sellest, mida tähendab reflektiivne praktika sotsiaaltöös. Praktikas peaks töötama sotsiaaltöötaja koos teenuse kasutajaga hoolitseval ja arvestaval viisil. Enne otsuste tegemist on oluline, et sotsiaaltöötajad kaaluksid läbi erinevaid vaatenurki ning uurib välja kõik detailid enne lõplikku otsustamist. (Payne, 2002, viidatud Howe, 2009) See aga teeb sotsiaaltöö keerukaks kuna iga juhtumi puhul peab sotsiaaltöötaja otsustama millise viisi ta selle lahendamiseks valib. Selleks aga, et sotsiaaltöötaja suudaks välja pakkuda parima lahenduse saavad aidata kaasa teised kolleegid. Koostöö aitaks kaasa nii ühiselt lahenduste otsimine kui sotsiaaltöötaja töö reflekteerimine, et sellest oleks võimalik õppida.

Kõige traditsioonilisem viis, kuidas olla reflektiivne praktikas on inspireeritud Donald Schönist. (1983) Praktika, mis sisaldab ka sotsiaaltööd, on iseloomustatav ebakindluse, keerukuse ja vajaduse järgi lahendada probleeme. Need vastavad kõige paremini pragmaatilisele mõtlemisviisile. (Schön, 1984, viidatud Howe 2009) Sotsiaaltöös on vajalikud küll teooriad ja raamistikud, kuid vajalik on ka mõelda loogiliselt. See sisaldab enda tehtu reflekteerimist, miks sa seda tegid ja kuidas see mõjutas teenuse kasutajat. See mida sotsiaaltöötajad teevad on palju nõtkem ja vähem ennustatav, kui näiteks arvuti

programmeerimine, milles on kindlad reeglid. Refleksioon on seega sobiv sellega, mida sotsiaaltöötajad teevad. (Howe, 2009)

Thompson oma raamatus „People skills“ on kirjutanud reflektiivpraktikast, mille kohaselt tuleb töös vältida standardseid „retsepte“ järgivaid lahendusi. Reflektiivpraktika tähendab tegelemist inimeste töötamise keerukuse, muutlikkuse ja määramatusega. (Thompson, 2002)

Reflektiivpraktika aluseks on mõistmine, et inimeste probleeme ei saa lahendada pelgalt tehniliste meetoditega. Inimeste probleemid on selleks liialt keerukad ja segased. Niisiis, praktikud ei saa istuda käed rüpes, kuni „eksperdid“ lahendusi pakuvad. Töötajad peavad tegelema praktika keerukustega ning leidma selleks oma tee. Reflektiivpraktika on aktiivne lahenduste loomise protsess, mitte aga passiivne juhiste järgimise protsess. Reflektiivne praktik suudab kasutada kogemusi, teadmisi ja teoreetilisi lähenemisi, et analüüsida ja juhtida praktikat. (Thompson, 2002)

Selleks aga et reflektiivpraktika toimiks ja saada osa hüvedest mida see võimaldab on Thompson pakkunud ühe viisina selle teostamiseks küsimise. Küsida näiteks nõu kui ei saa millestki ise aru või õppida teiste inimeste praktikast. Tudengid õpivad näiteks just palju küsides. Palju on abi, kui töökohas on loodud avatud, juurdlev, üksteist toetav õhkkond, kus ka praktikud, mitte ainult tudengid võivad õppida. (Thompson, 2002)

Veel ühe viisina, et reflektiivpraktika toimiks on Thompson (2002) nimetanud rääkimise. Selle all mõtleb Thompson rääkimist kolleegidega. Rääkimine mõtetest tööalastes olukordades ja nendega toimetulekust aitab võtta laiemat perspektiivi. See pakub võimalusi õppida üksteise kogemustest, et leida ühine tegutsemisalus ning ka lähenemisviiside erinevused. Konstruktiiivne dialoog töömeetodite üle, tegevussuundade valiku läbiarutamine jne aitavad hästi laiendada sotsiaaltöötajate silmaringi, süvendada mõistmist ja arendada oskusi. Selline dialoog aitab luua avatud ja toetavat töökeskkonda ning olla suurepäraseks hüppelauaks reflektiivpraktika juurde. (Thompson, 2002) Seega on koostöö reflektiivpraktika realiseerimise juures väga oluliseks osaks.

Reflektiivpraktika põhineb suuresti supervisioonil. Hea reflektiivne supervisioon aitab töötajal süvendada arusaamu enda ja abivajaja (teenuse kasutaja, teine sotsiaaltöötaja) mõtetest ja tunnetest. Selline „progressi“ refleksioon julgustab töötajat reflekteerima seda, mis toimub mina ja abivajaja vahel. (Ruch 2005, viidatud Howe 2009) Supervisiooni väärtuslikkust on juba ammu hinnatud. Supervisiooni ei ole vajalik ainult algaja jaoks vaid ka kauem töötanute jaoks. See on tähtis kuna see on üheks viisiks jagada suurt vastutust töökohas, supervisioon aitab kontrollida, et ei tekiks moonutatud arusaamu töös personaalsete probleemide tõttu. See

on viisiks kuidas õppida, areneda ja omandad teadmisi ning oskuseid. (Saltzberger-Wittenberg 1970, viidatud Howe 2009)

Kriitiline refleksioon sisaldab kahte etappi – analüüs ja muutumine (Fook 2007 viidatud Howe 2009) Analüüsi etapp on kriitilise refleksiooni muutumine. Töötaja muutub teadlikuks nii enda ideede, mõtete, sõnade ja võimaluste osas. (Howe, 2009) Kuigi see on mõeldud kliendi ja sotsiaaltöötaja vahelisse töösse siis sobib see ka sotsiaaltöötajate omavahelise reflekteerimise puhul. Refleksiooni, reflektiivsuse ja supervisiooni eesmärk koos on suurendada töötajate emotsionaalset ja psühholoogilist kättesaadavust teenuse kasutaja jaoks. Edukas suhe sõltub töötaja kättesaadavusest ja sotsiaalsest intelligentsusest. Need samad elemendid ennustavad ka üleüldist heaolu. (Howe, 2009)

Sotsiaaltöös on alati hinnatud oskust peatuda ja mõelda. Eneserefleksioon on üks viis mõista iseennast. (Taylor, White, 2000; Fook 2002; Thompson and Thompson. 2008, viidatud Howe, 2009). Eneserefleksioon ei sisalda ainult teadlikkust enesest tegevuses, vaid ka teadlikku kaasamist selle vahel mida sa tead, mida sa teed ja miks sa seda teed. Reflektiivne praktika nõuab, et isik õpiks kogemusest. See nõuab enese-kriitika olemasolu. See eeldab analüüsimist, mida sa mõtled, tunned ja teed ja mida sa õpid analüüsist. (Howe, 2009) Analüüsida ennast saavad aga hästi aidata just kolleegid, kes näevad kõrvalt kuidas sotsiaaltöötaja midagi teeb ja aidata tal ennast parandada ning edasi areneda.

Igaüks reflekteerib erinevaid tendentse, selle tõttu on hea reflekteerida koostöös teisega kuna välja saab tuua erinevaid aspekte, mis muidu võivad üksinda märkamata jääda. Eneseteadlikkus, eriti emotsionaalne eneseteadlikkus, milles inimene mõistab kuidas mõjutavad ennast teised ja ise teisi, on üks osa kvalifitseeritud endast. Paljud neist kesksete olukordade kvaliteetidest on näidatud sotsiaaltöötajate poolt, kes valdavad emotsionaalset intelligentsust. (Howe, 2008; viidatud Howe, 2009)

Refleksiivsus on huvitav mõistmine, et kui me jälgime ja tegeleme teiste inimestega, siis me mõjutame vaheldumisi neid nagu nemad mõjutavad meid. Refleksiivsus sisaldab oskust reflekteerida enda ja teiste tegevuste põhjuseid ja tagajärgi. Praktiseerija vaatab läbi ja modifitseerib oma tegevusi uue informatsiooni valguses ning reflekteerides iseenda praktikast ja käitumist. (Howe, 2009)

Reflektiivne praktika ja kriitiline refleksioon on aluseks hästi liigendatud lähenemisele sotsiaaltöös. Howe (2009) viidates Fookile (2002, 2007) oma versioonis reflektiivsest praktikast ja kriitilisest reflekteerimisest postmodernismist, poststrukuralismist, kriitilisest sotsiaaltööst, reflektiivsest praktikast ja refleksiivsusest. See lähenemine julgustab

sotsiaaltöötajaid reflekteerima kriitiliselt võimu – kellel seda on ja kellel ei ole. Töötaja peab olema ka teadlik sellest kuidas keel, eriti keel mida kasutavad professionaalid, mõjutab ja defineerib teenuse kasutajaid ja seda kuidas nad ennast tajuvad. (Fook, 2002, 2007 viidatud Howe, 2009)

1.5 Psühhosotsiaalne heaolu

Positiivseks küljeks koostöö tegemisel on kuhugi kuulumise tunde tekkimine, mis annab kindlama tunde ka tööl tegutsedes, teades et on inimesi kelle poole pöörduda probleemi korral. Gilberti arvates jagavad sotsiaalsed grupid omavahel rohkemat, kui konkreetseid tegevusi või kattuvaid kavatsusi. Indiviidid jagavad omavahel midagi, mida Gilbert kutsub „eriliseks sidemeks“, mille abil teadvustatakse ühtsustunnet. (Gilbert, 1989 viidatud Lewandowski, 2015) Nad ei ole ainult kogumik indiviididest sarnaste eesmärkide ja tegevustega, vaid pigem „meie“, mis on moodustatud konstitutiivse koostöö tulemusena. (Lewandowski, 2015)

Koostöö positiivseks küljeks on toetuse tundmine. Kui tiimi liikmed kogevad isiklikke, personaalseid probleeme nagu läbikukkumine, stress ja töö kindluse muresid, siis saavad teised liikmed anda tuge selleks, et töötajad saaksid üle oma raskustest. (Rosenfeld & Richman, 1997 viidatud Rousseau jt 2006). Psühholoogiline tugi võib olla defineeritud kui vabatahtlik abi, mida tiimiliikmed annavad, et tugevdada heaolu tunnet teistes liikmetes. See on seotud ka motivatsiooni ja enesekindluse suurendamisega. (Marks et al., 2001 viidatud Rousseau jt 2006). Psühholoogiline tugi võib esineda erinevates vormides, nagu personaalsetest probleemidest rääkimine, hoolivuse näitamine ja teiste jälgimine, pakkudes ergutamist, ja hinnates tiimi liikmeid. (Cohen & Wills, 1985; Rosenfeld & Richman, 1997 viidatud Rousseau jt 2006)

Toetus koostöögruppides hõlmab seda, et liikmed tunnevad ennast mugavalt abi küsides, kui nad seda vajavad ning teevad seda suurema tõenäosusega, kui on üksinda hädas. Psühholoogiline abi võib aidata liikmetel efektiivselt hakkama saada erinevate faktoritega, mis võib vähendada nende tahet mingit ülesannet lahendada. See võib olla ka stiimuliks grupi liikmetele, et teha paremini oma tööd ja saavutada paremat taset. (Marks et al., 2001; Weldon & Weingart, 1993 viidatud Rousseau jt 2006) Psühholoogiline toetus annab ka positiivse tunde eneseväärikuse ja eneseusu osas või identiteedi ja seotuse tunde teiste tiimi liikmetega. (Cohen & Wills, 1985; House, 1981 viidatud Rousseau jt 2006)

1.6 Koostöö saavutamine ja olemus

Kutsealasisese koostöö mehhanismideks on jagatud eesmärk, ühised ressursid, koostöö ja koordineeritus, tõhus avatud ja erapooletu suhtlus, jagatud vastutus ja mõju, toetus ja väärtustamine, kriitiline tegevuste ja otsuste vaatlemine, uute ideede mõtlemine ja rakendamine, individuaalne õppimine ja eestvedamine. Koostöö toimib, kui kõik liikmed saavad pakkuda oma arvamust, konstruktiivselt teineteisele väljakutseid esitada ja vastastikuselt lahendada erimeelsusi sõltumata professionaalsest staatusest. Koostöögrupid kasutavad abivahendeid, et suhelda, nagu kokkusaamised, jagatud klientide kirjapanekud ja protokolle konfliktide lahendamiseks. (Hewitt, Sims, Harris, 2014) Tugev alus koostööle tuleb võimest kollektiivsele tegevusele ja võimalusest lahendada sotsiaalseid eesmärke ühiselt ja efektiivselt. (Breton, 1995, viidatud Sulman jt, 2005) Koostöögrupi liikmed on tõenäoliselt innovatiivsemad oma praktikas, kui nad ei kiirusta, töötavad koos ja jagavad ressursse, et luua uusi ideid ja ettepanekuid. (Anderson & West, 1998; Drach-Zahavy & Somech, 2001, viidatud Rousseau jt, 2006)

Koostööl põhinev probleemide lahendamine viitab oskusele efektiivselt kasutada kollektiivseid induksioone ja deduksioone, selleks et väljakutseid ja raskusi ületada. Kommunikatsioon viitab koostöögrupi liikmete oskusele informatsiooni mõista, vahetada võrgustikke ja neid ära kasutada, et suurendada informatsiooni jagamist. (Stevens & Champion, 1994, viidatud Ellis jt 2005) Kommunikatsiooni puhul kooskõlastavad liikmed oma panuse ja suhtlevad üksteisega. (Marks, Mathieu, & Zaccaro, 2001, viidatud Ellis jt 2005) Avatud vestluse tulemusena muutub diskussioon rohkem isiku-keskseks. muutuvad rahulolevamaks, et said jagada oma teadmisi ja luua narratiivi, mis teeb koostöögrupi ühtsemaks. (Hewitt, Sims, Harris, 2014)

Üks sotsiaaltöö gruppide dünaamikaga kokkusobivaid lähenemisi on kaose ja keerukuse teooria (chaos and complexity theory). See laiapõhjaline teooria näitab organisatsioone kui keerukalt kohanevaid süsteeme, mis peaksid põhiliselt ise toimima. See saavutatakse edendades „lamendatud“ hierarhiat, kus meeskond ja lahendused tekivad seal, kus ollakse kõige lähemal probleemile. (Arndt & Bigelow, 2000; Polis, 1998; Santosus, 1998, viidatud Sulman, 2009) Selles mudelis on sotsiaaltöö grupp see, kes juhivad isetoimivat süsteemi ja omab võimet luua lahendusi kõigile praktika küsimustele. Teistsuguse mudeliga gruppides võib küll olla samuti supervisioone või meeskonna kohtumisi, kuid nende puhul ei ole organisatsiooni

aluseks professionaalne sotsiaaltöö grupp, mille juured asuvad radikaalses demokraatias ja tööjõu liikuvuses. (Breton, 1990; Coyle, 1930/1979; Ephross & Vassil, 1988; Konopka, 1963; Lang, 1972, 1979; Lee, 1984; Middleman, 1968, viidatud Sulman jt, 2005)

Sotsiaalse töö grupi teooria mudeli keskmes on kollektiivne otsustusprotsess demokraatlikes grupistruktuurides. (Lang, 1969, 1972, viidatud Sulman jt, 2005) Demokraatia mõiste ei kirjelda ainult viisi otsusele jõudmisest, see tähendab ka austuse kultuuri. Demokraatlikud rühmad on sallivad erinevate arvamuste osas ja õiguse osas neid väljendada. Ideeks on konsensus otsuste tegemisel. (Sulman jt, 2005)

Kaose ja keerukuse teooria kohaselt on grupi juhendajaks üks liige ja juhtimine on jagatud liikmete vahel. (Lang, 1969, 1979, viidatud Sulman jt, 2005) Seoses liikmeks olemise kontekstiga on Hans Falck välja pakkunud indiviidi konstrukti, kui diskreetse iseseisva üksuse, mis võib esineda teistest eraldi. Tema ja ta kolleeg Thomas Carlton, on asendanud *individuaalse* mõiste *ühe isikuga kes on liige*, ja näeb sotsiaaltöö praktikat liikmete juhtimise mõistetes. (Germain, 1977, Sulman jt, 2005)

Vastastikune abi on üheks põhitunnuseks sotsiaaltöö rühmades. (Steinberg, 1997, viidatud Sulman jt, 2005) Sotsiaalse grupi töö metodoloogia väärtustab vastastikkust, ja ootab, et liikmed suhtuvad teistesse ehtsal, abivalmil viisil. Vastastikuse abi tulemusena töötlevad liikmed pigem konflikti konstruktiivselt, kui väldivad seda vale-positiivse toetusega. (Sulman jt, 2005) lk 293) Lewadowski arvates töötab tiim kõige paremini, kui see eeldab keerulist reflektiivset sotsiaalset koostööd, mis on suunatud saavutama ühiselt kõrget taset mitmesuguste piirangute seas. (Lewadowski, 2015) Ephross ja Vassil (1988) oma uurimuses tööruhmade kohta on välja toonud, et olla hinnatud tähendab grupi liikmetele omada kohustust teineteise ees ja tegeleda teineteise teatud tasemel autentsusega. Pime heakskiit ei ole väärtustamine. (Sulman jt, 2005)

Probleemipüstitus

Sotsiaaltöö on kollektiivne töö ning igaüks peaks panustama ühistegevustesse ning mitte jääma üksinda. Kui linnades töötab linnavalitsustes mitu sotsiaaltöötajat, kes saavad omavahel suhelda, nõu küsida ja toetust pakkuda, siis maapiirkondade puhul on sotsiaaltöötajad tavaliselt üksinda või kahekesi. Kuna uuritavaks piirkonnaks on Võrumaa, kus enamus sotsiaaltöötajatest töötavadki maapiirkonnas üksinda võib kahekesi siis võib tekkida oht jääda

oma töös üksinda ning jääda ilma professionaalse toeta teiste kolleegide poolt. Lisaks puudub üksinda töötades sotsiaaltöötajatel tihti toetuse ja kuhugi kuulumise tunne.

Kuna erialased koosviibimised on sotsiaaltöötajate võimalus iseenda erialaseks arendamiseks siis ühiste ürituste vähesuse korral võib probleemiks saada professionaalse arenemise vähesed võimalused, mille kaudu kannataks aga sotsiaaltöö kvaliteet. Ühised üritused on ka hea võimalus saada kontakti teiste sotsiaaltöötajatega, kellega saaks ühendust võtta, kui töökohal on vaja abi või nõu. Samuti on erialased ühistegevused hea vaheldus igapäevasesse ellu, mis aitaksid ennetada "läbipõlemist" ja teeksid töö vaheldusrikkamaks.

Probleemiks on ka ESTA liikmete vähene liikmeskond Võrumaal, mis on aga üheks koostöövõimaluseks teiste sotsiaaltöötajatega.

Minu töö eesmärgiks on uurida sotsiaaltöötajate kogemusi ja ootusi seoses ühistegevustega.

Samas peaksid sotsiaaltöötajad ise ühistegevused korraldama, seega on käesoleva bakalaureusetöö üheks eesmärgiks uurida, mida nad on selle jaoks valmis ise ära tegema ja kas nad on valmis osalema erinevatel üritustel.

Püstitasin kolm uurimisküsimust:

Millised on senised kogemused erialasest ühistegevusest?

Mida ootavad sotsiaaltöötajad erialaselt ühistegevuselt?

Milline on sotsiaaltöötajate valmidus üritustel osaleda ja neid korraldada?

2. Metoodika

2.1 Uurimismeetod

Uurimuse läbiviimiseks kasutasin kvalitatiivset uurimismeetodit. Kuna tulemused ei ole otseselt arvudes mõõdetavad vaid on kirjeldavad ning sõltuvad uurija tõlgendustest. (McMillan & Weyers, 2011) Kvalitatiivne uurimisviis võimaldab uurida intervjuudes osalenud sotsiaaltöötajate kogemusi, ootuseid ja seda kuidas nemad näevad omavahelist suhtlust.

2.2 Uurimuses osalejad ja andmekogumine

Uurimuses osales neli sotsiaaltöötajat, kes töötavad erinevates piirkondades Võrumaal. Andmeid kogusin poolstruktureeritud intervjuude käigus, mille küsimused olin eelnevalt intervjuu kavana ette valmistanud. Vestluse käigus kasutasin ka täpsustavaid küsimusi.

Valiku kellega intervjuud teha tegin juhuslikult Võrumaa Omavalitsuste Liidu kodulehelt leitud “Kohalike omavalitsuste, Võru maavalitsuse ja Võrumaa omavalitsuse liidu sotsiaaltöö tegijad“ alt. Kriteeriumiks seadsin, et intervjuueeritavad oleksid erinevatest asutustest või omavalitsustest.

Kolm intervjuud viisin läbi 2015. aasta kevadel ning ühe 2016. aasta kevadel. Esmalt võtsin ühendust e-kirja teel, tutvustades oma töö teemat, intervjuude anonüümsust ja intervjuu eeldatavat pikkust, kuid nähes, et kirjadele vastuse ootamine on suhteliselt ajakulukas otsustasin mõned päevad hiljem helistada. 2 intervjuud sain siiski kokku leppida e-kirja teel. Sotsiaaltöötajad olid üldiselt nõus intervjuuga, ühel juhul mainiti ajapuudust, kuid vajaduse korral olnuks ka tema nõus vastama. Otsustasin otsida siiski uue intervjuueeritava, kellel oli sellel ajal rohkem aega küsimustele vastamiseks. Kohtumised toimusid sotsiaaltöötajate töökabinettides. Enne intervjuude alustamist informeerisin kõiki sotsiaaltöötajaid, et intervjuud on anonüümsed ja küsisin luba vestluse lindistamiseks. Kõik töötajad olid sellega nõus. Hiljem transkribeerisin lindistatud intervjuud sõna-sõnaliselt ümber.

Selleks, et sotsiaaltöötajate isikuid mitte tuvastada, kellega intervjuud tegin, olen analüüsis nende nimed asendanud suvaliste tähtedega, mis ei ole seotud töötajate nimedega. Selleks, et mitte isikuid seostada intervjuudeta ei too analüüsis välja ka seda, et millistes omavalitsustes või asutustes käisin intervjuusid tegemas.

2.3 Andmeanalüüsi meetod

Intervjueeritud sotsiaaltöötajate kogemuste ning ootuste mõistmiseks ja tõlgendamiseks valisin kvalitatiivse sisuanalüüsi. Kvalitatiivne sisuanalüüs on tihedalt tekstipõhine, see võimaldab keskenduda teksti peamistele ja olulistele tähendustele. Esmalt alustasin deduktiivsest kodeerimisest võttes arvesse uurimisküsimusi. Kodeerimise käigus tegin märkmeid ja jagasin kodeeritud osad erinevatesse kategooriatesse. (Kalmus, Masso ja Linno, 2015)

2.4 Uurija refleksiivsus

Kvalitatiivse uurimuse puhul on tähtis mõista, et uurija mõjutab andmete kogumist ja tõlgendamist. Oluline on teadvustada kogu protsessi vältel oma uurija rolli ning suhtuda endasse kui intervjueerijasse kriitiliselt.

Üritasin teadvustada kogu protsessi käigus oma rolli uurijana, tegevuse eesmärki ning suhtusin endasse kui intervjueeritavasse kriitiliselt. Selle tõttu üritasin olla küsimustes neutraalne, et mõjutada võimalikult vähe vastuseid. Samas ei saa päris neutraalselt mõjuda intervjueeritavale ükski kvalitatiivne uurimuse intervjuu läbiviija. Seega usun, et ka mina mõjutasin mõningal määral intervjueeritavate vastuseid.

Neljast intervjueeritud sotsiaaltöötajatest ma ise isiklikult kedagi ei tundnud, kuigi olen ka ise Võrumaalt pärit. Ilmselt kui oleksin kedagi ka isiklikult tundnud oleks see mõjutanud intervjuu vastuseid. Kõik intervjueeritavad olid koostööaldis ja positiivselt häälestatud, intervjuud sujusid hästi.

3. Analüüs ja arutelu

Käesolevas peatükis esitan peamised uurimistulemused, mis põhinevad sotsiaaltöötajatega tehtud intervjuudest saadud andmetele. Tulemused esitan arutelu vormis ning analüüsi illustreerimiseks kasutan intervjuudest pärit tsitaate muutmata kujul.

Analüüsis käsitlen 3 põhilist kategooriat. Kategooriad tekkisid kodeerimise käigus, lähtuvalt uurimisküsimustele. Analüüsis ja arutelu esimeses kategoorias, milleks on erialane suhtlemine: liigid ja partnerid, toon välja kellega Võrumaa sotsiaaltöötajad erialaselt suhtlevad, millistel viisidel ja kuidas erialane suhtlemine toimub. Käsitlen ka seni toimunud erialaseid üritusi. Teises kategooria käsitlen kellega sotsiaaltöötajatel toimub erialane suhtlus, mis asjaoludel ja kuidas tekivad suhtluskaaslased. Kolmandas kategoorias soovin välja tuua sotsiaaltöötajate senised kogemused ühistegevustega, valmisolek ise osaleda või korraldada üritusi, ootused tulevikuks, ühistegevuste vajalikkus ja kogemused seoses ESTA-ga.

3.1 Erialane suhtlemine: liigid ja partnerid

Intervjuudest selgus, et omavahel suhtlevad erinevate omavalitsuste sotsiaaltöötajad enamasti naabervaldade töötajatega, kuna nende puhul esinevad teatud puutepunktid ja sarnasused. Omavaheline suhtlus ei ole igapäevane. Suheldakse kas telefoni või e-kirja teel. Enamasti suheldakse teiste sotsiaaltöötajatega kas konkreetsete juhtumite teemadel, et küsida nõu või siis kui peab midagi saatma kuhugi, näiteks aruande ja küsitakse selle kohta informatsiooni. Seega suheldakse teistega kõige enam nõu ja informatsiooni saamiseks. Eesti sotsiaalala töötaja eetikakoodeksis on samuti välja toodud, et sotsiaaltöötaja võib algatada tööalaseid diskussioone ning eetilise käitumise puhul kuulab teine töötaja kolleegi ära ning annab nõu ja jõustab neid. (Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks, 2005)

M: „Tavaliselt on mingid kindlad juhtumid või on kuidagi seotud siin elav inimene teise vallaga või näiteks oli üks inimene, kes oli sisse kirjutatud naabervalda, elas siin, siis kõik aeg koostöös nii-öelda, teine vald maksis tema toetust ja mina korraldasin seda toetust.“

L: „Küsimine nõu enamasti, vahepeal mingeid kontakte, vahepeal niisama, facebook on ka üks suhtlusvahendeid kus võib-olla rohkem näed ja ka muud poolt kui ainult tööd ja, enamasti on ikkagi tööalane, mõned üksikud kellega võib-olla lähemalt suhtled.“

Lisaks suhtlevad valdade töötajad Võrumaa Maavalitsuse ja Võrumaa Omavalitsuste Liidu töötajatega. Võrumaa Omavalitsuste Liidu töötaja koordineerib Võrumaa sotsiaaltöötajaid ja teisi sotsiaaltöötajaid, korraldades neile üritusi, koolitusi ja infopäevasid. Seega on ta seotud kõikide Võrumaa sotsiaaltöötajatega ning suhtleb kõikidega ja annab infot. Lisaks saavad sotsiaaltöötajad küsida Võrumaa Omavalitsuste Liidu töötajalt nõu erinevate teemade kohta. Võrumaa Maavalitsusega suhtlevad teised Võrumaa sotsiaaltöötajad enamasti selleks, et küsida nõu, näiteks erinevate aruannete esitamise kohta.

U: „... Maavalitsusest ma ikka enamasti, ütleme seal on ka vaja esitada aruandeid, et sel teemal küsimusi, et kuidas ja kas on õigesti ja kuidas saab paremini, sellistel teemadel.“

Võrumaal väikest osa sotsiaaltöötajaid puudutab ka Setomaa Valdade Liit, kus peaks samuti toimima sotsiaalvaldkonna koostöö. See ühendab nelja valda, millest 2 asuvad Võrumaal ja 2 Põlvamaal. Samas pole senini nende omavaheline koostöö eriti tihe, omavahel suheldakse harva, põhiline on ikkagi Võrumaa omavalitsuste omavaheline suhtlemine ja koostöö.

M: „... see, et me mingi aastas ühe korra kokku saame, et see ei ole tegelikult mingi koostöö minu jaoks, et see on lihtsalt, et ma tean seda inimest ja korraks kuuled teiste arvamust aga noh see koostöö ei ole minu jaoks nagu oluline, et ta peaks ikkagi sügavam olema ...“

Seega peavad sotsiaaltöötajad koostööks ikkagi pigem tihedamat omavahelist suhtlemist, kui mõned üksikud korrad teiste nägemine ja arutlemist.

Koostöö on saanud järjest suurenevat tähelepanu praktikute ja uurijate seas, olles vaadeldud kui loomupäraselt head osa nii organisatsiooni produktiivsusele, kui töötajatele endale. (Mueller, 1944, Procter ja Mueller, 2000, viidatud Finn, 2008)

Intervjuudest selgus, et Võrumaal toimub päris palju ühiseid üritusi sotsiaaltöötajatele. Võrumaa Omavalitsuste Liit eesotsas korraldab ja koordineerib enamasti üritusi. Hetkel toimub Võrumaal iga kuu sotsiaaltöötajate infopäev, suvel on küll sellega väiksem paus, kus arutatakse töölaseid aktuaalseid teemasid. Võru Maavalitsus on üheks ürituste korraldajaks. Võrumaal traditsiooniliseks ürituseks sotsiaaltöötajatel on kujunenud kolmel korral aastas erinevate omavalitsuste külastamine. Üks toimub augusti kuus, mis on nii-öelda hooaja alustamine, teine toimub mai või juuni kuus, kus on nii-öelda hooaja lõpetamine. Kolmas külastus toimub uue aasta alguses, kus tervitatakse üksteist. Nende ürituste raames käiakse kordamööda erinevates valdades, kus näidatakse kas oma sotsiaalvaldkonda või tutvustatakse

üldiselt kohalikku valda. Sellega seoses saavad sotsiaaltöötajad tutvuda sellega, mis toimub teistes valdades ning samas saab töösajadest omavahel rääkida ja kogemusi vahetada. Järjekord millisesse valda minnakse toimub tähestiku järjekorras, igasse valda jõutakse uuesti umbes 3 aasta möödudes.

Traditsiooniliselt on igal aastal tähistatud ka sotsiaaltöötajate päeva, mis pole ainult valdade sotsiaaltöötajatele vaid ka hooldustöötajatele hooldekodudest ja avahooldustöötajatele, et kokku tuleksid nii paljud sotsiaalvaldkonnas töötavaid inimesed, kui võimalik. Viimane kord käidi näiteks Värskas kaks päeva, kus ühel päeval oli koolitus ja teisel päeval puhkamine. Seega on ühendatud ühes ürituses enese erialane arendamine ja puhkus. Sotsiaaltöötajate päeva on traditsiooni järgi tähistatud novembris. Lisaks korraldab ESTA märtsis üleriigilise ürituse ning Võrumaa enda oma on korraldatud erineval ajal, et üks üritus ei hakkaks teist segama ja kõigil oleks vaba voli mõlemale minna. Kuna eelmisel aastal jäi Võrumaa sotsiaaltöötajate päeva tähistamine ära siis üritasid kõik kellel võimalik minna Pärnusse ESTA korraldatud üleriigilisele sotsiaaltöötajate päevale. See kestis kaks päeva ja sisaldas pidulikku üritust, koolitust Pärnu Kolledžis, hooldekoju külastust ja puhkust. Peale seda mõeldi Võrumaal sotsiaaltöötajatega koos, et hakatakse käima sinna, kus ESTA oma ürituse korraldab ja võtta ka mingeid teisi üritusi juurde. Seega võib suurendada tulevikus Võrumaa sotsiaaltöötajate ja ESTA omavaheline koostöö. Senini on Võrumaa sotsiaaltöötajad olnud ESTA-ga suhteliselt vähe seotud, on käidud ESTA korraldatud üritustel, kuid liikmeks on vaid 5 Võrumaa sotsiaaltöötajat.

Sotsiaaltöötajate ühised üritused Võrumaal on enamasti korraldatud nii, et üks üritus sisaldaks nii koolitust või info edastamist, kui ka puhkehetke ja omavahelist arutlemist. Niimoodi ei ole üritus liiga väsitav, saab ennast harida ja ka teise töötajatega suhelda. Kuna sotsiaaltöötajad on pärit erinevatest omavalitsustest siis omavahelise suhtlemise moment on tähtis, et saaks tutvuda ja omavahel kogemusi vahetada. Selline ürituste korraldamise viis on kasulik erialasele enesetäiendamise osas ning aitab ennetada „läbipõlemist“, kuna tekib võimalus suhelda omavahel ning puhata. Üritus toimub enamasti kas terve või pool päeva, toimunud on ka kahepäevaseid üritusi, näiteks sotsiaaltöötajate päeva tähistamised. Samas toodi intervjuus välja, et kuna Võrumaal peavad sotsiaaltöötajad sõitma kokku erinevatest valdadest siis kasulik oleks teha üritusi, mis kestavad pigem terve päeva, kui pool, kuna juba sõitmine on ajakulukas.

Sotsiaaltöötajatele toimuvad pidevalt ka infopäevad, kus räägitakse erinevatest teemadest erinevate isikute poolt. Paljud infopäevad ongi suunatud koostöö arendamisele, kus tuleb väljastpoolt organisatsioon, kes räägib enda tegemistest.

Intervjuudes tuli välja, et üheks ühisüritustel osalemist mõjutavaks teguriks on see, kui kiire sotsiaaltöötajal on sellel ajal töökohas. Ühisüritused toimuvad enamasti tööajast. Näiteks kui on toimetulekute maksmise aeg siis ei saa nii mõnigi sotsiaaltöötaja ühisüritusel osaleda, kuna keegi peab olema vallamajas ja need välja maksuma. Selle tõttu peavad paljud sotsiaaltöötajaid tegema valiku, millistel üritustel saab osaleda ja millistel mitte.

U: „Eks ikka töö pärast, et üritad võimalikult palju valida, mida nagu oleks kindlasti vaja ja mida veidi vähem ...“

Teiseks mõjutavaks teguriks ühisüritustel on päevakava. Kui sotsiaaltöötaja tunneb, et koolitustel või infopäevade teemad hakkavad korduma või käsitletavaid teemasid väga vaja ei ole siis pigem otsustab ta sellel mitte osaleda.

U: „No eks ikka teemast ma pakun, et või natuke siit natuke sealt, et kui ma siin vaatasin praegu on tulemas siin see eestkostetavate ja selle panga ühine tegevus siis ma mõtlen jälle, et ma olen päris koolitusel käinud, kuidas need asjad käivad, et sinna ma nagu ka ei läheks“

Kolmandaks mõjutavaks teguriks mis välja tuli on kaugus. Kui üritus toimub töö- ja kodukohast kaugel siis on sellel osalemine aja- ja ressursikulukas.

M: „... üks asi on ka see kaugus, oleneb kus see toimub kõik, et kui see on ikkagi väga kaugel siis sa ikkagi mõtled kõigepealt kas minna või mitte ...“

Seega ühistel üritustel osalemine on tihti peale mõjutatud asjaoludest, mida sotsiaaltöötajad ei saa ise eriti mõjutada. Soovitusena saaks välja tuua üritustest varajase teatamise, et sotsiaaltöötajad saaksid oma tööasjad planeerida niimoodi, et üritusest oleks võimalik ikkagi osa võtta.

Kui uurida, et milline ühisüritus oli kõige meeldivam ja mis põhjustel siis toodi põhjustena välja enamasti kas informatiivsuse aspekt või lisaks koolitusele ka lõõgastumise moment, et oleks ka midagi muud peale töö.

L: „Eks need infopäevad ikkagi igakuised, et suvel on selline väiksem paus, et seal on ikkagi sellised tööalased aktuaalsed teemad mis siis läbi räägitakse ja jagatakse üksteise kogemusi ja selliseid asju ... „

M: „... mul oli päris hea meel, kui ma kuulsin, et me Pärnusse läheme kaheks päevaks, oligi meil see nii-öelda pidulik üritus esimesel päeval ja siis oligi õhtul vaba aeg ja teisel päeval oligi siis see Pärnu Kolledži külastus ja Tammiste hooldekodu külastus oli hooldustöötajatele, ja siis muidugi me saime ööbida Pärnus spaas, käia saunades, ujumas, sellesmõttes oli siukene taastamine ka ütleme niimoodi, aga ma ütleks et neid üritusi on päris palju olnud ...“

Koolitused, kui üks enesetäiendamise ja teistega kohtumise võimalusi, tulevad tavaliselt omavalitsustesse e-kirja kaudu. Selle põhjal peab iga sotsiaaltöötaja ise otsustama, kuidas neil rahalised võimalused on, kuna koolitused on enamasti tasulised. Näiteks Soome sotsiaalala spetsialisti eetikajuhises (2009) on välja toodud, et töö lahutamatu osa on pidev õppimine. Ilma kutseoskuste alalhoidmiseta ei ole võimalik hoolitseta kliendi õiguse eest saada kvaliteetset ja kaasaegset teenust. Samas on näiteks Soome sotsiaalhoolekandeseaduses välja toodud täiendkoolituskohustus. Soomes on enda omaalgatuslikuks koolitamiseks olemas erinevad õppetoetused ja stipendiumid, mis aga Eestis puuduvad. (Argipäev, väärtused, elu, eetika, 2009). Intervjuudes selgus, et enamasti üritavad Võrumaa sotsiaalal töötajad osa võtta erinevatest koolitustest, kui tegu on vajaliku koolitusega ning tööaeg lubab osaleda. Kuigi intervjuudes seda ei ilmnunud siis võib olla üheks koolitustel osalemise mõjutajaks ka selle maksumus. Kui näiteks pole kohaliku omavalituse poolt ette nähtud koolituse hüvitamist ning töötaja peab selle ise kinni maksma siis usun, et see võib mõjutada seda kas osaletakse koolitusel.

Intervjuude käigus tuli välja, et Võrumaal puudub supervisiooni võimalus. Üks sotsiaaltöötajatest tõi välja selle tõttu ka ühisürituste ja koostöö vajalikkuse. Supervisiooni ei ole vajalik ainult algaja jaoks vaid ka kauem töötanute jaoks. See on tähtis kuna see on üheks viisiks jagada suurt vastutust ja muret töökohas. See on viisiks kuidas õppida, areneda ja omandada teadmisi ning oskuseid. (Saltzberger-Wittenberg 1970, viidatud Howe 2009) Kui aga supervisiooni võimalus puudub siis võib seda asendada hea koostöö teiste sotsiaaltöötajatega. Howe on öelnud, et sotsiaaltöös on vajalikud küll teooriad ja raamistikud, kuid vajalik on ka mõelda loogiliselt. See sisaldab enda tehtu reflekteerimist, miks sa seda tegid ja kuidas see mõjutas teenuse kasutajat. (Howe, 2009) Kuna iseennast võib olla on

keeruline hinnata ja hinnang võib olla moonutatud siis saavad teised sama ala spetsialistid olla reflekteerimisel abiks.

3.2 Peamised suhtluspartnerid

Omavalitsuse siseselt suhtlevad sotsiaaltöötajad avahooldustöötajate ja tugiisikutega. Kuna Võrumaa eripäraks on see, et on palju väikeseid valdu siis töötatakse tihtipeale üksinda ja pole omavalitsuse siseselt kelleltki nõu küsida. Suuremate omavalitsuste puhul kus on 2 või enam töötajad saavad sotsiaaltöötajad suhelda ja küsida nõu ka asutuse sisestelt kolleegidelt.

Peamiseks suhtluspartneriteks on sotsiaaltöötajatel naabervaldade sotsiaaltöötajad. Peamisteks põhjusteks selleks on, et naabervaldadega on kõige enam kokkupuutepunkte ning ilmselt oskavad nemad kõike paremini nõu anda, samas ei toimu see suhtlus igapäevaselt. Kuna töötajad on tihtipeale üksinda või kahekesi ning nõu küsimise võimalused asutuse siseselt napivad siis nõu küsimiseks võetaksegi ühendust lähimate sama eriala esindajatega. Töötades koos teistega selle nimel, et lahendada probleemi saavad pakkuda teised liikmed mitmeid perspektiive, mis aitaks paremaks muuta situatsiooni. Selle kaudu suureneb erinevate võimaluste maht ja tõenäosus, et vale lahendus pakutakse väheneb. (Stevens & Campion, 1994, viidatud Rousseau jt 2006)

U: „Teinekord arutame teatud teemasid, kas on vaja kuhugi midagi saata või mingil juhtumiteemal küsin näiteks nõu või nemad küsivad nõu isegi, et kuidas tema on näiteks teinud kas tal on sellist probleemi olnud vaja lahendada, et pigem sellepärast ... „

M: „Ma ütleks, et ma igapäevaselt väga ei suhtle, kui on mingeid küsimusi siis enamasti naabervallad /... / teistega ma ütleks, et on vähem, nagu selles mõttes just, et ma mingi konkreetse asja pärast helistaksin aga no kokku saame me päris tihti selles mõttes nagu läbi omavalitsuste liidu“

Teiste valdade töötajatega suheldakse ka ühiste ürituste ajal ning ollakse omavahel tuttavad ikkagi Võrumaa sotsiaaltöötajatega. Kuna Võrumaa Omavalitsuste Liit korraldab ühisüritusi, mille kaudu Võrumaa sotsiaaltöötajad saavad omavahel tuttavaks, siis on neil ka omavahel hilisemalt lihtsam suhelda ja julgem ühendust võtta küsimuste korral.

Lisaks suhtlevad sotsiaaltöötajad Võrumaa Maavalitsusega, Võru Linnavalitsusega ja Võrumaa Omavalitsuste Liiduga. Rohkem suheldakse Omavalitsuste Liidu sotsiaaltöö

peaspetsialistiga, kelle põhiliseks ülesandeks on korraldada sotsiaaltöötajatele infopäevi, üritusi ja tuua koolitusi Võrumaale. Võru Maavalitsusega suheldakse samuti info saamiseks, näiteks aruannete täitmistel tekkivate küsimustele vastuse saamiseks.

U: „...ja maavalitsusest ma ikka enamasti, ütleme seal on ka vaja esitada aruandeid, et sellistel teemal küsimusi, et kuidas ja kas on õigesti ja kuidas saab paremini, sellistel teemadel.“

Intervjuudes selgus, et Võru Linnavalitsusega suhtlevad omavalitsuste esindajad enamasti nõu saamiseks, kuna Linnavalitsuse puhul on tegu kõige suurema omavalitsusega Võrumaal ning neil on rohkem töötajaid. Lisaks on Võru Linnavalitsuses juriidiline osakond abiks ning teised omavalitsuses on küsinud abi näiteks uute seaduste puhul, mida muuta vallasiseses kordades kui Võru Linnavalitsus on seda juba teinud või lihtsalt küsinud luba linna järgi tegemiseks. Lisaks võtavad omavalitsuse töötajad ühendust, et uurida kuidas on nemad mingite juhtumite puhul toimunud kuna tegu on Võrumaa kõige suurema piirkonnaga siis on ka tõenäosus, et nad on kokku puutunud mingite olukordadega suurem.

Seega suheldakse kõige enam nendega, kes asuvad lähedal või kes on kõige suurema tõenäosusega sama olukorraga seotud. Ühendust võetakse nendega kellelt saadakse kõige suurema tõenäosusega nõu ja abi. Thompson on samuti pakkunud välja reflektiivpraktika toimimiseks, mis aitab sotsiaaltöötajatel olla parem oma töös, rääkimise ja küsimise. Näiteks küsida nõu kui ei saa millestki aru ning õppida teiste inimeste praktikast. Rääkimine kolleegidega, mõtteid tööalastest olukordadest ja nendega toimetulekust aitab võtta laiemat perspektiivi. (Thompson, 2002)

Intervjueeritud sotsiaaltöötajatest on ESTA liikmed 2 töötajat, 1 intervjueeritust oli liige, kuid tema ei olnud kutseühingus eriti tegus, kuigi on sellele mõelnud, et võiks olla. Teine intervjueeritud sotsiaaltöötaja oli liige olnud vaid mõned kuud ning polnud jõudnud veel ESTA tegemistes osaleda. Teised kaks intervjueeritud ei olnud ESTA liikmed ja ei suhtle otseselt ESTA liikmetega. Osalenud on ainult ESTA korraldatud üritustel.

Kontakt ülikooliga on säilinud intervjueeritutel erinevatel viisidel. Kontakt on säilinud näiteks selle kaudu, et õpitakse hetkel koolis või ollakse kaasjuhendajaks lõputööle. Lisaks on soovitanud õppejõud Võrumaalt õppima läinud õpilastel pöörduda Võrumaa töötajate poole, kes aitaksid lõputöödega seoses ja annaksid tuge.

V: „... kui nad seal korraldavad mingi suure konverentsi, kui nad saadavad kutsed või kutsuvad, teine pool on võib-olla see, kui praegu on mõned Võrumaalt läinud inimesed, kes seal õpivad või on teinud magistritööd või midagi, et siis nagu endised õppejõud on soovitanud minu poole ka pöörduda, et ma oleksin tugi ...“

Lisaks seoses ülikoolidega vastavad töötajad erinevatele ankeetidele või teinud intervjuusid seoses lõputöödega. Sotsiaaltöötajad loevad ka lõputöid, kuid enamasti loevadki ainult neid lõputöid, millega on olnud endal otsene seos. Lisaks toodi välja ühe töötaja poolt, et loeb ka Võrumaaga seotud uurimuste tulemusi.

U: „Neid loen mille ankeete on mulle saadetud, mis siis tuleb nagu tagasiside, et mis ma olen vastanud ja mis on Võrumaaga seotud tulemused, et neid olen küll lugenud ...“

Kõik intervjueeritavad on võtnud ka praktikante ning on neid valmis võtma, kui üliõpilastel on soovi. Seega on enamasti kontakt ülikoolidega sotsiaaltöötajatel säilinud kas lõputöodes kaasaaitamise kaudu, ise õppimise kaudu, küsimustele vastamise või praktikantide kaudu. Otseselt suhtlust ülikooli või õppejõududega ei toimu, kui siis ainult koolis õppimise tõttu. Seega võib öelda, et kontakt ülikooliga on enamasti ikkagi olemas kuid samas ei ole see väga tihe, ainult üks intervjueeritav oli ülikooliga väga palju seotud, olles õppimas samal ajal.

Samas tõi üks töötaja välja ka õppejõudude soovi suurendada koostööd sotsiaaltöötajatega.

M: „ ... aga peale siis minu lõputööd nagu minu need õppejõud tahtsid seda koostööd Võrumaa sotsiaaltöötajatega suurendada, kasvõi selles mõttes, et rohkem sotsiaaltöötajaid või tudengeid läheks rohkem õppima Pärnusse ...“

3.3 Sotsiaaltöötaja erialase kogukonna liikmena

Siin käsitlen sotsiaaltöötajate seniseid kogemusi seoses erialastes ühistegevustega, valmidust osaleda üritustel, kogemused erialase ühistegevuse korraldamisega ja valmidus korraldada. Lisaks erialaste ühistegevuste vajalikkusest, sotsiaaltöötajate ootused ühistegevustele ja kogemused seoses ESTA-ga.

Toetavate võrgustike areng kutsealastes gruppides on varasemastes uuringutes nähtud kui head võimalust erinevate väljakutsetega tegelemiseks, mille puhul saab samas kasutada madalaid kulumäärasid. (Sulman jt, 2005) Võrumaa puhul on sotsiaaltöötajad kohaliku

maakonna sisese kogukonna liikmed. Koos käiakse üritustel ja korraldatakse maakonnasiseseid ühisüritusi, mida koordineerib enamasti Võrumaa Omavalitsuste Liit ja lisaks ka Võru Maavalitsus. Suur enamus ei ole liitunud ESTA-ga ehk Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooniga, Võrumaalt on liikmeks ainult 2016. aasta kevade seisuga 5 töötajat. Võrumaa sotsiaaltöötajatel võib puududa otsene vajadus olla kutseühingu liikmeks, kui maakonnasiseselt on sotsiaaltöötajate ees seisja roll juba täidetud. See võib olla mõjutajaks ESTA väiksele liikmeskonnale Võrumaa sotsiaaltöötajate seas.

M: „... kuidagi see Võrumaa Omavalitsuste liit on mingi rolli ära täitnud, et nemad annavadki mingid ettepanekud kuhugi ministeeriumisse või maavalitsuse töötajad näiteks ...“

Võrumaa sotsiaaltöötajad sõnul toimub erialaseid ühistegevusi päris palju. Nad osalevad meeeldi ja üritavad enamasti võtta osa kõikidest üritustest, mis on nende jaoks kasulikud. Kõige suuremaks takistajaks osalemisel ongi olnud ajapuudus.

Sotsiaaltöötajatele endale on kõige enam meeldinud üritustest sotsiaaltöötajate päev Võrumaal, ESTA korraldatud sotsiaaltöötajate päev Pärnus, sõit turismitallu talvel ja koolitus, kus teemaks oli eestkostetavate lepingud ja hooldekodu lepingute sõlmimine. Põhjustena toodi välja vajaliku info saamine, hea korraldus, isiklik seos, mitmekesisus, puhkus ja koolitus üheskoos.

Intervjuudes selgus, et sotsiaaltöötajad Võrumaal on valmis ise ühiseid üritusi korraldama, samas on nad nõus seda tegema, kui keegi palub või pakub välja mõne hea idee, mida teha. Ise vabatahtlikult mingit üritust korraldama keegi ei paku, samas toodi põhjuseks välja, et sotsiaaltöötajatel on juba põhitöö tõttu kiire. Ürituste korraldamise puhul toodi välja seda, et ei soovita olla peakorraldaja üritustel, kuna see võtab palju aega ja on suur vastutus, samas oleks valmis abistama ürituste korraldamise puhul. Lisaks leiti, et ehk ei olda piisavalt pädev ürituste korraldamiseks:

M: „... eks see oleneb valdkonnast ja teemast, et igas valdkonnas ei ole piisavalt pädev, et siis väga ei taha seda üritust ka niimoodi korraldada, kui sa ise ei tea mida sa räägid või teed seal.“

Samas ollakse õnnelikud, et Võrumaal on päris hästi korraldatud üritused ning omavalitsused ei pea nende pärast väga muretsema.

Üritusi ise teistele sotsiaaltöötajatele olid intervjuueeritavad organiseerinud, Võrumaal peab iga valla sotsiaaltöötaja korra kolme aasta jooksul tegema teistele maakonna sotsiaaltöötajatele ürituse, kus tutvustatakse kohalikku sotsiaalvaldkonda ja valda üldiselt. Nende korraldamisega saavad nad vajaduse korral abi küsida Võrumaa Omavalitsuse Liidult. See üritus ongi, mida sotsiaaltöötajad on enamasti korraldanud. Selle kaudu saavad omavalitsused ennast tutvustada ja omavahel paremini tuttavaks ning teavad, mis toimub ka väljaspool enda koduvalda.

M: „... ühe korra ma olen seda korraldanud, et ma ei tea, päris tore oli lõppkokkuvõttes, et kui keegi sind aitab ja juhendab ka, et kuidas mingeid asju läbi viia ...“

Positiivseks küljeks koostöö tegemisel on kuhugi kuulumise tunde tekkimine, mis annab kindlama tunde ka tööl, teades, et on kellegi poole pöörduda probleemi korral. Gilberti arvates jagavad sotsiaalsed grupid omavahel rohkemat, kui konkreetseid tegevusi või kattuvaid kavatsusi, jagatakse „erilist sidet“, mille abil teadvustatakse ühtsustunnet. (Gilbert, 1989 viidatud Lewandowski, 2015) Intervjuudes selgus, et erialased ühistegevused olid kõikide sotsiaaltöötajate arvates vajalikud. Välja toodigi selle „erilise sideme“ ehk „meie“ tunde saavutamine:

U: „... üks asi on see meie tunne, mis omavalitsuses tekib, seal on erinevad spetsialistid aga väga sageli on ka see, et hästi ei taheta mõista ka sotsiaaltöötajat ...“

„Meie“ tunne annab juurde jõudu, kuna saavad kokku ühtemoodi mõtlevad inimesed. Lisaks on leitud sotsiaaltöötajate seas omavahel suheldes, et ühised üritused on väga olulised, ning töötajad tunnevad vajadust nende järgi. Eelkõige vahetu suhtlemise tõttu, saab küll telefonitsi rääkida, kuid omavahel vestelda ja nõu küsida on parem.

U: „... vahepeal võib-olla oled oma mõtetega üks, et sa võid küll arutada neid sotsiaalkomisjonis aga nemad ei ole ju pädevad ja nad ei tea sellest sotsiaalvaldkonnast suurt midagi.“

Lisaks toodi intervjuudes välja vahelduse moment, et saada korraks töökoha majast välja ja probleemide keskelt eemale, samas on hea ka teistega koos asju lahendada ja natukene arutada. Koostöö aspekt probleemi lahendamisel tähendabki, et tiimi liikmed on aktiivselt seotud probleemi lahenduse poole töötamisega. (Wilczenski et al., 2001, viidatud Rousseau jt, 2006). Töötades koos selle nimel, et lahendada probleemi, pakuvad tiimi liikmed mitmeid perspektiive, mis aitaks paremaks muuta situatsiooni. Selle kaudu suureneb erinevate võimaluste maht ja tõenäosus, et vale lahendus pakutakse väheneb. (Stevens & Champion,

1994, viidatud Rousseau jt 2006). Ühisürituste käigus on sotsiaaltöötajate arvates hea saada ka informatsiooni, kuna pidevalt toimuvad igasugused uuendused ja muutused, millega peab kursis olema.

Samuti on ühisüritustel võimalik tutvaks saada teiste sotsiaaltöötajatega, ning kui tekib mõni küsimus siis on palju kindlam ja julgem nende poole pöörduda, kui ollakse omavahel tuttavad. Välja toodi ka üksinda töötamise probleem, mille puhul ei ole asutuse siseselt kellegagi suhelda.

M: „... muidugi ka see, et me räägime enda juhtumitest ja probleemidest ja kuna enamus Võru maakonnas, et väga paljud töötavad ikkagi üksinda siis sa ei saagi teiste nii-öelda omavalitsuste töötajatega rääkida nendest asjadest omavahel, sest nemad ei saa täpselt sinu töö spetsiifikast aru ka, et selles mõttes ma arvan on päris oluline.“

Ootusena tuleviku osas toodi välja ühisteenuste või ühisprojektide vajadus. Näiteks ühise juristi vajadus maakonnas, kes annaks nõu erinevatel teemadel. Kuna paljudes väikestes valdades puudub juriidiline abi ja tugi siis ilmselt oodatakse seda millisest toest tuntakse töö juures kõige enam puudust. Lisaks arvas üks intervjuueeritav, et võiks korra kuus olla kokkusaamised ning raskemate juhtumite arutelu. Seega võib praegune koostöö Võrumaa sotsiaaltöötajate vahel olla liiga vähene. Kuigi telefoni teel saab suhelda siis võib ilmselt puudust olla just vahetust suhtlemisest ja arutamist kõikidega koos.

Välja toodi ka üldine teiste valdadega tutvumise soov, et ei tutvutaks ainult sotsiaalvaldkonnaga vaid ka muuga. Samas tuli intervjuudes välja, et sotsiaaltöötajatel toimuvad omavahel kohaliku omavalitsuste tutvustamine, kuid iga vald jõuab tutvustada ennast korra kolme aasta jooksul ning tutvustakse tavaliselt üldiselt ainult sotsiaalvaldkonnaga. Lisaks toodi välja välisriigis käimise soov, et tutvuda natuke ka teiste riikide praktikaga ja näha midagi uut.

M: „... mida mina veel tahaks on kuskil nagu mõnes välisriigis tahaks käia juba nüüd, et sealt nagu neid kogemusi saada, et seda valdkonda natuke tihendada, et noh niukesed, tore on nagu rääkida niisama ka teiste sotsiaaltöötajatega aga tahaks nagu mingeid vau efekti või siukest asja, et midagi uut tahaks näha.“

Intervjuudes toodi välja, et üritustena võiks olla rohkem kahepäevaseid väljasõite, nagu oli sotsiaaltöötajate päeva raames Pärnusse, näiteks kaks korda aastas. Eesmärgiks, et oleks arutamise kõrvalt ka lõõgastumise moment, mis aitaks ennetada läbipõlemist.

ESTA ehk Eesti Sotsiaaltöö Assotsatsioon kui Eesti sotsiaaltöötajate ühenduse liikmeteks oli intervjueritud sotsiaaltöötajatest 2. Võrumaalt on ESTA-ga liitunud 5 sotsiaaltöötajat, seega suur enamus Võrumaalt ei ole liikmed ning võib väita, et ESTA ei ole Võrumaa sotsiaaltöötajate seas väga populaarne. Selle ühe põhjusena toodi intervjuudes välja see, et Võrumaa sotsiaaltöötajatel toimib ikkagi omavaheline suhtlus ning omavahelised erinevad ühistegevused. Kui Võrumaal ei toimiks sotsiaaltöötajate koostööd siis suure tõenäosusega otsiksid töötajad seda kusagilt väljaspool maakonda ning ka ESTA liikmete arv võiks olla Võrumaalt suurem.

V: „... mida nagu arvatakse või mida nagu oodatakse kutseühingult, ma arvan mida oodatakse on see, et vot ta ühendabki ja ta korraldabki meile midagi ja loob selle ühise tunde, kui meil võib-olla maakonnas ei oleks nagu ma arvan sellist ühistegevust ja seda ühistunnet, siis võib-olla mõned inimesed otsiksid seda rohkem, kaugemalt seda kontakti aga meil on oma sisemine võrgustik päris hästi toiminud ...“

M: „... meil tegelikult toimib endal Võrumaal see kuidagi siuke pisikeses ringis ...“

Lisaks toodi ESTA-ga mitteliitumise põhjusena välja ühenduse ebapiisavat nähtavaks tegemist ja isiklikku tutvustamist Võrumaa sotsiaaltöötajatele. Näiteks tutvustamist mõne Võrumaal toimuva ühisürituse kaudu.

M: „ ... võib-olla ESTA, ma arvan, et veel ei ole ennast nagu kuidas öelda, nähtavaks teinud või minu jaoks huvitavaks, et võib-olla need koolituspakkumised, mis tulevad ESTA kaudu, need ei ole nagu sellised olnud, et vau mul on seda nüüd vaja ...“

Lisaks toodi välja põhjusena, et kardetakse ise olla ühingu ebapädev ja ajapuudust.

M: „võib-olla ma ei tea, ei ole nii pädev, et seal ise mingi arvamusi avaldada või ja see on ikkagi kohustus, et ma ei taha võtta endale mingit asja, et ma lihtsalt kusagil mingis nimekirjas olen ... „

Põhjuseks miks ESTA-ga ei ole ka liitunud toodi välja, et Võrumaa Omavalitsuste Liit ja Võrumaa Maavalitsuse Liit annab samuti mingit ettepanekud Ministertiumisse edasi. Seega tunnevad sotsiaaltöötajad, et neil on juba olemas keegi, kes seisaks nende huvide eest ning esitaks mingid ideed „kõrgemale“. Lisaks toodi mitteliitumise põhjusena välja mitmel korral suur töökoormus. Lisaks toodi põhjusena välja, et kuna informatsiooni hulk mida igapäevaselt peab läbi töötama on niigi suur siis ESTA-ga liitumine suurendaks veelgi seda info hulka.

Seega võivad sotsiaaltöötajad ESTA-ga seotud asju pidada töö seisukohalt mitte nii oluliseks, kui on niigi palju teemasid mida peab pidevalt läbi töötama.

Välja toodi intervjuus ka põhjusena seda, et ESTA puhul võiksid asjad toimida rohkem piirkonnapõhiselt kuna probleemid on ka erinevad, kuigi on mõningaid kattuvusi erinevate piirkondade vahel.

M: „Ma mõtlengi, et see kutseühing peakski olema see eesseisja aga ma ei tea kui palju ESTA on hetkel sotsiaaltöötajate eeskõneleja või ma saan aru, et sotsiaaltöötajad peavadki seda ise tegema, et ma arvangi, et siis peaks kuidagi see piirkondlik tugevus olema, et meil on need piirkondlikud eeskõnelejad näiteks et ma arvan, et minu probleemid, sotsiaaltöö, mitte isiklikud probleemid, sotsiaaltöö probleemid ongi natuke erinevad siin Lõuna-Eestis, kui Tallinnas või kuskil linnas, et mingid asjad on küll nagu sarnased aga see kontekst on ikkagi midagi muud.“

Ootustena ESTA-lt oodatakse, et see kutseühing toimiks kui sotsiaaltöötajate eeskõnelejana. Sotsiaaltöötajad ootaksid, et ESTA suudaks anda edasi mingeid ideid, näiteks Sotsiaalministeeriumisse, või oleksid eesseisjad palgaläbirääkimistel.

V: „... samas need mida veel võiks oodata, mingeid palga läbirääkimisi või sotsiaalseid garantiisid ja selliseid asju siis seda nad ka tunnetavad, et ESTA või ametiühing võib seda sulle öelda aga kui omavalitsusel seda võimalust ikkagi ei ole siis ta kehtestab ikkagi omad reeglid ja omad palgad, et teda ei saa selleks sundida ja selles mõttes tunnevad ka ehk sotsiaaltöötajad, et seda abi sealtpoolt ei tule.“

Kokkuvõte ja järeldused

Minu bakalaureusetöö eesmärgiks oli uurida Võrumaa sotsiaaltöötajate seniseid kogemusi ja ootuseid seoses ühisüritustega. Lisaks soovisin uurida milline on sotsiaaltöötajate valmidus ühisüritustel osalemiseks ja ise korraldamiseks.

Intervjuudes selgus, et Võrumaa sotsiaaltöötajate peamisteks suhtluspartneriteks on naabervaldade sotsiaaltöötajad kuna nendega on töös kõige enam kattuvusi, samuti tuleb aeg-ajalt koos tegeleda samade juhtumitega. Lisaks suhtlevad valdade töötajad informatsiooni ja nõu saamiseks Võrumaa Maavalitsuse, Võru Linnavalitsuse ja Võrumaa Omavalitsuste Liidu töötajatega. Omavaheline suhtlus teiste Võrumaa sotsiaaltöötajatega toimub ka ühiste ürituste ajal ning omavahel ollakse tuttavad.

Omavaheline suhtlemine ei ole igapäevane, suheldakse ka *e-mail*'i või telefoni teel. Enamasti suheldakse teiste sotsiaaltöötajatega kas konkreetsete juhtumite teemadel, et küsida nõu või siis kui peab näiteks mõnu aruande esitama ja küsitakse informatsiooni. Seega suhtlevad Võrumaa sotsiaaltöötajad omavahel informatsiooni saamise eesmärgil.

Võrumaal toimub päris palju ühiseid üritusi sotsiaaltöötajatele. Samuti selgus, et enamasti üritavad Võrumaa sotsiaaltöötajad osa võtta erinevatest ühisüritustest. Samas toodi välja ka erinevaid tegurid, mis mõjutavad üritustel osalemist, näiteks kui kiire on antud hetkel töö juures, ühisürituste päevakava ja ühisürituse kaugus. Seega võib öelda, et sotsiaaltöötajad on valmis osalema ühisüritustel, kui puuduvad takistavad asjaolud.

Intervjuudes selgus, et erialased ühistegevused olid kõikide sotsiaaltöötajate arvates vajalikud. Positiivse küljena koostöö tegemisel tõid sotsiaaltöötajad välja kuhugi kuulumise tunde tekkimise, mis annab kindlama tunde ka tööl, teades et on kellegi poole pöörduda probleemi korral. Lisaks tuli intervjuudes välja vahelduse moment, et saada korraks töökoha majast välja ja probleemide keskelt eemale, samas on hea ka teiste sotsiaaltöötajatega koos asju lahendada ja natuke arutada. Ühisürituste käigus on sotsiaaltöötajate arvates hea saada ka informatsiooni, kuna pidevalt toimuvad igasugused uuendused ja muutused, millega peab kursis olema. Seega peavad sotsiaaltöötajad ühisüritusi oluliseks informatiivsuse aspekti, kuhugi kuulumise tunde ja vahelduse momendi tõttu, et ennetada läbipõlemist.

Sotsiaaltöötajad Võrumaal on valmis ise ühiseid üritusi korraldama, samas on nad nõus seda tegema, kui keegi palub või pakub välja mõne hea idee, mida teha. Lisaks sooviksid

sotsiaaltöötajad pigem olla ürituse korraldamisel abiks kui peakorraldajad. Põhjusena toodi välja ajapuudus ja kardetakse, et ei olda piisavalt pädevad mõne ürituse korraldamiseks.

Ootusena tuleviku osas selgus intervjuudes ühisteenuste või ühisprojektide vajadus. Lisaks arvas üks intervjuueeritav, et võiks korraldada korra kuus kokkusaamised ning raskemate juhtumite arutelu. Välja toodi ka teiste valdadega tutvumise soov, et ei oleks ainult sotsiaalvaldkonnaga tutvumine ning pakuti et võiks olla rohkem kahepäevaseid väljasõite. Eesmärgiks, et oleks arutamise kõrvalt ka lõõgastumise moment, mis aitaks ennetada läbipõlemist.

Kasutatud allikad

Argipäev, väärtused, elu, eetika. Sotsiaalala spetsialisti eetilised juhised. Sotsiaalala kõrgharitute kutseliit Talentia ry. Kutsetika komisjon. Helsingi 2009. Soome keelest tõlkinud Marju Selg, 2012.

Cree, V.E. (2011). *Social Work: A reader*. Routledge.

Eesti sotsiaaltöö Assotsiatsioon. <http://www.eswa.ee/index.php?go=index>. 21.04.2015.

Eesti sotsiaaltöö Assotsiatsiooni liikmed. <http://www.eswa.ee/index.php?go=nimekiri>. 21.04.2015 ja 04.05.2016.

Ellis, APJ., Bell, BS., Ployhart, RE., Hollenbeck, JR., Ilgen, DR., (2005). An evaluation of generic teamwork skills training with action teams: Effects on cognitive and skill-based outcomes. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*. 58:3

Finn, R. (2008). The language of teamwork: Reproducing professional divisions in the operating theatre. *Human relations*. 61:1

Groenningsaerer, AB., Kiiik, R. (2009). 'My work is exciting' - social workers in Estonia compared to Norway. *EUROPEAN JOURNAL OF SOCIAL WORK*. 12:1

Hewitt, G., Sims, S., Harris, R. (2014). Using realist synthesis to understand the mechanisms of interprofessional teamwork in health and social care. *JOURNAL OF INTERPROFESSIONAL CARE*. 28:6

Howe, D. (2009). *A Brief Introduction to Social Work Theory*. UK

IFSW. 2014. *Global Definition of Social Work*. <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/>. 06.05.2016.

Kalmus, V., Masso, A. ja Linno, M (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Tartu Ülikool. <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>
Kohalike omavalitsuste, Võru maavalitsuse ja Võrumaa omavalitsuse liidu sotsiaaltöö tegijad. vorumaa.ee/admin/uploads/0sotsiaaltöötajadseisuga05.05.14.pdf. 22.04.2015.

Lewandowski, JD. (2015). Teamwork as Reflexive Social Cooperation. *Journal Of The Philosophy Of Sport*. 42:1

McMillan, K. ja Weyers, J. (2011). Õppimine kõrgkoolis. *Tudengi käsiraamat*. SA Archimedes.

Rousseau, V., Aube, C., Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors – A review and an integration of frameworks. *Small group research*. 37:5

Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks. Vastu võetud Eesti sotsiaaltöö III kongressil 30. novembril 2005.

Sotsiaaltöö professiooni ülemaailmne definitsioon. (2014). *Sotsiaaltöö*. 2014:3. Tõlkinud Marju Selg, 2014.

Sulman, Joanne, Savage, Diane, Vrooman, Paul and McGillivray Maureen. (2005). Social Group Work. *Social Work in Health Care*, 39:3, 287-307.

Thompson, N. (2002). People skills. Palgrave Macmillan.

Williams, J.L. (1998). What makes a profession a profession?. *Professional Safety*, 43:1.

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Merilin Morel,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose
Võrumaa sotsiaaltöötajate kogemused ja ootused seoses erialase ühistegevusega,
mille juhendaja on Marju Selg.
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 02.06.2016