

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Koidu Kütt

**ÜHINENUD OMAVALITSUSTE
HOOLEKANDETÖÖTAJATE KOHANEMINE
MUUTUSTEGA LÄÄNERANNA VALLA
NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Valter Parve, MA

Pärnu 2018

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

.....

(kaasjuhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud "....." a.

TÜ Pärnu kolledži osakonna juhataja

.....

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Sotsiaaltöö teoreetiline käsitlus ja haldusreformi mõju sotsiaaltööle	6
1.1. Sotsiaaltöö väärtused, eetika ning elukestev õpe	6
1.2. Kogukond ja külavanem kui sotsiaaltöötaja koostööpartnerid	12
1.3. Haldusreformiga tekitatud muudatused Taanis, Lätis ja Eestis	13
2. Uuring Lääneranna sotsiaaltöötajate seas	18
2.1. Lääneranna valla pakutavate sotsiaalteenuste ülevaade.....	18
2.2. Uuringu meetodika, läbiviimine ja valimi kirjeldus	20
2.3. Uuringu tulemuste kirjeldus ja analüüs.....	22
2.3.1. Koostöö ja koostööpartnerid uues omavalitsuses	22
2.3.2. Muutused töökorralduses ja spetsialiseerumine.....	28
2.4. Uurimuse arutelu, järeldused ja ettepanekud	33
Kokkuvõte.....	36
Viidatud allikad.....	39
Lisad.....	44
Lisa 1. Intervjuu kava.....	44
Summary	46

SISSEJUHATUS

Haldusreformiga Eestis ja valdade liitmisega seoses on muutunud omavalitsuste piirid, juhid, reeglid, ametnikud jm. Haldusreformi eesmärk on kohalikele omavalitsusüksustele pakkuda toetust avalike teenuste pakkumisel, et omavalitsuse üksused oleksid võimekamad, teenused kvaliteetsemad ja kättesaadavamad, suurem konkurentsivõime, väiksemad kulud ja ühtlane piirkondlik arengutase. Eesmärgi saavutamiseks on ette nähtud haldusterritoriaalse korralduse muutmine, pärast mida kohaliku omavalitsuse üksused peavad iseseisvalt korraldama ja juhtima seadusest tulenevaid ülesandeid. (Haldusreformi seadus, 2016) Elanikkonna jaoks on olulised nii stabiilsus seoses töökoha, turvalisuse, lasteasutuste, transpordi-, hoolekande- ja muude teenustega kui ka kohanemine toimunud muudatustega. Selle tagamiseks on omavalitsuste juhtidel muuhulgas vaja teada ka seda, millisena näevad sotsiaaltöötajad koduvalda toimivat.

Seoses haldusreformiga on käimas ja tulemas suured muutused, mis võivad kaasa aidata teenuste arendamisele. Võib ka probleeme kujuneda. Segadust tekitavad: ametijuhendite ühtlustamine; uued reeglid ja töölepingud; palkade ühtlustamine; uued juhid ja kolleegid; uued standardid teenustel; valla suurus ja valmisolek koostööks (vastutusala jagamine). Suurimaks muutuseks valdade ühinemisel on sotsiaalvaldkonnas piirkonna suurenemine ja vallavalitsuse struktuuri muutus. Kui väikestes omavalitsustes tegeleb sotsiaaltöötaja kõigi sihtgruppidega ja kogu hoolekandega, siis linnades ning suuremates omavalitsustes on sotsiaaltöötajatel võimalus spetsialiseeruda, et tegeleda konkreetsete sihtgruppidega. (Tsuiman, 2012)

Lõputöö koostatakse Lääneranna valla näitel, mis moodustus nelja (Hanila, Koonga, Lihula ja Varbla) valla liitmisel, kus igas vallas oli oma sotsiaalteenuste kord, sotsiaaltöötajatel erinevad nägemused oma tööst. Seega on oluline teada, milliseid muutusi näevad sotsiaaltöötajad sotsiaalteenuste arendamisel ja pakkumisel ühiselt Lääneranna vallas.

Lõputöö eesmärk on anda Lääneranna valla juhtidele informatsiooni, milline on sotsiaaltöö spetsialistide nägemus kohalikust sotsiaalhoolekandest ja selle toimimisest pärast valdade ühinemist ja struktuuri muutmist.

Uurimisküsimused:

1. Milline on sotsiaaltöö spetsialistide valmisolek teha koostööd teiste sotsiaaltöö spetsialistidega?
2. Millised on ootused seoses tekkinud struktuuri muudatustega?

Lõputöö eesmärgi täitmiseks seatakse uurimisülesanded:

- Tutvuda kirjandusega, mis kirjeldab sotsiaaltöötajate väärtushinnanguid, sealhulgas eetikakoodeksit ja elukestvat õpet.
- Tuua välja haldusreformiga kaasnenud muudatusi Taani, Läti ja Eesti näidetel.
- Analüüsida endiste väikevaldade pakutavaid sotsiaalteenuseid ja võrrelda neid Lääneranna valla pakutavate teenustega.
- Kirjeldada uurimismeetodit ja valimit.
- Kavandada ja viia läbi kvalitatiivne uuring Lääneranna valla sotsiaalvaldkonna töötajatega, et saada ülevaade valdkonna spetsialistide nägemusest uue omavalitsuse toimimise kohta.
- Analüüsida uuringu tulemusi ja teha ettepanekuid valla juhtidele.

Töö koostamisel kasutati allikatena raamatuid, teadusartikleid, analüüse, lõputöid, seadusi ja uuringuid. Lõputöö koosneb kahest osast, kus esimeses ehk teooria peatükis tutvustatakse sotsiaaltöös nõutavaid väärtusi, eetikat ja elukestva õppe olulisusest. Räägitakse sotsiaalvaldkonna olulistest partneritest, kelledeks on muuhulgas külavanem ja kogukond ning tutvustatakse haldusreformi Taanis, Lätis ja Eestis. Lõputöö empiirilises osas kirjeldatakse uurimismeetodit ja valimit, arutletakse tulemuste üle ja tehakse selle põhjal ettepanekuid Lääneranna valla juhtidele.

1. SOTSIAALTÖÖ TEOREETILINE KÄSITLUS JA HALDUSREFORMI MÕJU SOTSIAALTÖÖLE

1.1. Sotsiaaltöö väärtused, eetika ning elukestev õpe

Sotsiaaltöötaja profession nõuab sotsiaaltöötajalt igakülgseid oskusi ja hoiakuid: empaatiat ja muid sotsiaaltöötajale omaseid iseloomumadusi, koostööoskust, suhtlemisoskust ja enese arendamist. Sotsiaaltöötaja ametikohaga kaasneb vastutus ja seega on suur läbipõlemise oht. Juhtide poolt on vaja võimaldada sotsiaaltöötajatele supervisioone, kovisiooni, erinevaid koolitusi ja enese arenemist töö juures.

Sotsiaaltöötaja on erialase väljaõppe omandanud kõrgharidusega isik, kes töötab sotsiaalhoolekande valdkonnas. Sotsiaalhoolekanne on sotsiaaltoimingute süsteem eesmärgiga toetada inimese iseseisvat toimetulekut, töötamist ja aktiivset osalust ühiskonnaelus, ennetades sotsiaalsete probleemide tekkimist või süvenemist üksikisiku, perekonna ja ühiskonna tasandil. (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015, § 4) Sotsiaaltöötaja peab oskama suhelda selgelt ja täpselt nii üksikisiku kui ka grupiga ja seda nii formaalsetes kui mitteformaalsetes situatsioonides. Sotsiaaltöötaja amet nõuab tõhusaid töövõtteid paber kandjal, verbaalsel, ja elektroonilisel teel suhtlemisel, sotsiaaltöötaja on hea läbirääkija ja aktiivne kuulaja. (Cunningham, J. & Cunningham, S., 2014, lk 273–274)

Sotsiaaltöötaja peab suutma tulemuslikult töötada (*Ibid.*, lk 273):

- kaasama sotsiaalteenuste kasutajaid viisil, mis suurendab nende ressursse, suutlikkust ja võimet oma eluga toime tulla;
- konsulteerima aktiivselt nii teenuse saajatega kui ka hooldajatega, kes omavad asjakohast teavet või teadmisi;
- koopereeruma, suhtlema ja pidama läbirääkimisi erinevate organisatsioonidega;

- omama muutuste hõlbustamiseks efektiivseid suhteid, partnereid, grupe ja organisatsioone;
- võtma vastu väljakutseid, mis annavad positiivseid tulemusi.

Sotsiaaltöötaja peaks õppima ja edendama oma teadmisi hoolimata töökoha staatusest. Sealjuures võimeline muutma mõtlemist ja käitumist oma kogemuste põhjal, sealhulgas tuvastama ning jälgima isiklike ametialaseid piire. Samuti peab sotsiaaltöötaja oskama juhtida ebakindlust, mis ilmneb seoses muutustega ja tööstressi olukordades. Sotsiaaltöötaja amet nõuab konstruktiivset suhtlemist erinevatest inimsuhetest ja isiklikest konfliktidest sõltumatult. Sotsiaaltöötaja peab mõistma ja juhtima muutuvaid olukordasid ning reageerima paindlikult. (Cunningham, J. & Cunningham, S., 2014, lk 274)

Sotsiaaltöötaja haridus, oskused ja loomuomadused pole ainsad, milledega peab arvestama. Sotsiaaltöötajad järgivad oma töös erinevaid seadusi, Eesti sotsiaaltööd reguleerivad alusdokumente nagu (Eesti Sotsiaaltöö ..., 2005):

- Eesti Vabariigi põhiseadus,
- sotsiaalhoolekande seadus,
- lastekaitseseadus,
- perekonnaseadus,
- kutseseadus.

Lõputöö autor leiab, et peale seaduste tuleb sotsiaaltöötajatel juhendada eetikakoodeksist ja sotsiaaltöö väärtustest, mis nende töös on olulised. Sotsiaaltöö väärtused ja -eetika tagavad selle, et kõik sotsiaaltöötajad käituvad vastavalt neile pandud ootustele ja aitavad teha rasket, kuid vajalikku tööd.

Eetikakoodeks on kirjapandud normide ja/või väärtuste kogum, mis on toeks mingis valdkonnas tekkivate moraaliprobleemide lahendamisel ja õigete käitumisviiside valikul (Aavik *et al.*, 2007, lk 22). Eesti sotsiaalala töötajate eetikakoodeksi alusdokumentideks on ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioon, ÜRO lapse õiguste konventsioon ning parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. Neid konventsioone ja deklaratsioone aktsepteeritakse ülemaailmselt. (Eesti Sotsiaaltöö ..., 2005)

Väärtused on kindel veendumus sellest, kuidas maailm peaks välja nägema, milline on normaalne käitumine ja milliseid elutingimusi eelistatakse. Ühiskondlike väärtuste eesmärk on kaitsta inimeste õigusi ja edendada ühist kasu. Väärtuste ja õiguste tõlgendused ei ole alati üheselt loetavad. Sotsiaaltöö viis väärtust peegeldavad veendumusi inimeste õigusi vabale valikule ja võimalustele (Hepworth, R. H., Rooney, Rooney, G. D., & Strom-Gottfried, 2013, lk 7–9):

1. Sotsiaaltöötajate eriala on üles ehitatud individuaalse väärtuse ja väärikuse järgi, mida arendatakse vastastikuse osaluse, aktsepteerimise, konfidentsiaalsuse, aususe ja konflikti vastutustundliku käitlemise kaudu. (Council on Social Work Education, viidatud Hepworth *et al.*, 2013, lk 7 vahendusel). See väärtus kajastub ka mitmetes eetikakoodeksites. „Sotsiaaltöötaja peamine eesmärk on teenida“ (National Association of Social Workers, viidatud Hepworth *et al.*, 2013, lk 7 vahendusel). Sotsiaaltöötajad seavad enda huvidest kõrgemale oma teadmised, väärtused ja oskused, et aidata inimesi, kellel on sotsiaalsed probleemid. Nad väärtustavad seda, et iga inimene on unikaalne ja temaga peab tegelema individuaalselt. Sotsiaaltöötajad näitavad, kuidas probleemidega tegeleda, käsitama sealhulgas erinevaid strateegiaid ja alternatiive toime tulla oma probleemidega, kasvatavad nende teadlikkust ja tugevust. Sotsiaaltöötajate töö põhineb usaldusel ja järgib eetikakoodeksit.
2. Sotsiaaltöötajad austavad inimese õigust teha iseseisvaid otsuseid ja aktiivset osalemist enese aitamise protsessis. Inimesel on õigus vabadusele, kuni ta ei riku teiste õigusi. Sotsiaaltöötajad, kes töötavad inimestega, peaksid suurendama nende sõltumatust ja enesemääramist. See on väärtus, mis hõlmab volitusi ja jõupingutusi klientidega töötamisel, keskendudes oskuste suurendamisele ja nende iseseisva toimetuleku parendamisele. Marju Selg kirjutab Sotsiaaltöö ajakirjas, et vajalik on toetada kliendi iseseisvat toimetulekut, mitte rõhuda tema individualismi. Oluline on, et inimesel oleks oskus teha endale vajalikud otsused ise, sõltumata kellestki. (Selg, 2013, lk 12)
3. Sotsiaaltöötajad on pühendunud klientide abistamiseks vajalike ressursside saamisele. Igal inimestel peaks olema juurdepääs ressurssidele, mida ta vajab toimetulekuks kogu elu jooksul. Sotsiaaltöötaja võib olla ka juhtumikorraldaja rollis, see tähendab, et peale sotsiaalteenuste pakkumise vastutab ta ka mitmesuguste kontaktidega ühenduse pidamise eest, et klient saaks õigel ajal endale vajalikud

teenused. Võib juhtuda, et klient vajab teenust, mida talle pakkuda ei ole. Sellisel juhul tuleb organiseerida vastav programm või luua talle see teenus, näiteks transport tööle, kodu kohandamine vastavalt isiku vajadustele, eneseabi või oskuste parendamise grupid. Sotsiaaltöötajad kasutavad võimalustele lähemale pääsemiseks selliseid võtteid, nagu perekonnas suhtlemine, suhete koordineerimine õpetajatega, kooli nõustajatega ja kooli sotsiaaltöötajaga, abistades probleemseid õpilasi, aidates gruppe andma maksimaalset tuge oma liikmetele; vahel avama võimalusi suhtlemiseks töökaaslastega, sealhulgas kinnipeetavate või patsientidega asutustes, hõlbustades meeskonnatööd erinevate distsipliinidega asutustes, nagu haigla või psühhiaatria keskustes; teeb koostööd politseiga.

4. Sotsiaaltöötajad püüvad muuta sotsiaalasutusi inimlikemaks, et need vastaksid inimeste vajadustele. Kuigi praktikud töötavad peamiselt teenuste pakkumisega, on neil roll ka klientide elukvaliteedi parandamisel, edendades parendamise poliitikat nii füüsilisse kui ka sotsiaalsesse keskkonda. Sotsiaaltöötajad kontrollivad oma ja teiste organisatsioonide poliitikat ja protseduure kindlaks tegemiseks, kas nende klientidel on lihtne juurdepääs ressurssidele ja kas teenuseid osutatakse viisil, mis suurendab nende klientide väarikust. Sotsiaaltöötaja rollid on olla informatsiooni levitaja, vahendaja ja koordinaator. Samuti peab ta tegema koostööd peamiste organisatsioonidega, et hõlbustamaks mõlemapoolset teadlikkust muutustest poliitikas ja menetlustes, mis mõjutavad käimasolevaid suhteid ja ressursside kättesaadavust.
5. Sotsiaaltöötajad austavad ja aktsepteerivad inimeste unikaalsust. Sotsiaaltöötajad teenindavad elanikkonnarühmi, mida iseloomustab suur mitmekesisus, nagu vanus, kultuur, puue, sugu, sooline identiteet, rahvuslik eripära, rass, usk, seksuaalne orientatsioon, vaimne või psüühiline võimekus. Samuti Riikliku Sotsiaaltöötajate Ühingu eetikakoodeks viitab, et sotsiaaltöötajad vajavad ühtset arusaamist kultuurist, tunnetust kultuuride tugevusest, omama põhiteadmisi oma klientide kultuurist ja teenindama arvestades neid eripärasid. (Council on Social Work Education viidatud Hepworth *et al.*, 2013, lk 9 vahendusel). Inimesevahelised suhted on tähtsad, sest teenused, mida sotsiaaltöötajad pakuvad, peavad töötama klientide kasuks (Soitu & Radoi, 2012, lk 116). Sotsiaaltöötajad peavad arvestama ja austama kõigi eripärasid. Üha enam sotsiaaltöötajaid on ka ise mitmekesise elanikkonna liikmed ja neil on

väljakutse töötada klientide ja kolleegidega, kes kuuluvad enamiku elanikkonna hulka. Seepärast on oluline hoida ennast toimuvaga kursis ning vajalik on elukestev õpe.

Paljud sotsiaaltöötajad tulevad bakalaureuse- ja magistriõppest kohe kõrgetele ametikohtadele, omamata eelnevat erialast töökogemust. Algusest peale on neil vaja seista silmitsi keeruliste olukordadega ja seepärast on supervisioon nende jaoks väärtuslik koolituskoht. (Lebbe-Berrier, 2008, lk 120) Peamine toetus sotsiaaltöötajatele on supervisioon, mis annab töötajatele võimaluse arutada oma kogemusi teise praktikuga (Ingram, 2013, lk 12).

Supervisiooni peamine eesmärk on töörahulolu parandamine ja säilitamine. Supervisiooniga õpib sotsiaaltöötaja tegema oma tööd efektiivsemalt, see arendab ja täiendab tema professionaalseid teadmisi, mille järel töötab ta autonoomsemalt ja teeb rohkem iseseisvaid otsuseid. Supervisioon aitab töötajal tunda, et ta teeb oma tööd hästi. (Kadushin & Harkness, 2014, lk 9)

Supervisioon on võtmesõna personalijuhtimises sotsiaalteenuste korralduse valdkonnas. See on protsess, mis hõlmab spetsialistide vastastikust hindamist ja toetamist organisatsioonis. Nii algajad kui ka suurema kogemusega sotsiaaltöötajad kutsutakse nende superviisori poolt kokku, et süveneda põhjalikumalt organisatsiooni kultuuri ja keskkonda. Supervisiooni on kirjeldatud kui (Caras & Sandu, 2014, lk 92):

- sotsiaaltöö praktikat, mis põhineb professionaalsel suhtlusel sotsiaaltöötajaga, kellel on ulatuslik kogemus ja kõrged teadmised sotsiaalhoolekandest ja juhtumikorraldusega.
- tõhusat sotsiaaltöö kvaliteedi näitajat organisatsioonis. Spetsialistid näevad, et supervisioon on organisatsioonis üks eeltingimus sotsiaalteenuste kvaliteedis.
- praktikasüsteemi, mis põhineb individuaalsel või rühmasisesel intervjuul. See hõlmab osalejatevahelisi kutsealaseid suhteid ja järgib teenuste kvaliteeti.

Peale supervisiooni kasutatakse sotsiaaltöötajate koolitamiseks ja motiveerimiseks ka kovisiooni. Kovisioon on kollektiivne nõustamine, üksteise kogemustest õppimine ja toetuse ning julgustuse jagamine, samuti uute lahenduste leidmine. Kovisioon on meetod, mida üha enam väärtustatakse, mis võimaldab minimaalsete kulude eest töötajatele

professionaalset teadmiste vahetamist ja läbi selle enesearendamist, samuti tagab kvaliteetse teenuse pakkumise organisatsioonis. Kovisioon sobib sarnase positsiooniga töötajatele ja eelkõige kasutatakse seda sotsiaalvaldkonnas. Kovisioonigrupi veab superviisor ehk koolitaja, kes on saanud kovisiooni metoodika koolituse. (Vesso, 2017, lk 81–84)

Erinevate sotsiaaltöö spetsialistide koostöö loob sotsiaaltöö eriala tõhustamisel uusi võimalusi (van Ewijk, 2009, lk 176). Võrgustikutööga peetakse silmas spetsialistide omavahelist teabe ja kogemuste vahetamist. Kindla grupi või isikuga tegelemisel nimetatakse seda ka juhtumispõhiseks võrgustikutööks. Sotsiaalvaldkonnas jagavad spetsialistid kliente ja ülesandeid. Tegemist ei ole meeskondadega, sest spetsialistid töötavad erinevates organisatsioonides. Võrgustikutööd juhib juhtumi koordinaator, kes on juhtumi vastutav isik. (van Ewijk, 2017, lk 27–28) Võrgustikutöö on vajalik informatsiooni liikumise pärast, ilma selleta on võimatu sotsiaalseid probleeme lahendada (Mõttus, 2016).

Lõputöö autori arvates annab peale erinevate koolituste sotsiaaltöös paremaid tulemusi ka spetsialistide koostöö ehk võrgustikutöö. Nii ei jää sotsiaaltöötaja kliendi ja tema juhtumiga üksinda. Väheneb läbipõlemise oht, valed otsuste langetamine ja kliendil on paremad väljavaated leida probleemile lahendus.

Asutused, mis tegelevad sotsiaalhoolekandega, peavad oma töötajate õppimist soodustama. Organisatsioonis peab valitsema üksmeel suhtumises innovatsiooni ja uuendustesse, sest kõigil töötajatel on vajalik omada oskusi kohaneda muutuvate tingimuste ja nõuetega. Asutused peavad olema paindlikud, et oma tegevust pidevalt ümber kujundada, sest sotsiaalhoolekanne muutub pidevalt vastavalt ühiskonna kiiresti muutuvatele vajadustele. Organisatsioonid, mis oma töötajatele elukestvat õpet ei võimalda on hääbuva tulevikuga. (Sotsiaalministeerium, 2009)

Sotsiaaltöö valdkonnas on oluline, et organisatsioon lubab töötajatele koolitusi ja erinevaid koostöövõimalusi. Sotsiaalvaldkond on seoses kiiresti muutuva ühiskonna pideva arenguga ja sotsiaaltöötajad peavad saama võimalusi enesearendamiseks ja oma teadmiste laiendamiseks.

1.2. Kogukond ja külavanem kui sotsiaaltöötaja koostööpartnerid

Peale võrgustikutöö, mis toimub erialaspetsialistidega, tuleb sotsiaaltöötajal märgata seda, mis toimub kohaliku omavalitsuse piirides. Parim lahendus on leida partnereid kohapealt ja seeläbi teha koostööd kogukonna ja külavanematega.

Viimastel aastatel on üha rohkem populaarseks muutunud kogukondlik aktiivsus ja kaasärääkimine kodukoha tegemistes. Seni on kasutatud kohaliku omavalitsuse ülesannete delegerimist kolmandale sektorile, neile selle eest eelarverahadest tasudes. Tänapäeval võib suunitlus olla kohaliku omavalitsuse ja kogukonna koostöö. Koostöö algaks kaasärääkimisest teenuse arendamisel kuni selleni, et kogukond osaleb teenuse osutamisel. Näiteks kohaliku omavalitsuse ja kogukonna koostöö aitab pikendada eakate inimeste iseseisvat toimetulekut kodus, kus kohaliku omavalitsuse roll on põhivajaduste rahuldamine ehk sotsiaaltoetused ja nõustamine. Kogukonna rolliks igapäevane suhtlemine ja järelevalve. (Pihla, 2016)

Kogukonna ja küla esindajaks peetakse külavanemat (Noorkõiv, 2016, lk 5). Külavanema üks ülesannetest on sotsiaalse järelevalve korraldamine (Eesti Külaliikumine ..., 2017). Näiteks Rae valla põhimääruses on külavanema üks kohustustest teavitada kohalikku vallavalitsust alevikus või külas elavatest abivajajatest ja võimalusel korraldada nende abistamine (Rae valla ..., 2013).

Külavanemad on need, tänu kellele aktiveerub külaelu ning volikogule ja vallavalitsusele tekib survegrupp. Külavanem on hea koostööpartner kohalikule omavalitsusele, sest külavanem teab kohalikku olukorda kõige paremini. Nii on kergem kohalikku asja ajada, moodustada ja kaasajastada arengudokumente, koordineerida tegevusi, et neid läbi viia. Külavanemad ise peavad peamiseks toiminguteks, millega nad peavad tegelema (Noorkõiv, 2016):

- vastastikust informatsiooni jagamist küla ja omavalitsuse vahel;
- ühiste ettevõtmiste läbiviimist külas (erinevad talgud, pere-, küla- ja spordipäevad);
- probleemide ja ideede ettekandmist omavalitsusele.

Haldusreformi käigus toimunud muutuste käigus loodetakse, et ümarlauad omavalitsustes, mis on kutsunud külavanemaid arutlema ja jagama vajalikku informatsiooni mõlemale poolele, võiksid jätkuda uutes omavalitsusüksustes ja ka nendes, kus selliseid ümarlaudu veel ei korraldata. Samuti on oluline, et kogukondade esindajad ei teeks koostööd ainult kohalikus piirkonnas, vaid jagaksid oma kogemusi üleriigiliselt. (Eesti Külaliikumine ..., 2017)

Külavanemad saavad omavalitsustes esindada oma küla ja selle huve. See on mugav probleemide lahendamise võimalus mõlemale osapoolle. Külas toimuv jõuab sel viisil kiiresti valla juhtideni ja sel viisil märgatakse abivajajaid aidata ja tublisid tegijaid tunnustada. Haldusreformi tulemusena on külavanemate grupp tunduvalt suurem, mis pakub võimalust nii koostööks kui kovisiooniks.

1.3. Haldusreformiga tekitatud muudatused Taanis, Lätis ja Eestis

Haldusreform pole Euroopas uus mõiste. Enamasti toimuvad haldusreformid põhjustel, et omavalitsuste arvu vähendada ning selle läbi ka haldusele kulutusi vähendada ja teenuste kvaliteeti parandada.

Taanis jõustus haldusreform 1. jaanuaril 2007. aastal, kus 271-st omavalitsusest sai 98 ja 13 maakonda kaotati ning jäi viis piirkonda. Eeldati, et suured omavalitsused on jätkusuutlikumad ja hoolekandeülesannetega tegeldakse kohapeal, sest suurem osa otsustest tehakse kohalikul tasandil. Omavalitsuste kanda jäi täielikult sotsiaalteenuste rahastamine ja teenuste pakkumine. Teiste avalike teenuste hulgas korraldavad Taani omavalitsused (Danish Ministry ..., 2005, lk 23):

- lastehoiuteenust;
- alghariduse pakkumist, mis sisaldab ka võimalusi erivajadustega lastele;
- täiskasvanute eriväljaõpet;
- eakate hooldust;
- tervishoiu teenuseid: ennetavat ravi, hooldust ja rehabilitatsiooni, koduhooldust, hambaravi, sotsiaalset psühhiaatriat.

Piirkondade ülesanne on kohaliku elu arendamine ja nende peamiseks kohustuseks haiglate töö korraldamine, riikliku ravikindlustuse toimimise tagamine. Keskvalitsuse roll on kontrollida omavalitsuste ja piirkondade poolt osutatavate teenuste tõhusust, maksude kogumist, ühistransporti, teede korrashoidu, keskkhariduse pakkumist ja kultuuri eest vastutamist. (Blöchliger & Vammalle, 2012, lk 75)

Taani valitsus jälgib küll erinevate valdkondade arengut, kuid ei ole tellinud hinnangut toimunud reformile. Sellest võib järeldada, et valitsus on üsna vähe huvitatud reformijärgsetest muutuste tulemustest. Halduskulude langust peetakse reformi pikaajaliseks eesmärgiks, mis esimestel reformijärgsetel aastatel polnud Taanis tulemusi andnud. (Vrangbæk, 2010, lk 217-218)

Lätis jõustus haldusreform 2009. aasta juulis pärast omavalitsuste struktuuri muutumist, kui Lätis asuvatest üle 500-st omavalitsusest sai 119 omavalitsust (Brauska, 2013, lk 329). Haldusreformi peamiseks eesmärgiks oli omavalitsuste arvu vähendamine. Läti jaguneb viieks piirkonnaks (Azena, Sunina, & Rivza, 2016):

1. Kurzeme (20 omavalitsust);
2. Latgale (21 omavalitsust);
3. Riia (30 omavalitsust);
4. Zemgale (22 omavalitsust);
5. Vidzeme (26 omavalitsust).

2011. aastal Lätis läbiviidud uuringust selgub, et ääremaastumine ja võimu kaugenemine rahvast on Lätis veel teravam probleem kui Eestis. Kui Eestis võtab kohapealse liidrirolli tihti üle külavanem, siis Lätis selline institutsioon puudub. Samast uuringust selgus, et vallaametnike professionaalsus kasvas pärast reformi, kui ametnikel oli võimalus spetsialiseeruda. Oluliselt kasvasid pärast ühinemist sotsiaalse kaitse kulud. Üle 10%-list kulude tõusu seostatakse siiski rohkem majanduskriisi leevendamisega ja seega on kahe aastane ühinemisperiood liiga väike, et tõelisi muutusi hinnata. (Sootla, Kattai, Viks, & Lääne, 2011, lk 106–108)

Haldusreformi läbiviimise teed on riigiti erinevad, kuid siht on igal pool sama. Tõhustada kohalikku omavalitsuse toimimist ja teenuste osutamist elanikkonnale. Püstitatud

eesmärkide poole liikumise tulemused selguvad teatud ajavahemiku jooksul ja see kehtib ka Eesti kohta.

Haldusterritoriaalsed muudatused ei ole võõrad ka Eesti tingimustes. Seda on ennegi tehtud, sealhulgas näiteks maarajoonide moodustamine 1950. aastal ja oblastite loomine 1952. aastal ning üsna varsti nende likvideerimine. 26. septembril 1950. aastal kaotati Eestis 13 maakonda ja 233 valda ning asutati nende asemele 39 maarajooni. Reformi eesmärk oli impeeriumi nõukogulikustamine. Sealjuures ei arvestatud majanduslikke, geograafilisi ja ajaloolisi tegureid, elanikkond pidi harjuma uute keskustega. (Ant *et al.*, 2005, lk 262) 3. mail 1952. aastal moodustati rajoonide asemele oblastid, mis likvideeriti juba järgmise aasta 25. aprillil (Laur *et al.*, 2007, lk 282–283). Eesti territoorium jagati sel ajal kolmeks oblastiks: Tallinn, Pärnu ja Tartu. Pärast oblastite likvideerimist toimusid muutused aegamisi, kus eelkõige vähendati rajoonide arvu. 1965. aastaks oli 39-st maarajoonist alles 15 rajooni (Ant *et al.*, 2005, lk 262–264)

1995. aastal võeti vastu Eesti territooriumi haldusjaotuse seadus, mis sätestab, et Eestis territoorium jaotub maakondadeks, valdadeks ja linnadeks. Haldusjaotuses peab arvestama kohaliku ajalooga, mõjudega elanike elutingimustele ja ühtekuuluvusele. Samuti mõjuga teenuse kvaliteedile, haldussuutlikkusele, transpordikorraldusele ja ettevõtlusele ning arvestama omavalitsusüksusega terviklikult. (Eesti territooriumi ..., 1995)

Viimati oli suurem haldusreform Eestis 1. jaanuaril 2018. aastal, kus endise 213 omavalitsuse asemel alustas tööd 79 omavalitsusüksust (Valner, 2017). Haldusreformi soovituslik rahvaarv ühes omavalitsuses on 11000 elanikku (Haldusreformi seadus, 2016). Enne haldusreformi oli Eestis 16 omavalitsust, kus elas soovitud arv elanikke, ja sinna hulka kuulus 61,7% Eesti rahvaarvust. 81% omavalitsustest omas rahvaarvu 5000 ja vähem ning neis omavalitsustes elas 24,2% Eesti elanikest. (Servinski, Kivilaid, Tischler, & Valgma, 2016) Ühinemiste pooldajad on veendunud, mida suurem omavalitsusüksus, seda suurem kulude kokkuhoid ja tootlikkus. Tõuseb osutatavate teenuste kvaliteet ja maht ning paraneb administratiivne ja tehniline võimekus. (Dollery & Robotti, 2008, lk 12)

Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 6 järgi on muuhulgas omavalitsuse ülesanded korraldada kohalikus vallas sotsiaalteenused-, toetused ja muu abi, eakate hoolekanne ja noorsootöö. Samuti omavalitsusüksuste omandis olevate koolieelsete lasteasutuste, põhikoolide, gümnaasiumide ja huvikoolide spordibaaside, turva- ja hooldekodude ning tervishoiuasutuste korraldamine. (Kohaliku omavalitsuse ..., 1993)

Üks sotsiaalvaldkonnas tekkivatest probleemidest on, et üha enam on väikeseid sihtrühmi, kes vajavad spetsiifilist lähenemist. Kuna sotsiaaltöötajatel on oma valdkonnas väga laialdased teadmised, siis jääb ajast personaalset tööd teha väheseks ja nii pole võimalik kvaliteetset teenust pakkuda. Väikevaldades peab üks ametnik tegema kõike üksinda, kuid suures omavalitsuses saavad ametnikud, neid on nüüd arvuliselt rohkem, spetsialiseeruda, keskenduda erinevatele sihtrühmadele. Nii on võimalik teha koostööd ja arengutegevusi sotsiaalvaldkonnas. (Kattai, 2017, lk 5) Ka Riho Rahuoja väidab ajakirjas Sotsiaaltöö, et suurem vald annab sotsiaaltöötajale spetsialiseerumise võimaluse ning oluliselt kasvaks ennetustöö. Rahuoja: “Suure valla sotsiaaltöötajad ei oleks oma klientitöös üksi, sest meeskonna tugi ja jagatud vastutus suurendab kõigi töötajate kompetentsust ning ennetab läbipõlemist. Võidab nii klient kui töötaja“. (Rahuoja, 2017, lk 11)

Teenuse kvaliteeti ei määra ainult, kuidas on see korraldatud või kes on teenuse pakkuja. Oluline on, et klient saaks ise valida, millist teenust soovib. Teenus peab olema seejuures kättesaadav, õigustel põhinev ja taskukohane. Kvaliteedi tagamisele sotsiaalteenuste pakkumisel aitab kaasa järelevalve. (Euroopa Komisjoni ..., 2010, lk 16)

Haldusreformi vastu räägib territooriumi suurenemine ja valla keskuste muutumine omavalitsuses. „Ühinevad omavalitsused rõhutavad, et ühinemise tulemusena on võimalik arendada rohkem ja kvaliteetsemaid sotsiaalteenuseid. Ühinemise tulemusena suureneb märgatavalt uute omavalitsuste territoorium ning paljude elanike jaoks tähendab see, et uue omavalitsuse keskus jääb kaugemale“. (Kriisk, 2017, lk 15) Sotsiaalministeeriumi tellitud analüüsist „Sotsiaalteenuste arendamine maakondades 2016–2020“ selgub, et sotsiaaltranspordi teenus on see, mis vajab kõige enam väljatöötamist, sest eriarstiabi ja muud teenused on koondunud keskustesse, kuid ühistranspordi teenus kahaneb. (Rasu, 2016, lk 113)

Sotsiaaltöötajate jaoks on haldusreformijärgne olukord uus ja paljudes uutes omavalitsustes lisandus sotsiaaltöötajatele lastekaitsespetsialist, kes peaks sotsiaaltöötajate töökoormust oluliselt vähendama. Omavalitsuskeskused valdade liitumise tõttu muutusid, kuid omavalitsused on välja töötamas transpordisüsteemi selliselt, et igast külast on võimalus vallakeskusesse jõuda.

2. UURING LÄÄNERANNA SOTSIAALTÖÖTAJATE SEAS

2.1. Lääneranna valla pakutavate sotsiaalteenuste ülevaade

Käesolev peatükk annab ülevaate, millistest valdadest moodustati Lääneranna vald. Samuti tehakse ülevaade sotsiaalteenustest, mida omavalitsused varem pakkusid ja mida Lääneranna vallas ühiselt oma elanikele pakutakse.

Lääneranna Vallavolikogu valimistulemuste väljakuulutamise päeval ühinesid Hanila, Koonga, Lihula ja Varbla vallad ning moodustati uus haldusüksus, mille nimeks määrati Lääneranna vald. Hanila ja Lihula vallad arvati Pärnu maakonna koosseisu. (Hanila valla ..., 2017a) Hanila, Koonga, Lihula ja Varbla valdade ühinemislepingu kinnitamise otsuse lisas 1 on väljatoodud ühinemise eesmärk – luua sotsiaalselt ja majanduslikult hästi toimiv ning unikaalset elukeskkonda väärtustav tasakaalustatult arendatud kohalik omavalitsus (Hanila valla ..., 2017b)

Seadusest tulenevalt on kohalikul omavalitsusel kohustus korraldada järgnevad sotsiaalteenused (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015): koduteenus, väljaspool kodu osutatav üldhooldusteenus, tugiisikuteenus, täisealise isiku hooldus, isikliku abistaja teenus, varjupaigateenus, turvakoduteenus, sotsiaaltransporditeenus, eluruumi tagamine, võlanõustamisteenus, lapsehoiuteenus, asendushooldusteenus ja järelhooldusteenus. Needsamad toetused ilma ühegi lisateenuseta leiab ka uuest Lääneranna valla sotsiaalhoolekandelise abi andmise korrast. Sotsiaalteenuste eest on omavalitsusel õigus võtta tasu ja vastavad tingimused ning määrad kehtestab vallavalitsus. (Lääneranna valla ..., 2018)

Varem oli kohalikel omavalitsustel samuti kohustus korraldada sotsiaalteenuseid, mida ka kõik endised omavalitsused tegid. Endiste omavalitsuste sotsiaalteenuste kordadest võis leida erinevaid sotsiaalteenuste loetelusid (vt tabel 1). Näiteks Hanila valla

sotsiaalteenuste nimekirjas oli vaid neli teenust, kuigi pakuti rohkem – nii nagu Sotsiaalhoolekande seadus ette näeb. Lihula valla sotsiaalteenused olid realistlikud, kirjeldati teenuseid, mida omavalitsus pakkus. Koonga ja Varbla valla sotsiaalteenuste nimekirjad kattusid Sotsiaalhoolekande seaduses seatud nimekirjaga.

Tabel 1. Sotsiaalteenused enne ühinemist (autori koostatud)

Hanila	Koonga	Lihula	Varbla
koduteenus	koduteenus	koduteenused	koduteenus
sotsiaaltranspordi- teenus	väljaspool kodu osutatav üldhooldusteenus	hooldamine hoolekandeesutuses	väljaspool kodu osutatav üldhooldusteenus
pesupesemisteenus	tugiisikuteenus	igapäevaelu toetamise teenus	tugiisikuteenus
abivahendite tasuta rentimise teenus	täisealise isiku hooldus	sotsiaalelu-ruumi teenus	täisealise isiku hooldus
	isikliku abistaja teenus	nõustamisteenused	isikliku abistaja teenus
	varjupaigateenus	hooldamine perekonnas	varjupaigateenus
	turvakoduteenus	tugiisikuteenus	turvakoduteenus
	sotsiaaltranspordi- teenus	lapsehoiuteenus	Sotsiaaltranspordi- teenus
	eluruumi tagamine	soodusega transporditeenus	eluruumi tagamine
	võlanõustamisteenus		võlanõustamisteenus

Allikas: Koonga valla ..., 2017.; Sotsiaalteenuste kord, 2016.; Sotsiaalteenuste maksmise ...; 2013, Varbla Vallavolikogu, 2016

Võrreldes endiseid ja praegust sotsiaalteenuste nimekirja, siis iga piirkonna jaoks päris uue sotsiaalteenusena on lisandunud järelhooldusteenus. Selle teenuse eesmärk on asendushoolduselt ja eestkostelt lahkuva isiku iseseisva toimetuleku ja õpingute jätkamise toetamine (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015, § 45¹⁵).

Seega peaks sotsiaalteenuste valik olema laiem, võrreldes varasema nimekirjade alusel pakutavaga. Avaram teenuste valik on üks teenuse kvaliteedi näitajatest. Lääneranna valla sotsiaalhoolekandelise abi andmise korrast on võimalik saada sotsiaalteenustest hea ülevaate ja niisamuti leiab sealt omavalitsuse pakutavate sotsiaaltoetuste nimekirja koos toetuste summade ja selgitustega, kellele toetust makstakse.

2.2. Uuringu metoodika, läbiviimine ja valimi kirjeldus

Lõputöö raames teostati kvalitatiivne uuring Lääneranna valla sotsiaalvaldkonna töötajate seas, et teada saada, millisena näevad nemad sotsiaalhoolekande toimimist pärast valdade ühinemist ja struktuuri muutmist. Uuringu eesmärgist lähtuvalt seati järgnevad uurimisküsimused:

1. Milline on sotsiaaltöö spetsialistide valmisolek teha koostööd teiste sotsiaaltöö spetsialistidega?
2. Millised on ootused seoses tekkinud struktuuri muudatustega?

Käesolevas lõputöös teostatakse kvalitatiivne uuring, mis viiakse läbi kui intervjuu toimub respondendile sobivates tingimustes ja huvi tuntakse erapooletust arvamusest. Kvalitatiivses uurimistöös on tegemist induktiivse käsitusviisiga, kus tegeldakse mitteamvuliste vastustega. Kvalitatiivse uurimistöo tulemused kirjeldavad põhjalikult saadud tulemust. (Õunapuu, 2014, lk 54)

Andmete kogumisel tehti poolstruktureeritud individuaalintervjuusid. Intervjuu küsimused tuletas, toetudes töö eesmärgile, lõputöö autor ise. Poolstruktureeritud intervjuud andsid võimaluse vastata nii avatud kui suletud küsimustele. Avatud küsimused andsid respondendile võimaluse jutustada oma kogemustest ja luua tähendusi uurimistöole. Samas olid küsimused sellised, et jäädi põhiteema juurde. Intervjuu keskele jõudes, kui oli loodud usaldus respondendiga, suunati küsimused nii, et vastused oleksid täpsemad ja kattuksid uurimisküsimustega. Viimases osas anti respondendile võimalus lisada omapoolne kommentaar. (Galletta, 2012, lk 47–51)

Ekspertiintervjuu on üks poolstruktureeritud intervjuu vorme, kus ei olda huvitatud niivõrd isikust, vaid temast kui ekspertist mingis valdkonnas. Ta on küsitlusse kaasatud kui mingi rühma esindaja. Ekspertiarvamus saadi e-posti teel, nii on vastused täpsemad ja läbimõeldumad. (Laherand, 2008, lk 199, 262–264)

Andmete kogumiseks kasutati diktofoni, sest helilindilt saab kõige täpsemalt transkribeerida. Transkribeeritud andmetega tehti tavapärase sisuanalüüsi. Sarnase mõttega vastused jagatakse kahte kategooriasse:

1. Koostöö ja koostööpartnerid uues omavalitsuses.

2. Muutused töökorralduses ja spetsialiseerumine.

Kategooriad tuletas lõputöö autor intervjuu sisust tulenevalt. Sisuanalüüs andis võimaluse saadud tulemusi võrrelda olemasoleva teooriaga ning arutleda, kuidas tulemused vastavat valdkonda rikastavad ja teha praktilisi ettepanekuid (Laherand, 2008, lk 290–292). Analüüsi tulemusi on võimalik kasutada Lääneranna Vallavalitsusele ettepanekutena kohaliku sotsiaaltöö paremaks toimimiseks.

Poolstruktureeritud individuaalintervjuud tehti Lääneranna valla kõigi osavaldade sotsiaaltöö spetsialistidega, sotsiaaltöö peaspetsialisti, lastehoolekande spetsialisti, Lõuna-Läänemaa Tervishoiu ja Sotsiaalhoolekande SA juhatajaga ja Koonga Hoolekanne SA juhatajaga. (Koonga Hoolekanne SA juhataja vastas küsimustele e-posti teel, põhjuseks olukord, kus ei leitud sobivat aega kohtumiseks.) Eksperdiintervjuu tehti Lääneranna abivallavanemaga, kes on vastutav hariduse, kultuuri ja sotsiaalvaldkonna eest.

Lääneranna vallas töötab igas piirkonnas sotsiaaltöö spetsialist (Lihulas kaks). Lisandus sotsiaaltöö peaspetsialist, kes tuli endisest Hanila piirkonnast ja oli varem sotsiaaltöö spetsialist. Üks respondentidest töötab uues omavalitsusüksuses ajutiselt, kuid on pikaajaste kogemustega sotsiaaltöötaja varasemas (Hanila) piirkonnas. Kaks respondenti on uued ametnikud. Nendest esimene on abivallavanem, kellelt saadi eksperdiarvamus, silmas peeti tema varasemaid erialaseid töökogemusi ja erialast haridust, mis on omandatud Tartu Ülikooli Pärnu Kolledžis. Teine uus ametnik on 05.03.2018 tööd alustanud lastehoolekande spetsialist, kes on omandanud Tallinna Ülikoolis magistrikraadi sotsiaaltöö valdkonnas ja omab eelnevat töökogemust Eesti Töötukassas juhtumikorraldajana. Mõlemad, nii Lõuna-Läänemaa Tervishoiu ja Sotsiaalhoolekande SA juhataja kui ka Koonga Hoolekanne SA juhataja on töötanud kohalikes omavalitsustes sotsiaalnõunikena.

Kokku osales intervjuudes 10 inimest. Vastajad kodeeriti juhuslikus järjekorras järgmiselt: S1–S9, ekspert: E. Individuaalintervjuud toimusid ametnike töökohtades ajavahemikul 7.03.–27.03.2018. E-posti teel saadi vastused 28. märtsil 2018 aastal. Intervjuud kestsid keskmiselt pool tundi. Saadud uurimistulemuste illustreerimiseks tsiteeris töö autor respondente, kus respondent märgiti valimis märgitud kodeeringuga.

2.3. Uuringu tulemuste kirjeldus ja analüüs

2.3.1. Koostöö ja koostööpartnerid uues omavalitsuses

Rääkides tulevikust ja selle plaanidest, tuleb kindlasti kõnelda ka sellest, millised on varasemad sotsiaaltöö kogemused. Intervjuudes toodi välja palju näited endistest valdadest ja meenutati sel ajal toimunud süsteemi.

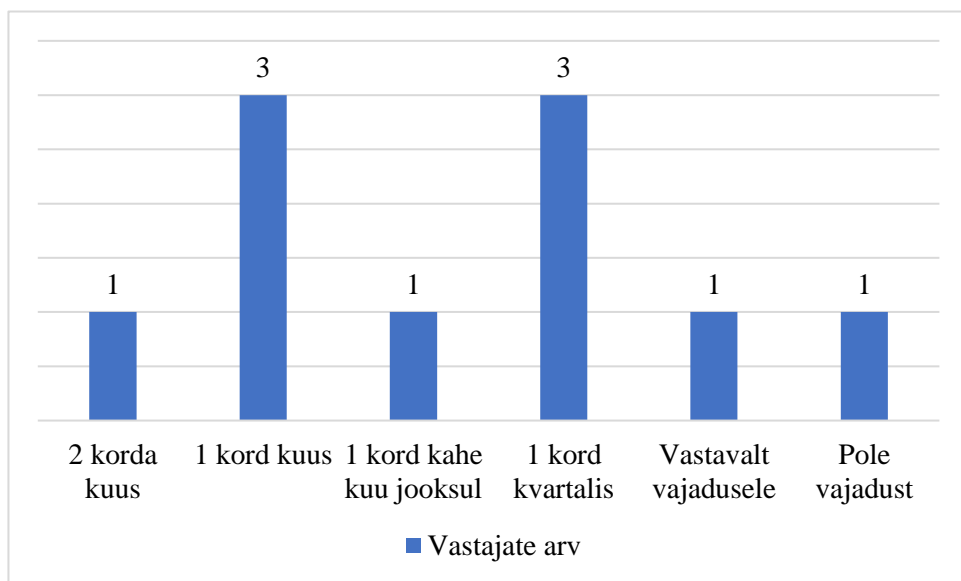
Spetsialistid tundsid, et nad olid varem kaasatud valdkonnapõhisesse otsustesse. „Mis toimis, et siis meil olid alati asjaosalised kõik kaasatud /.../, keda puudutas küsimus, siis ikka kaasati kõiki.“ (S3) Nad nägid terviklikku pilti omavalitsuses, kuna teadsid ja tundsid kogu elanikkonda. Samuti mainiti, et valdkond arenes järjepidevalt, olenemata rahalistest võimalustest, mis hetkel omavalitsustes olid. „Oli näha pidevat arengut ja ajaga kaasas käimist. /.../ vanas haldusüksuses arvestades, nagu ressursi, olukorda – tegelikult panustati sotsiaalhoolekandesse päris palju.“ (S7)

Probleemina endistes omavalitsustes nähti olukorda, kus sotsiaaltöötaja pidi tegema kõiki töid üksinda ja tal polnud võimalust spetsialiseeruda. /.../ „et inimesed on üle koormatud, et ei ole valdkonnapõhiseid töötajaid, vaid üks inimene teeb nagu kõike ja siis see töökvaliteet kannatab seetõttu, kuna ei suuda omale asju selgeks teha.“ (S2). Ekspert märkis puudusena, et sotsiaaltöötaja võis olla liiga tuttav, et minna temale oma probleeme kurtma. Samuti oli puudus spetsialistidest, kes tegeleksid üksikute juhtumitega. Kuna mõned spetsiifilisemate probleemidega sihtrühmad olid osavaldades varem niivõrd väikesed, siis ei saanud teenust ka sisse osa, sest polnud teenuse pakkujat. Sotsiaaltöötajad väidavad, et tegemist ei olnud niivõrd rahapuuduse kui õige professionaali leidmisega.

Uues toimivas omavalitsuses nähakse oodatava kasuna seda, et on võimalus teha koostööd teiste sotsiaaltöö spetsialistidega. /.../ „Koostöö on minu meelest kohe üks suur märksõna, mis tuleb, tuleb teha. /.../ koostöö on kahe-kolme hüüumärgiga, mida tuleb teha!“ (S8) Samuti üksteisega konsulteerimist ja kogemuste vahetamist nähakse positiivsena ja peetakse võimalikuks olukorda kasutada võimalusena korraldada kovisiooni ja supervisioone.

Seepärast enne me käisime /.../ supervisioonil see, mis nagu oli lastekaitsjatele ja sotsiaaltöötajatele, aga nüüd nagu oma vallas nagu meil see kokkusaamisest tulekski väikest viisi supervisioon. Igaüks saab oma probleemi seal natuke arutada, küsida, kuidas teha, mida teha või siis helistad vähemalt oma naabervalda /.../, et küsid siis temalt, kuidas tema teeb või mismoodi või nagu ses suhtes on hea, et saab nagu rääkida. (S6)

Sellele, kui tihti peaksid toimuma spetsialistide omavahelised kohtumised, vastati üsna erinevalt. Ühe vastaja arvates on vajalik kohtuda kaks korda kuus. Kolm spetsialisti näevad vajadust kohtuda kord kuus (vt joonis 1). „Ma arvan, et valla sotstöötajad peaks vähemalt kord kuus kohtuma, kus jagada infot ja nõuandeid. See oleks ka nagu väike supervisiooni moment, et sa ei ole oma probleemidega üksi ja saad teistega jagada, näiteks raske juhtumi puhul ajurünnak.“ (S3)



Joonis 1. Omavahelised kohtumised (autori koostatud)

Ekspertiarvamus näeb omavalitsuse algstaadiumis kohtumiste läbiviimist tihedamalt, kuid hiljem juba piisaks sellest, kui spetsialistid kohtuvad kord kahe kuu jooksul. Kolm respondenti arvavad, et üks kord kvartalis kohtuda oleks täiesti piisav, ja üks vastajatest soovib kohtuda teistega vaid vajadusel. Kõigist eelnevatest arvamustest erineb ühe sotsiaaltöö spetsialisti nägemus, mis tugineb varasematele kogemustele. Piisab sellest, kui teatakse üksteist nägu- ja nimepidi ning omatakse kontaktandmeid.

Tegelikult me oleme seda katsetanud ja teinud, see ei hakka kunagi toimima. Sest kliendid on väga erinevad ja tavaliselt sellist aega on jube raske leida, kus kõik, ütleme nüüd nelja valla hoolekandtöötajad saaksid kokku, seda on väga raske organiseerida. Tähendab, kui juba need, kes istuvad kontoris nagu, nagu öeldakse, need, kes on arvuti taga enamuse aeg. Kui need suhtlevad kõigi nende koduhooldajatega, hoolekandetöötajatega, siis mina näen, et sellest piisab /.../, et see ei ole üldse hea, et me ei ole näinud teiste valdade omasid. Ma tean võib-olla nimepidi, et seal on sellised, selline ja selline hoolekandetöötaja, aga ma ei ole teda näinud ja ma ei tea temast midagi. Et selline ükskord peaks kõik kokku saama, et inimest osata nime ja nägu kokku panna. Ja siis on kõigil meie telefonid olemas, siis tänapäeval on arvutid ja kõik see suhtlemine peaks käima nende endi vahel ja kui nad tunnevad, et neil on vaja, siis saavad kokku mitte see, et sunniviisiliselt, et saame iga kuu korra kokku, see ei toimi ja ei hakka ka kunagi toimima. (S9)

Maakonna tasemel on kõigil spetsialistidel varasemad koostöö kogemused ainult positiivsed. Kahetsetakse, et kadusid ära maavalitsused, kes sotsiaaltöötajatele omavahelisi kohtumisi maakonnaüleselt korraldasid ja võimaldasid supervisiooni ning kovisiooni. Ekspert selgitas, et sarnaseid kohtumisi peaks edaspidi korraldama ministeerium: „Taolised kokkusaamised on aga väga vajalikud, sest ka oma naabervalla ametnikku tunda ja teada on väga oluline, sest tihti mured ja juhtumid valdade piire ei tunne ning neid tuleb lahendada valdadeüleselt“. Maakonna- põhist koostööd peetakse väga oluliseks kogemuste vahetamise ja ka võrgustikutöö mõttes. „Maakonna tasandil võiks olla küll kokkusaamised just kogemuste vahetamise mõttes /.../. Teiseks on hea tunda oma maakonna töötajaid.“ (S3)

Meil oli väga hea praktika, oli see, et kord kahe kuu jooksul me käisime kõik koos ja tegime kovisiooni ja siis kas kord aastas või kord kahe aasta jooksul saime ka supervisiooni. Et ma leian, et see on hästi vajalik. (S2)

Koostöö teiste valla asutustega peaks jätkuma, kuid on ka plaane, millisenä sotsiaaltöö spetsialistid omavahelist koostööd veel paremana näevad. Näiteks leiab respondent, et on vajalik moodustada kriisireageerimisegrupp. Omavaheline koostöö näeb ette seda, et iga grupiliige teab, kuidas mingis olukorras toimida ja nii on kohapealne abi kõige kiirem ja professionaalsem. Oluliseks peetakse teiste professionaalide usaldamist. „Oluline on, et

info abivajajate kohta liiguks ning ei jääks kuskile stoppama. Üksteise professionaalsuse usaldamine on ka väga vajalik.“ (E)

Üks teema, millest kindlasti meie koostöö seisneb, on /.../ alaealiste komisjon, et kas just sellise nimega, aga see on kindlasti üks selline komisjon, kus erinevad valdkonnad on seotud, mis meil ka siia tekib ja mida ma pean oluliseks, /.../ et võib-olla teha mingi selle kriisireageerimisegrupp või midagi luua siin sees või vaadata, et kui /.../ mõnes peres tekib kriis, kas on lein, kas on mingi suur vägivallaakt ning et kuidas me kohapeal reageerime. On loomulikult teenuse pakkujaid mujalt ja varjupaigad, aga see, see esmane abi peab olema hästi kiire /.../ Aga selles mõttes, et meil endal siin piirkonnas inimestega kokkulepped, et kui meil on selline olukord, siis ma võtan sinuga ühendust või sina oled valmis seda tegema ja nii edasi. Ja mida ma pean hästi oluliseks, on näiteks sotsiaaltöötajad ja perearstid omavahel räägiksid ka noortest lapsevanematest /.../ Ma sooviksin kindlasti tugevdada seda suhtlust meditsiini ja sotsiaaltöö vahel kohalikul tasandil. Et sest on lapsevanemad, kas oma vanuse tõttu, et nad on liiga noored ja neil ei ole oskusi, et kellel tuleks kindlasti silma peal hoida. Ja tihti on tegelikult hoopiski arst see, kellel on esmane kontakt inimesega mitte sotsiaaltöötaja. Et siis, et see info nagu tuleks meile, on oluline ja ka see, et kui keegi saadetakse kuhugi hooldusesse, et noh, mis edasi saab. (S7)

Koostööpartneritena nähakse sotsiaaltöö spetsialistide seisukohalt neid asutusi, kellega tehakse koostööd, enamasti on needsamad asutused, kelledega ka vanades omavalitsustes koostööd tehti. Näiteks nimetati perearste, politseid, koole, külaseltse, hoolekandeadususi, töötukassat, sotsiaalkindlustusametit, naiste varjupaikasad, kirikut, tugikeskuseid, pensionäride ühendusi, teatreid ja lasteaedasad. /.../ „Tuleb kõigiga teha, et ma ei oskagi öelda nimeliselt konkreetset partnerit, sest minu meelest on ju kõigiga vaja koostööd teha vastavalt vajadusele.“ (S8)

Vallavalitsuselt ja vallavolikogult oodatakse eelkõige sotsiaalprobleemide ja valdkonna mõistmist, kuid ka inimlikku tähelepanu ja usaldamist, rohkem huvitundmist ja initsiatiivi. „Oluline on, et nii vallavolikogu kui vallavalitsus usaldavad oma valla spetsialiste. Ei takistata uute õigusaktide elluviimist ning lubatakse ametnikel teha oma tööd. Seni on koostöö volikogu ning vallavalitsusega sujunud.“ (E) Vallavolikogu

sotsiaalkomisjoni töös nähakse eelkõige võimalust spetsialistidel oma arvamusega jõuda vallavolikoguni. „Vallavolikogu ja komisjonid on see viis, kuidas seda teha, et sotsiaaltöötajad on ühed pädevamad inimesed oma valdkonnas selles piirkonnas, et kindlasti peaks olema aktiivsed ja osalema selles töös.“ (S7)

Võrgustikutöö on oluline just informatsiooni liikumise pärast, kus iga professionaal teeb oma tööd ühe kindla juhtumi korral. „Tore oleks, kui oleks, et eks see võrgustikutöö ongi rohkem see info liikumine, üksteisele toeks olemine, no kõik mingi ühe hea asja nimel.“ (S3) Võrgustikutööd peavad oluliseks kõik respondendid, kuid üks neist leiab, et see puudutab pigem vaid lastekaitse valdkonda. Teised arvavad, et võrgustikutöö algab isikust, kellega probleem, haarab endasse kõik temasse puutuvad isikud ja ametnikud ning on valdkondadeülene. Samas probleemina märgitakse, et kui üks võrgustikutöös osalevatest isikutest selles osaleda ei taha, siis see süsteem ei toimi.

Sotside omavaheline võrgustikutöö toimib väga hästi. Aga tihtipeale näiteks arstide või politseiga ei toimi ta nii hästi, kuigi see on väga vajalik. /.../ mind ajab vahel kohe täiesti marru kui hakatakse infopäeval või kuskil rääkima, et „oo võrgustikutöö“. Vot see võrgustikutöö ei tohi „longada“ ja kui ta „kahte jalga-pidi longab“, siis ei ole sellest tolku. (S9)

Sotsiaaltöö spetsialistid näevad kogukonda ja külavanemat parteritena pigem probleemide ennetamise mõttes kui hoolekande korraldajatena. Tegelikult on kogukond esimene märkaja, kus teatakse, kes ja kuidas elab. Külavanemad peaksid tegelema kogukonna teavitamisega, kuidas abivajajat õigel ajal märgata ja kuidas temas teada anda. Sellepärast võiksid külavanemad teatud aegadel kohtuda ja kogemusi vahetada, et nende tegevusest tekiks rohkem kasu.

Sotsiaaltöö spetsialisti arvates võiks gümnaasiumi õppekavas olla aine, kus õpilased käivad hooldekodus vaatamas, kuidas sealne elukorraldus toimub. See on loomulik eluosa ja tuleb kõigil mingis eluetapis läbi teha. Võib-olla oleks noorte seas neid, kes soovivad vabatahtlikuna käia eakatega vaba aega veetmas. Läbi kogukonna liikumise nähakse ka eakate hooldamise võimalust elukohas, selle kaudu hoida eakaid võimalikult kaua oma kodus ja kui see enam võimalik ei ole, siis kogukonna esindaja võiks oma liiget veel austada sellega, et talle hoolekandeesutusse külla läheb.

See on loomulik, et inimene tahab võimalikult kaua enda kodus olla, /.../ mida ma usun, et ka toimib tugevates külates ongi see, et ka teised külaelanikud ka toetavad, eks ju. Äkki et eakad saaksid võimalikult kaua oma kodus olla. No, mis iganes, siis kuskil arsti juures käimisel või siis toidupoes käimisel või nii edasi, aga ... Kui inimene on ikkagi juba nii-öelda dementne või siis tõesti füüsiliselt endaga enam toime ei tule, siis kogukonda, ma ei oska öelda, kas võiks toetada? /.../ kui on ikkagi väikesest külast ja nii edasi, inimesed on suhteliselt lähedased, et kui nad enne toetasid, et siis kui eakas on juba sealmaal, et on /.../ asutuses näiteks, et siis ära ei unustata. Tavaliselt ongi, et ega mida siis inimene ikka tahab /.../ korralik söök ja voodikoht ja kõik on hooldekodus olemas ja tavaliselt ongi puudus sellest teisest lähedasest. /.../ see ongi see, mida saab kogukond kaasa aidata. (S3)

Samas leiab kaks respondentidest, et tänapäeval ei taha inimesed vabatahtlikult enam midagi teha. Vanasti oli üksteise abistamine külaelu loomulik osa, nüüd tahetakse tunnustamist ja tasu. Samas ei ole sotsiaaltöö spetsialistid kadedad uusi ideid välja pakkumast.

Kui näiteks külas on olemas mees, kellel on auto, aga noh, mis iganes majanduslikel põhjustel ei saa või, või küsiks liiga kõrget hinda, et siis KOV (kohalik omavalitsus) nagu toetab seda. Et noh, see on üks teema, mille peale me oleme mõelnud. Et mis nii-öelda ... toetada kogukonda, et anda lihtsalt natukene neile seda ressursi juurde, et nad saaksid üksteist aidata. (S7)

Sotsiaaltöö spetsialistide nägemus on, et kogukond ootab igakülgset rahalist toetust ja külavanem peaks olema amet, mis on rahaliselt tasustatud. Nii oleks omavalitsuse külates ka külavanemaid ja neist oleks suur kasu nii kogukonnale kui omavalitsusele.

Kõigepealt on vaja külavanemaid, et need hakkaksid toimima, ja see oleks väga hea, sest see on see üks infoallikas ja see on see pool, kus on nagu ütleme naabrivalve. Paljud sellised kaugemad külad ju saaksid omavahel organiseerida igasugused arsti juures käimised, poed, poes käimised. Just nendel, kellel on liikumine raske. Et seda, seda võiks tõesti ju külavanemad teha, aga, aga noh, meil sellist ametikohta nagu külavanem ei ole, ja kui nad on vabatahtlikud, siis *sorry*,

nemad tegelevad ikkagi puhkepäevadel, sest need inimesed käivad tööl. Et siis peaks olema see palgaline kuidagi ja, ja siis, siis oleks sotsiaaltöötajate töö ikkagi jupp maad lihtsam, sest meil oleks kohalik ülevaade kogu aeg olemas, sest me ju praegu paljusid alalisi ei tea /.../. (S9)

Peale selle, et külavanemaid külates napib, nimetas üks respondent, et nende endise valla piirides ongi vaid üks külavanem. Samuti leidis arvamusi, et kogukonnale ja külavanemale ei saa panna kohustusi ja vastutust. „Ma arvan, et teenuste ja hoolekande korraldamine peaks ikkagi KOV-i (kohaliku omavalitsuse) ülesanne olema ja see vastutuse võtmine, et seda vastutust ei saa panna MTÜ-dele ja seltsingutele. (S2)

Kuna omavalitsuse piirid on nihkunud ja territoorium sellega seoses väga suureks muutunud, oli lõputöö autor huvitatud, kuidas oluline informatsioon võiks inimesteni jõuda. Siinkohal nimetati kõige enam kohalikku uut ajalehte, valla kodulehte, *Facebooki*, postiga saadetavaid infolehti, plakateid ja suusõnalise info jagamist valla allasutustes ja seltsimajades.

2.3.2. Muutused töökorralduses ja spetsialiseerumine

Pärast omavalitsuste ühinemist on Lääneranna vallavalitsuse eesmärk sotsiaaltöötajate spetsialiseerumine, see peaks tõstma töö kvaliteeti. Probleemina näevad hoolekandetöötajad siinkohal suurt territooriumi ja seega kliendini jõudmist. „Suur piirkond, hajaasustus. Me tahame spetsialiseeruda, aga kuna piirkond on nii suur, /.../ siis võtab aega nii-öelda, et ta õige spetsialistiga kokku saab võib-olla ja see tähendab meie poolt tõenäoliselt ka hästi palju liikumist.“ (S2)

Eesmärk on spetsialiseeruda, üks ametnik/töötaja tegeleb sarnaste juhtumitega. Tekib kollektiiv ning vajalikke otsuseid või lahendusi ei pea ise üksinda tegema, vaid neid saab teha kollektiivselt ning teiste spetsialistide arvamuse/kogemusega arvestades. Suureneb ka anonüümsus/valikuvabadus. Kui on ikkagi tekkinud hädaolukord, siis on võimalik valida, millise spetsialisti juurde isik esmalt pöördub. Antav abi peab minema tõhusamaks ning spetsialistide professionaalsus kasvab. (E)

Lastehoolekande spetsialisti lisandumist meeskonda oodati kaua. Respondendid väitsid, et selline amet oleks võinud juba ammu olla. „Ma olen vaimustatud! Ma olen seda aastaid oodanud!“ (S2) Töömaht lastega tegelemisel on äärmiselt mahukas ja seega võiks üks sotsiaaltöö spetsialist veel lisaks spetsialiseeruda lastekaitse valdkonnas. „Ma arvan, et see üks spetsialist on vähe, et oleks võinud olla rohkem.“ (S1) Lastehoolekande spetsialisti lisandumist meeskonda ootasid ka ülejäänud respondendid, kuid märkisid puudusena, et ootasid kogemustega ametnikku. Kuni uus ametnik süsteemiga tutvub tuleb teistel teha lisatööd, mida tuleb koju kaasa võtta, et oma toimingutega õigeaks ajaks valmis saada.

Arusaadavalt toob omavalitsuste liitumine kaasa muutuseid vallavalitsuse struktuuris. Kui varem oli igas omavalitsuses üks sotsiaaltöötaja (Lihulas kaks), siis Lääneranna vallas on struktuur veidi keerulisem. Abivallavanemale järgneb sotsiaaltöö peaspetsialist ja lastehoolekande spetsialist ning igas omavalitsuse piirkonnas on sotsiaaltöö spetsialist, Lihulas lisaks ka sotsiaaltöö spetsialist, kes on spetsialiseerunud toetuste osas ja liigub kindlatel nädalapäevadel erinevates osavaldades.

Sotsiaaltöötajad näevad, et omavalitsuse suurenemisega on oht, et teenused kaugenevad inimestest. Samuti on märgitud probleemina seda, et inimesed ei tea, kuhu või kelle poole nad peavad pöörduma, ja pelgavad võõrast spetsialisti. Segaduse vältimiseks elanikkonna seas peaks olema muutused sotsiaalvaldkonnas minimaalsed.

Kindlasti jäävad osad sihtrühmad võib-olla nõrgemini esindatud. Tõenäosus, et nii-öelda võim kaugeneb rahvast või mingid teenused kaugenevad rahvast on täiesti olemas. /.../ Noh kaotavad need, kellel oli, oli varem võib-olla mingid asjad paremini organiseeritud või saadud, aga uutel alustel ei saa niimoodi jätkata. (S7)

Muutused, mida respondendid soovivad, puudutavad nii omavalitsuse- kui ka riigipoolseid otsuseid. Sotsiaaltransport on teenus, mis on vajalik kõige enam tööle saada Eestis, sest valla- keskused on osadest omavalitsustest jäänud väga kaugele. Transport on teema, mille korraldamisega peaks lahendama nii mõnedki probleemid. Praegusel hetkel pole osavaldade punktides enam kassasid, kust toetuse saajad võisid varem oma raha kätte saada. Maa-asulates puudub võimalus teha kõiki tehinguid kaardimaksetena ja selleks, et

sõita igast vallaasulast Virtsu, Lihulasse või Pärnusse sularaha tooma tundub liiga keeruline ja ajamahukas.

Sotsiaaltöötajate töömaht on väga suur ja töövälisel ajal peab ajama tööasju. See on probleem, mida respondendid on välja toonud sotsiaalvaldkonna puudujäägina. Riik paneb sotsiaaltöötajatele kohustuse olla alati kättesaadav olenemata sellest, kas tööpäev on lõppenud või on sotsiaaltöötajal puhkus.

Sai loodud nii-öelda riigi poolt siis Sotsiaalkindlustusameti lastekaitseüksus, mis peaks reageerima 24/7. /.../ tegelikult meie töötame ka kaheksast viieni. Ja ma ei pea seda õigeks, et me oleme surutud riigi poolt olukorda, kus ma peaksin olema valmis oma tööd tegema 24/7, sest ma ei ole võimeline seda tegema. (S7)

Hoolekande korralduse teeb paindlikuks informatsiooni liikumine, võrgustikutöö ja nähakse võimalust luua kriisigrupp, et toimingud laabuksid kliendi jaoks kergemini. Samas ei peaks kriisigrupp olema vabatahtlikkuse alusel, vaid tasustatud töökoht. Eksperdiarvamus on, et ka spetsialiseerumine ja koostöövõrgustike toimimine annab hoolekande korraldusele parema pandlikkuse.

Minu jaoks mingid asjad peavad jääma ka riigi peale ja mingi tugi. Et sa ei saa, me võime selle üksuse luua, aga see ei tähenda seda, et need inimesed reaalselt ka selles olukorras oleksid olemas, sest minul endal on kogemused, kus mind ei ole, ma olengi puhkusel ja tekivad kriisisituatsioonid. /.../ – kindlasti peab olema mingi plaan, mis on avalik, kättesaadav, et kui juhtub midagi sellist, kuidas siis tegutseda. (S7)

Sotsiaaltöö spetsialistid soovivad, et sotsiaalteenuseid pakutakse vajaduse järgi, mitte nimekirja alusel. See tähendab seda, et kui sotsiaalteenuste nimekirjas on teatud arv teenuseid, siis sellega ei piirduta ja inimesele otsitakse vajaduspõhist abi või teenust. Teenused, mille lisandumist respondendid peavad vajalikuks:

- sotsiaalkorterid,
- tugiisikuteenus,
- invatransporditeenus lamavatele ja ratastoolis inimestele,
- perekonnas hooldamise teenus,

- teenus pikaajsete sõltlaste toetamiseks,
- koduhooldusteenus,
- päevahoid eakatele,
- toetatud elamise teenus puuetega inimestele (laiendatud teenus).

Osad neist teenustest on Lääneranna valla sotsiaalteenustena juba pakutavad, kuid loodetakse nende teenuste paremat toimimist või laiendamist. Toetatud elamise teenus puuetega inimestele on laiendatud teenus, mida respondent kirjeldab järgmiselt:

Omavalitsusel peaks olema selline, ta ei ole sotsiaalkorter. Nagu ütleme, et näiteks ühe trepikoja püstak, kus ongi sellised, kes /.../ ei oska oma rahadega ümber käia. /.../ Et see ongi, et seal siis käiks üks töötaja, kes on päeval seal nendega koos. Koostab nende eelarve, maksab need, aitab maksta. Ta ei ole päris toetatud elamine, /.../ Noh, seal oleks ütleme ka need puudega inimesed, kes siis on esimesel korrusel võib olla ratastoolis, aitab neil süüa teha, aitab, võib-olla kuskilt mingit töötötsa leida, niuksed asjad, käib nendega arsti juures kaasas. Enam-vähem jah, nagu toetatud elamine, aga mitte siis niuke riiklikul ja kindlal tasemel tööülesannetega, vaid just see, et mida nüüd kohapeal just ja praegu vaja läheb. Ja muidugi, mis on kõige tähtsam, on see transport, et ka seal peab olema see transpordivõimalus. (S9)

Eelkõige loodetakse, et teenused, mida hetkel pakutakse, ühtlustatakse üle kogu omavalituse. Inimestel olenemata elukohast peaksid olema omavalitsuse piires sarnased võimalused teenuste kasutamiseks. Tasu sotsiaalteenuste eest võib Sotsiaalhoolekande seaduse järgi võtta ja seda pooldavad ka kõik spetsialistid, et teenuse eest tuleb tasuda ja eelkõige juhtumipõhiselt. „Toetamised peaksid olema vajaduspõhised eelkõige. Mitte, mitte nii nagu Ansip ütles, et „lennukilt raha loopimine“ /.../ Seepärast, et raha on alati vähe ja, siis võiks parem neid panna kuhugi teenustesse, seda raha.“ (S3) Vastavalt võimekusele tuleb teenuse eest panustada, et ei tekiks liigset omavalitsusest sõltumist. Samas peab olema juhtumipõhine töö selline, et keegi ei tohi jääda ilma teenusest, mida talle on vaja. „Kliendid peaks panustama vastavalt võimalustele, teenustest ei tohiks keegi ilma jääda.“ (S4) Äsja vallavolikogus vastuvõetud sotsiaalhoolekandelise abi andmise kord on jätnud spetsialistidele sümpaatse mulje.

Koolitused, mida spetsialistid soovivad on eelkõige erialased ja kuna plaan on hakata spetsialiseeruma, siis oodatakse sellealaseid koolitusi ja teadmisi. „Mind huvitavad kõik teemad ja kõik nagu sihtrühmad. Et mul ei ole selles mõttes eelistusi.“ (S7) Elukestev õpe hoolimata töökoha staatusest on sotsiaaltöötajatele väga oluline ja kuna hoolekandesüsteem on väga kiiresti arenev ja muutuv valdkond, siis väidavad ka sotsiaaltöö spetsialistid ise, et on vaja juurde õppida.

Koolituste kohta on saadud ka vastakaid arvamusi. Üks respondent väidab, et tema ei vaja koolitusi. Samuti leitakse, et koolitused on küll väga vajalikud ja nendel osalemine pole probleem, kuid kvaliteet, mida need koolitused pakuvad jätab soovida. Koolitusi pakuvad teoreetikud, kuid vaja oleks praktikute nõuandeid.

Ma ei tea, need koolitused ka, nii palju kui ma seal käind olen, ma ei tohi jälle midagi halvasti öelda, aga näiteks ma käisin lastekaitse koolitusel ja siis nagu ootad ühte sellelt koolituselt, sa lähed sinna ja siis sul läheb seal päev või kaks ära ja siis põhimõtteliselt sa nagu, ütlen ausalt, polegi targemaks saand. Et see koolitaja isegi ei oska sul STAR-is (sotsiaalteenuste ja -toetuste andmeregistris) juhtumiplaani, siis see pole mingi koolitus. Ma arvan, et tegelikult neid koolitusi peakski läbi viima selle ala spetsialistid või, kes ise seda tööd on teind või teevad. Rääkida täpselt seda nagu reaalne olukord on, mitte seda, mis kuskil kirjas on. (S6)

Intervjuu lõpus oli võimalus igal respondentil veel midagi lisada ja enamasti öeldi, et praegu on segane periood ja aeg annab selgust. Loodetakse eelkõige omavahelisele koostööle. Valla- juhtidelt oodatakse mõistvat suhtumist ja rahulikku meelt, et sotsiaaltöö spetsialistid ja kliendid saaksid uue süsteemiga harjuda. Maavalitsuse kadumisega delegeeriti ülesanded kohalikule omavalitsustele ja sotsiaaltöötajate töökoormus suurenes veelgi. Sealjuures märgib kaks respondenti, et hetkel on vallavalitsuse struktuur valesti üles ehitatud, kuna sotsiaalvaldkond vajab stabiilsust ja igasse piirkonda peaks oma sotsiaaltöö spetsialist alles jääma. Lisaks juba töötavale lastehoolekande spetsialistile tehase ettepanek võtta tööle veel üks lastega tegelev töötaja. Näiteks üks spetsialist tegeleb asenduskodu ja eestkoste temadega ning teine laste kooliprobleemidega.

2.4. Uurimuse arutelu, järeldused ja ettepanekud

Käesolevas peatükis võrreldakse lõputöö esimese osa teooriat intervjuudest saadud seisukohtadega. Arutelust selgub, millised on uurimisküsimustele leitud vastused. Nende põhjal tehakse järeldused, mis võimaldavad praktilisi ettepanekuid Lääneranna valla juhtidele.

Sotsiaaltöö spetsialistid näevad koostööd teiste sotsiaaltöötajatega kasuna, mida valdade ühinemine kaasa tõi. Sotsiaaltöö spetsialistide koostöö arendab sotsiaalvaldkonda kirjutas ka van Ewijk (2009, lk 176). Olgu omavalitsuse või maakonna tasemel, kuid supervisiooni ja kovisiooni vajadust hinnatakse spetsialistide poolt kõrgelt. Nii arvavad ka Ingram (2013, lk 12) ja Vesso (2017, lk 81–84), et tähtis on omavaheline suhtlemine ja praktikate jagamine, mida pakub supervisioon ja üksteisele toe pakkumine, probleemidele lahenduste otsimine ja kollektiivne nõustamine, mida pakub kovisioon. Maakonna tasemel nähakse kohtumistes võimalust saada vajalikke kontakte võrgustikutöö tarbeks. Võrgustikutöö on oluline informatsiooni jagamiseks valdkondadeülevalt, leiavad sotsiaaltöö spetsialistid samasuguselt Mõttusega (2016), võrgustikku omamata pole võimalik sotsiaalvaldkonnas probleeme lahendada. Sotsiaaltöö spetsialistid loodavad, et kohalikus omavalitsuses luuakse kriisigrupp, mis on valdkondadeüleline ning sinna kuuluvad asutused ja inimesed on võimelised tegema koostööd ühise eesmärgi nimel. Lõputöö autor teeb ettepaneku korraldada Lääneranna vallas kord kvartalis infopäev, kus osalevad sotsiaaltöö spetsialistid, valla asutuste juhid, perearstid, kohalik konstaabel, külavanemad või kogukonna esindajad. Kohtumiste eesmärk on tugevdada võrgustikku, mis on vajalik sotsiaalvaldkonna probleemide lahendamisel.

Külavanem ja kogukond on sotsiaaltöötajate arvates pigem probleemide ennetamiseks läbi erinevate ühisürituste korraldamise. Ka Noorkõiv (2016) jõudis oma artiklis järeldusele, et see on üks roll, mida külavanemad võiksid täita. Sotsiaaltöö spetsialistid arvasid, et omavalitsuse külavanemad võiksid omavahel kohtuda ja arutada ühiseid probleeme, anda teineteisele nõu sarnaselt Eesti Külaliikumine (2017) uuringule, kus toodi välja, et teemad, mille üle külavanemad võiksid arutada ja üksteisele nõua anda, on kogukonna kaasamine, esimene märkamine, vallavalitsusele abivajajast teatamine,

suhtlemine vallavalitsuse ja selle töötajatega. Kogukond on võimalus eakale võimalikult kaua oma kodus elada, kirjutas Pihla (2016), kui külas on inimesi, kes on nõus eakat aitama teha igapäevaseid toimetusi. Samasuguselt mõtlevad ka sotsiaaltöö spetsialistid ja lisavad, et kogukond saab olla eakale toeks ka olukorras, kus eakas viibib hoolekandeesutuses – minna teda vaatama, temaga suhtlema.

Kogukonna ja külavanema kaasamine on praegusel hetkel sotsiaaltöö spetsialistide meelest keeruline, kuna midagi ei tehta enam vabatahtlikkuse alusel. Külavanemaid on vähe ja enamasti on tegemist tööl käivate inimestega, seega ei saa neile panna kohustuseks korraldada kohalik järelevalve või delegeerida ülesandeid, mis on kohaliku omavalitsuse kohustused.

Varem oli omavalitsustes probleem, et üks sotsiaaltöötaja tegeles kõikide probleemidega ja puudust tunti spetsialistidest – nii kirjutavad Kattai (2017, lk 5) ja Rahuoja (2017, lk 11) ja selliselt arvavad ka sotsiaaltöö spetsialistid. Haldusreformi ühinemine andis Lääneranna valla sotsiaaltöö spetsialistidele võimaluse hakata spetsialiseeruma. Keskuse kaugele jäämine leevendatakse olukorraga, kus sotsiaaltöö spetsialistid hakkavad ise kokkulepitud nädalapäevadel erinevates osavaldade teeninduspunktides kohal käima. Nii välditakse teenuse kaugenemist inimesest, millest kirjutas oma artiklis Kriisk (2017, lk 15), ja tõuseb teenuse kvaliteet igas omavalitsuse piirkonnas seoses sellega, et teenused on kättesaadavad (Euroopa Komisjoni ..., 2010, lk 16).

Rasu (2016, lk 113) läbiviidud uuringust selgus, et Eestis on sotsiaaltranspordi teenus see, mis vajab kõige enam väljatöötamist. Nii ka Lääneranna vallas, kus eriti vajatakse invatransporti, millega transportida voodihaiget või ratastoolis inimesi. Sotsiaalteenuste eest tasu võtmine peaks olema juhtumipõhine, täpselt nii nagu suhtumine klienti. Sarnaselt kirjutavad ka Hepworth *et al.* (2013, lk 7–9) oma raamatus.

Kümnest respondendist üheksa vastas, et vajab erialast koolitust. Sotsiaalvaldkond on väga kiiresti muutuv valdkond ja olenemata spetsialisti ametikohast on elukestev õpe selles valdkonnas väga oluline kirjeldavad Cunningham, J. & Cunningham, S. (2014, lk 273–274). Lõputöö autor teeb ettepaneku, et Lääneranna valla juhtidel peaks olema ülevaade koolituste pakkujatest, mis kogutakse läbi tagasiside ankeetide, mida spetsialistid koolitustejärgselt täidavad. Nii selgub, millist koolitust nähakse otstarbekana

teadmiste ja oskuste parandamisel ja milliseid edaspidi vältida nii aja kui ka raha kokkuhoidmise mõttes.

Sotsiaaltöö spetsialistid tunnevad tööandja ja riigi poolset survet harjuda uue süsteemiga, kus kaotati maavalitsused ja selle ülesanded delegeeriti omavalitsustele. Samuti on liiga vähe sotsiaaltöö spetsialiste seoses struktuuri muutmisega, Hanila piirkonnas töötaja poole kohaga. Kuna sotsiaaltöö spetsialistid rääkisid, et tegelevad töövälisel ajal ametiasjadega, siis teeb lõputöö autor järgmise ettepaneku: vabast ajast tööasjade ajamine peaks olema kompenseeritav vaba ajaga tööajast või tasustatud lisapuhkusena. Toetudes respondentide vastustele on ettepanek võtta tööle veel üks lastega tegelev spetsialist, kus üks spetsialist tegeleb asenduskodu ja eestkoste teemadega. Teine perekonna- ja kooliprobleemidega lastega.

Lõputöö autor leidis uuringu käigus mõlemale uurimisküsimusele vastused. Sotsiaaltöö spetsialistid on igakülgsest valmis tegema teiste sotsiaaltöö spetsialistidega koostööd ja sellela ei kujuta nad sotsiaalvaldkonna toimimist nii suures omavalitsuses ette. Suuri muutuseid sotsiaalvaldkonnas sotsiaaltöö spetsialistid näha ei soovi. Rõhutakse stabiilsusele, koostööle ja loodetakse, et spetsialiseerumine annab loodetud tulemusi elanikkonna heaolu parendamisel.

KOKKUVÕTE

Haldusreform, mis ühendas väikesed omavalitsused üheks suureks, kus Hanila, Koonga, Lihula ja Varbla valdadest sai ühendvald nimega Lääneranna vald, muutis kohalike elanike elukorraldust ja tõi eelkõige muutusi valla juhtimises ja vallavalitsuse struktuuris. Sotsiaalvaldkonnas toimuvad muutused puudutavad elanikkonda kõige enam. Kui varem oli igas vallas sotsiaaltöötaja, kes tegeles kõikide probleemidega üksinda, siis suurem vald peaks andma võimaluse ametnikel spetsialiseeruda ja pakkuda inimestele kvaliteetsemaid teenuseid. Kogu käesolev olukord on spetsiifiline ja selle haldamine aeganõudev ning seega on oluline teada, milliseid muutuseid näevad sotsiaalteenuste arendamisel ja pakkumisel Lääneranna valla sotsiaaltöötajad. Lõputöö eesmärgiks oli Lääneranna valla juhtidele informatsiooni andmine sotsiaaltöö spetsialistide nägemusest kohalikust sotsiaalhoolekandest ja selle toimimisest pärast valdade ühinemist ja struktuuri muutmist.

Lõputöö koosnes teoreetilisest ja empiirilisest osast. Töö teoreetilises osas käsitleti sotsiaaltöötaja professiooniga nõutavaid oskusi ja hoiakuid. Samuti käsitleti seda, et tööandjatel on kohustus pakkuda sotsiaalvaldkonna töötajatele erinevaid koolitusi ja elukestvat õpet. Sotsiaaltöötaja on isik, kes peab oskama inimestega suhelda nii verbaalsel kui mitteverbaalsel viisil. Niisamuti nagu ta on hea kõneleja, oskab ta ka hästi kuulata ja peab järgima erinevaid seaduseid. Sotsiaaltöötajad järgivad eetikakoodeksit ja peavad lugu sotsiaaltööväärtustest, mis tagavad selle, et iga inimest väärtustatakse kui võrdset partnerit ja nendele on tagatud privaatusus. Samas on sotsiaalvaldkond kurnav ja on suur läbipõlemise oht, seepärast on väga oluline, kui tööandjad võimaldavad oma töötajatele supervisiooni, kovisiooni ja muid erisuguseid koolitusi. Sotsiaaltöötajad on inimesed, kes näevad ühiskonna valupunkte ja soovivad neid parandada, nad on muuhulgas ka eestvedajad. Sotsiaaltöötajad omavad kontakte, mis aitavad teha võrgustikutööd. Peale eriala spetsialistide kuuluvad võrgustikku ka kohalik kogukonna eestvedajad, kes on esimesed märkajad ja probleemidest teatajad. Kohalik kogukond võib olla kohalikule omavalitusele ka partner, pakkudes ise mõnda vajalikku teenust või

aidates organiseerida vajalikke üritusi. Teoreetilise osa viimane alapeatükk tutvustas Taanis 2007. ja Lätis 2009. aastal toimunud haldusreforme ja sellega seostuvaid muudatusi riigis. Samuti tutvustati Eestis toimunud haldusreforme, millede eesmärgid ei ole olnud alati sarnased ehk reformi eesmärk võib olla ka tsentraliseerimine. 2018. aasta haldusreformijärgselt on ühinenud valdade sotsiaaltöötajatel võimalus teha omavahel koostööd, mis omakorda annab võimaluse spetsialiseeruda, mis tagab parema teenusekvaliteedi elanikkonnale. Oluline on, et teenused inimestest ei kaugeneks ja oleksid kättesaadavad olenemata inimeste elukohast.

Lõputöö teises osas teostati poolstruktureeritud individuaalsed intervjuud, kus kaheksa respondentiga kohtuti nende töökohas ja kahe vastaja vastused saadi e-posti teel. Vastused, mis saadi intervjuu teel, transkribeeriti ja kõikide vastustega tehti tavapärane sisuanalüüs. Vastused kodeeriti märksõnade kaupa kahte kategooriasse ja tulemuste kirjeldamisel toodi respondentide ütlusi välja tsitaatidena.

Uuringu tulemustest selgus, et sotsiaaltöö spetsialistid on valmis tegema koostööd omavahel teiste osavaldade sotsiaaltöö spetsialistidega ja nad on huvitatud igakülgselt võrgustikutööst ka valdkonnaväliselt. Koostöö ja elukestev õpe annavad spetsialistile võimaluse areneda ja arendada ka sotsiaalvaldkonda. Sotsiaaltöötajate spetsialiseerumine, millele on praegu Lääneranna vallas suund võetud annab elanikkonnale võimaluse saada kvaliteetsemaid sotsiaalteenuseid kohapeal. Sotsiaaltöö spetsialistid rõhutasid, et sotsiaaltöö on õrn valdkond, kus ei tohi teha suuri muudatusi. Spetsialistide liikumine osavaldades hoiab ära segaduse, mille tekitaks inimeste liikumine spetsialisti juurde vallakeskusesse või mõnda teise osavalda.

Lõputöö autor teeb toetudes läbi viidud intervjuudele Lääneranna vallale neli ettepanekut:

1. Korraldada kord kvartalis sotsiaaltöö spetsialistide ja valla asutuste juhtide ühiseid infopäevi.
2. Vabast ajast tööajade ajamine peaks olema kompenseeritav vaba ajaga tööajast või tasustatud lisapuhusena.
3. Võtta tööle veel üks lastega tegelev spetsialist.
4. Võimaldada hoolekandetöötajatel osaleda erialalist pädevust tõstvatel koolitustel ja koguda pärast koolitusi töötajatelt tagasisidet.

Kuna haldusreform on äsja toimunud ja muutused omavalitsuses alles käivad ning kõik sotsiaaltöö spetsialistid pole veel spetsialiseerunud, siis oleks huvitav sama teemat uurida viie aasta pärast. See annab võimaluse paremini võrrelda haldusreformieelset ja -järgset aega ning näha, kuivõrd on täitunud haldusreformile seatud ootused.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aavik, T., Keerus, K., Lõuk, K., Nõmper, A., Pevkur, A. Saarniit, L. ... Volt, I. (2007). *Eetikakoodeksite käsiraamat*. Tallinn: Pakett.
- Ant, J., Jaanson, K., Kasekamp, A., Laar, M., Nutt, M., Pajur, A., ... Vahtre, S. (2005). *Eesti ajalugu VI*. Tartu: Ilmamaa.
- Azena, L., Sunina, L., & Rivza, B. (2016). Comparison of territorial development indicators in Latvia. *Regional Review / Regionalais Zinojums*, 12, 41–48.
- Blöchliger, H., & Vammalle, C. (2012). *Reforming fiscal federalism and local government: Beyond the zero-sum game*. [OECDiLibrary version]. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264119970-en>
- Brauska, I. (2013). Overcoming data comparison problems after administrative territorial reform: case of Latvia. *European Scientific Journal*, 9(11), 327–335.
- Caras, A., & Sandu, A. (2014). The role of supervision in professional development of social work specialists. *Journal of Social Work Practice*. 28(1), 75–94. <http://dx.doi.org/10.1080/02650533.2012.763024>
- Cunningham, J., & Cunningham, S. (2014). *Sociology & Social Work*. (2nd ed.). London: SAGE Publication Ltd.
- Danish Ministry of the Interior and Health. (2005). *The local government reform – in brief*. Retrieved from http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_64104/cf_202/The_Local_Government_Reform_in_Brief.PDF
- Dollery, B., & Robotti, L. (2008). *The Theory and Practice of Local Government Reform*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Eesti Külaliikumine Kodukant. (2017). *Külavanemate institutsionaalse koostöömudeli väljatöötamine kohalikele omavalitsustele uuring*. Loetud aadressil <https://kodukant.ee/wp-content/uploads/2016/11/K%C3%BClavanemate-uuring-2017.pdf>

- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. (2005). Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks. *Sotsiaaltöö*, 6, 4–7.
- Eesti territooriumi haldusjaotuse seadus. (1995). *Riigi Teataja I*, 1995, 29, 356. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/1011706>
- Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat. (2010). *Sotsiaalteenuste kvaliteediraamistik*. Loetud aadressil http://www.equass.ee/public/Sotsiaalteenuste_Kvaliteediraamistik_EST-1.pdf
- Galletta, A. (2012). *Mastering the semi-structured interview and beyond: From research design to analysis and publication*. New York: NYU Press.
- Haldusreformi seadus. (2016). *Riigi Teataja I*, 21.06.2016, 1. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/121062016001>
- Hanila valla, Koonga valla, Lihula valla ja Varbla valla osas haldusterritoriaalse korralduse ja Vabariigi Valitsuse 3. aprilli 1995. a määruse nr 159 „Eesti territooriumi haldusüksuste nimistu kinnitamine” muutmine. (2017a). *Riigi Teataja I*, 12.01.2017, 5. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/117012017005>
- Hanila valla, Koonga valla, Lihula valla ja Varbla valla ühinemislepingu kinnitamine. (2017b). *Riigi Teataja IV*, 05.01.2017, 30. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/405012017030>
- Hepworth, D. H., Rooney, R. H., Rooney, G. D., & Strom-Gottfried, K. (2013). *Direct Social Work Practice: Theory and Skills* (9th ed.). Belmont: Cengage Learning.
- Ingram, R. (2013). Emotions, social work practice and supervision: an uneasy alliance? *Journal of Social Work Practice*. 27, 5–19.
- Kadushin, A., & Harkness, D. (2014). *Supervision in social work*. (5th ed.) New York: Columbia University Press.
- Kattai, K. (2017). Kohalike omavalitsuste ühinemise vajadused ja võimalused sotsiaalteenuste osutamisel. *Sotsiaaltöö*, 1, 3–6.
- Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. (1993). *Riigi Teataja I*, 37, 558, *Riigi Teataja I*, 04.07.2017, 22. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/104072017021>
- Koonga valla sotsiaalhoolekandeline abi andmise kord. (2017). *Riigi Teataja IV*, 04.07.2017, 3. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/404072017003>

- Kriisk, K. (2017). Kohalike omavalitsuste sotsiaalvaldkonna prioriteedid vabatahtliku ühinemise kontekstis. *Sotsiaaltöö*, 3, 13–18.
- Laherand, M. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.
- Laur, M., Liim, A., Mäesalu, A., Pajur, A., Rosenberg, T., & Vahtre, S. (2007). *Eesti ajalugu. Kronoloogia*. Tallinn: Olion.
- Lebbe-Berrier, P. (2008). La supervision écosystémique en groupe. Lieu de développement de nouvelles compétences grâce à nos dépendances et limites [Supervisioon kui ökosüsteem rühmatöös. Uute kompetentside arendamine isiku takistuste ja piirangute kaudu]. *Thérapie Familiale*, 29(1), 119–141. doi: 10.3917/ff.081.0119
- Lääneranna valla sotsiaalhoolekandeline abi andmise kord. (2018). *Riigi Teataja IV*, 03.03.2018, 66. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/403032018066>
- Mõttus, M. (2016). *Võrgustikutöö naistevastase perevägivalla juhtumite lahendamisel Järvamaa näitel*. (Lõputöö). Loetud aadressil <http://www.etera.ee/s/bRUwZ4aA19>
- Noorkõiv, R. (2016). *Külavanemate roll kohaliku kogukonna arengus ja selle dünaamika*. Loetud aadressil https://haldusreform.fin.ee/static/sites/3/2016/11/kogukondlik-mudel_analuus_final2.pdf
- Pihla, M. (2016). *Kogukonna ja kohaliku omavalitsuse koostööst teenuste arendamisel eakatele Kose valla näitel*. (Lõputöö) Loetud aadressil <http://www.etera.ee/s/VRiMy0oArT>
- Rae valla põhimäärus. (2013). *Riigi Teataja IV*, 02.04.2013, 61. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/402042013061>
- Rahuoja, R. (2017). Haldusreformist ja sotsiaalteenustest Hiiumaa näitel. *Sotsiaaltöö*, 1, 9–11.
- Rasu, A. (2016). *Sotsiaalteenuste arendamine maakondades 2016–2020 analüüs*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Sotsiaal/mak_analuus_koond_toimetatud.pdf
- Selg, M. (2013). Milline võiks olla sotsiaalala töötaja uus eetikakoodeks. *Sotsiaaltöö*, 5, 11–13.

- Servinski, M., Kivilaid, M., Tischler, G., & Valgma, Ü. (2016, 7. juuni). Keskmise omavalitsusüksus enne haldusreformi. *Statistikablogi*. Loetud aadressil <https://blog.stat.ee/2016/06/07/keskmise-omavalitsusüksus-enne-haldusreformi/>
- Soitu, D., & Radoi, M. (2012). Perceptions of Personal and Professional Values in Social Work Training. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 4(3), 109–128.
- Sootla, G., Kattai, K., Viks, A., & Lääne, S. (2011). *Läti Vabariigis 1998-2009 aastal läbi viidud haldus-territoriaalse reformi ja selle esmatulemuste analüüs. Lõpparuanne*. Loetud aadressil https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/document_files/kov/lati_kov_reformi_analuus_loppraport.pdf
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2015). *Riigi Teataja I*, 30.12.2015, 5. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122016021>
- Sotsiaalministeerium. (2009). *Lapse ja perekonna hindamise juhend*. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/lapse_ja_perekonna_hindamine_2009.pdf
- Sotsiaalteenuste kord. (2016). *Riigi Teataja IV*, 04.02.2016, 26. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/404022016026>
- Sotsiaaltoetuste maksmise ja sotsiaalteenuste osutamise kord Hanila vallas. (2013). *Riigi Teataja IV*, 07.05.2013, 24. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/416032016077>
- Tsuiman, K. (2012). Sotsiaaltöötaja teadmised ja oskused – eduka sotsiaaltöö alus kohalikus omavalitsuses. *Sotsiaaltöö*, 6, 45–47.
- Valner, S. (2017). Haldusreformi lõpp paistab. *Rahandusministeeriumi Regionaalvaldkonna infoleht*. Loetud aadressil https://issuu.com/rahandusministeerium/docs/regi_suvi_2017_veeb
- van Ewijk, H. (2009). Citizenship-Based Social Work. *International Social Work*, 52(2), 167–180. doi: 10.1177/0020872808099728
- van Ewijk, H. (2017). Võrgustikutöö. *Sotsiaaltöö*, 3, 27–28.
- Varbla Vallavolikogu (2016). *Sotsiaalhoolekandelise abi andmise tingimused ja kord Varbla vallas*. Loetud aadressil <http://avalik.amphora.ee/varblavv/index.aspx?df=139748&format=>

- Vesso, S. (2017). Kõvisioon – hea võimalus, kuidas toetada sotsiaalvaldkonna töötajaid. *Sotsiaaltöö*, 4, 81–84.
- Vrangbæk, K. (2010). Structural Reform in Denmark, 2007–09: Central Reform Processes in a Decentralised Environment. *Local Government Studies*, 36(2), 205–221. doi: 10.1080/03003930903560562
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Loetud aadressil
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1

Lisa 1. Intervjuu kava

1. Mida head võite öelda hoolekande korralduse kohta oma kohaliku omavalitsuse vanades piirides?
2. Milliseid probleeme seal esines?
3. Milliseid muutusi uue kohaliku omavalitsuse tekkimine tõenäoliselt kaasa toob? Mis on oodatav kasu?
4. Milliseid probleeme võib lisanduda?
5. Mida ootate ühendvalla vallavolikogult? Vallavalitsuselt?
6. Milline võiks olla sotsiaaltöötajate roll volikogu sotsiaalkomisjonis?
7. Kuidas võiksid hoolekandetöötajad olla kaasatud otsustusprotsessi?
8. Kui oluliseks peate tekkinud võimalust jagada spetsialistidega teistest osavaldadest infot, muresid ja rõõme?
9. Kui tihti peaks hoolekandetöötajad omavahel kohtuma?
10. Kuidas hindate sotsiaaltöötajate koostöö vajalikkust maakonna tasandil? Millises vormis?
11. Mis arvate võrgustiku tööst?
12. Kui oluliseks peate lastehoolekande spetsialisti lisandumist meeskonda?
13. Milliste hoolekandeteenuste lisandumist peate vajalikuks?
14. Milles võiks seisneda koostöö teiste valla asutustega (koolid, politsei, lasteaiad, perearstid)?
15. Kas kõigi sotsiaalteenuste eest ja kui palju peaksid kliendid ise panustama ning mis on olnud senine praktika liitunud omavalitsustes?
16. Kuidas võiks toimuda toiduabi jagamine?
17. Kuidas kaasata kogukondi? Millised võiksid olla külavanemate, kogukonna, Kodukandi ja Leader programmi rollid hoolekande korraldamisel?
18. Palun nimetage Teie seisukohalt olulised koostööpartnerid uues omavalitsuses.
19. Kuidas võiks inimeste jaoks oluline info nendeni jõuda?
20. Mida peaks tegema, et hoolekande tegevus oleks võimalikult paindlik, et võimalusel saaks kohe reageerida?
21. Milline on teie kogemus õpitud abitusega ja kuidas sellega toime tulla?

Lisa 1 järg

22. Millise valdkonna koolitust vajaksite?

23. Kas soovite ise midagi lisada?

SUMMARY

ADAPTION OF THE LOCAL WELFARE WORKERS AFTER THE LOCAL MUNICIPALITY CONSOLIDATION TO THE CHANGES ON THEIR WORK FIELD BY THE EXAMPLE OF LÄÄNERANNA PARISH

Koidu Kütt

The consolidation of local municipalities of Estonia was fulfilled in order to set the capability of local municipalities in arranging local life on a higher level, including providing the high quality social services. We are looking forward to huge changes connected to consolidation of local municipalities which can provide the services on a better level but might cause new problems as well.

Recently, there has been renewed interest in welfare work. That's why this final project has been completed by the example of Lääneranna parish, which was formed on the basis of consolidating of four local municipalities (Hanila, Koonga, Lihula, Varbla). Each municipality had each own visions on social services with different personal methods of every single social worker. The aim of this final project is to inform the mayor of the rural municipality about the views of the social workers on the social welfare work and the ways of its carrying out after the consolidation of these 4 rural municipalities after the consolidation of municipalities and changing their structures.

This very final project is concentrating on the following questions:

1. How is the level of readiness of welfare specialists to cooperate with their new colleagues?
2. What are their expectations in the changes of the structure of administration?

One of the greatest challenges of a welfare worker is, that the qualification of a welfare worker claims a wide range of skills and knowledge from the workers, like being aware of the different laws, code of ethics, empathy and other social values, ability of

cooperation and socializing with other people, self-education and other features of character.

A person on the position of a welfare worker has to be very responsible and therefore there might appear cases of failing at work. The parish leaders are supposed to enable them supervisions, co-visions, different schoolings and self- development to be successful at work. Beyond the usual network which take place between the specialists the welfare worker has to take notice of all events, that that people visit in area of the local community.

The author of this research stands on the point of view that the best solution for the welfare worker is, to find local co-workers, while co-operating with the community people and the village elders.

The administrative reform is a no new notion in Europe. In Denmark and Latvia reforms were carried out in 2007 and 2009. The aim of administrative reform here in Estonia was to reduce the number of parishes and cut on the costs of administration and to improve the quality of their services. The main challenge, faced by many experiments is, that the results of the administrative reform will become apparent in certain time in the future. It has been that way so in other countries as in Estonia.

In Estonia administrative reforms have been carried out earlier as well but the targets have always not been the same. For example, Estonia was divided into 3 oblasts in 1952, and the purpose was centralizing the services only. The centers were transferred and the opinions of citizens were not taken into account. Fortunately, this arrangement lasted for one year only.

The data for this study were collected by carrying out a qualitative research work, during which the semi-structured individual interviews were held with the welfare specialists of the rural municipality workers. The expert interview was carried out with the vice mayor of the municipality of Lääneranna, who is responsible for the field of school system and education, culture and social services. All together 8 people were interviewed. 2 respondents sent the answers of the questionnaire by email. Individual personal

interviews took place at the work places of the officials during the data from 7.03–27.03.2018 and the answers by email arrived on the 28.-th of March 2018.

For oral interviews a dictator appliance was used. The written data were analyzed by their contents.

The outcomes of interviews were divided into 2 categories:

1. Co-operation and the partners getting involved of the process.
2. Changes in organization of the entire welfare work and specialization of workforce.

The author of this research wants to point out, that the big benefit-by the opinions of the interviewees- after the merging the small municipalities -is the opportunity of sharing opinions and experiences with colleagues. The results of supervision and co-vision are highly appreciated. Socializing and sharing best experiences with colleagues are the most liked result of outcome of the changes.

The specialists of welfare work are hoping that a multi disciplinary group of workers will be completed in Läänerranna municipality, where belong all the government offices and people who are able to collaborate for the same task.

The village elders and the local community are –in opinion of the welfare workers-the people to stand for the prevention of unwanted and evil actions through organizing interesting social gatherings for the people in villages.

The village elders might come together and discuss the problems – so after the opinion of welfare workers- but they are full-time workers and there is a lack of them and that is why they do not tend to take voluntary work as they used to do. They are not supposed to take tasks, which belong to the responsibilities of the local municipality.

It was a well-known truth that a worker of social welfare had to deal with all problems as there was lack of social workers before. After that the administrative reform made allowed the social welfare workers to specialize on different areas.

The distances from the villages to the centers of new parishes will be compensated by the workers who visit the villages by taking appointments in village centers on certain workdays. It has to prevent the services going farther from people.

Most welcome in the team are the children's welfare specialists, which is considered to landslide benefit of the reform, but there exists a shortage in experienced specialists in the area. The workers have to take extra work at home to fulfil all the needs in time.

As the other regions in Estonia, Lääneranna municipality is in lack on light vehicles for social transportation, to be in service of bed-ridden people or people in wheelchair. Social services have to be paid on case-based bases as the clients have always done so.

The author is sure, that the responsibilities of a social welfare workers' is an area of fast changes and the life-long studies and this is for workers extremely important to be aware of. Nine respondents out of ten highly valued the schooling service for the workers and want to participate in it. As a disadvantage of schooling days was pointed out, that the lectures offer theories only but much more of value would make practical hints.

To sum it up, on the bases of the research the author has found out 4 suggestions for Lääneranna municipality:

1. To organize informative gatherings of welfare workers and the people of charge in workplaces in rural municipality once in three- month time.
2. Working after official working hours, must be compensated by paid free time or extra paid vocations.
3. To hire an extra specialist for work with children.
4. To gather feedback after each schooling day of the workers.

As the administration reform is still going on, greater efforts are needed to make out on results and outcomes in the next 5 years. To sum up, the author wants to point to the outcome here that suggests several cases of actions to be made to find out how good or bad were the results of the reform and if they have fulfilled all the expectations.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Koidu Kütt,

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

„Ühinenud omavalitsuste hoolekandetöötajate kohanemine muutustega Lääneranna valla näitel“,

mille juhendaja on Valter Parve,

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 lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, **14.05.2018**