

TARTU ÜLIKOOL
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Ühiskonnateaduste instituut
Sotsiaaltöö ja Sotsiaalpoliitika

Kristiina Meinberg-Kadai

Lastekaitsetöötajate kogemuslood - mis viis otsuseni lahkuda ametist.

Magistritöö

Juhendaja: Marju Selg MSc

Tartu 2022

Käesolevaga kinnitan, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, olulised seisukohad, kirjandusallikad ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Kristiina Meinberg-Kadai

19.01.2022

ABSTRACT

Experience stories of child protection workers - which led to the decision to resign.

Experience stories of child protection workers - which led to the decision to resign. The master's thesis opens different perspectives on child protection work and its management in the local government through the experience stories of outgoing child protection workers. Each story is similar to the others, but with individual influences on why the decision to resign was made. The aim of my work is to provide an overview of the reasons that led to resignation through descriptions of the work experience of child protection workers.

I try to fill the gap left by the fact that only those who are still working are included in the study of the mental health problems of social workers, but not those who have resigned due to these problems. When designing the study, I assumed that people who had resigned may have experienced more difficult things than those who consider it possible to continue in their workplace. The work consists of four parts. In the first chapter, I give an overview of the responsibilities of the local government as an employer in organizing child protection work, I describe child protection work and the peculiarities of its management. I will also address the vulnerability of child protection workers and provide an overview of existing support measures both in the workplace and outside the work environment.

The sample of the study consisted of six former child protection workers. The child protection workers who participated in the interviews had worked in different regions all over Estonia. Their career ranged from 6 months to 15 years. I conducted individual interviews to collect data. I present the results as narratives. I chose to interpret the results as narratives because it gives an overview of how each owner of the experience interprets their story. Interpretations provide an overview of how experience becomes an explanation and a belief that gives courage to re-appoint or raise doubts. The analysis of the data is presented by topics that the interviewees talked about in their experience. Topics are listed in chronological order.

In the results of the survey, child protection workers talked about the general promises and personal motives of applying, but in the overall experience, the descriptions of the local government position and team were more influential, and participants were more focused on their expectations. The expectation was that the skills needed for the job, which are not yet available, would be acquired through collaboration with the team and the manager, which reduced the fear of having to acquire

the profession of child protection worker within two years. All child protection workers were ready to do so without exception.

Start-ups had to shape their job without the support of a social worker through their own activities and the requirements of the agency. The experiences described by the child protection workers had a major impact on the physical and mental health of all those involved in the study, leading to the decision to resign. The experience caused mental health problems in all participants, for which people were forced to use a psychologist, psychiatrist and family doctor. The positive and negative beliefs gained from the experience influenced the participants' future career choices.

Keywords: child protection worker, employment support, social work management, narrative.

SISSEJUHATUS	6
I UURIMUSE TAUST	8
1.1. Kohalik omavalitsus lastekaitsetöötaja tööandjana.....	8
1.1.1 Lastekaitsetöö korraldus.....	11
1.1.2 Lastekaitsetöötajate tööheaolu ja haavatavus.....	13
1.1.3 Juhtimise eripära sotsiaaltöös.....	15
1.2 Lastekaitsetöötajate tööalane toetus.....	19
1.2.1 Organisatsioonisesed tööheaolu toetamise meetmed	21
1.2.2 Asutusevälised tööheaolu toetamise meetmed	22
1.2.3 Koolitused	24
1.2.4 Võrgustikutöö.....	25
Probleemi püstitus.....	26
2. UURIMUSE METOODIKA JA VALIMI MOODUSTAMINE	29
2.1 Andmekogumise meetod.....	30
2.2 Andmeanalüüsi meetod	30
2.3 Uurija reflektiivsus.....	31
3. UURIMUSE TULEMUSED.....	32
3.1 Kandideerimine ametikohale	32
3.2 Ametisse asumine.....	36
3.3 Otsus ametist lahkuda	63
3.4 Lahkumine ja taastumine	65
4. KOKKUVÕTE.....	72
KASUTATUD ALLIKAD	77
LISAD.....	84

SISSEJUHATUS

Magistritöö avab töölt lahkunud lastekaitsetöötajate kogemuslugude kaudu erinevaid vaateid lastekaitsetööle ja selle juhtimisele kohalikus omavalitsuses. Iga lugu on teistega sarnane, kuid individuaalsete mõjutustega sellele, miks sündis otsus ametist lahkuda.

Lastekaitsetöö on sotsiaaltöö üks osa, mis keskendub laste ja perede heaolule. Magistritöös teoreetilise kirjanduse ülevaates kasutan sotsiaaltöö üldmõistet ka lastekaitsetöö sünonüümina, sest lastekaitsetöö (lastekaitsetöötaja) ja sotsiaaltöö (sotsiaaltöötaja) kohta kehtivad üldjoontes samad uuringud, põhimõtted ja kutseeetika.

Eesti Lastekaitse seaduse § 17 kohaselt on määratud kohaliku omavalitsuse ülesanded lastekaitsetöö korraldamiseks oma piirkonnas. Ülesanded on delegeeritud lastekaitsetöötajale, kes peab vastama ametikohale esitatud nõuetele, täitma ametile vastavaid ülesandeid ja tegelema enesetäiendusega, et jõuda lastekaitsetöötaja kutse omandamiseni.

Ametikohale sobiva kandidaadi leidmine on ainult üks osa lastekaitsetöö korraldusega seotud kohustusest. Lastekaitse korralduse uuendamise alusanalüüsis (2013: 105) märgitakse, et lastekaitsetöötajate keskmine tööstaaž on alla 10 aasta ning kõige rohkem (41%) on kohalikes omavalitsustes lastekaitsetöötajaid, kelle karjääri pikkus selles ametis on 1-5 aastat ning ainult 8% on töötanud 16 ja rohkem aastat. Võrdluseks Ühendkuningriigi andmed, mille kohaselt on laste ja peresotsiaaltöö spetsialisti karjääri keskmiselt alla 9 aasta, samas kui õed püsivad ametis keskmiselt 16 ja arstid 25 aastat (Social work reform 2016: 24).

Eesti lastekaitsetöötajate keskmise karjääri lühidus kinnitab valdkondlikku kaadrivoolavuse probleemi. Erialainimeste omavahelistes vestlustes levinud suusõnaline narratiiv on, et “tegemist on töö iseloomust ja ülesannetest tuleneva probleemiga”, kuid uuringud (Frost, 2017; Goddard, Hunt 2011; Ficher, 2009; Cherniss, 1992, 1995; Boyas jt, 2011; Anderson, 2000; Cabiati jt, 2020; Chung, Choo, 2019; Gibbs, 2009; Healy jt, 2009; McFadden, 2015, 2017, 2018) kinnitavad töökeskkonna ja professionaalse juhtimise suurt mõju. Rõhk peab olema töötaja toetamisel organisatsioonis, suhetel ja vastastikkusel väärtustamisel.

Magistritöö teema valikut mõjutas ka see, et olin lastekaitsetöötaja ametis kahe erineva sotsiaaltöö juhi alluvuses. Mõlemal korral loobusin ametist sotsiaaltöö juhtidega seotud põhjustel. Esimesel juhul häiris tööd haldusreformijärgsete poliitiliste juhtide sekkumine ja sotsiaaltööjuhi

väljavahetamine. Sotsiaaltööjuhi vahetamine oli poliitiline kokkulepe, mis võttis minult usu konkreetse piirkonna sotsiaaltöö eesmärkidesse. Konflikt minu sees oli sedvõrd tugev, et otsustasin lahkuda. Teisel juhul oli minu jaoks arusaamatu sotsiaaltööjuhi käitumine, kes iga minu arutelu või küsimuse peale tuletas mulle meelde minu kui lastekaitsetöötaja vastutust. Ajapikku tundsin ennast äreva, hirmunud ja võimetuna ning ei julgenud enam juhi poole pöörduda ning lahkusin ametist. Kuigi olen omandanud lastekaitsetöötaja kutse ei tunne ma julgust enam ametisse asuda. Otsustasin magistritöös uurida, kas tegemist on ainult minu isiklike kogemuste ja tõlgendustega või on teistelgi samalaadseid läbielamisi, mis on viinud ametist lahkumiseni ja hoiavad tagasi uuesti ametisse asumast.

Minu töö eesmärk on anda ülevaade lastekaitsetöötajate töökogemuse kirjelduste kaudu põhjustest, mis viisid töölt lahkumiseni.

Püüan oma uurimusega täita tühimikku, mille jätab Smeeton ja O'Connori (2019:14) sõnul asjaolu, et sotsiaaltöötajate vaimse tervise probleemide uurimusse kaasatakse üksnes neid, kes veel töötavad, kuid mitte neid, kes on nende probleemide tõttu ametist lahkunud. Eeldasin uurimust kavandades, et ametist lahkunud inimesed võivad olla läbi elanud raskemaid asju kui need, kes peavad võimalikuks oma töökohal jätkata. Eeldasin ka, et inimesed, kes ei ole oma organisatsiooniga formaalselt seotud, esitavad avameelsemaid lugusid. Samas olen teadlik, et nende lugusid võib varjutada teatud kibestumus.

Loodetavasti aitavad minu uurimuse tulemused tõsta suurema tähelepanu alla sotsiaaltöötajate töökeskkonda ja tööalast toetamist eelkõige töökollektiivis. Loodan, et minu töö annab ideid sotsiaaltöö juhtimise parandamiseks kohalikes omavalitsustes.

Töö koosneb neljast osast. Esimeses peatükis annan ülevaate kohaliku omavalitsuse, kui tööandja kohustustest lastekaitsetöö korraldamisel, kirjeldan lastekaitsetööd ja selle juhtimise eripärasid. Käsitlen ka lastekaitsetöötajate haavatavust ning anna ülevaate olemasolevatest toetusmeetmetest nii töökohal kui ka väljaspool töökeskkonda.

Teises peatükis kirjeldan uurimismeetodit ja kirjeldan valimit ning uurimuse käiku ja kolmandas peatükis toon välja uurimuse käigus kogutud ja analüüsitud tulemused. Neljandas peatükis keskendun tulemustest ajendatud arutelule. Töö lõpetan arutelu ja soovitustega.

I UURIMUSE TAUST

1.1. Kohalik omavalitsus lastekaitsetöötaja tööandjana

Organisatsiooni võib defineerida kindla inimrühma terviklikult korraldatud ühendust, mis võimu ja eestvedamise mõjutusel püüab saavutada ühist eesmärki (Alas, 1997). Magistritöö uurimuses on lastekaitsetöötajate tööelu kirjeldavad kogemused osaks saanud kohalikus omavalitsuses, mis on Eesti Vabariigi põhiseadusega (1992) § 155 sätestatuna valla või linnavalitsus.

Kohaliku omavalitsuse korralduse seadusega on valla või linnavalitsusel on õigused ja kohustused korraldada ja juhtida enda haldusterritooriumi kohalikku elu, mille puhul tuleb lähtuda oma inimeste vajadustest, huvidest ja arvestada valla või linna arengu iseärasusi (KOKS, 1993). See on raamistik, mis on loodud selleks, et meie kogukondade ja inimeste abistamisega tegeleksid kõige lähemad ja kohalikke olusid tundvad organisatsioonid ja inimesed.

Vallavanemal või linnapeal või linnapeal on kohustus ja vastutus nimetada ametisse vastavate struktuurüksuste juhid, kes vastavalt ametinõuetele tegelevad ametnike värbamisega. Amtnike suhtes on tööandjal kohustus tegeleda lisaks järelevalve korraldamisega, mis on samuti iga struktuurüksuse juhi ülesanne. Minu magistritöös on struktuuriüksuse juhtidena märgitud sotsiaaltöõjuhid, kes on ametisse nimetatud valla või linnapeade poolt ning kelle töökorraldust reguleerib riigi või kohaliku omavalitsuse üksuse avalik-õiguslik teenistus- ja usaldussuhe ametnikuga ametiasutuse ülesannete täitmiseks, mis on avaliku võimu teostamine.

Avalik teenistus on sotsiaaltöö toimimise koht, millele on inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks loodud raamistik. Lastekaitsetöö avaliku teenistuse mõistes on kõige suurema võimaliku eraelu sekkumisega valdkond, mis eeldab lisaks erialasele väljaõppele oskusi ja teadmisi, nõuete ja vastutuse täitmist oma ülesannete piires (LasteKs § 19). Arvestades riske ja vastutust on selle valdkonna töötajatele kõrged nõudmised nii erialase väljaõppe kui väärtuste põhiselt ning juhi ülesandeks on inimesi suunata. Juhi eesmärgiks on muuta iga inimese tugevad küljed ja teadmised produktiivseks praktikaks sotsiaaltöös.

Selleks, et valdkonda töötajaid värvata on kehtestatud tingimused, millise hariduse ja väljaõppega töötajaid vajatakse. Eeldus on, et sotsiaaltöö õpingutest saadud teadmised annavad üldised teadmised, kuid piirkonna eripäradest lähtuvat teadmist kogutakse kollektiivselt praktika käigus, mida üksteisele jagatakse ja toetatakse töötajate professionaalset kasvu. Selle terviku toimimiseks

on kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöö juhile antud vastutus teada ja tunda oma töötajate vajadusi, et luua toimiv süsteem, mis oleks järjepidev, õppiv ja arenev.

Kohalik omavalitsus, kui organisatsioon saab olla edukas ainult kõigi töötajate ühise töö tulemusel ning lisaks efektiivsusele tuleb saavutada klientide ja töötajate kõrge rahulolu (Alas, 1997: 11). Selleks on vajalik sõnastada organisatsiooni missioon, mis määrab strateegi, strateegia omakorda struktuuri, kuid suurim erinevus seisneb selles, kuidas organisatsioon seda enda jaoks sõnastab (Drucer, 2003: 16-32) ja seda oma töötajatele edasi annab.

Raamistik sotsiaaltöötaja ja lastekaitsetöötaja praktika kujundamise ja heaolu toetamiseks on olemas, kuid võib sõltuda asjaoludest, millel ei ole sotsiaaltöö sisulise poolega kooskõla. Näiteks puudusi võib esineda töötingimuste, väljaõppe ja professionaalsuse arendamises ning erinevused palgatasemes. Info ja allikas, millest probleemid alguse saavad on olemas, kuid vähemal määral pööratakse tähelepanu töökohta sisekliimale, väljaõppe korraldamisele uuele töötajale, vastutusele ja otsustusprotsessidele. Samas on ilmselge, et kohaliku omavalitsuse võimekus on seotud inimestega, kes seal töötavad. Kattai ja tema kaasautorid (2019: 48) jõudsid järeldusele, et kohaliku omavalitsuse kompetentse ja koolitusvajadust on vaja pidevalt analüüsida ning luua omavalitsusjuhtide koolitussüsteem eesmärgiga tagada kompetentside ettevalmistus ja järjepidevus.

Järjepidevuse puudumine saab alguse poliitiliste juhtide eesmärkide kiirest muutumisest. Valitseva poliitilise juhi eesmärgid ja kokkulepped võivad muutuda ebatähtsateks uue poliitilise juhi valituks osutumisel. Protsess on kurnav ja ebakindlust loov kogu personalile ja eriti juhul, kui valdkondlikud juhid on määratud poliitilise eelistuse, mitte erialase professionaalsuse järgi. Ebakindlus ja otsustajate eesmärkide ja prioriteetide muutumine mõjutab kogu kohaliku omavalitsuse töökeskkonna personali töemotivatsiooni. Van Ewijk (2020:48) märgib, et traditsiooniline sotsiaaltöö on alati kohaliku omavalitsuse poliitilisest sisekliimast sõltuv, kuna sotsiaalpoliitika ja sotsiaaltöö suhe on hierarhiline st ülevalt alla suhtes ning spetsialistid peavad oma töökohtadel rakendama seda, mida otsustajate tasandil on ülesandeks antud. Vaatamata sellele on valdkonna juhtidel vastutus hoida töökeskkonnas stabiilsus ja õhkkond, mille eesmärgiks on spetsialistide professionaalsuse kasvu toetamine.

Igas kohalikus omavalitsuse piirkonnas on erinevate suurustega sotsiaaltoetused, mis määratakse poliitiliste kokkulepete kaudu ja seda ülesannet peavad sotsiaaltöötajad täitma nii nagu kohaliku omavalitsuse määrused ja korrad ehk reeglid on kehtestanud. Teiselt poolt peavad sotsiaaltöötajad

täitma klientide vajadusi ning vastama ametile esitatud nõuetele (Van Ewijk, 2020). Surve erinevate osapoolte loodud eesmärkidest, juhtimisest ja muutlikkusest võib viia olemasolevad töötajad ametist lahkumiseni.

Sotsiaaltööga tegeleval kohalikul omavalitsusel ja valdkonna määratud juhil on kohustus tegeleda kaadrivoolavuse vähendamise ja uute töötajate värbamisega seotud probleemide lahendamisega. Selleks tuleb luua sotsiaaltöötajatele igakülgseid arengu- ja karjäärivõimalusi. Enesearengu ja karjääri perspektiivi võimalus ei ole ainult töötaja enesearendamise vajadus vaid otsene sotsiaaltöö kvaliteedi küsimus (Effective and ethical working environments for social work: the responsibilities of employers of social workers, 2012; 7-12).

Kohaliku omavalitsus peab lastekaitseaduse § 17 punkti 2 kohaselt (LasteKS, 2016) looma vajalikud tingimused lastekaitsetöö ülesannete täitmiseks. Tingimused tähendavad olukorda ja võimalusi, milles lastekaitsetöötaja igapäevatööd teeb ja sisaldab vahendeid, õppimise ja enesearendamise võimalusi, mis on seotud lastekaitsetöö praktika professionaalsuse kujunemisega. Lastekaitsetöötaja ametikoha täitmine ei ole lastekaitsetöö tingimus vaid töötaja on koostööpartner, kelle teadmiste ja nõuetele vastava haridusega on võimalik tagada laste ja peredega seotud igapäevatöö teostamine.

Lastekaitseadusega täpsustati selgemalt kohaliku omavalitsuse ülesanded, milleks olid laste õiguste ja heaolu põhimõtete järgimine kohaliku omavalitsuste arengukavades, riskide ennetamine ja vähendamine ning selleks laste õiguste ja heaolu tagavate programmide väljatöötamine ja projektide rakendamine, abivajavate ja hädaohus olevate laste abivajaduse hindamine ja abistamine, laste perekonnast eraldamise korral perele abistavate meetmete pakkumine, kohaliku omavalitsuse hallatavate lasteasutuste sisehindamise järelevalve korraldamine, haldusterritooriumil vajaliku teabe kogumine, et parandada laste arengut toetav elukeskkond ja lapsi kasvatavate isikute toimetuleku parandamiseks. Laste ja pere heaolu piirkonnas on laiem valdkond, kui pelgalt juhtumite lahendamine ning eeldab läbimõeldud ja strateegilisi valdkonna eesmärke ja tegevusi, mis ei jõukohased ühele lastekaitsetöötajale täita.

Viira (2017) märgib, et Eestis korraldatud uuringud Lastekaitse korralduse uuendamise alusanalüüs 2013; Aruanne laste hoolekande korraldusest valdades ja linnades 2012 on näidanud, et omavalitsuste lastekaitsetöö teostamine ja tähtsustamine on erinev. Eelduslikult on väljakujunenud arusaamine, et kõik organisatsiooni heaks tööd tegevad inimesed on organisatsiooni töötajad, kelle

elatis ja karjäär sõltuvad organisatsioonist. Teise sarnase eelduse kohaselt on organisatsiooni heaks töötavad inimesed alluvad. Esimese maailmasõja ajal olid need eeldused tõesed, kuid tänapäeval ei pea neist ükski paika. Tänapäeval töötavad inimesed organisatsiooni heaks ning ametitele esitatud nõuete tõusuga on töötajad muutunud oma eriala “teadmustöötajateks”, kes ei ole enam alluvad vaid organisatsiooni liitlased (Drucer, 2003: 24).

1.1.1 Lastekaitsetöö korraldus

Viira (2017) märgib, et Eestis on kohaliku tasandi lastekaitsetöö väga erinevalt korraldatud ning selle tõttu on ametnike igapäevatöö väga erinev. Kasutusel on mitmeid lastekaitsetööd tegevate ametite nimetusi, kuid nimetus ei muuda töö sisu.

Lastekaitsetöö ülesannete täitmine sõltub kohaliku omavalitsuse struktuurist, aga suuremates kohalikes omavalitsustes teostatakse lastekaitsetööd sotsiaalosakondade või sotsiaaltöö-, lastekaitseteenistuste kaudu, kuhu on loodud lastekaitsetööga tegelevate ametnike ametikohad. Lastekaitsetöö ametnikud omakorda alluvad osakonna sotsiaaltööjuhile või valdkonna poliitilisele juhile, kes vastutab kogu sotsiaaltöö korralduse eest. Igal juhul peaks struktuur toetama ülesannete selgust, õigeaegset täitmist ja ennetama ning toetama tööd piirkonna perede ja lastega.

Lastekaitsetöö saab alguse abivajava lapse märkamisest, teate edastamisest pädevale ametnikule, hädaohus oleva lapse turvalisuse tagamise tegevustest. Teataja võib jääda anonüümseks, kuid lastekaitsetöö ja töötaja eesmärk sellele reageerida ja selgitada välja tegelik olukord (LasteKS, 2016). Lisaks juhtumimenetlusega seotud tegevustele on lastekaitsetöö palju laiem.

Lastekaitsetöö eeldab igapäevaselt paljude kodukülastuste tegemist ja abivajaduse hindamist (ennetav, planeeriv, kontrolliv, sekkuv). Abivajaduse hindamise tulemusel on vajalik sobivate abistavate meetmete määramine, mis konkreetset peret ja last aitaksid olemasoleva probleemi ületamisel. Tuvastades konkreetse lapse abivajaduse saab planeerida probleemi lahendamist (Lapse heaolu hindamise käsiraamat, 2017). Juhised lapse abivajaduse hindamiseks on kehtestatud riigi tasandil.

Probleemi lahendamine võib seisneda teenuse või toetuse määramises, kuid peab olema seotud konkreetse lapse ja pere abivajaduse abistamiseks. Kohustuslikke sotsiaalteenuseid on kokku 13

(Sotsiaalhoolekandeseadus), mida kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöö peab oma abivajajatele võimaldama. Laste ja pere abivajaduse ilmnemisel ei ole harv olukord, kus psühhiaatriline abi või muu teenus ei ole piirkonnas kättesaadav ning lisaks teenusele tuleb korraldada perele transport. Seega esineb lastekaitsetöös olukordi, kus universaalsed teenused ei sobi probleemi lahendamiseks ning tööd peab korraldada vastavalt sellele, mis probleemi parasjagu lahendada on vaja ning lahendamata olukorda jätta ei saa. See võib tähendada sedagi, et koostöös tuleb leida teenuse või toetuse võimalused, mida ei ole kohustuslikult kirja pandud, kuid on vajalikud selleks, et tagada pere ja lapse abivajaduse äralangemine.

Lastekaitsetöö parimate praktikate tekkimise võimaluseks on võrgustikutöö, mis on juhtumimenetluse meetod, mida kasutatakse lapse abivajaduse ja soovitud lahenduste leidmiseks. Eesmärk on valdkondadeülese koostöö kaudu leida sobivad viisid lapse ja pere abistamiseks (Lapse heaolu hindamise käsiraamat, 2017). Samas toetab võrgustikutöö lastekaitsetöötajate refleksioonpraktika paranemist, et tagada lapsele oluliste abivajadusega seotud valdkondade täiendatud analüüs ja arutelud, et jõuda lähemale võimalikult lapsesõbralikule lastekaitsetööle.

Teenuste, toetuste ja kodukülastuste info sisestatakse sotsiaalteenuste ja -toetuste andmeregistrisse, mida nimetatakse lastekaitsetöös lühendiga STAR. Süsteemi igapäevane täitmine on kohustuslik ja lastekaitsetöötajad tihti räägivad, et ajamahukas tegevus, kuid toetab lapse abivajaduse ja toetusmeetmete rakendamise analüüsipraktika arendamist, mis annab töötajale teadmise sellest, kas rakendatud abimeetmed vastavad pere ja laste vajadustele.

Lastekaitsetöös esineb igapäevaselt palju kriise, mille lahendamiseks ei ole ettenähtud ühtegi juhendit ei kohalikul ega riiklikul tasandil. Kriiside lahendamine sõltub töö korralduses läbimõeldud vajadustest ja võimalustest, aga on tihti seotud lastekaitsetöötaja isikuga. Näiteks, kui hädaohus oleva lapse ohutusse kohta viimiseks on vajalik turvakodu või asenduskodu olemasolu siis korraldusliku küsimusena peaks olema lahendatud olukord, kuhu sellisel juhul on võimalik kriiside korral lapsi paigutada. Praktikas räägivad lastekaitsetöötajad, et tihti on lapsele turvalise koha otsimine töötaja kohustus, mitte kohaliku omavalitsuse laiema sotsiaaltöö korraldamise küsimus.

Lisaks lastekaitsetöö igapäevastele ülesannetele on lastekaitseaduses kehtestatud lastekaitsetöötajale esitatavad nõuded. Nimelt peab lastekaitsetöötajal olema erialane ettevalmistus ja kõrgharidus (LasteKS § 19 lg 1), millega kehtestatakse, et ametisse asunud ametnik peab kahe

aasta jooksul omandama kutse spetsialiseerumisega lastekaitsele. Kutse omandamiseks vajalike teadmiste ja erinevate praktikate analüüs tähendab koolitustel osalemist. Koolitused toimuvad reeglina suuremates keskustes ning osalemine eeldab töö planeerimist. Väiksemates sotsiaaltöö osakondades on kujunenud lastekaitsetöö selliselt, et kui töötaja peab tegelema koolitamisega siis töö seisab. Suuremates osakondades on võimalik sõlmida kolleegidega asendusteks kokkuleppeid, aga siin sõltub sisuline asendus siiski kolleegi töökoormusest.

Töökoormus on lastekaitsetöös suur väljakutse. Viira (2017) märgib, et lastekaitsetöö jaotus ja ametniku töökoormus sõltub suuresti kohaliku omavalitsuse töökorralduse tüübist. Kuna riik ei ole kehtestanud lastekaitsetöös juhtumite piirarvu, mis annaks võimaluse ametniku koormuse täpsustamiseks ja juhtumite arv iga aastaga kasvab, toimub lastekaitsetöö suure ülekoormusega. Töötajate puudumine ei vabasta kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööd vastutusest tegeleda abivajavate lastega. Tihti on lahenduseks olemasolevatele töötajatele täiendavate ülesannete delegeerimine, aga peaks olema töökorralduse muudatuste loomine, mis aitaks luua tasakaalu lastekaitsetöö, töötajatele esitatavate nõuete ning uute praktikate leidmise vahel. Ficher (2009) lisab, et personali ergutamiseks peavad juhid mõistma inimeste tööalase toetamise olulisust. Ei piisa traditsioonilisest arusaamisest, et lastekaitsetöötajad “ tahavad lihtsalt inimesi aidata”

1.1.2 Lastekaitsetöötajate tööheaolu ja haavatavus

Euroopa töötingimuste uuring (European Working Conditions Surveys) on alates 1991. aastast korraldanud töökohtadega seotud uuringuid tööheaolu väljaselgitamiseks. Uuringu aluseks on töötajate konkreetsed kogemused tööga seotud valdkondades, millest kujuneb inimese tööheaolu. Seega saab öelda, et tööheaolu on subjektiivne kogemus, mis on mõjutatud inimese eraelu ja tööelu vastastikkusest.

Tööheaolu sisaldab endas töötaja emotsionaalset heaolu ja võimet armastada iseennast, hoolitseda enda eest ja samas ka teiste eest. Tõmmates paralleele sotsiaalvaldkonnaga saab öelda, et sotsiaaltöötaja suudab samaväärselt, kui panustab klientide abistamisse leida võimalusi enda eest hoolitsemiseks. Vaimne heaolu tagab selle, et inimene tunneb elust rõõmu ja toimib kooskõlas oma sisemiste väärtuste ja eesmärkidega. Intellektuaalne heaolu paneb tundma huvi uute õppimisvõimaluste üle ja annab energiat, et kasvatada enda vaimseid võimeid, õppida uusi oskusi ja neid rakendada selleks, et oma elus ja töös saada aina paremaks. Tööalane heaolu annab

rõõmutunde oma töö üle ja õpetab leidma tasakaalu töö- ja eraelu vahel selleks, et karjääri tegemine valmistaks heaolutunnet iseenda, organisatsiooni ja ühiskonna arengu heaks. Tundes ennast vajaliku, võimeka ja energilisena on sotsiaalne heaolu tagatud, kuna positiivsed suhted teistega annavad toetuse ja vajaduse ise teisi toetada, tekib igakülgne sümbioosne koostoime kõikidest heaolu valdkondadest, mis toetab lisaks inimese füüsilist heaolu ja vajadust ennast hoida igakülselt töökorras ja ammutada energiat oma töö ja eraelu tasakaalust.

Tööheaolu ja haavatavus on sotsiaaltöös otseses seoses. Tööheaolu saavutamisel on vastutus nii töötajal kui tööandjal, kelle ühise koostöö ja vastutusena tuleb tööheaolu kujundada. Inimene olles süsteemi osa on alati haavatavam, kui terve süsteem, kuid mõlemad osapooled kannavad vastutust, et ühine toimiv kooslus oleks võimeline tööalaselt toetama ja abistama igat haavatavat inimest, kes sellesse süsteemi siseneb.

Tasakaalu puudumine viib inimese emotsionaalselt haavatavasse seisu, kus inimene paneb rohkem ressursi töö tegemisele, kui sellest tagasi saab. Anderson (2000) kirjeldab, et emotsionaalne kurnatus kahjustab inimestega töö kvaliteeti, mille tulemusel tekib oht, et emotsionaalselt kurnatud lastekaitsetöötaja kulutab ebaproportsionaalselt palju energiat enesekaitsele, mitte kliendi eest seismisele. Risk on, et lastekaitsetöötajad teevad laste heaolust mittelähtuvaid otsuseid ja võtavad omaks kliente kahjustava mõtteviisi.

Sotsiaaltöötajad on vastuolulises olukorras: neilt oodatakse ja neil on ka sisemine valmisolek aidata teisi, vastata teiste ootustele, kuid puudub väline ootus ja vähevõitu on ka sisemist püüdu hoolitseda iseenda kui teiste inimeste elu parandaja eest. „Tegelikult kõlab enda heaolu eest seismine Eesti kontekstis peaaegu et egoistlikuna – tööd tuleb teha ikka nii kaua, kuni silme ees must. See pole ehk ainult sotsiaaltöö probleem, vaid üleüldine domineeriv suhtumine. Sotsiaaltööle lisandub veel eriline kannatuste aura, sest tegeldakse väga raskete olukordadega ning sestap ei saagi kerge olla, paremal juhul ehk ainult talutav.” – nõnda kirjutab kodutöös sotsiaaltöö üliõpilane (Selg, 2012: 44).

Kõige tõhusamaks ennetusmeetmeks emotsionaalse kurnatuse vältimiseks või ennetamiseks loetakse kolleegide ja juhi tööalast ja sotsiaalset toetust. Töö iseloom ja tegevused võivad olla motiveerivad ja innustada, kuid pikema aja jooksul tekkinud ülekoormus, toetavate kolleegide või juhi toetuse puudumine viib tööheaolu tasakaalust välja ning viib inimese haavatavasse seisu, kus töökohale panustatud energia, tähelepanu ja emotsionaalne kohalolek langeb ja inimene väsib, kuna tema vajadused on pidevalt tähelepanuta. Cabiati, Raineri, Folgheraiter, (2020) on uurimuse

tulemustele viidates öelnud, et lastekaitsetöötajad võivad tunda ennast haavatavatena ja kaitseta kuna suurema osa ajast töötavad kõrge töökoormuse pinge all. Lastekaitsetöötaja, kes ei suuda ega oska ning tunneb, et ei saa enda vajaduste eest seista, ei suuda lõpuks ka uskuda, et tema tööalasel tegevusel on suuremat kasu. Kilpatrick, Holland (2003) märgivad, et laste ja peredega töös kasutatakse meetodeid, milles on oluline inimese ja keskkonna omavaheliste mõjude seotus. Pööramata tähelepanu iseenda läbipõlemisele ei ole töötajal võimalik suhtuda kaastundlikult ja hoolivalt ka oma töösse, mis võib viia ebaselgelt hinnatud ja analüüsitud otsusteni, mis mõjutavad laste ja pere elu.

Iga lapse ja pere elu puudutav otsus ja probleemi lahendus vajab kaalutlust, analüüsi, mille aluseks on lapse parim huvi. Ja siin seisneb lastekaitsetöö põhiline keerukus, kuna Falch-Eriksen (2019) selgitab, et lapse parima huvi põhimõte on määramatu (Elster 1987; Mnookin 1973,1985). Lastekaitsetöö otsused võivad viia lapse perekonnast eraldamiseni, aga määramatuse printsiibist lähtudes ei ole kunagi võimalik ühel inimesel teada, mis on lapse parim huvi. Falch-Eriksen märgib, et üksikväide on inimese arvamus, kuid paljud Eesti lastekaitsetöötajad peavad lapse parima huvi otsustama oma arvamusele, teadmistele ja julgusele tuginedes, ilma sellekohast abi, toetust, süsteemset ja läbimõeldud analüüsi saamata tööandjalt, kellel lasub samaväärne vastutus laste ja peredega seotud ostuste tegemisel. Van Ewijk, (2015) märgib, et praktika käigus on eksimused paratamatud, aga oluline on kuidas eksimustest õpitakse ja praktikat ümber kujundatakse. Tavaliselt töötajad lihtsalt lahkuvad, tulevad uued ja praktika uuendamist, analüüsimist ja vigade ennetamiseks suuremaid muutusi toimunud ei ole.

1.1.3 Juhtimise eripära sotsiaaltöös

Kuigi on teada, et sotsiaaltöötaja teeb oma tööd palju suurema motivatsiooni ja pühendumusega, kui ta tunneb otsese ülemuse toetust, on sotsiaaltöö juhtimisele uurimuses ja teoorias vähe tähelepanu pööratud, tõdevad van Ewijk (2016:29) ja Shanks (2016: lk 19).

Rootsis (Shanks, 2016: lk 145) läbiviidud uuringu tulemusel on juhitud tähelepanu asjaolule, et sotsiaaltöö juhtimise puhul on oluline juhi sotsiaaltöö professionaalsus, mitte ainult juhtimise kogemus. Fisher (2009) märgib, et sotsiaaltööjuhid vastutavad töötajate juhtimise ja edule motiveerimise kohustuse täitmise eest. Van Ewijk (2015: 72) on selgitanud, et sotsiaaltöö nõuab selliseid juhte, kes tunnevad ja tegutsevad nagu sotsiaaltöötajad, kuid kellel on samas suurem autoriteet ja töökogemus, et teisi sotsiaaltöötajaid juhendada.

Eesti kohta näitab Elin Küti 2016. a magistriuuring, et sotsiaaltöötajad kogevad vähe juhivoolset toetust ning peavad oma tööalaste probleemide lahendamisel lootma eelkõige iseendale ja kolleegidele. Cherniss (1995) märgib, et juhi toetus on kriitilise tähtsusega alustavate töötajate puhul, kelle õpingutest saadud teadmised ei valmista neid ette eesootavaks.

Sotsiaaltööjuhi tööalane toetamine annab võimaluse kohaneda ja ametisse sisse elada. Pidevas stressis ja ebaterves töökeskkonnas loobub alustav töötaja endale seatud kõrgematest ning seab madalamaid eesmärke. Põhjuseks on ebaõnnestumise vältimine. Oht ebaõnnestuda põhjustab enesekaitset, mis vähendab hoolimist ja pühendumist. Positiivsem töökogemus karjääri alguses muudab indiviidi enesekindlamaks ja vastupidavamaks (Cherniss, 1995).

Sotsiaaltööjuhtidele konkreetseid sotsiaalvaldkonna juhile esitatud nõudeid ametisse kandideerimisel ei ole. Samuti ei kehti sotsiaaltööjuhtidele valdkonna teadlikkuse ja professionaalsuse tõstmiseks kutse omandamise vajadust, kuid vajadus valdkonna arendamise küsimustega tegelemiseks on olemas. Van Ewijk. (2015: 71) on öelnud, et professionaalne tegevus vajab kolme põhimudelit. Uurimustele tugineva parktiku mudel, mille puhul on võtmeisikuks praktik, kes teeb ettepanekuid töömeetodite muutmisel. Teiseks on uurimustulemuste juurutamise mudel, kus on võtmeisikuteks juht ja organistasiooni juhtkond, kes vastutavad uuenduste ja arenduste eest. Kolmas on täisulikkusele püüdleva organistasiooni mudel, mis lähtub uskumusest, et keerulistes olukordades saavutatakse parim tulemus praktikute, juhtide ja poliitikajundajate ning sihtrühma interaktiivses koostöös. Koosloomiseks on vajalik tunda konteksti ning juhtide pädevust sotsiaalsete ja loovate protsesside haldamise kohta, mida sotsiaaltööjuhtidelt ei nõuta.

Isiklikust praktikast alustava lastekaitsetöötajana on sotsiaaltööjuhi tegevus juhendamisel olnud suureks abiks. Kui alustava lastekaitsetöötajana käsin kodukülastusel siis tuli juht mõnikord kaasa. Kodukülastuse lõppedes, andis mulle väga selge tagasiside selle kohta mida oli minu tegevuses näinud, rääkimise stiilis ja sõnakasutuses kuulnud ning selgitas seda kõike pere vaatevinklist. Sellest kogemusest sain teada, kui palju mõjutab minu tegevust minu isiklik uskumus sellest, milline peaks minu arvates olema üks ema. Juht oli teadlik, et lastekaitsetöötajat mõjutavad erinevad emotsioonid ning märgates, rääkides minuga sai aru, et konkreetse juhtumi puhul on emotsioonid minu käitumises suureks suunajaks.

Sotsiaaltöötaja peab suutma oma tegevust ja tulemust selgitada. Lastekaitsetöötaja tööülesanded sisaldavad samu tegevusi. Sihtrühma vajadustest lähtuvad mõlemad harud, kuid üldiselt esineb lastekaitsetöös rohkem sekkumist pereellu, vastuseisust hoolimata. See omakorda kutsub esile

konfliktid, arusaamatused, osapoolte erinevad tõlgendused kogu protsessile, mida lapse heaolu tagamiseks perele justkui peale sunnitakse. Sundkliendi ja lastekaitsetöötaja ühise eesmärgi nimel töötamine on pikk protsess ja eeldab kliendi usaldust. Usaldus tekib pika koostööga

Lastekaitsetöötajad vahetuvad ametikohal tihti kiiremini kui kestab ühe perega koostöösuhe. Selline sundseis kliendi poolt ja lastekaitsetöötajate erinevad tõlgendused igas juhtumis lapse heaolust, eeldab mõlematelt osapooltelt suuremat pingutust, kui ette kujutame. Mõlemad peavad õppima kohanema, tundma üksteise väärtusi ja omama teadmisi. Olenemata sellest, et lastekaitsetöös on kasutusel STAR- andmebaas, mida iga lastekaitsetöötaja kohusetundlikult täidab, ei kajastu sellest olulist infot sellest, kuidas ehitada ülesse usaldust kliendiga, kes koostööprotsessi on käigus kohtunud juba kolme erineva lastekaitsetöötajaga. Sama kehtib laste kohta, kelle eest lastekaitsetöötaja peaks seisma.

Sotsiaaltöö juhtimisest oleneb, kui palju praktilisi teadmisi organisatsioonile jääb. Kütt (2016) toob välja, et Eesti sotsiaaltöös on enamasti levinud mittesekkuv juhtimisstiil. Sellisel juhul annab juht töötajatele vabad käed ning ei sekku enne, kui tekivad probleemid. Oakes, Young (2008) rõhutab, et praktiseerides juhtimist, kui aruande kohustust, millega antakse ülevaade kasutatud ressurssidest, on vastutuse sisulisele mõistele liiga piirav ning ei väljenda vastutusvõimet.

Mittesekkuv juhtimisstiil puhul ei ole sotsiaaltööjuhi eelneva lastekaitsetöötaja praktikast ülevaadet ning ei saa teadmisi, väärtusi edasi anda järgmisele töötajale. Selline praktika lünk on sotsiaaltööd ja lastekaitsetööd raskendav asjaolu. Seega juhib Cherniss(1995) tähelepanu, et juhi suhtumine on oluline ning peab teadma, et rohkem kogenud spetsialistid vajavad vähem juhendamist kui alustavad. Aga kui spetsialistid töötavad raskete juhtumite ja klientidega vajavad nad igakülgset juhi toetust. Kui juhtimispõhimõtted on kooskõlas sotsiaaltöö põhimõtetega üksikisikute väärtustamisel ja võimestamisel, siis sarnasele järeldusele on jõudnud ka van Ewijk (2015), et kui juhtkond on avatud suhtlemisega ning ootab oma töötajatelt pidevat õppimist tööst ja isiklikest kogemustest, on töötajatel suurem rahulolu ja eduelamused.

Hafford-Letchfield (2009) ütleb, et tõhus sotsiaaltööjuhtimine, saab toimuda koos alluvatega. Laste ja Perede komisjoni loomine on täna paljudele kohalikele omavalitsustele soovituslik, kuid annab võimaluse koondada piirkonna teadmised ning koostöövormi, mille pinnalt välja töötada ennetavaid võimalusi laste ja pere heaolu tõstmiseks. Enda praktikas nägin selles suurt jõudu koosteadmise ja mõtlemise teel keskenduda laiemalt ennetamisele. Paljud laste ja kooliga seotud juhtumid, mille käigus jõudsimme koostööpartneritega järeldusele, et oleks vaja lastele õpetada sotsiaalseid oskusi,

mille tulemusel sündis rahvusvaheline projekt CARE3 ja sotsiaaltöõjuhi toetus selle projekti ellu kutsumiseks oli seotud juhtkonnale vajamineva investeeringu vajalikkuse selgitamisega.

Ülekoormus ja lastekaitsetööst tingitud stress on üheks emotsionaalse kurnatuse allikaks . Lisaks lastekaitsetöötajate (kolleegide) ametist lahkumine, lisandumine ja organisatsioonilised riskitegurid nagu juhi ja juhendamise puudumine. Lewis, 2001, (Ficher, 2009 kaudu) märgib, et sotsiaaltööhid peavad töötajatega vestlema, et teha kindlaks töötajate liikumine individuaalsete eesmärkide poole (õppimine, koolitus, supervisiooni vajadus, kutse omandamine), mis on seotud organisatsiooni eesmärkidega. Sotsiaaltööhid peavad oskama luua töötajale teadmist, kuidas nad organisatsiooniga sobivad. Selg (2021) rõhutab, et hea sotsiaaltöötaja peab olema hoitud.

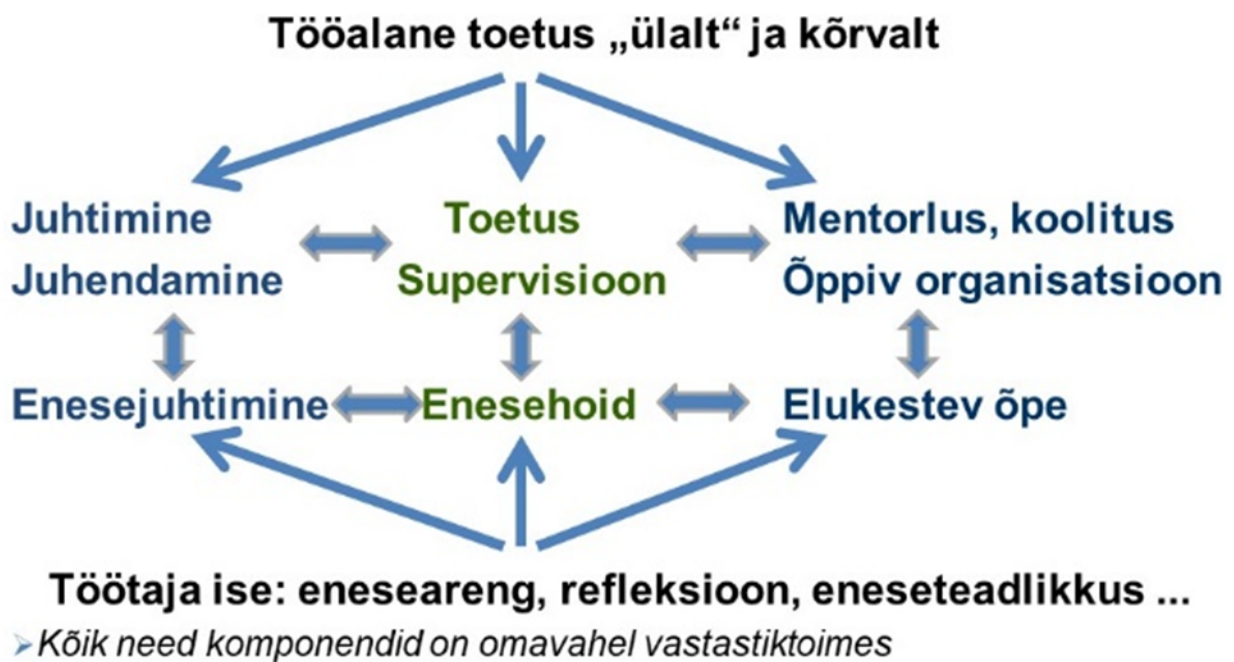
1.2 Lastekaitsetöötajate tööalane toetus

Teadmisi luuakse koos teiste sotsiaaltöötajatega ja ka teiste erialade esindajatega. Sotsiaaltöötaja ja teiste asjaosaliste pidevas interaktiivses suhtlemises tekivad teadmised. Kuna lastekaitsetöötajad tegutsevad olukordades ja väljakutsetes, kus on vaja laialdasi teadmisi ja oskusi siis toimub pidev kombineerimine; isklikud oskused ja teadmised, kogemused, mida on jaganud inimesed, kellega igapäevaselt koos ja kelle heaks töötatakse (Wilken, 2015).

kevad 2018

9

Kes ja kuidas toetab sotsiaaltöötajat



Joonis 1. Selg 2019, idee allikas Tsui (2005).

Uue sotsiaaltöötaja värbamine meeskonda on sündmus, mille nimel on kohaliku omavalitsuse vastutavad juhid ära teinud töö sest värbamisprotsess on iseenesest aja ja ressursimahuks tegevus. Uue meeskonnaliikme puhul oodatakse võimalikult head ja kiiret kohanemist ning oma rollist lähtuvat töövõimekust ja valmisolekut õppida. Inimese kohanemine uuel ametikohal sõltub suurel määral tema juhust, meeskonnast ja kohalikust omavalitsusest ning loomulikult inimesest endast.

Uuel töötajal on samuti ootused tööandja suhtes, mis tähendab seda, et töötaja samuti siseneb koostöösse värbamisprotsessis kirjeldatud ootustega.

Sotsiaaltöötajate vaimne tervis ja tööalane heaolu on kohaliku omavalitsuse seisukohalt oluline sest läbi selle saavad kvaliteetset ja inimväärikat suhtumist inimesed, kelle heaks töötajad abi pakuvad. Töövõime saab olla positiivne kogemus terve karjääri vältel, kui sotsiaaltöötaja füüsiline ja vaimne tervis on ressurs, mida toetatakse tööl oleku ajal kui töövälisel ajal.

Tööalase toetuse valdkonnad nagu psühhosotsiaalne toetus, erialane areng ja juhtimine on omavahel seotud. Ühe valdkonna puudus vähendab teises valdkonnas töötaja võimekust oma tööga toime tulla.

Termin suutlikkuse toetamine (inglise capacity building, capacity development) on teoreetiline lähenemine, millega püütakse mõista tõkkeid, mis pärsivad inimeste püüdlusi arengueesmärkide täitmisel. Ühtlasi otsitakse lahendusi, et leida soovitud tulemusi. Inimeste võimekust arendatakse tehniliste toetavate tegevuste kaudu, sh juhendamine, koolitamine ja tehniline abi.

Erialane areng on seotud individuaalse ja kollektiivse õppimisega töökohal. Töötaja, kes tunneb, et on õppiva organisatsiooni osa on valmis kogemuste vahetamiseks ja enesetäiendamise tegelemiseks. Kütt (2016) toob oma uurimuses välja, et sotsiaaltöötajad, kes on mõelnud ja plaaninud taotleda kutset ei jõua selleni töökoormusest ja ajapuudusest tingituna ning juhid ei pööra tähelepanu toetava õhkkonna ja enesearengu võimaluste loomisele. Emotsionaalse toetuse puudus vähendab valmisolekut enesearendamisega tegeleda. Van Ewijk (2015:71) märgib, et pigem ei teadvustata vajadust õppida ja harida, aga selleks, et huvi ümbritseva vastu säiliks on vaja toetavaid juhte, kes ärgitaksid töötajaid väljakutseid vastu võtma.

Lastekaitsetöö juhtimine annab lastekaitsetöötajale partneri ja kaasavastutaja, kes on nõustaja ja innustaja. Kütt (2016) toob uurimustöös välja, et tööalast professionaalset toetust kogevad sotsiaaltöötajad vähe, mida selgitab suhte puudumine kahe osapoole vahel. Oluline on selles protsessis teabe vahendamine, organisatsiooni-kultuuri positiivse ja toetava õhkkonna loomisel. Juht peab oskama kaasata töötajaid juhtimisse ja väärtustama oma töötajaid. Turvaline ja õpetav töö ülevaatus, hindamine ja tagasiside on juhtimise puhul samuti olulised.

Füüsilises töökeskkonnas peab olema tagatud ohutus. Juhi kohustus on luua korraldused ja protseduurid füüsilises töökeskkonnas, mis toetavad konfidentsiaalsust klienditöös kui ka

dokumentide säilitamisel (Effective and ethical working environments for social work, 2012). Töökoormuse juures tuleb arvestada inimese suutlikkust ja luua tingimused, et ületöötamine ei oleks tavapärane tööpraktika. Van Ewik (2015; 71) tõdeb, et kahjuks ei tunne paljud sotsiaaltöötajad ennast õppiva organisatsiooni osana.

Lastekaitsetöötajal on vaja mõista inimese käitumise ja kultuuri vastastikust sõltuvust ja professionaalset eneserefleksiooni. Selles on oluline roll juhil, kelle abil saab arendada kriitilist teadlikkust iseendast ja analüüsida oma uskumusi, väärtusi ja traditsioone. Juht peab keskenduma ja aitama mõista, kuidas kujundab sotsiaaltöötaja oma pärtiilist tööd selles väljas, milles ta töötab (Mitendorf, 2015: 35).

Kriitilise teadlikkuse, professionaalsuse ja tööalase toetamise vajadust saab sotsiaaltöö juht suunata töökohapõhiste ja töökohaväliste meetmetega.

1.2.1 Organisatsioonisisised tööheaolu toetamise meetmed

Eestis on võimalik sotsiaaltöötajate tööalast toetamist rakendada kahel viisil; töökohal ja töökohast väljaspool. Tervise Arengu Instituut on (2015) koostanud tööandjatele käsiraamatu, millega on pakutud seitsme astmeline töökohapõhine toetamise võimaluste loetelu ning toodud välja, et tööstressist on ohustatud töötajad, kes kogevad, et neile on esitatud suured nõudmised teiste inimeste poolt (ajasure, tähtajad, tööritm) ning vähest sotsiaalist toetust oma juhilt ja kolleegidelt. Kütt (2016) uurimuse tulemused kinnitavad, et juhid ei tunne sageli huvi töötajate vajaduste vastu ning seetõttu jääb oma õiguste eest võitlemine sotsiaaltöötajate enda kohustuseks.

Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajal peab olema võimalus pöörduda oma murega, kui töökohal esineb ohtlikku, diskrimineerivat või ekspluateerivat käitumist. Selle tarbeks peaksid olema meetmed, mis annavad töötajatele ja teenuse kasutajatele selge kinnituse, et vägivald, ähvardamine või kuritahtlik käitumine ei ole vastuvõetav. Sotsiaaltöötajatel on õigus töötada keskkonnas, milles on tagatud tööohutus ja töötaja tervise kaitsmine (Effective and ethical ...,2012). Kõikides kohalikes omavalitsustes ei ole võimalust personalitöötajate või töökeskkonna spetsialistide poole pöördumiseks, kes selliste probleemide esinemisel saaksid aidata, vajadusi hinnata ja analüüsida ning nõustada juhte vajalike meetmete väljatöötamiseks, et vältida töötajate lahkumist ja negatiivset mainekahju nii valdkonnale kui tööandjale.

Töötajatega suhtlemine ei tohiks kujuneda kriiside lahendamise või juhtumipõhiseks vaid saab olla läbimõeldud tegevus, millel on laiemas plaanis eesmärk parendada tööprotsesse, luua töötajate

arengukohti, muuta töökorralduse või juhtimise osa. Eesmärgiga teada saada, mille osas töötajad on kõige suuremates raskustes ja koostöös töötajatega luua selleks tingimused ja võimalused, et arendada head töökultuuri ja keskkonda. Kõik võimalused luuakse koosloome tulemusel (Vaimne tervis töökohal, 2015: 25-32), aga sotsiaaltöö korralduse ja juhtimise praktikas esineb seda pigem liiga vähe.

Võimalused töötajate heaolu parandamiseks algavad suhtlemisest ja juhipoolest aktiisusest, kuna tema haldab vahendeid, millega selliseid tegevusi saab läbi viia. Võimalik kasutada meeskonna koolitusi, 1+1 vestluste järjepidevat pidamist oma töötajatega, arengupäevade ja kaasamise teemaliste ürituste korraldamist.

Laialt levinud sotsiaaltööjuhi tegevus töötajate vajadustega tegelemiseks on arenguestlus. Arenguestlus on enesehindamise toetamise vahend. Osapooled seavad ühiselt eesmärgi, lepivad kokku põhimõtetes ja tööjaotuses ning analüüsivad seatud eesmärkide täitmist. Sotsiaaltöö juhust sõltub kui tihti seda läbi viiakse ja milliseid muutusi planeeritakse. Töötaja, kes ei tunne ega näe igapäevatööd tehes juhi igakülgset toetust ja aktiivse eestvedaja rolli, ei saa turvaliselt rääkida tegelikest probleemidest.

Sotsiaaltöötajad võivad pöörduda kohaliku omavalitsuse valdkonna poliitilise juhi poole, aga võttes arvesse sotsiaaltööjuhi ja valdkonna poliitilise juhi hierarhilist positsiooni on selline tegevus ebatõenäoline. Olukord sunnib töötaja sotsiaaltööjuhile alluma ja olukorraga leppima või asutusest lahkuma.

Lisaks on sotsiaalvaldkonna töötajal võimalus pöörduda sotsiaaltöötajaid ühendava erialaühingu Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni poole. Erialaühingu eesmärk on sotsiaaltööd tegevate inimeste kutsealaste huvide esindamine ja kaitsmine. Näiteks on Eesti sotsiaaltöö Assotsiatsiooni eetikakomitee eesmärk on nõustada/toetada sotsiaalala töötajaid kutsetöös eettulevate eetiliste dilemmaide puhul ja seda võimalust on 2020. aastal kasutanud üks sotsiaaltöötaja (Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon).

1.2.2 Asutusevälised tööheaolu toetamise meetmed

Lastekaitsetöötajatele on Sotsiaalkindlustusameti poolt kasutamiseks mitmed meetmed, mille eesmärk on vähendada ja ennetada juhtumimenetlustes tehtavate vigade võimalust ning kaitseksid

laste huve. Meetmete kasutamine on vabatahlik ning sõltub lastekaitsetöötaja valmisolekust neid kasutada ning refleksioonioskusest oma tegevuse kohta.

Sotsiaaltöötaja võib tööalase toetuse saamiseks pöörduda Sotsiaalkindlustusametisse juhtuminõustamise, võrgustikusuperviseiooni, organisatsiooni superviseiooni või mentori saamiseks. Abimeetmed on konkreetselt seotud juhtumite, lastekaitsetöö õiguste ja kohustuste õigeaegse ja lapsesõbralikkusega, kuid ei kajasta sotsiaaltöö juhtimise ja korralduse puudujääkide mõju lastekaitsetöötaja tööpraktika kujunemisel.

Grupisuperviseioon on meetod, milles käigus töötatakse superviisori juhendamisel läbi töös esinevaid kliendi juhtumeid. Grupisuperviseiooni käigus on võimalik analüüsida enda toimimist juhtumiga ning arendada isiklikku töö tegemise praktikat. Ming-sum Tsui (2005) märgib, et superviseioonil on kolm põhilist eesmärki: õpetamine ja toetamine ning juhtiv roll. Reeglina ei osale lastekaitsetöötajate superviseioonil sotsiaaltöötaja juht, mis tähendab seda, et olulised sotsiaaltöötaja vajadused jäävad tegelikult olulisele osapoolale kuulmata.

Grupisuperviseiooni saab kasutada meeskonnas, võrgustikus või organisatsioonis tekkinud teemade lahendamiseks. Eesti sotsiaaltöötajatele pakub võrgustikusuperviseiooni Sotsiaalkindlustusamet (Sotsiaalkindlustusamet). Kõikide superviseioonide eesmärk on parandada sotsiaaltöö praktikate kvaliteeti, kuid see tegevus ei anna lahendusi töötajate probleemidele, mis esinevad organisatsiooni sees ja on seotud juhtimise ja tööalase toetuse puudumisega. Isegi, kui lastekaitsetöötajad tunnevad, et superviseioon on neile kohustuslik on praktikas teada, et tööülesannete tõttu on jäetud selles osalemata. Isiklikust praktikast olen märganud, et meetmete kasutamisel on lastekaitsetöötajad jagunenud leeridesse, mis seisneb usul, et superviseioon aitab kõige vastu või ei aita üldse.

Individuaalne superviseioon on regulaarne nõustamisprotsess, mille käigus superviisor aitab superviseeritaval isikul analüüsida ennast ja enda tööviise, saada toetust, leida uusi lahendusi tekkinud olukordadele (Merkuljeva, Vesso, 2013). Ming-sum Tsui (2005) nimetab seda juhtumitöö mudeliks (casework model). Sotsiaalkindlustusamet pakub seda juhtuminõustamise ja töönõustamise nime all. Juhtuminõustamist viiivad läbi Sotsiaalkindlustusameti spetsialistid, kes keskenduvad ainult juhtumis olulistele tegevustele ja teisel juhul viib seda läbi superviisor, kus keskendutakse lisaks töötaja tunnete, mõtete ja käitumise peegeldamisele selle juhtumi lahendamisel. Sellist individuaalset superviseiooni, mis keskenduks töötaja jõuvarude ja indiviidi toetamisele peab töötaja ise endale hankima ja ise selle eest tasuma.

Merkuljeva, Vesso (2013) on lastekaitsetöötajate supervisiooni süsteemi väljatöötamise uuringus toonud välja lastekaitsetöötajate ettepaneku, et juhtidele oleks vajalik õpetada kuidas viia läbi asutusesisest toetust. Samas uuringus on lastekaitsetöötajad märkinud oluliseks juhi oskust kuulata ning teinud ettepaneku, et tööjuhendamised peaksid muutuma sotsiaaltöötaja töö osaks. Samuti järeldati, et kui kasutada ainult väliseid toetustegevusi kujuneb see organisatsioonile kulumahukaks ja supervisioonis tegeletakse tulekahjude kustutamisega, mida saaks asutusesisese toetuse rakendamisega vältida.

Kvaliteetne ja hea sotsiaaltöötajate superviseerimine ja järelevalve peab olema organiseeritud vajaliku kogemuse ja kvalifikatsiooniga sotsiaaltöötajate poolt. Ainult nii saame kindlustada, et vastutus sotsiaaltöö praktika ja eetiliste väärtuste seismine on rakendatud organisatsiooni sees. (Effective and ethical..., 2012). Organisatsiooni kultuuri, tavasid, juhtimist ja sotsiaaltöö praktikat mittetundvad spetsialistid ei saa piiratud teadmiste ja kogemuste tõttu pakkuda igakülgset toetust organisatsiooni puudustega toimetulemiseks.

Mentorlus on töötaja toetamise vorm, kus töötajale võimaldatakse kogenud kolleegi või juhi poolt regulaarset juhendamist, mis aitab töökohale sisseelamise perioodil (Merkulejav, Vesso, 2013). Sellist abi pakuvad Sotsiaalkindlustusameti juhtuminõustajad, kelle eesmärk on samuti anda töölaseid teadmisi ning toetada töötajat tema tegevuses. Organisatsioonis toimuvale peab töötaja ise tähelepanu juhtima ja oma töölase toetamise, juhendamise vajaduse eest seisma.

Kovisioon on meetod, millel on konkreetne struktuur ja metoodika, mille abil töötatakse läbi tööga seotud juhtumid ja pakutakse teine üksteisele tuge (Merkuljeva, Vesso, 2013). Seda on võimalik kasutada töökoha põhiselt, kuid praktikas kasutavad sotsiaaltööjuhid seda töölaseks toetamiseks vähe või on seotud ikkagi juhtumipõhise lähenemisega.

1.2.3 Koolitused

Lastekaitsetöötajate koolitamisega tegelevad aktiivselt mitmed organisatsioonid, mille eesmärk on pakkuda laiemat teoreetilist ja praktilist teadmist, mille abil sotsiaaltöö mõju elanikkonna abistamiseks suurendada. Koolitustelt saadud teadmised on vajalikud samapalju enesehoiu tähtsustamiseks ja arendamiseks, kui oma praktika reflektiivuse arendamiseks. Koolitustel osalemine ja erialainimeste kogemuste vahetamine aitab lisaks leida valdkonna teadmisi ja positiivseid praktikaid, mida oma töökohal arendada ja praktiseerida.

Tervise Arengu Instituut korraldab lastekaitsetöötajate täienduskoolitusi ning koolitustelt, praktikast ja erialastest teadmistest peaks sündima iga lastekaitsetöötaja eneseanalüüs, mida on vaja lastekaitsetöötaja kutse taotlemiseks. Kutse väljastamisega tegeleb Eesti Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon.

Lastekaitse Liit korraldab igal aastal lastekaitsetöötajatele seminari “Samal poolel lapse poolel” eesmärgiga jagada erialaseid teadmisi ja kogemusi, et kogu tööprotsessi sees oleks fookuses eelkõige lapse vajadused, mis raskete juhtumite ja emotsionaalsete teemadega tegelemisel võib fookusest kaduda. Võttes aluseks, et kui lastekaitsetöötaja peab lapse vajadustest lähtuvalt tegema otsuseid üksinda ilma mitmekülgse ja kriitilise aruteluta on raske töötajal näha neid külgi, millele ta tähelepanu ei pööra. Kütt (2016) toob enda uurimuses välja, et sotsiaaltöötajad ei seosta koolitusi teadmiste ega töö kvaliteedi parandamisega.

Tulenevalt LasteKS §19 lg 2 peab lastekaitsetöötaja hiljemalt kahe aast möödumisel alates lastekaitsetöötajana teenistusse asumist omandama sotsiaaltöötaja kutse spetsialiseerumisega lastekaitsele. Teadaolevalt kõik lastekaitsetöötajad selleni ei jõua. Põhjuseid võib leida töökoormuses, tööpraktikas kui ka karjääri enneaegses katkemises. Põhjuste väljaselgitamine eeldab kohaliku omavalitsuse kui tööandja vajadust andmete kogumiseks, analüüsimiseks, millele tuginedes oleks võimalik arendada personali arendamise ja toetamise vajadused, et seda eesmärki täita.

1.2.4 Võrgustikutöö

Võrgustikutöö ülesanne on valdkondade koostöö ja juhtumipõhine terviklik lähenemine, mille raames on vajalik koordineerida mitme organisatsiooni koostööd (Lapse heaolu hindamise käsi-raamat, 2017). Toetava võrgustiku vajadus sõltub juhtumist ja sotsiaaltöö praktiku võrgustikujuh-timise oskustest.

Võrgustik võib olla lisaks täiendav ressurss töötaja refletiivsuspraktika ja tagasiside vajaduse allikaks, kui organisatsioonis selline praktika puudub. Viira (2017) on märkinud, et kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööjuhtide kinnitusel on võrgustikutöö ja koostöö teiste kohalike omavalitsus-tega pigem üksikutel juhtudel põhinev kui läbimõeldud ja süsteemne.

Kõikide abimeetmete kasutamine lastekaitsetöötajate vajaduste ja kohustuste täitmisel on suureks abiks, kuid ei praktikas ei ole kujune alati terviklikuks süsteemiks, mis toetaks lastekaitsetöötajat selles keskkonnas, milles ta oma praktikakogemusi omandab ja kujundab.

Probleemi püstitus

Sotsiaaltöö kvaliteeti kui lastekaitsetöötaja töömotivatsiooni ohustav tegur on tööga ülekoormatus. Sotsiaalministeeriumi korraldatud uuringust "Kohaliku tasandi lastekaitsetöö tulemuslikkuse suurendamine ja jätkusuutlik arendamine" selgus, et harvad pole need olukorrad, kus lastekaitsetöötaja töötab väljaspool tööaega ning fookusgrupi intervjuudes kirjeldasid lastekaitsetöötajad, kuidas juhtumid on emotsionaalselt kurnavad ning tihti võtab lastekaitsetöötaja tööalased tunded ja mõtted koju kaasa (Viira, 2017: 87).

Statistikaameti andmete kohaselt on järjepidevalt alates 1995. aastast tõusnud lastekaitsetöötajate esitatud statistilised numbrid aasta jooksul arvele võetud vanemliku hoolitsuseta ja abivajavate laste kohta. Töökoormus kasvab, kvaliteeti ja tööga rahulolu kontrollitakse väljastpoolt asutust.

Sotsiaalkindlustusamet on loonud töötajaid toetavaad meetmed ja kvaliteedi hindamise osakonna ning lastekaitsetöö osas tehakse järelevalvet ning kohalikud omavalitsused saanud ettekirjutusi valdkonna töö parendamiseks. Suures osas on lastekaitsetöös suurenenud teavitused koolikohustuse täitmise probleemidega laste osas ning olen kogenud, et kohaliku omavalitsuse ennetav meetod selle probleemiga tegelemiseks oli töövormi väljatöötamine, mille peavad täitma koolide sotsiaalpedagoogid enne, kui pöörduvad lastekaitsetöötaja poole. Sellest kogemusest lähtudes oli kohaliku omavalitsuse fookus dokumendi väljatöötamisel, mitte reaalsete lapsi puudutavate meetmete väljatöötamisel.

Kütt (2016: 46) on enda magistritöös välja toonud, et kohalikud omavalitsused, asutused, kus sotsiaaltöötajad töötavad ei ole koostanud ühtegikoostatud juhendit, kuidas ohtlikke olukordi ennetada või kuidas nendes ja pärast neid toimida, või ei ole seda neile lihtsalt tutvustatud. Sotsiaaltöötajate räägitu annab tunnistust, et sotsiaaltöötajad vajaksid abi ohtlike ja negatiivseid tundeid tekitanud juhtumite analüüsimisel ning nendest rääkimine annaks võimaluse väljendada enda emotsioone, saada tagasisidet ning õppida enda käitumisest.

Martini juhtumi ajakirjanduses kajastamine tõi kaasa olukorra, kus lastekaitsetöö sattus tähelepanu alla ning teadaolevalt lahkusid mitmed lastekaitsetöötajad ametist, kuna fookus tõusis lastekaitsetöötajate (konkreetsete isikute) töö kvaliteedile. Samas tunnistas juhtumi hetkel ametis olnud abilinnapea Tõnis Mölder ERR-ile, et "Tunnistan, et suure osa sellest põhjustas Tallinna linna asjaajamine (Pärli, 2018), mis väljendab laiemalt kohaliku omavalitsuse sisemist vajadust sotsiaaltöö ja lastekaitsetöö otsuste tegemisel protsesside ja vastutuse jagamist, et ennetada inimeste

kahjustamist (kliendid ja töötajad), kui ka tegeleda põhjustega, miks on raskusi uute ametnike leidmisega.

Sotsiaaltöötajad täidavad seadusest tulenevaid eesmärke, kuid mitmetest magistritöödest selgub, et muudatuste tegemiseks ja kvaliteedi tõstmisesse sotsiaaltöötajad ja asutuse juhid, pigem ei panusta. Mõtlemine panev oli vestluses ühe kolleegi märkus, et sotsiaaltöösse on sissekirjutatud süüstunne, et koguaeg on midagi tegemata ning tuleb leppida sellega, et juhtide tähelepanu pälvib sotsiaaltöö siis kui avalikkus on sekkunud ning kriitikat asutuse töötajate suhtes jaganud. Kütt (2016) on magistritöös välja toonud, et sotsiaaltöötajad on enda töökeskkonna kujundamisel leplikud ja lepivad olemasolevate võimalustega ning, et tavaliselt sekkub juht sotsiaaltöötaja töösse siis, kui esineb probleeme tööülesannete täitmise või tähtaegadest kinni pidamisega. Intervjuudest selgus, et juhilt ei saada tööalast toetust.

Praktikuna olen näinud, et töörahuolu saavutamiseks peab sotsiaaltöö olema mitmesuunaline tegevus: ühelt poolt on oluline säilitada enesehoid (emotsionaalne taskaal), kuid teiselt poolt tuleb panustada asutuse töökorralduse muutmisel. Ei ole võimalik olla rahul ja teha kvaliteetset tööd kui terve sinu tööpäeva vältel on sinuga süüstunne sellest, et oled endiselt teinud vähem, kui tegelik olukord sinult nõuab/ asutus sinult nõuab ja sellest ei ole võimalik oma juhile rääkida. Töötaja peab oskama enda vajadusi, mõtteid, plaane ja otsuseid selgitada juhile; organisatsioonile; perele; lapsele kui ka ühiskonnale laiemalt. Sotsiaaltöötajad on leplikud oma vajadusi väljendama (Vöö, 2014). Teisalt ei saa sellisel juhul asutuse juht pakkuda ennetavaid meetmeid töökorraldusest tekkivate vigade vältimiseks ega töö kvaliteedi eesmärkide täitmiseks. Selleks, et eesmärki täita ning olla võimalikult professionaalne ning emotsionaalselt terve vajab töötaja organisatsiooni ja juhi toetust.

Töötaja vajab tööülesannetega toime tulemiseks juhi toetust; juhendamist; emotsionaalset toetust ning õppimise ja refleksiooni võimalustena. Parim viis selleks on, kui töötaja ja järelevalve on tasakaalus st kui töötaja ei karda eksida sest on kindel, et tema tööd jälgitakse ning vajadusel aidatakse korrigeerida; juhi toetus ja juhtimine on katkematu. Selle puudumine viib inimese läbipõlemiseni ning töölt lahkumiseni.

Minu magistritöö eesmärk on ametist lahkunud lastekaitsetöötajate lugusid uurides välja selgitada asjaolud, mis viisid nende lahkumiseni.

Eesmärgi täitmiseks olen püstitanud neli küsimust, millele lastekaitsetöötajate kogemuslugudest vastuseid otsin;

- Kuidas ametist lahkunud lastekaitsetöötajate lastekaitsetöötajad kirjeldavad töökorradust ja suhteid endises töökollektiivis?
- Millist tööalast toetust lastekaitsetöötajad kogesid?
- Mis sai kaalukeeleks lahkumisotsuse tegemisel?
- Mida tõi kaasa ametist lahkumine?

2. UURIMUSE METOODIKA JA VALIMI MOODUSTAMINE

Uurimuse planeerimise ajal tutvusin mitmete uurimustega (Vöö 2014; Kütt 2016; Viira 2017), mis viitasid sellele, et ametis oleku ajal on sotsiaaltöötajad ja lastekaitsetöötajad tööst ja kogemusest rääkides tagasihoidlikud. Põhjuseks võib olla rollikonflikt, mis tähendab, et raske on rääkida põhjustest, probleemidest, kuna tuntakse kohustust jääda lojaalseks.

Mitmetes meedialugudes olin kuulnud ja näinud, kuidas lastekaitsetöötajad olid saanud häbimärgistatud. Hilisemates kajastustes ei olnud tähelepanu all süsteemsete puuduste likvideerimine vaid ainult lastekaitsetöötajate pädevuste tõstmine. Minule jäi arusaamatuks, et kogu ametitegevuse süü ja vastutus langes lastekaitsetöötajale, mis tõttu tekkis küsimus- mis on juhi roll ning samal ajal ka huvi, mis on lastekaitsetöötajate ametist lahkumise põhjused. Tekkis arusaamatus juhi rollile mõeldes ning huvi lastekaitsetöötajate lahkumise põhjustest arusaamiseks.

Laherand (2008) kirjeldab, et narratiivse lähenemise puhul usutakse, et oma lugusid pajatades loovad inimesed arusaamu enda kohta selles maailmas. Narratiivide kaudu luuakse kultuurilist identiteeti ja tegevusmudeleid .

Kahes omavalitsuses lastekaitsetöötaja kogemuste mõtestamine peale lahkumist andis tõuke kuulata töölt lahkunud lastekaitsetöötajate kogemusi. Tahtsin mõista, kuidas on lastekaitsetöötajate kogemused seotud juhi rolliga. Leidsin sarnasusi ja erinevusi enda kogemuslooga. Iga loo juures jõudis rääkija selle juurde, et juhtimine on oluliseks võtmeks.

Uurimuse valimi moodustasid kuus endist lastekaitsetöötajat. Intervjueeritavate leidmiseks kasutasin kursusekaaslaste, juhendaja ja isiklike kontakte. Soovisin intervjueerida üheksat lastekaitse-töötajat, kuid kolme vastused olid keelduvad. Põhjusena märgiti, et kogemus on liialt valus, et seda uuesti meenutada.

Intervjuudes osalenud lastekaitsetöötajad olid töötanud erinevates piirkondades üle Eesti. Nende karjääri pikkus oli vahemikus 6 kuud kuni 15. aastat. Kokkulepped uurimuses osalemiseks toimusid kirjalikult ning selleks kasutasin Facebooki suhtlemisrakendust Messengeri. Intervjuud viisin läbi 2020 aasta septembrist kuni 2021 märtsini. Kõik intervjuud olid individuaalsed ja kestvusega 58 minutist kuni 2 tundi.

Intervjueeritavatest kolmega kohtusin individuaalselt, kuid viirusest tingitud piirangute tõttu toimusid kolm intervjuud Skype' teel.

2.1 Andmekogumise meetod

Andmete kogumiseks viisin läbi individuaalintervjuud. Laherand (2008) kirjeldab, et intervjuud võib nimetada vestluseks, millel on kavandatud eesmärk. Intervjuu oli ülesse ehitatud kogemuse ajalisele järjestusele; kandideerimine ametikohale ja ametisse asumine, kogemused ja otsus ametist lahkuda ning kogemusega kaasnevad mõjud.

Alguse puhul soovisin teada, kuidas inimene jõudis ametikohale kandideerimiseni ja milliseid lubadusi või ootusi tööandja talle rääkis. Küsisin ka isiklike motiivide kohta ning kutse taotlemise nõude kohta.

Keskpaik oli seotud kogemusega, milles intervjuueeritavad rääkisid oma tööalase toetamise kogemusest, suhetest kolleegide ja juhiga, töökorraldusest, töökeskkonnas ja töökeskkonnast väljaspoolt pakutavatest abimeetmetest, mida kasutasid selleks, et säilitada tööheaolu ja tegeleda kutse taotlemiseks vajaliku õppeprotsessiga.

Lõpp oli seotud sellega, mis eelnes või, kuidas jõudis lastekaitsetöötaja selleni, et võttis vastu otsuse ametist lahkuda ning milliseid tagajärgi ametist lahkumine tõi.

Gibbs (2009) ütleb, et avatud intervjuu, vestlus pakub juurdepääsu lugudele ja narratiividele, milles osalejad konstrueerivad lastekaitstes töötamise maailma ja kogemust. Samuti andis see võimaluse uurida tagajärgi ehk subjektiivsete konstruktsioonide tulemusi.

2.2 Andmeanalüüsi meetod

Tulemusi esitan narratiividena, mida osalejad jagasid. Murray (2006; 113-114, Laherand, 2008 kaudu) näeb narratiivis mingite sündmuste korrastatud tõlgendust, mis hõlmab arusaamist loo tegelastest kui sündmuste vahelistest põhjuslikest seostest.

Narratiiv on tõlgendusvorm lugudest, mida inimesed esitlevad. Lood muutuvad tähenduslikeks siis kui inimesed oma lugusid esitavad ja mõtestavad. Narratiive luuakse suhtlemise teel ja konkreetses kontekstis ning annab edasi jutustaja võimaluse esitada tõlgendusvormi oma kogemusest (Linno, Strömpl, 2012: 48-50).

Andmete analüüs on esitatud teemade kaupa, millest intervjuueeritavad oma kogemuses rääkisid. Teemad on esitatud ajalistes järjestuses; kandideerimine ametikohale, kogemused ametis olemise ajal, otsus lahkuda ning lahkumise ja taastumise kogemused.

2.3 Uurija reflektiivsus

Intervjuude läbiviimine ja töölt lahkunud lastekaitsetöötajate lugude kuulamine oli minu jaoks põnev ja samapalju emotsionaalselt väsitav. Peale igat intervjuud pidin mõne aja puhkama. Transkriptsiooni koostamisega koheselt ei suutnud tegeleda. Põhjuseks on asjaolu, et loo rääkijad ei hoidnud tagasi emotsioone ning kuulajana sain emotsioonidest ka ise laetud. Emotsioonide maha laadimiseks pidin tegelema füüsiliste jalutuskäikude või vajaminevate tegevustega. Tundsin ennast haavatavana selles osas, mis puudutas isiklikku elu peale ametist lahkumist ja mõju oma lapsele. Põhjuseks, et minu ametist lahkumise järgne periood sisaldas sarnaseid mõtteid.

Intervjueeritavatest pooled olid mulle tuttavad läbi lastekaitsetöötaja ametikontaktide. Tundsin neid lastekaitsetöötaja rollis olles, kuid ei teadnud nende isiklikust elust midagi. Varasemate kohtumiste ja vestluste pinnalt oli üheltpoolt kergem intervjueerida sest erialane väljenduskeel oli sarnane. Teiselt poolt raskem, kuna varasem tutvus võis esile kutsuda olukordi, milles inimene ei tahtnud ennast ja oma käitumist kirjeldada päris ausalt või kirjeldas seda nii vähe kui võimalik. Kohati tundsin, et lastekaitsetöötajad kirjeldasid ennast ohvritena. Emotsioonide tõttu oli raskusi säilitada objektiivsust uurimise teema küsimustele vastuste saamiseks. Uurimuse fookuse säilitamiseks tuletasin endale meelde küsimusi, millele lugudest vastuseid otsin.

Raskusi oli uurimuse analüüsi koostamisel. Enda jaoks oli palju infot, mida oleksin lisaks tahtnud kajastada. Lisaks oli iga loo uuesti kuulamine ja narratiivide leidmine raske, kuna puudub varasem uurimustöö kirjutamise kogemus. Pidin palju tegelema mõtestamise, kirjutamise, lugemisega. Tegelesin lisaks vaba kirjutamisega lihtsalt selleks, et oma mõtteid koondada ja lahti kirjutada. Siin on oluline roll minu töö juhendajal, kellele oma kirjutisi saatsin ja kes juhendas, mind mõtteselguse poole.

Üks intervjueeritav rääkis intervjuuväliselt kolleegi käitumisest, mis on andmekaitseaduse ja sotsiaaltöö eetikaga absoluutses vastuolus ning tekitas vajaduse sellest rääkida andmekaitse inspeksiooniga. Samuti kogesin intervjuude läbiviimisel emotsioone ja mõtteid, mis tekitasid minus kahtluse, kas tahan sotsiaaltöös tegevana jätkata.

3. UURIMUSE TULEMUSED

3.1 Kandideerimine ametikohale

Avaliku teenistuse seaduse (ATS, 2012) kohaselt täidetakse vabad lastekaitsetöötaja ametikohad avaliku konkursiga. Uurimuses osalenute puhul on kirjeldatud erinevad motiivid, mis mõjutasid lõplikku otsust konkursil osalemiseks. Värbamisprotsessis esitasid kõik ettenähtud dokumendid ja osalesid vestlustel.

“Palju kandidaate”

Sobivaks kandidaadiks osutumine oli uurimuses osalejale suureks rõõmuks. Tegemist oli töökohaga, kuhu soovis tööle asuda. Osalejale tundus lastekaitsetöötaja amet põnev, väljakutseid pakkuv ja lugupeetud. L3; */.../ minu jaoks täitsa hea värbamine oli. Et oli vaja motivatsioonikirja ja muid dokumente, CV-d ja kõike. Ja kutsuti mind siis vestlusele ja ma mäletan, et vestlusel oli viis ini-mest ja see oli minu jaoks minu esimene töövestlus. /.../ selles mõttes, et kuhu ma ise tõesti tahtsin saada tööle”.*

Õpingutest saadudu teadmiste praktiseerimise eesmärki silmas pidades ei olnud töötasu ega pakutud tingimused murekohaks. L5: *Ja alguses tegelikult ma ei saanud sinna, aga keegi teine, kes osutus valituks, ei olnud nõus selle palga ja tingimustega tookord.*

Konkurents teiste ametisse kandideerijatega suurendas enesekindlust, et õpingutes saadud teadmised on loonud hea aluse. L4; */.../ siis ma kandideerisin ja osutusin võitjaks. Ja see oli ka see aeg, kus oli veel palju kandidaate.*

“ Sotsiaaltööjuhi soovitus”

Kandideerimiseks andis julgustust sotsiaaltööjuhi soovitus ja julgustus, et kandidaadis on märgatud ametile sobivaid oskusi ja isikuomadusi. L1; *Ja kuna tema kohale pikka aega ei tulnud keegi siis otsustasin vastu võtta selle lastekaitse koha (.).*

Sotsiaaltööjuhi soovitus mõjutasid tööalased kokkupuuted võimaliku kandidaadiga. Koostööst olid arenenud head suhted. Juht ei varjanud, et ametikoht oli pikemat aega täitmata. Ei saa välistada, et sotsiaaltööjuht lähtus ainult ametikoha täitmise kohustusest. L6; *Ja siis ta ikka käis pinda et, meil siin toredad kaaslased sul, ja õpetame välja. Et sa ei ole ju täitsa võõras selles sotsiaalvald-konnas. Et ma arvan, et sa saad hakkama küll. Tubli ja tragi oled. Selles süsteemis ikkagi orienteerud ka.*

Väiksemas kohalikus omavalitsus, kus inimesed on omavahel tuttavamad lisab usaldusväärstust töötada koos tuttava inimesega. L2; *Nii (.) ja kuna mul oli tuttav ees, kes tegelikult pool kogemata. See ei olnud kokku räägitud, et tuttav on ees ja mina annan avalduse ja siis ma saan, mitte nii ei olnud. Vaid ma olin kandideerinud ja nad kandideerimise nendest dokumentidest lihtsalt avastasid, et mina olen mina.*

Ootused ja lubadused

Lastekaitsetöötajate värbamiskuulutused olid standardsed, milles on kirjeldatud peamiselt töökohaga, tööga seonduv ning ootused kandidaadile. Motivatsioonipakett oli tavapärane ja sisaldas puhkust, kollektiivi ja väljaõppe võimalust katseajal. Uurimuses osalejad tõid välja, et töövestlusel antud lubadused kõlasid usutavalt. Oluliseks peeti teadmist, et töötajal on võimalus kollektiivi ja väljaõppega saavutada erialane areng.

“Aitame, toetame”

L1 */.../ algul ikka lubati, et me toetame sind, aitame, meil on meeskond. Esines ka individuaalseid kahtlusi; See oli minu jaoks kõige suurem hirm, et ma (.) ikkagi see on vastutus, mida ma vastu võtan. (.)*. Kandideeri ja märgib, et tema hirm oli seotud lastekaitsetöö vastutusega. Värbamisprotsessis kinnitatud lubadused juhendamise ja toetuse kohta vähendasid hirmu puuduvate oskuste üle. Töötaja uskus, et pakutud võimaluste toel on võimeline õppima, arenema.

“Konkreetne vastutusala”

Intervjueeritav kirjeldas, et värbamisprotsessis rõhutati koormuse ja konkreetse piirkonna olemasolu, mis tähendas selget struktuuri olemasolevas süsteemis. L2 */.../ et on konkreetne struktuur, konkreetne vastutusala /.../, /.../ meil kindlasti meeskond /.../*. L3 */.../ piirkonna kaupa /.../*.

Ametisse kandideeri ja teadis, mis tööülesanded ning tingimused on. L5 */.../ ei olnud sellel ajal mingit läbirääkimise kohta. Et võta või jätta.*

Collier (2006) märgib, et elukohas välja kujunenud sotsiaalsetest suhetest saadud staatus mõjutab inimese toimetulekut, abi küsimist ja tööd.

“Konkreetne piirkond”

Piirkondade olulisust märkisid töötajad, kelle jaoks oli oluline tööpiirkonna lähedus elukohale.

Kandidaadiga vestlusel ei esitatud hüpoteetilist küsimust eetilise dilemma tekkimise kohta, mida isiklike ja ametirollist tulenevate suhete pinnalt esineb sagedasti. Töötaja kirjeldas lootust ja usku, et tuttavad inimesed, keskkond lihtsustab klienditööd. L3: *Et meil on nii-öelda piirkonna kaupa ja minu piirkonnaks sai see piirkond, kus ma tegelikult ka kasvasin./.../*

Kandideerija lähtus arvamusest, et töö tuttavas keskkonnas annab võimaluse teha tööd efektiivsemalt ning paremini ühildada töö ja eraelu. L2: *Et ongi nagu üks piirkond mille eest ma vastutan, et mitte midagi muud, rohkemat. /.../ Minu kodulinn, ma saan siin olla hästi kasulik ja vajalik ja mida iganes (naerab).*

“Lastekaitse üksus”

Lastekaitsetöötaja ametisse asumise aeg jäi perioodi, kus omavalitsused olid ühinenud. Varasem ametikoht oli ühes nendest ühinenud omavalitsustest. Varasem koostöö lastekaitsevaldkonna endiste töötajatega oli tekitanud isikliku visiooni lastekaitsetöötaja maine kujundamiseks. L1: *Seal ma töötasin siis 2.aastat, kuni siis toimus see ühinemine.* Töötaja uskus, et saab anda oma panuse lastekaitsetöö kvaliteedi arendamiseks.

Kirjeldatud visioon oli piisavalt kaasakiskuv ja inspireeriv, et tunda enda väga olulise osana, millegi väga olulise loomisel. L2: *Kõik töötajad veel ei ole veel hästi omavahel osakonnas veel kokku töötanud. Süsteem on nihukene toorik. Ja peaspetsialisti visioon oli ilus, et ka noh team (meeskond) oleks, lastekaitse üksus, et me oleme kõik tugevad ja on peretöötaja ja kõik need teenused ja hakkame välja töötama.*

Kirjeldatud tingimused lastekaitsetööle ja lastekaitsetöötajale tekitasid töötajates valmisoleku õppida, arendada vajaminevaid kompetentse. Lubadused sisaldasid konkreetset piirkonda, väljaõppe võimalust, igakülgset tööalast toetust, aktiivsete kolleegide ja meeskonna toetus, kaasaegsed töötingimused.

Individaalsed motiivid

Töötajate eesmärgid ja motiivid ametisse asumiseks olid erinevad. Isiklikud motiivid olid seotud erinevate ametikohaga seonduvate boonustega, eesmärk saada kogemusi, rakendada õpitud teadmisi.

“Erialane töö”

Otsust mõjutasid täiendavalt individuaalsed motiivid üldisest sotsiaaltöö palgatasemest kõrgem sissetulek: L5 /.../ *tegelikult oli ajendiks palk.*, töökogemus samal erialal L2; *ja see on erialane töö ja ikkagi nagu tahad ju teha erialast tööd, ei taha päris nagu (.) sellest lahku kasvada või nii.. /.../*, lastekaitsetöö eeskuju ja nägemus: L1 *kuna mul oli väga hea eeskuju (.) ja oma nägemus ka juba tekkinud sellest lastekaitsetööst /.../*, lastekaitsetööameti kogemuse saamise soov: L5 /.../ *ma tahtsin lihtsalt seda tööd teha ja lihtsalt kogemusi saada.*, L3 /.../ *ma saan lastekaitsega ka hakkama ja ma tahan seda teha.*

“Kogemus”

Kõigil oli vähene või suurem kokkupuude sotsiaaltööga, aga lastekaitsetöö kogemus oli ainult ühel osalejal. L2: *Esimene pool lastetu lastekaitse ja teine pool lapsega lastekaitse.* Varasema töökogemuse positiivne mälestus ei olnud möödunud aastatega tuhmunud. Töötaja uskus, et praegusel ajahetkel on võimalused lastekaitsetöö tegemiseks oluliselt rohkem arenenud.

Valmisolek professionaalsuse arendamiseks

Õpingutest saadud teoreetilised teadmised, usk sotsiaaltöö eetilistesse väärtustesse toetasid ideaalide saavutamise püüdlust. Kõigil oli teadmine, et lastekaitsetöö sisaldab väärtusi, mida sooviti edasi anda töös perede ja lastega.

Kõik alustavad lastekaitsetöötajad oli olukorras, kus ametisse asumiseks on midagi olemas (õpingud, kogemus) ja midagi veel ei ole (kutse). Kõik valmis ennast arendama ja õppima, et saavutada vajaminevad kompetentsid.

“Valmisolek kutse taotlemiseks”

L1 /.../ *ma olin teadlik juba sellest, et ma pean ka seda spetsialiseeruma /.../ /.../ kutse taotlemine minu jaoks hirmu ei tekitanud.*

L2 /.../ *Mul oli valmisolek. Ma olin ikka ja ikka, ikka, lastekaitse eest, ma ei tea /.../. On võimalik järeldada, et karjääri plaani ei peetud lühiajaliseks.*

L3 /.../ *Valmisolek oli /.../.*

Alustavatel lastekaitsetöötajatel oli teadlikkus, valmisolek lastekaitsetöötaja kutsenõude täitmiseks ning täiendkoolitustel osalemiseks. Värbamisprotsessis kirjeldatud ülesannete, toetuse võimaluste kirjeldus andis usu, et tööelu ja oskuste õppimise vahel on võimalik luua tasakaalu.

Cherniss (1995) lisab uuringu andmetele tuginedes, et alustavad töötajad on valmis olema idealistlikud, pühendunud. Ootused märgivad ainult ühte osa probleemist, kuna lastekaitsetöötajad peavad lahendama olukordi, milleks neid ei olnud sotsiaaltöö õpingutes ettevalmistatud. Professionaaliks kasvamine, arenemine, õppimine, toimub kõigi koostoimel.

3.2 Ametisse asumine

Järgevas peatükis olen koondanud kõikidest lugudest ühised teemad, mille kohta uurimuses osalenud oma kogemusi, mõtteid, tundeid jagasid.

Cherniss (1995) ütleb, et inimesed, kes asuvad abistavasse ametisse (lastekaitsetöötaja) ning see, kuidas nad ametis hakkama saavad mõjutab kliente (elamist, tundeid ja tuleviku lootust), kelle heaks nad töötavad. Mõju ühiskonnas pidevalt kasvab.

Smeeton (2019) lisab, et tähtis on keskenduda selle, mis väärtuse ja tähenduse inimesed oma kogemusele annavad. Lastekaitsetöös on kasutusel uuriv hoiak, millega püütakse välja selgitada tõde. Tõde jääb meile kättesaamatuks. Inimesed räägivad oma elust, millele nad annavad tähendusi ja väärtusi. Meie kohustus on kogemuse tähendust austada.

Juhtimisalane toetus

Juhtide rollile pöörasin tähelepanu seoses sellega, missugust juhtimisalast toetust said lastekaitsetöötajad uute oskuste väljaõppeks või töökorralduses ettetulnud teemadega toimetulemiseks. Osalenud lastekaitsetöötajad kirjeldasid oma kogemusi ja kokkupuuteid sotsiaaltööjuhtidega ja ootusi neile. Oodati kompetentsust, lisaks osakonna juhtimisele lastekaitsetöötajate väljaõppe korraldamist nagu oli värbamisprotsessis kirjeldatud.

Ootused juhile avaldusid igapäevase töö erinevates olukordades. Mitmed uurimuses osalejad kirjeldasid olukordi sotsiaaltööjuhtidega negatiivsetes suhetes või passiivse kõrvalseisjana, kellest ei olnud abi lastekaitsetöös.

Heades suhetes juhiga toimus õppeprotsess, mis aitas kaasa enesetäiendamisele ja kutse omandamisele. Lugudes esines sotsiaaltööjuhtide võimu kasutamist, kuid mitte sotsiaaltöö väärtuste

eest seismist. Kirjeldati olukordi, kus lastekaitsetöötajad kasutama erinevaid strateegiaid, et oma tööpäeva taluda.

“Üksinda”

Cherniss (1995) ütleb, et kasvada professionaaliks vajavad töötajad juhi ja kolleegide toetust. Pettumustest ja ebaõnnestumistest võivad saada õppetunnid, kui spetsialistid ei tunneks üksinda.

Lastekaitsetöötajal oli haldusreformi eelselt teine juht ja erinev ametikoht. Ametikoht, mis eeldas palju suhtlemist ja arutelusid juhiga. Osaleja võrdles eelmise juhi abi sõnadega L1; *“Vaatame”*. Kirjeldas, et varasem koostöö suurendas meeskonna ja sotsiaalosakonna juhi toetust, võimaldas tagasisidet teemaga edasiliikumiseks ja arutelude tekkimiseks.

Teise sotsiaalosakonnajuhi poole pöördumisel jäi tunne, et pöördumiste puhul ei saanud sotsiaalosakonna juhilt mittemingisugust tagasisidet ega võimalust reflekteerida, arutleda ja arendada mõttetegevust, oskusi.. L1; *No, et asjaga tegeleme. /../ Helista sinna ja küsi, et järsku siis. /../ Jah, seda ma tundsin küll, et tahaks nendest teemadest nagu nendest juhtumistest rohkem arutada. Kuhugipoole pöörduda.*

Sotsiaalosakonna juhataja ei pööranud tähelepanu töötaja soovile aruteludeks. Juht ei küsinud küsimusi, mis oleksid lastekaitsetöötajal aidanud arendada vajaminevat arutelu. Kahe osapoole koostöö ja arusaamised lastekaitsetööst ja lastekaitsetöötaja tööheaolust või klientidega koostööst ei tulnud arutusele. Selletõttu on loo rääkija rõhutanud korduvalt asjaolu, et oli “üksinda”. Suhtlemise puudus ei võimaldanud arendada mingit suhet sotsiaaltööjuhiga. Töötaja koges ebakindlust, ajapuudust ja tunnustuse puudumist.

“Praktilist abi ei saagi”

Lastekaitsetöötaja ootas sotsiaalosakonnajuhilt juhendamist vastutuse jagamist ja toetamist ning praktilist abi, aga vastupidiselt ootusele sai teadmise: L2 */.../ et nii hakkas siis töö ja sain ma aru, et siin olles on lastekaitse täiesti üksinda, iseendaga. Osakond on olemas aga ta on sinust eemal. Ta on olemas füüsiliselt, aga ma sealt abi ei mingit küsimusi või mingit praktilist asja noh ei saagi /.../.*

Sellel põhjusel tajus, et on osakonnas eraldiseisva liikmena, kes peab kõike tegema osakonnajuhi toe ja abita. Vajalikud kompetentsid pidid sõltuma töötaja teadmistest ja oskustest.

Üksinduse tajumine tekitas ebakindlust veelgi juurde. L1; /.../ *No tegelikult, kui ma seal ikkagi jäin suhteliselt üksi. Et oli seda oma (.) ma sain aru, et teistel kõigil olid ka omad tööd (.) oligi kõigil palju tööd, aga seda omavahelist arutelu või juhtumite lahkamist oleks tahtnud nagu rohkem, et kuhu selle juhtumiga siis edasi minna või kuhu siis nagu sellega edasi siirduda, et see jäi minu jaoks nagu väheks, et see nagu (.) see otsustus /.../ Lastekaitsetöötaja räägib vastutusest, mida tajus peredega koostöö tegemisel.*

“Ei ole juhitiüp”

Lastekaitsetöötaja oodatud ja loodetud tööalasest toetamisest juhi poolt räägib seegi kogemus: L6 *Raske oli sellega, et juht tunnistas koguaeg, et ei ole juhitiüpi väga, kuna samamoodi võttis selle pakkumise vastu. Lastekaitsetöötajale tekkis mõte, et sotsiaaltööjuhi valikul ei ole oluline teadmised ega kogemused vaid head suhted poliitiliste otsustajatega.*

Lastekaitsetöötajal olid teadmised toetuse ja abi saamiseks Sotsiaalkindlustusameti lastekaitse osakonnalt. L6: *Mis mind nagu toetas, oli Sotsiaalkindlustusamet. Et sedakaudu on võimalik endale saada mentor, kui oled alustav lastekaitse töötaja /.../. Juhipoolne avameelsus andis töötajale teadmise, et tegelikult on juht sundsotsiaaltöötaja, kellel ei ole teadmisi, mis lastekaitsetöötajat aitaksid.*

Mentor tegeles sellega, et lastekaitsetöötaja perede ja laste õiguste kaitseks astunud sammud ei oleks vastuolus kehtivate lastekaitsetöö põhimõtetega. Samas ei toonud kasutatud abi leevendust töökeskkonnas toimunud ülekoormuse ega muule töökeskkonnas toimuvale, mis oleks pidanud olema juhi vastutus. L6 *Et toetuda ka seal nii-öelda juhile või et oleks hea juhtimine, tugi, seda nagu selles asutuses ei ole väga, et see on nagu see nõrk koht.*

“Verbaalne lohutus”

Lastekaitsetöötaja ootas sotsiaalosakonna juhilt praktilist toetust. Sotsiaalosakonna juhataja verbaalsed ja tunnustavad väljendid hakkasid tunduma tühjade lausetena, millel puudus töötaja jaoks praktiline väärtus. Need mõjusid lastekaitsetöötajale olemasoleva füüsilise keskkonna taustal võltsidena. Juhi motiveerimiseoskus ilma praktiliste võimaluste loomiseta avaldas soovitud tulemusele hoopis vastupidist mõju. L2; /.../ *Ma eeldan ikkagi seda, et juhtkond peaks aru saama ja nägema teisel tasemel seda, seda sinu panustamist. (.) Et ruumid on elementaarselt soojad ja mugavad. Siis kõik need töövahendid on tagatud. Ja turvalisus on tagatud. Ja kui ma vajan*

juriidilist abi siis see ei ole minu kapriis. Vaid see on vajadus, et aidata seda valla elanikku ja neid lapsi. Noh see minu arvates ei ole see mingi kosmos./.../ Osakonna juhataja ja valla juhid./.../.

Lastekaitsetöötaja oli korduvalt teinud ettepanekuid ja rääkinud sotsiaalosakonna juhile muutusi vajavatest tegevustest kuid tegevusetus lisas töötajasse pahameelt ja arusaamatust sotsiaalosakonna juhataja suutmatusest olukorda mõista ja muuta. Heatahtlikud ja motiveerimise eesmärgil lausunud väljendid, mida jõustamiseks kasutas tekitasid lastekaitsetöötajas viha ja jõetust. L2: *Osakonna juhatajaga (.) toetust ma sealt ei leidnud. Noh seda verbaalset sellist lohutust; “ No küll sa oled ikka tubli” ja “ Me ikka nagu toetame sind” ja kõik see on sihukene. Kui sulle öeldakse nii palju, noh kümme korda sedasama siis üheteistkümnendal korral sa mõtled et; “ Aitab!” (aitab-inglise keeles), “Ma enam ei saa”, “Aitab”, “Ma ei taha”, “ Kes ma olen?”. Hakkad küsimusi esitama iseendale et ; “ Kas mul on vaja seda?”, “ Kas ma pean elama teiste elu selliselt nagu? “ või et; “ Ma ei saa parandada midagi!”.*

Sisutühjade lausete kordamine hakkas tunduma manipuleerimisena, millega püüti sisendada lastekaitsetöötajale, et on vajalik ja kasulik. Samas olid juba füüsilise keskkonna puudujäägid kinnitanud hoopis vastupidist. L2; */.../ Ma olin emotsionaalselt nii laastatud. Ma tulin, ma ei tahtnud midagi, mul pea valutas, mul oli väga paha olla. Ja siis tuleb osakonna juhataja ja ütleb mulle et; “ Mis siis oli?” või kuidagi et; “ Mis juhtus?”. Ma väga palju ei rääkinud, ütlesin et; “ Üks juhtum”. “ No aga sa saad ju hakkama!” , “ Sa oled meie tubli!” ;kuidagi nii. Ja vot siis ma enda sees ütlesin et; “ Käige kõik põrgu, mulle aitab ja kõik!. Juhi teadmised ja oskused ei olnud tasemel, mida oleks oodanud ja vajanud.*

Vastuste, toetuse saamise asemel toimus juhi poolt teemaga venitamine või ebamäärane eiramine. Klienditöös ettetulnud surveolukorrad tuli koheselt lahendada. L2: *Jah, et sealt on tulnud väga tihti, sellistes keerulistes situatsioonides on tihti lugu tulnud eitav vastus, aga mitte otse vaid noh (.) “ Ei täna ikka ei saa” või selles mõttes et; “ Vaatame, vaatame”. Lõpuks vaatame, vaatame, aga keegi midagi ei vaata, aga sina pead tööd tegema.*

„Delegeerimine“

Juht delegeeris kirjad dokumendihaldussüsteemi kaudu töötajale edasi. See tähendas pidevat ühepoolset survet töötajale, kes tajus, et kõikide vastuskirjade maht oli ääretult kõrge. */.../ Ei, see kiri saadeti. Ja kui, tähtaeg oli juhtumas tulemas, siis võibolla. (.) Aga kuna ma olin suhteliselt kohusetundlik siis ma suutsin ikkagi kirjad vastata tähtajaliselt (naerab).*

Kohusetundlikkus tähendas lastekaitsetöötaja jaoks, et sotsiaalosakonnajuhi delegeeritud kirjad tuli tähtajaliselt vastata. Fookus sisuliselt klienditöölt asendus suuremas mahus formaalsuste täitmisega. Lastekaitsetöötaja tundis kogemuse käigus pidevat süüd selletõttu, et ei jõudnud kõikidele kirjadele vastata sisuliselt (enda ootustele vastavalt). Väljastpoolt asutust tulevatest kirjadest tajus süüdistavat nooti oma töö suhtes. Sotsiaaltööjuht ei käinud töötajaga suhtlemas, kuna arvas, et kõik on kontrolli all.

“Kuidas ma seda teen?”

Lastekaitsetöötaja tundis, et oota juhilt suhtlemist ja otsuste tegemiseks arutelu, mida ei osanud töötamise hetkel väljendada. L3; *Tegelikult ma ootasin seda, et vastutuse jagamine oleks. Sest mõningate eraldamiste või ettekirjutuste või asjade puhul ma tegelikult nagu ootasin. Et keegi rohkem oleks ütelnud et; “Jah, sul on õigus. Et, jah, mine seda tee”. Sest nii mõnigi asi oli, et ma teadsin et see on vaja ära teha. Aga, kuidas ma seda üksinda teen? Või et, mitte nagu füüsiliselt üksinda, aga kuidas nagu (.). Et see on ju minu mõte ainult. Et (.). Jah. Sest lõpuks tuleb see otsus ju (nimetab omavalitsuse) omavalitsuse nimele, mitte minu. Lõpuks tuleb ikkagi see otsus omavalitsuse otsus. Mitte minu oma. Ja kui mina olen ainus, kes sellesse otsusesse oma mõtte pannud siis tollel hetkel minu mõte esindabki seda omavalitsust. Mis on praegu mõeldes päris kummaline. /.../.*

Väljaõpe oli lastekaitsetöötaja enda korraldada ning kasutas selleks olemasolevaid kontakte ning teadmisi, mida sai teistelt kolleegidelt. L5; *Mina õppisin lastekaitse ametit ise omal käel. Maavalitsuses oli pealastekaitsed, ise helistasin ja uurisin, hästi palju käisin koolitustel ja niimoodi ma nagu sain targemaks selle koha pealt süvitsi.*

“Ma olen marionett”

Eeldame, et sotsiaaltöötajad üldjuhul nii ei käitu ning ei satu olukordadesse nagu võltsimine, võimu kuritarvitamine, raske kehavigastuse tekitamine (Tavits, 2014).

Intervjueeritav rääkis kiuslikest, ebaeetilistest ja seadusega vastuolus olevatest käitumistest sotsiaaltööjuhi poolt, mille puhul pidid lastekaitsetöötaja välja mõtlema strateegiaid selleks, et tööpäeva taluda. L5 *Tema nagu pigem tahtis, et ma oleksin marionett, kes teeks ära tema musta töö. Aga, kui ma sain aru, et see, mida ta teeb ei ole õige ja ei ole ka juriidiliselt õige, siis läksid meie suusad risti. Minu töö oli puhtalt terrori all, ma pidin koguaeg tõestama, miks ma midagi teen ja koguaeg ähvardusteni, manipuleeris.*

Strateegia, mida lastekaitsetöötaja hakkas kasutama selleks, et ennast kuidagi olukorrast ja juhataja mõjuväljast päästa oli: L5: “ Põhiliselt oli kaks töötajat, kellega ma olin. Me toetasime moraalselt üksteist koguaeg. Me käisime hästi palju kodukülastustel pere juures, ma isegi ei koostanud akte, me lihtsalt käisime suhtlemas nendega, kuidas neil on, kas nad vajavad midagi. Me tegime siis seda praktilist tööd koguaeg ja liikusime ringi ja siis oli ka see, mis pinnapeal hoidis, et teatud pered tuli saada jahule, toetada, et kui ma ära lähen siis lihtsalt kukuvad, et praegu olen ma saanud nad nii piiripeale, et nad saaksid /.../. Et see nagu hoidis mind.

Juhi ja lastekaitsetöötaja konflikt oli järjepidev. Töötaja alustas tööpäeva ohutundega valmistus juhi verbaalsetele ja füüsilistele rünnakutele vastu hakkamisele: L5: /.../ Ma ütlesin: “ Et jah, aga miks sa valetad?. Ja ta ütles, et: “ Sina ei tule “ (.) ja sealt tuli nii, et lõpuks ma läksin oma kabinetti ja siis ma läksin küll täitsa endast välja. Ma täitsa hüsteeriliselt nutsin ja panin ukse kinni. Ja ta lammutas ukse taga ja oleks läinud läbi ukse, kui teised kolleegid ei oleks teda ära võtnud. Ta tahtis läbi ukse mulle sinna kallale vist tulla, ma ei tea.

Lastekaitsetöötaja oli sunnitud sotsiaalosakonna juhi verbaalsete ja füüsiliste käitumiste tõttu kasutama enesekaitseks juriidilist abi. Juhi võimu kasutamine oma töötaja suhtes oli pidev.

“ Arusaamatu juhi suhtumine”

Töölase juhendamise üheks tähtsamaks elemendiks on suhtlemine oma töötajaga. Järgmise magistrیتöö uurimises osalenud endise lastekaitsetöötaja kogemused ja suhted juhiga kujunesid selliseks: L4 /.../ Et alguses oli tore ja ilus, aga pärast osutus natukene nagu (.) kuidas nüüd peenelt öelda, et (.) ebastabiilseks inimeseks. , /.../ mõtlesin ka, et võibolla ma sain nagu millestki valesti aru ja see koguaeg nagu süvenes /.../ , /.../ järsku seisukohal, et me ei tohiks omavahel üldse suhelda ja igatüks peaks oma kabinetis tööd tegema. , /.../ Et sihukesed hästi imelikud asjad toimusid. Ja siis (.) et see oligi nagu ääretult närvesööv, inimesed meie osakonnas lihtsalt, see hommikul tööle minek oli juba selline, et nagu vastumeelne. Põhimõtteliselt õhtul juba hakkasid mõtlema, eriti veel nädalavahetusel, pühapäeval oli juba endal juuksed krussis, et teadsid, et pead esmaspäeval jälle minema tööle. Aga, ei mõelnud enam mitte nende oma rasketele juhtumitele nii palju, kui mõtlesid, et sa pead jälle oma selle juhiga kokku saama. Lastekaitsetöötaja kirjeldas suhet juhiga arusaamatuna ja närvesöövana, mis andis tööle minekule vastumeelsuse. Juhipoolset suhtlemist ja juhiseid hakati tajuma mitte tööd soodustavaks vaid kahjustavaks.

“ Kasutage vähem ”

Sotsiaaltöötajad töötavad inimestega, kes on sattunud mitmesuguste probleemide keskele, kaotanud usu ja motivatsiooni oma elu puudutavate otsuste tegemisel. Uskumus, et inimene vastutab ise ühiskonnas osalemise ja heaolu eest mõjutab sotsiaaltöötajat ja sotsiaaltööd.

Sotsiaalosakonna juhi korraldatud töökoosolekud sisaldasid infot, mis andis töötajatele tagasiside, et kasutavad ressursse ülemäära palju ning osakonna töö ei ole teistele osakondadele arusaadav. L2: *No ja, aga juhtkonna poolt on ka niimoodi tulnud, nagu ametlikult (.) Jah. Ja lõppkokkuvõttes see oligi nagu, see on hästi ebameeldiv. (.) Vahest juht. Vahest keegi töötajatest, kes kuulis jälle, või kuskilt, midagi keegi, kellelegi helistas ja jutu sees tuli välja, et selliselt ka on tulnud. /.../ Aga pandi nagu halvaks see et; “ Liiga tihti kasutame”, “ Liiga palju kasutame ”, “ Liiga noh” (.) “ Liiga” , “ Liiga”, “ Liiga”.*

Sotsiaalosakonna juht jagas töötajatega avameelselt infot. Kõige negatiivse kuulamine ja kuulmine tekitas ebameeldivaid tundeid ja vähendas töötahet, rahulolu veelgi. Negatiivne info tuli peamiselt raamatupidamise osakonnast, kus oli seisukoht, et töö tulemused ja kulutused ei ole tasakaalus. L2: *Lisaks kommenteeris pidevalt meie tegemisi (.) raamatupidamise osakond. Kes ilmselt vaatas numbraid, kütuse kulusid. No ma ei tea, mida nad vaatasid, aga sealt noh niimoodi tuli. Kui me istusime seal kohviringis hommikul, rääkisime alustavat päeva siis tuli see lihtsalt päevavalgele, et nad jälle (.) raamatupidamisest tuli selline natukene väikene noot et; “ Kasutage vähem!”, “Tehke vähem!”, “ Ärge sõitke nii palju!”, et noh.*

Lastekaitsetöötaja oli teinud ettepanekuid oma töökeskkonna ja töövahendite saamise osas ning kuuldes juhilt tagasisidet, et vahendeid kulutatakse liiga palju, tekkis pinge tööülesannetega seotud kulutuste pärast. Lastekaitsetöötaja teadis, et sotsiaaltööjuht oli püüdnud osakonna vahendite kasutamist selgitada, aga sellest ei sõltunud midagi. L2: *Osakonnajuhataja küll proovis selgeks teha, mis toimub. Ta oli nagu selles mõttes, üritas juhtkonnale selgeks teha, et; “ Sotsiaalosakond ei ole selline toolil istuja vaid meil ongi dünaamikat hästi palju, koguaeg liigume ja käibki see asi nii”. Ja kahjuks pahatihti tuli selline tagasiside, et umbes; “ Meid on palju osakonnas”, “Liiga palju”, “Ei ole selge, millega me tegeleme?” ja see oli sellises halvustavas, väga halvustav, ma ütleks robustses, ülbes toonis, väga ülbes toonis. Juhtkonna poolt. Ma mõtlen valla juba nagu kõige kõrgem ladvik. (.) Lisaks, hea küll juhtkond, kus on vallavanem ja teised seal (.) kõrged spetsialistid ja juhid. Juhi kommunikatsioon oli andnud jõudu uskumusele, et keegi teine otsustab osakonna töö tähtsuse üle.*

“Toetav juht”

Lastekaitsetöötaja hea ja inspireeriv kogemus toetusest koosnes suhtumisest; lastekaitsetöö teadlikkusest (k.a juhtumid) Juhipoolsed tegevused suurendasid toetuse (usku) ja arutelu võimalust. L4 Mul oli hästi toetav juht /.../ , /.../ ja võibolla juhipoolne nagu see hästi suur ja hea omadus on siiamaani ka see, et ma aegajalt saame ka kokku, vahel väga harva, aga see, et ta ei olnud kunagi seda meelt, et nüüd ükski ametnik peab võtma vastutuse teise täiskasvanud inimese ees. Et see oligi see, et hästi selge hoiak /.../ , /.../ Just alguses oligi see, et ta oligi võibolla natukene selline suunav ja näitas neid asju nagu ka et ...mul oli võimalik kõike küsida, mul oli võimalik tutvuda siis see /.../ , /.../ ja ma sain ennem neid toimikuid vaadata, küsida nende asjade kohta ja ta tõesti teadis neid lugusid, et see ei olnud see, et ta ei teadnud neid lugusid. , /.../ oli jällegi see, et see juht ei olnud pigem see, kes oleks hurjutanud vaid ta pigem noh tuli ja ütles, et näe jälle on selline asi et (.) aga see oli ikkagi sellest inimesest tingitud, et ta ütles, et jälle ta on seda teinud ja jälle ta on seda teinud /.../.

Töötaja kirjeldab kogemusest juhiga, kes oli valdkonnateadlik ja toetav. Ta püüdis parandada meeskonnas tekkinud konflikte. L4: Ja siis, kui see minu kolleeg alustas nii öelda ristisõda minu vastu, et siis oli jällegi see, et see juht ei olnud pigem see, kes oleks hurjutanud vaid ta pigem noh tuli ja ütles, et näe jälle on selline asi et /.../. Sotsiaalosakonna juhataja püüdlustest on lastekaitsetöötaja kogemus sellest perioodist positiivse sõnastusega. Meenutus väljendab lastekaitsetöötaja jaoks olulist ja hinnatud püüdlust. Sotsiaaltööjuhi heatahtlikust ja lastekaitsetöötaja jaoks toetavast, meeldejäävast kogemusest räägib ka asjaolu, et suhe on arenenud sõpruseks, mis kestab tingimustes, kui kumbki enam konkreetset kohalikku omavalitsust ei tööta.

“ Harmooniline keskkond”

Heade suhetega kogemust kirjeldati juhiga, kellel oli valdkonnateadlikkus, sotsiaaltöö väärtused, eetikapõhimõtted ja – käitumisnormid . Selle juhiga koostöö oli lastekaitsetöötajale toetav, õpetav, innustav ja läbipõlemise eest kaitsev. L5 Selle uue juhiga selles mõttes oli hästi mõistlik oli ta. Me naersime, et nagu kanaema. Ta oli tõesti nagu hästi toetav, ükskõik, midagi on siis kohe arutasime läbi, hoopis teine suhtumine. Mine õpi seda, mine käi sellel koolitusel, et kuule ma leidsin praegu nii hea asja, mine käi seal ära . Et tema pigem nagu saatis oma töötajaid välja sel-lest keskkonnast, et käige koolitage ja minge tuulutage ennast, minge vaadake mis mujal toimub. Et teistsugune lähenemine oli hoopis. /.../ Hästi selline harmooniline keskkond oli. Intervjueeritava suhted ja tajutud toetus juhataja poolt olid sedavõrd innustavad, et lastekaitsetöötaja täiendas ennast

koolitustel, õpingutes ning kutse omastamisega. Head suhted ja nende tähendus lastekaitse-töötajale peegeldub ka selles, et selle perioodiga seoses kirjeldas lastekaitsetöötaja, et tal olid kõik tööasjad kontrolli all ning ei vajanud tööülesannete täitmiseks isiklikku aega.

“Usaldus”

Olulisena toodi välja usaldust juhi vastu. Töötaja usaldust oma juhi suhtes suurendas juhi osavõtlikkus ja huvi oma töötajate vastu. L3: *Et see oli täpselt see, et ma ütlen ausalt, et minu usaldus lõppes meie juhatajaga sest tema oli viimane mitte poliitiline ametikoht ja tema oli viimane, keda ma usaldasin, kellele ma rääkisin nendest asjadest, mida ma mõtlen /.../. Lastekaitsetöötaja tundis, et saab juhiga jagada mõtteid ja tundeid ning tajus selles vajalikku toetust.*

Kollektiivsete suhete mõju

Cherniss (1995) rõhutab kolleegide abi olulisust, mis on oluline toimetulemiseks, õppimiseks ja kasvamiseks. Kolleegid on oluline allikas selleks, et julgustada vähekogenud uut töötajat, et saavutada edu. Kolleegidelt saadud tagasiside annab töötajale kindluse, et saab oma ülesannetega hakkama ja tekib teadlikkus kompetentsusest.

Suhted kolleegidega sõltuvad juhtidest. Kollektiivi toetus sõltus juhi oskustest siduda meeskonda tervikuks. Lisaks sellele mängisid kollektiivi omavahelistes suhetes rolli töökeskkonna atmosfäär, mille loomisel oli juhil kõige suurem vastutus.

“ Igaiüks tegi oma asja”

L1; *No lastekaitse poole peale, selles suhtes, et ega seal niisugust. (.) No rahulik oli, natuke liiga rahulik oli või ma ei kujuta ette kuidas. Igaiüks tegi oma asja (naerab). See oli sihukene põgus või jah, et sihukene et. (.)*. Suhted meeskonnas olid põgusad ja juhtumite, tööalaste mõtete ja tunnete väljendamist ei olnud.

Töötaja tajus, et teiste meeskonnaliikmete omavahelised suhted olid lähedasemad ning raske oli sulanduda aruteludesse. L1; */.../ Et sellest ma sain ka aru et, nemad siis pläkutasid natukene rohkem neid asju omavahel (.) /..(Aga nad oli peaspetsialistiga nagu sukk ja saabas. (.) Et sinna nagu vahele (nimetab teise lastekaitse spetsialisti nime)(.)*.

Kolleegiga, kellega oleks olnud võimalust ja sobivust teemadest arutada oli vähe. Põhjusel, et kolleeg viibis füüsiliselt kaugemal ja käis osakonnas harva. L1; */.../Noh sai arutada, aga teda oli*

niivõrd vähe osakonnas (.), no asus teises piirkonnas (ütleb koha nime), ta ükskord nädalas käis ainult siin vallavalitsuses. Uuel töötajal oli raske kollektiivis suhteid arendada, kuna kolleegidel olid varasemate tutvuste põhjal väljakujunenud suhted. Töökoormuse tõttu tegelesid kõik oma asjadega, keegi ei pööranud tähelepanu uuele töötajale. Töötaja tundis, et ei suuda suhteid paremaks kujundada.

“Meie tunnet ei ole”

Kuna töötajal oli eelnev lastekaitsetöötaja kogemus siis kirjeldas L2; *“Meie tunne” oli väga suur ja tugev jah. “Meie tunne” (.) Ja seda koguaeg nagu hoiti ja kasvatati. Me käisime meeskonna koolitustel (.)*

Aga praeguses kogemuses see puudus. Suhted kollektiivis olid sõbralikud. Samas tõi välja, et välja, ettepanekute tegemist, tööks vajalike vahendite küsimist, tajusid juht ja kolleegid tema isikuomadusena, mitte tõsiseltvõetava probleemina. L2; *Ja siis sellest saadik, no kuidagi sellega kaasnes selline suhtumine minusse et; “Aga sa oledki selline emotsionaalne!” , “No ühtepidi on tore, aga teisipidi, ole vait !”(naerab) või nii. Lastekaitsetöötaja märkas, et meeskonnaliikmete seas on inimesi, kelle töösse suhtumine on erinev ning see tekitas omakorda pingeid. Pinged avaldasid mõju omavahelistele suhetele. L2; Ja siis tekivad need väikesed sellised konksud suhetes, kus ajab närvi, teatud kolleeg, noh, (.) kes reede õhtul lubab endale minna töölt ära. /.../ Ja sellistes olukordades tekkis ka pahameel ja suhted läksid halvaks./.../ Ma ei ütle, et need suhted seal, tähendab selle perioodi jooksul, kui ma olen lühikest aega lastekaitstes siin olnud, seda meie tunnet ei ole mul tekkinud. Lastekaitsetöötaja tundis, et kollektiivis puudus ühtsusetunne ja osakonna juhtimisalased osakused ei võimaldanud kollektiivi MEIE tundel tekkida.*

“Ei saa aidata”

Head ja toetavad suhted olid mõne üksiku kolleegiga. Jagati mõtteid ja tundeid, kuid selles ei nähtud lahendusi ega väljapääsu, kuidas igapäevatööd muuta efektiivsemaks. L2: */.../ Teatud kolleegidega me leidsime üksteist ja toetasime üksteist, aga sellest jäi väheks sest me põhimõtteliselt nagu veeretasime kuuma kartulit. Temal on omad probleemid ja minul omad probleemid, dõ dõ dõ dõ vastastikku tead noh, (.) aga see ei vii ju kuskile. Tema ei saa mind aidata ja mina ei saa teda aidata. Selline nagu agoonias või nii. Ja omavahel me jagasime või nii, aga edasi me mingist momendist saime aru, et sellest ei ole mõtet nagu rääkida juhtkonnale sest sellest ei tulene mitte midagi, ei juhtu mitte midagi. Sa jäädki siia (.) üksinda !. (.) Sellest ei tule mitte midagi. Juhi*

passiivsusest tingituna loobus töötaja vajaduste väljendamisest sest tajus lahendamist vajavaid olukordi väljapääsmatuna. Juhi toetus puudus.

„Neil on ükskõik“

Kollektiivi pingestatud suhteid põhjustas, kolleegid teadlik kabinetiõhu reostamine. Töötaja oli korduvalt teemale tähelepanu osutanud. Kolleegid ja juht oli probleemist teadlikud, kuid muutust ei järgnenud, isegi siis kui oli sellest juhtkonnale rääkinud. L2: *Aga seal siis osa kolleege käivad lihtsalt suitsetamas “Ja neil on jumala ükskõik, mis tööd ma siin praegu teen hetkel”. No jah, vot.*

Intervjueeritav koges, et negatiivsed suhted sotsiaaltööhigiga avaldasid olulist mõju kollektiivis ja omavahelisele suhtlemisele. Toetavad suhted vähenesid ja olid võimalikud ainult üksikute kolleegidega: L5; *Aga lõpuks ei olnud kohvitoas, mitte kedagi sest mitte keegi ei seedinud, kolmekesi, kes me jäime sinna kokku, teised kõik olid umbusklikud. Keegi ei suhelnud, keegi ei vaadanud sulle otsa, ei öelnud hommikul tere ega head aegagi. Kõik nagu surnud käisid majas ringi, peidus olid kõik. Ja siis meie kolmekesi nagu olime.*

“Teen valet asja”

Suhted kollektiivis olid olulised raskemate juhtumitega toimetulemiseks. Abi küsimisel aidati. L1: *Ja ma tahaks, et keegi oleks veel juures, noh seda toetust jah sain (.) Siis ikka keegi tuli, kasvõi siis keegi toetuste osakonnast, kui kedagi ei olnud võtta, et vahest see (.) või siis teenuste peaspetsialistki tuli või ükskõik, kes siis tuli vahepeal. /.../ No ikkagi, kui teine istub juures ja keegi veel kuuleb, mis seal toimub /.../. Abi küsimist mõjutas teadmine, et kolleegil on erinev arusaamine lastekaitsetööst ning abimeetmetest, mis on võimalikud kasutada. L1; /.../ Ta oli. (.) Peretöötaja kaasamist tema (teeb kolleegi järgi) “Mis see mulle annab!” Temal oli selline suhtumine. Ebakindlust süvendas juhipoelse tagasiside puudus, mis süvendas uskumust, et kolleegi meetodid perede ja lastega suhtlemisel on aktsepteeritud. /.../ Pamp, pamp, pamp (.) temal oli lastekaitsetöö selline. Ja siis kui mina üritasin siis ikkagi natukene pehmemalt nende peredega tegeleda siis tundus vahepeal, et ma teen päris valet asja. Ma tundsin ennast rumalana seal (ütleb jõuliselt) kõrval. (naerab)/.../ (.) Minu visioon oli lastekaitsetööst hoopis midagi muud. Lastekaitsetöötaja oli jõudnud arvamusele, et juht soosis teise töötaja tööstiili. Kujunes arvamus, et tema töömeetodid ei ole siiski piisavalt head. /.../ No ikkagi targemat või sihukest. (.) Seda tugevamat poolt. /.../ Minul ongi see pehmem pool. Mina üritan algul ikkagi jälgida peret ja siis ma ei tee selliseid põmm ,põmm ,põmm, et kohe ütlen ja teen. Ma annan ikka võimaluse.*

Töökorralduse mõju

Töökorralduse juures rääkisid lastekaitsetöötajad töökoormusest, igapäevatöö võimalikust planeerimisest ja äkkjuhtumite mõjust oma töö planeerimisele. Töökorralduse alla kuulus järelkontroll ja erinevad ühekordsed ülesanded. Lastekaitsetöötajad kirjeldasid mitmeid olukordi, kus äkilised tööülesanded nõudsid suuremat tähelepanu ja oli pidevalt vajalik teiste tööülesannete edasilükkamine. Samuti tuli tegeleda juhtumitega, mis olid “ ja millega ei olnud lastekaitsetöötajate puudumisel keegi tegelenud.

“ Üllatav järelkontroll”

Juhi ja kolleegidega suhtluse puudulikkus tekitas teadamatust tööprotsesside ja vastutavate tegevuste pärast. Töötajas tekitas pahameelt kolleegi järelkontroll tema töö üle. Keegi ei selgitanud ega põhjendanud töötajale selle tegevuse eesmärki. Tegevus oli töötajale üllatus. L1; *Aga samas noh see (.) järelkontroll oli ka naljakas (naerab). Et mina ühes toas või siis ühes maja otsas täidan STAR-i. Ja tema teises, vist samal ajal luges seda, mida mina sinna täitsin. Ja siis helistab mulle et; “ Kuule, kes on kelle ema ja kes on kelle laps, et tema ei saa aru?.” (.) Tead siis ma natukene solvusin. Töökorralduses ei olnud sellisest kontrollist räägitud. /.../ Ei. Minu jaoks tuli ta nii üllatusena ja siis ma sain aru, et tegelikult käib selline väike kontroll ka. Ei noh tule siis kabinetti ja siis arutleme siis asju või. Töötaja kirjeldatust võib oletada delikaatsete kliendiandmete mitte eesmärgipärast kasutamist. Isikuandmete töötlemine algab sellest, kui andmeid kogutakse. Konkreetsel juhul ei olnud sotsiaaltööjuht selgitanud, mis põhjusel teine spetsialist tema kogutud ja sisestatud andmeid vaatab. Töötajale jäigi ebaselgeks, millist rolli teine töötaja juhtumilahendamisel täitis, kui ainult järelevalve. Järelevalve oli tõlgendus,*

“ Liiga palju rolle”

Lastekaitsetöötaja hakkas tundma ennast oma tegelikust rollist väljaspool. Tuli tegeleda töövahendite ostmise või läbirääkimistega, et saada juriidilist abi (asutuse siseselt), lahendada transpordiküsimusi. Ta tundis, et on liiga palju ülesandeid, mis takistavad klienditööd. L2; *Aga lõppkokkuvõttes, kui see kasvab ja kui sinu murede mull või see lumepall kasvab siis. (.) Kui tuleb päevakorda pastaka ostmise vot siis ajab närvi küll; “Kes ma siis olen siin?”, “Kas ma olen lastekaitse?” , “Ma ei tea haldustöötaja?”, “Haldur?” ma ei tea “Vastutaja?” “või “Kes ma siis olen?”, “Mida te?” või olen “Jurist?” ja “ Psühholoog?”, “ Psühhiaater?” vahepeal. Noh nagu liiga palju ülesandeid (.) . Et ma olin täiesti segaduses.*

“Eestkostja ei vastuta”

L2: *Meil paha, samamoodi oli transpordi küsimus alati. Osakonnas oli kaks autot ja nad olid hõivatud. Nad olid koguaeg hõivatud. Tööks vajaliku transpordi kasutamise surve kasvas igapäevastes olukordades, milles oli vajalik kiiresti reageerida. Tundes survet tõusis ärevus ja pahameel, et korralduslikud küsimused on samuti lastekaitsetöötaja korraldada. L2: Mitte keegi seda ei tee ja sellest asutusest, kus ta pidi ära minema teise asutusse, sealt koguaeg helistati et; “Kas te tulete nüüd?”, “Kas te olete juba teel?”, “Kas te juba jõuate?”. Noh, selline ärev olukord, kus sa nagu (naerab) mõtled, et nagu; “See ei ole sinu laps. Hea küll, ma olen eestkoste asutuse esindaja, aga ma ei ole isiklikult eestkosteasutus. Eestkoste asutus on kogu vallavalitsus. Sealt võiks minna ma ei tea, majanduse spetsialist keegi näiteks; “Miks mina?” või koos või mis iganes.*

„Legendid kliendist“

Teised spetsialistid omasid organisatsioonis pikema klienditöö kogemust. Kolleegid jagasid teadmist ohtlikust ja ettearvamatust kliendist. Info jõudis töötajani enne kliendiga kohtumist. Kuuldu põhjal hakkas töötaja kahtlema enda ohutuses. L2: *No algselt, kui see oli selline, keeruline nooruk. (.) Kelle kohta käidi (.) käisid legendid. See ka mind häiris nagu selles mõttes, et halvas mõttes legendid et; “Vot oi selline raske, keeruline, ei tea kuidas ta üldse ennast üldse üleval peab, oi ta on selline vägivaldne ja agressiivne “ja mida iganes, aga nüüd ühest asutusest on vaja teda viia siit sinna. “Ja kes seda teeb?”; vastutav ametnik, lastekaitse spetsialist.*

“Lõputu asendus”

Töö kvaliteeti (töötajate enda arvamus) mõjutas kõige rohkem ülekoormus. Ülekoormuse põhjuseks oli lastekaitsetöötajate puudus. Puuduvate inimeste töö pidid tegema olemasolevad töötajad. L1: *Vahepeal olin jah, päris nii, et üksi. Kes läks juba tead, et (.) kui keegi veel haiguslehele jäi siis oli päris košmaar (naerab).*

L2: *Ja kuna meil (nimetab omavalitsuse nime) ei olnud täidetud kõik lastekaitse kohad siis tekkisid need lüngad kus sa asendasid. Ja sa asendasid ja, ja lõpmatu asendus oli. /.../. Ja, kui ma nüüd tulen tagasi, siis see lumepall on kolm korda suurem ja see jääb ainult minu teha ja minu otsustada ja minu vastutada. Millal ma leian selle aja?. /.../ Ja see tähendab magamata ööd, pikad õhtud,*

perega mingit vaba aega ei ole. Sul mõtted on koguaeg ainult selles arvutis ja seal ja kõik, mitte midagi muud!. (.) *Mul tulevad külmavärinad peale. See on nii vastik, see on nii vastik.*

L3: Ja kui keegi sulle ikkagi koguaeg helistab ja ütleb et; “ Mure. Mure. Mure”. Siis ega sa ei saa teise asjaga väga korralikult tegeleda. Teised asjad jäid longu. Ja eesotsas jäin ma ise longu. Et mul ei olnud iseenda jaoks nagu absoluutselt aega.

Ülekoormus ja lahendusi vajavad äkilised juhtumid võtsid palju ressursi. Pidevalt toimus tööülesannetes edasilükkamine, uus päeva planeerimine. Töötajad tunnistasid, et selletõttu jäid mõned asjad /juhtumid tähelepanuta. *L6: Ja et, see kaadri voolavus oli pidevalt”. Ja mina üksi pidevalt ülekoormatud. Ma ei saanud tegelikult seda tööd teha nii nagu ma tahtsin.*

Ettepanekud ülekoormusest tingitud lahendusteks ei leidnud vastukaja või abi, mis oleks aidanud. *L6: Mis need lahendused on?” Tagasiside oli, et; “ Et ongi raske, aga see aeg tuleb üle elada. Et me otsime ja vaatame”. Mitte mingit tuge. Pidev ülekoormus ikkagi.*

“ Tööajapiiri ei ole”

Tuttavas elu- ja töökeskkonnas tekitasid suhted eetilisi väljakutseid. Töötjal oli raske ennast kehtestada. Ametnikuroll ja vabal ajal tavakodaniku roll, olid inimeste jaoks häguse piiriga. *L3; Et meil on nii-öelda piirkonna kaup ja minu piirkonnaks sai see piirkond, kus ma tegelikult ka kasvasin./.../ Siis see oli nagu meeletult raske, et sind tõsiselt võetaks ja, et sa ei laseks ennast ära kasutada.*

Isiklikud suhted mõjutasid enesekehtestamist ja vastutulelikkust. Töötaja lootis, et hiljem kolleegid on sama vastutulelikud temale. Ta tuli kõigile vastu ja ei suutnud enam eristada olulist või lihtsalt kuulata. Pigem tajus, et peab ise midagi kellegi eest ära tegema. *L3; Ja ma arvan et; “ Ma olin natukene liiga pehme”, “ Olin nõus nagu kõiki aitama, kõiki toetama, kõik oma õla peale võtma”. /.../ Aga lõpuks see tööajapiir kadus ära, see kadus ära. Et mul ei olnud seda tööaega enam.*

Võrgustikuliikmed soovisid lastekaitsetöötaja osalemist või olukorra lahendamist peale tööaega või tööst vabal ajal. *L3: Kui nad mind enam töötelefonil kätte ei saanud siis nad helistasid mulle isiklikule mobiilile.*

“Meediaga toimetulemisel kaitseta”

Sotsiaaltöötajal oli võimalik ebaõigete väidete tõttu oma töö kohta pöörduda kohtusse või kasutada kohtuväliseid meetmeid. Eriti on see vajalik praktika kui ajakirjandus on esitanud ebaõiged andmeid. Alati on võimalik kindlaks teha, kas isiku või tegevuse kohta on edastatud ebaõiget informatsiooni (Tavits, 2014).

Intervjueeritav koges erakordselt valusalt ja hirmutavalt meediarünnakuid. Meediakajastuste tulemusel koges enda suhtes verbaalsed rünnakud peredelt ning jälitustegevust meedia poolt. L3: *Selle rünnaku me saimegi sellepärast, et me ju tegime tegelikult oma tööd. Tegime oma tööd ja vanematele see ei meeldinud. Ja siis kutsuti see meedia sinna appi.*

Pidev ründamine, /.../ Et ma tean, mind süüdistati lastepeksjaks ikka väga mitmel korral. /.../ Ähvardamine /.../ Et kui helistatakse ja küsitakse et; “ Kuule me tuleme lööme su nüüd maha vot, kuna sa meie lapsi siin puudutad ja peksad!”. Jälitustegevuse kogemine tekitas pingestatud seisundi, mille tõttu inimene tajus ohtu endale ja pereliikmetele; süvenes unetus ja väsimus, millest arenesid terviseprobleemid. .

“ Minu kodu”

Olukorrale ja kogetule lisasid pinget tööpiirkonna ja lapseõlvekodu seotus. Tekkis ameti ja isiklike suhete konflikti. Ametniku ülesannete täitmine ja isiklikud kokkupuuted tuttavate peredega suhtlemisel tõid raskusi. Töötaja tundis, et vajab oskusi ja teadmisi sotsiaaltööetika ja konfidentsiaalsuse printsiibist lähtumiseks ning enesekehtestamiseks. L3: *Ma tundsin et; “ Kõige suurem takistus, mis mind töö juures takistab on see, et ma tean inimesi liiga hästi . Ja nemad teavad mind liiga hästi. Ametirolli ja meediakajastuste tulemusel muutus elukeskkond talumatult ebamugavaks.*

Töötaja tundis, et on ainuvastutav lastekaitsetöö korralduse eest. Lisaks klienditööle tuli tegeleda sotsiaalsüsteemi korraldusega, et oleks võimalik tööülesandeid täita. Palju ühekordseid ülesandeid, puuduolevate kolleegide ja tegelemata juhtumite osakaal võttis rohkem ressursi, kui olid oodanud. Ettepanekud juhile töö paremaks korraldamiseks ja võimaluste leidmiseks ei leidnud toetust. Kõik avaldas mõju klienditööle, mida tajus keerulisena. Nappis vahendeid ja võimalusi ning energia kulus kõigele muule, kui tegelikule töö eesmärgile.

Töökeskkonna mõju

Lastekaitseseaduse kohaselt on kohalik omavalitsus kohustatud tagama lastekaitsetöötajatele vastavad tingimused töö tegemiseks. Vöö (2014) toob oma uurimuses välja, et töökeskkonna ja töö tulemuslikkuse, interaktsiooni ja töötaja rahulolu vahel on tugevad seosed. Keskkond mõjutab arusaamist ja käitumist, millega ja kellega klienditööd tehakse.

Töökeskkond hakkas kujundama lastekaitsetöötaja mõtteviisi lastekaitsetööst ja sotsiaaltöö mainest. Võttes arvesse, et veetsid selles suurema osa tööpäevast oli sellel peredega koostöö tegemisele suurem mõju kui pelgalt töökeskkond füüsiliselt.

“ Ebameeldivad ruumid ”

Uurimuses osaleja kirjeldas, kuidas märkas kohaliku omavalitsuse osakondade vahelist ebavõrdsust töökeskkonna füüsilistes tingimustes. Ebavõrdsust märkas ka sotsiaaltöösakonnas, suurema vastutusega töötajate vahel (hierarhiliselt). Tööruumide erisused sotsiaalosakonnasiseselt: *L2 /.../ see asutus on täiesti remontimata või osade kaupa remonditud ja sa kujutad ette, ma lihtsalt kirjeldan; üks tiib, kus istub juhtkond ja peaspetsialistid on täiesti renoveeritud ja kõik on tehtud niimoodi, et täitsa korralik, ilus, hele valge, moodne, väga kohandatud ja siis on see ülejäänud koridor, kus on meie toad, lastekaitse /.../ , /.../ , kus laed kukuvad, on kole vaadata, minu toas kuskilt sajab lihtsalt paneelide vahelt liiva, /.../ siis pidevalt meie kabinettides oli liiga palav, kui oli palav, et üldse õhku ei olnud või kui oli külm siis oli nii külm, et tõesti igalt poolt puhub, sul on ebameeldiv seal olla, käed, jalad, kaelad jäävad kangeks, lõpuks sa ei taha seal olla lihtsalt (.). /.../ kogu see suits vastavalt sellele, kuhu see tuul puhus, oli seal koridoris osaliselt ja meie kabinettides.* Sotsiaalosakonna juhataja rääkis remondist tulevikus (teadmata ajal). Tulevikulubadused ei vähendanud töötingimustest tekkinud takistusi ega töötaja ebamugavust. Uurimuses osalenud lastekaitsetöötajal oli teadmine, et tegelikult ei olnud seda remonti toimunud veel aasta peale tema lahkumist.

“ Lähikäidav kabinett ”

Füüsilised tingimused mõjutasid olulisel määral klienditööks vajalikku privaatsust. Lähikäidavad kabinetid tekitasid ebamugavaid olukordi nii lastekaitsetöötajatele kui klientidele. Lastekaitsetöötajal oli veendumus, et eraldi sissepääsuga kabinetid on viis tagada privaatsus. Samas ei olnud tal mingit hirmu, et eraldatus võib tekitada raskusi agressiivsete klientidega toimetulemisel.

L6: */.../ kui töökeskkonnast rääkida juba, et /.../. /.../ , et meil oli siis niimoodi, et tema kabinet oli minu kabineti taga ja minu kabinetti oli täiesti läbikäidav. Et, et sellel teemal ma väga palju kaklesin, et töötajatel tegelikult peaks olema täiesti eraldi sissepääsuga kabinetid. /.../*

L1; *“ Kabinetti, sisustust, vahendeid ei ole ”*

“ Läksin tööle ”

Sotsiaalosakonnajuht ei pööranud tähelepanu, et töötajal ei ole kabinetti ega sisustust. Selleks, et oma tööd teha, tuletas intervjuueeritav vastutavale juhile oma töötamise vajadust meelde: L1 */.../ küsisin, kuna sa saan kabinetti ja kuna tööle hakata (naerab). Uurimuses osaleja selgitas, et oli ametis olnud nädala. /.../ , et noh isegi töövahendeid ei olnud alguses, et noh kõik siis nagu põlve peal algul algas, see kõik, see nali (naerab). Sisustasin ise oma kabineti, nädal aega läks sellega, aga kirjad juba tulid, kui ma sain korralikult oma kabinetti ja tööd teha /.../ , /.../ ma läksin ju tööle, mul ei olnud ju arvutitki, mul ei olnud töölaudagi.....telefonist rääkimata...(naerab). Mees tõi mööbli mul tuppa (naerab). Märgata oli, et intervjuueeritav püüdis naermisega peita sügavalt valusaid tundeid. Töoga seotud tegevuses aitas abikaasa.*

“ Muutumatud tingimused ”

Intervjuueeritavad kirjeldasid töötingimusi headena; L4; *Ja mul oli väga ilusti sisustatud kõik. Selles mõttes maja natukene uuemas tiivas, remonditud kabinet. Mul oli tööauto. Et iseenesest meil olid töötingimused head, füüsiliselt.*

Tööruumide puhul oli läbimõeldud keskendumiseks vajalik privaatsuse aspekt; L5; *Tingimused olid koguaeg suht samad. Mul oli oma kabinet privaatsest. Ametitelefon oli.*

“ Raha ei ole ”

Erisused ja töötingimustes ja vahendites tekitasid tundeid, et hoolimine oma töötajatesse ei ole samaväärne teiste kohaliku omavalitsuse töötajatega. L6; *Et, et kõik sellised tegurid nagu, et noh.... see näitabki seda, et, kuidas nagu väärtustatakse, eks ole. Jälle, et raha ei ole, samal ajal arhitektid teisel korrusel vahetasid põrandakatteid, eks ole, kolisid ühest kabinetist teise./.../luba siis mulle need paganama töövahendidki, kui muud ei saa, et kui sa ei saa nagu korralikke töövahendeid või töötingimusi, et see käis närvidele küll.*

“ Kes on KES ”

Füüsilise töökeskkonna erinevused tekitasid tundeid, mida tajuti sotsiaaltööjuhtide kui ka poliitiliselt valitud kohalike omavalitsuste juhtide suhtumistena sotsiaaltöösse.

Füüsiliste tööruumide seisukord avaldas mõju klienditööle, töötaja tervisele, õpivõimele ja töötahtele kui ka kollektiivis suhete tekkimisele.

Üks lastekaitsetöötaja kirjeldas tajutud ebavõrdsusest tekkinud piinlikkuse tunnet oma klientide ees. L2; *Ma olen seda juhtkonnale ka öelnud. Küll väga läbi lilled maininud, kui on olnud arenguvestlused või muud vestlused et: /.../ et nagu juba ka füüsiliselt saad aru paneb paika, KES on kes.*

Puudub igasugune õigustus, et juht ja teised spetsialistid on leplikud, kui näevad oma kolleegide ebavõrdset kohtlemist. Juhi ja kollektiivi passiivsus teemaga tegelemisel omakorda mõjutas omavahelist suhtlemist ja usaldust.

“Meie ei ole AMETNIKUD”

Füüsiliste tingimuste erisused tekitasid lastekaitsetöötajale uskumuse, et ei kuulu väärtusliku valdkonna esindajate hulka. L4; *Ja see, et me olime nii-öelda ühes külmas, pikas, kõledas koridoris seal kõik koos. Kus keegi sinna kunagi tulla ei tahtnud. Teised ametnikud olid ülemistel korrustel. Ilusate vaadetega tubades. Et siis jäi küll see mulje et; “Me olem need vaeslapsed seal. Meid ei võeta teistega võrdselt /.../, /.../omavalitsuses ma tundsin et; “Meie oleme kraad lahjemad töötajad”. See oli juba see, et meil olid palgad väiksemad. Aga see, kuidas teiste osakondade inimesed ei pidanud meid AMETNIKEKS. See nagu natukene jäi mulle, ah ta on ju sotsiaaltöötaja. Ta on ju lastekaitse. /.../ just see “RAHANDUS” või “MAJANDUS” või “ARENDUS” või mis iganes sihukesed. Prestiizemad kohad. Et “Ah nad on ju sotsiaaltöötajad”. Et me olime umbes kraad või isegi rohkem lahjemad ametnikud, et me ei ole nii tähtsad. Et seda ma tundsin.*

Ettepanekud sotsiaaltööjuhile

Lastekaitsetöötajad väljendasid rahulolematust ja tegid ettepanekuid olukorra muutmiseks.

“Me vajame”

Selleks, et vähendada häirivaid tööruumide ja vahendite probleeme tegid lastekaitsetöötajad oma juhtidele ettepanekuid ja selgitati olukorra lahendamise vajalikkust; L2 */.../ kui me kokku istusime /.../ tundus, et juhtkond võtab meid, kui tüütuid /.../ , /.../ et me vajame seda, seda,*

seda. /.../ , /.../ et mul toimikus väga delikaatsed andmed, kohtulahendid (.), kirjeldusega (.) , (.) ja ma koguaeg käisin nuiamas, et palun pange ükskõik kasvõi see mööblilukk (.) noh kõige tavalisem, et natukenegi takistada seda /.../. /.../ Me rääkisime, istusime osakonna juhatajaga kokku. Me rääkisime ka seda abivallavanemale, et võiks nagu seda asja muuta, et see ei ole normaalne. /.../

“Ei ole raha”

Füüsilise keskkonna muutuste vajadusest rääkisid mitmed lastekaitsetöötajad. Nad tundsid, et olemasolev olukord on peredega tööks ebanormaalne. Lisaks sellele mõtlesid ja rääkisid kõik lastekaitsetöötajad sellest, kuidas tingimused mõjutavad valdkonna mainet ning klienditöö kvaliteeti. L6; /.../ Et no pakkusin seal välja, et teha nagu siis mingisugune natuke suurem kabinet, et teeme nagu vaheseina, et ei ole raske pleksiklaaski vahele panna, et ikkagi loob mingit privaatsust, eks. /.../ Kõik ettepanekud, mis sa tegid siis põhiline asi oli see et; “ Pole, raha. Pole vaja. Lastekaitseid on meil ka üleüldse liiga palju siin, et mis te õiendate, et peaksite suutma kõik ära teha”.

Muutusi, mida privaatsuse tagamiseks sooviti, ei täidetud. Otseselt on see seotud klienditöö kvaliteediga. Kliendi elu puudutavad delikaatsed andmed, tundlikud teemad on kõigile kättesaadavad. Kliendil ei saa tekkida usaldust lastekaitsetöötaja ega valdkonna vastu.

“Ma ei saa tööd teha, kui teenuseid ei ole”

Kõikide lahenduste ootamine oli liiga pikk või ei vastatud ettepanekutele üldse. L1; Sellest oli juttu jah, et ma ei saa tööd teha, kui mul ei ole peredele teenuseid pakkuda. Lastekaitsetöötaja tundis, et lisaks füüsilisele keskkonnale on raske oma tööd, kui puuduvad teenused. Spetsialist püüdis mõelda teiste vajadustele või vältis enda vajadustega tegelemist põhjusel, et tahtis olla hea spetsialist, kes on leplik ja tagasihoidlik inimene.

Töötaja emotsionaalne kurnatus võttis suure osas jõust ja mõtetest. L1; Kindlasti ma ise ei teinud ettepanekuid sest ma olin selles nii kinni, selles töös (naerab). Töötaja unustas enda vajadused.

Töökeskond on töötaja ja tööandja ühine looming. Füüsiline ümbrus on oluline selleks, et inimene ennast hästi tunneks ja tulemuslikult tööd saaks teha. Paraku võib juhtuda, et kohanetakse keskkonnaga isegi kui see ei meeldi või ei mõistnud ta selle olulisust oma tööle.

“Vajan võimalusi klienditöö tegemiseks”

Lastekaitsetöötaja pöördus juhi poole, et lahendada keeruline, ohtlik kliendijuhtum. Töötaja poolt pakutud lahenduse suhtes ei olnud juhil soovi teemaga tegeleda. Töötaja tundis ajasurvet, kliendi ohtlikkuse tunnet, millest juht oli teadlik. Lastekaitsetöötaja pidi olukorra lahendama juhi toetuseta. L2; *Ja siis mina pöördusin, et noh, aga äkki siis vallavalitsus saab transporditeenust nagu tellida ja mina olen selle (.) noh, et mina kui eestkoste asutuse esindaja lähen nagu ja tegelen noorukiga. Selles mõttes, et ma olen tema kõrval ja ma olen saatjana temal. No EI, selline asi ei läinud läbi; “Ja see on liiga keerukas!” ja “Kus kohast sellist transporti saab?” ja ühesõnaga. Aga tööd on vaja teha ja noorukit on vaja transportida. Tööturvalisuse tagamist ja agressiivse kliendiga tööd ei saanud teha, et oleks võimalik keskenduda kliendi vajadustele. Töötaja hinnangul ei olnud teistel spetsialistidel sarnaseid olukordi juhtunud või räägitud sellistest olukordadest.*

Koostöö kohaliku omavalitsuse vastutavate juhtidega töökeskkonna ühiseks kujundamiseks ei andnud tulemusi. Füüsilise keskkonna ja vahendite puudusest tekkinud pinge kasvas. Suhe lastekaitsetöötajate ja sotsiaaltöö vastutavate juhtide vahel oli muutunud. Olukord hakkas mõjutama lastekaitsetöötajate klienditöö kvaliteeti ja töötajate vaimset tervist.

Töökeskkonnas avaldunud suhtumised; füüsilised võimalused ja vajadused ning tajutud ebaterve konkurents teiste osakondadega avaldas igapäevast mõju klienditööle ja praktikate kujundamisele.

Kahjuks ei saanud ükski ettepanek tagasisidet, mida lastekaitsetöötajad ootasid.

Asutuseväliste abimeetmete mõju

Töökeskkonnaväliste toetusmeetmete puhul kirjeldasid intervjuueeritavad kogemusi võrgustikutööga, supervisiooni, töönoustamise ja koolituste osas. Töötamise keskel muutusid väljast poolt asutust pakutavad tegevused oluliseks töötaja töövõime toetamisele, mitte enam õppimiseks ja arendamiseks vajalikeks tegevusteks.

“Tugivõrgustik on nõrk”

Võrgustikutöö arutelud, osapoolte rollid juhtumite lahendamisel, kokkulepitud tegevused ei andnud tulemusi, mida töötaja oleks tajunud toetavatena.

L6; *Sest võib-olla on väga tugevaid omavalitsusi, aga ma tundsin oma töös tegelikult ka seda et; “See tugivõrgustik ümber on hästi nõrk” /.../ Ma koguaeg tundsin nagu seda et; “See kohaliku omavalitsuse lastekaitse on peksupoiss”. Et, kui nemad paar korda sõrmega viibutavad või enam ei*

viitsinud pingutada siis see, kes peab vastutama nangunii kõik ära tegema on lastekaitse. Et; “See on see koht kuhu saab kõike lükata”, ma tundsin. Et üksi pead toimetama. /.../ Ma tundsin e; “ Seda tuge ei ole”, et teeme ümarlaudasid ja tahaks pead kokku panna. Aga kõik tegid nii vähe, kui võimalik ja täpselt nii palju, kui peab.

Vajalikku toetust tundis võrgustikutöös. Olemasolevad liikmed toetavate suhetega pakkusid toetust ja abi, mida ootas juhilt. L2; /.../ Väga kiired, sellised abivalmid ja isegi võibolla nendega sain ma mingeid teemasid rohkem jagada, kui asutuse sees. Kahjuks ja paraku jah. Intervjueeritava jaoks on kogemus kahjutunde ja pettumuse allikaks. Põhjuseks võib olla, et tundis sotsiaaltööjuhti pikaaegse sotsiaaltööametnikuna, koostööpartneri ja inimesena, kellest pidas lugu. Eeldades sotsiaal-tööjuhi varasemate ametite vastutust, oli lastekaitsetöötaja ametisse kandideerides veendunud, et sotsiaaltööjuhi toetav kogemus on igakülgne. Sellest eeldusest lähtuvalt oli töötaja kogemus suureks pettumuseks.

L1; No politsei poolt tuli ikkagi see, et midagi ei tehtagi (naerab). Suhteliselt selline negatiivne, aga Rajaleidjaga oli väga hea koostöö, Ohvriabiga, kui oli vaja, oli hea koostöö./.../ Et jõudu ei olnud nii tihedalt nende peredega ikkagi tegeleda või selles suhtes./.../ Tajus seda süüdistusena enda töö tegemisele. /.../ Jaa, just, jah. (.) Seda küll, et olidki negatiivsed.

“ Koostööpartnerid aitavad”

Töötaja tundis, et töökeskkonnas konfliktid juhiga oli rasked taluda. Samas oli tema jaoks koostööpartnerite toetus oluline abi, mis oli tema jaoks abi, mis aitas olukorrast välja tulla. L5; Et tänu sellele, et mul oli ka väljastpoolt koostööpartnereid erinevaid ja kolleege, kes tegelikult toetasid ja aitasid, juba sellepärast ma jäingi nagu terveks.

“Osakondade koostöö”

L3; Ja, mis meil oli, nagu see, et kuna meid oli nii vähe siis osakondade vahel käis rohkem seda koostööd. Et mingil hetkel olid haridustöötajad nagu lastekaitsetöötajad ja lastekaitsetöötajad nagu haridustöötajad. Töötaja toob eraldi välja politseiga koostöö keerukuse, mida alguses tajus pigem survestavana. Temalt nõuti, et eestkostja esindajana peaks keset ööd tulema lapsele järgi või midagi korraldama.

Koolituste mõju professionaalsuse tõstmiseks

Koolitustel osalemine oli seotud vajalike oskuste ja teadmiste täiendamisega. Töötajad kogesid, et koolitustelt saadud teadmiste ja kasutamiste eesmärgi oli keeruline saavutada, kuna töökeskkonnas

toimuv võttis enamuse jõu. Koolitustel teiste lastekaitsetöötajatega kogemuste vahetamine andis mõtteainet kohaliku omavalitsuse puudustest ja teiste edukatest tegemistest.

Tervise Arengu Instituudi koolitused muutusid lastekaitsetöötaja jaoks võimaluseks oma keskkonnast välja saada, mitte uute oskuste õppimise keskkonnaks. Pigem saadi koolitustel teadmine, et on samamoodi teisi lastekaitsetöötajaid, kellel on halvast. Või tekitasid teiste edulood veekord küsimusi, millele ei olnud võimalik töökeskkonnast vastuseid saada.

“Sa ei ole üksi”

L1; *Noh ma käisin nendel koolitustel, mis TAI (.) korraldas ja käisin ja seal oli vahva (naerab). Olla seal samasuguste hullude keskel (naerab) ja üle Eesti. /.../ Ja tõdeda seda, et mingil määral sa ei ole üksi. Aga kibe tunne tekkis siis kui mõni sama suurune vald ja neil läks hästi ja neil oli seal lastekaitset mitu, mitte kolm vaid seitse. Ja neil on siis on vanemluse programmid kõik sisse ostetud ja nemad tegutsevad ja nii äge. Üks on seal spetsialiseerunud niimoodi ja teine naamoodi ja siis ise mõtled et, kratsid kukalt ja mõtled et; “ Mis asi see on?, Miks see nii on? et vot (.) Aga noh paljud olid ka sellises seisundis nagu mina, et nagu sarnases olekus. Ja siis ma mõtlesin ka seda. Koolitused ma räägin olid vahvad, seal oli äge käia ja see oli lubatud ja selles mõttes see oli tasuta ju. See on riiklikult rahastatud ja väga äge (naerab) ja sai süüa ka (naerab) (.) Ja no üldse keskkonnast välja võibolla natukene värskendada ennast ja.*

L6: *Et, sellel esimesel poolaastal ma käisin väga palju koolitustel. Olid sellised moodul-koolitused, ka seal, said lastekaitsetöötajatega tuttavaks. Jumalast tore, kui sul üle Eesti ka neid võrgustikke ja kõik, et, sa ei ole üksi, saab pöörduda.*

Magistritöö uurimuses osalejad ei kirjeldanud koolitustelt saadud sisuteadmistega seonduvat vaid rääkisid koolituste teemal hoopis vajadusest olla teistega koos, suhelda, jagada kogemusi. Kogemused ühendasid ja andsid vajaliku kuuluvustunde. Lisaks kasutati kolleegidelt saadud teadmisi tööjuhtumite lahendamiseks.

Supervisiooni mõju

Supervisioonidel osalemist kirjeldasid enamus soovituslikuna. Üks töötaja kirjeldas, et tajus seda kohustuslikuna, kuid abimeede ei aidanud lahendada kohaliku omavalitsuse töökeskkonnas olevaid probleeme.

Oma tunnete väljendamine ja kolleegidega suhtlemine oli vajalik. Oli ka arvamus, et kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöö eest vastutavad isikud ei pea seda nii oluliseks. Töötaja oli veendunud, et selle põhjuseks on raha ja oskamatus töötajate vajadusi märgata.

Lisaks sellele toodi välja korralduslikult määratud superviisori sobimatus (hanke tingimused). Või kui on kolleegide vahelised konfliktid siis usalduse puudumisel pigem ei räägita oma tegelikest mõtetest, tunnetest. Sellisel juhul kirjeldati supervisiooni, kui formaalset mitte sisulist abimeedet.

Töötajad kirjeldasid, et supervisioonis käsitletud teemad on sarnased. Lahendamine oleks eeldanud supervisiooni töökeskkonnas ja vastutavate isikute osalemist. Kõlama jäi, et lastekaitsetöötajad said endast välja rääkida, aga mitte avaldada olulist mõju selleks, et olukorda töökeskkonnas ja juhtimises muuta.

“Jällegi riigi poolt”

Lastekaitsetöötaja kasutas olemasolevaid võimalusi, kuid tundis, et sellest ei muutu töökeskkonnas mitte midagi. Kolleegidega suhtlemise üle oli heameel. Tekkis uskumus, et tööandja ei pea panustama töötaja heaolusse. L2: *Meil oli SKA poolt oli vist üks kord kvartalis vist see grupisupervisioon, noh sellest jäi väheks. Et sellest oli hea , et ta üldse oli, aga see on jällegi riigi poolt. Kohalik omavalitsus ise ei panustanud sinna, kohalik omavalitsus, kui tööandja. Tema ei panustanud sinna, tema ei näinud ette seda, et võib nii või teisiti olla.* Lisaks grupisupervisioonile oli vajadus ka individuaalse supervisiooni järgi, mida kohalik omavalitsus ei tasusta ja on töötaja enda vastutus ja võimalus. L2: *ja muidugi need supervisioonid ja võiks individuaalsed supervisioonid ka olla.*

“Saan rääkida”

Kolleegidelt saadud tagasiside andis rahustuse, et süütunne juhtunu pärast ei vajalik. Samas võimaldanud lahendada tunnet, et on kaitseta meediarünnakute ja konfliktide eest. L3: */.../ vist nädala või kahe jooksul oli meil selline suur supervisioon ja siis seal terve kaks või kolm tundi, mis meil nagu oli, et siis me rääkisime sellest ja tegime nagu suure grupiga, arutasime seda. Tegelikult ma arvan, et superviisor võttis minu teema, kuna teised tõid välja ,et juhtus selline asi. See tuli nii ruttu ja ma sain selle välja rääkida, teised said rääkida nagu mida nemad sellest arvavad ja ma sain selle kindlustunde, et mina ei ole süüdi sest ma olin ja tõesti tundsin ennast süüdi. /.../ Ma tundsin ennast pigem kaitseta.*

“Kõigil on halb”

Pidevas ülekoormuses ja uute kolleegide ootuses tundis, et ei suuda võtta aega supervisioonil käimiseks. Supervisioonil käimine suurendas süütunnet tegemata töö pärast. L6: *Supervisioon, ühe korra jõudsin käia, aga see jäi koroona tõttu pooleli. /.../ Ja ütleme nii, et see töö on nii intensiivne, et leida see aeg ja minna, et siis jälle pagan sa maksad sellist lõivu pärast. Et ühe korra jõudsin, väga tore oli kohtuda, minule nagu meeldis, abi sellest oli (.) et, kasvõi see, et kuuled, et teistel on ka halb (naerab). Supervisioonil kuuldu tekitas tunde, et lastekaitsetöötajatel on sarnased probleemid, aga samas ei olnud ühtegi lahendust. Tekkis teadmine, et kõigil on halb.*

“Kohustuslik”

Kohustuslikult supervisioonidel käimine oli tavapärane. Samas oli palju kolleege, kes seda võimalust ei kasutanud. Eelistati omakeskis reflekteerimist. L5: *Kohustuslikus korras mina käisin laste-kaitsetöötajate supervisioonidel, aga teised ei olnud, ja me tegime ise nagu olime seal.*

KO-visiooni mõju

KO- visioon kui üks supervisiooni liikidest oli kasutusel juhtumipõhiselt ning sõltus kohalike omavalitsuste koostööoskustest ja vajadustest.

“ Usaldust ei ole”

Meetodiga püüti lahendada juhtumitega seonduvate mõtete, tunnete, lahenduste tulemusi. Usalduse puudumine kollektiivis ei tekitanud vajalikku koostööd omavahel. L4: */.../ mina käisin ise ka kolleegiga (.) osad kohalikud omavalitsused nii öelda kopereerusid, et teha KOV-visioone. Aga ta oli väga juhtumipõhine ja selle KO-visiooniga ma ütlen ka, et toimib õudsalt hästi, kui on hästi usaldav meeskond. Aga kui seal on see sama inimene sellest samast meeskonnast, kes tegelikult mingi hetk nagu õõnestab su jalgealust siis sa ei too ühtegi oma keerulist juhtumit sinna.*

“ Juhtumipõhine”

Juhtumipõhise töö nõustamise eesmärk on pakkuda lahendusi erinevate juhtumitega seotud raskuste ületamiseks. L3: *Et aga kui ei oleks seda supervisiooni olnud siis ma kindlasti oleksin võtnud üksühele nõustamise, et seda mulle kohe juhataja pakkus, et kas sa tahad kuhugile minna, et see ei ole üldse meeldiv asi eks ole. Aga seda ei olnud tookord vaja.*

“Peegeldamine minu käitumisest”

Juhtimisalase tagasiside ja reflekteerimise puudus sai töönoustamisel oma eesmärgi. See oli juhtumipõhine kuid ei aidanud lahendada juhtimisalaseid puudujääke. L1; *Ma isegi ühte juhtumit tõstatasin ja sain ka vastuse seal. (.) Noh seal saingi nagu, ta peegeldas mulle endale tagasi, kus ma olen valesti või selles suhtes nagu, et sain oma käitumisest selle peegelduse tagasi. (.) /.../ Ja kusjuures seda ma ka hiljem kasutasin selle pere puhul ja see andis sellise tulemuse nagu ma soovisin.*

Abimeetmed, mida lastekaitsetöötajad said oma töö paremaks korraldamiseks kasutada ei olnud piisavad. Võrgutikutöö, koolitused ja supervisioonide erinevad eesmärgid lähtu lastekaitsetöötajate igapäevasest töökeskkonnast, juhtimisest ega argipäevast. Abimeetmega püütakse luua töötajatele mõtteviisi, kuidas oma tööst olla huvitatud. Samas puudub seos keskkonnaga, kus tööd tehakse.

Kõik endised lastekaitsetöötajad tundsid, et nad on ainuvastutajad. Supervisioonid andsid teadmise, kuidas klienditööd paremini teha või enda tundeid ja käitumisi tõlgendada. Supervisioonid olid kohustuslikud lastekaitsetöötajatele, aga mitte ühelegi juhile. Pigem kinnitus teadmine, et kõik sõltub töötajast, mitte juhist.

Lastekaitsetöötajatel oli huvi ja soov oma tööd hästi teha, õppida. Töökeskkond ja juhtimise puudulikkus oli sedavõrd suur, et altruistlik mõtteviis asendus enesekaitsega. Muutusid mõtted ja huvi. Enesekaitse suurendas allaandmist ja leppimist või lahkumist.

Poliitika mõjutused lastekaitsetööle

Mitmed magistr töö uurimuses osalenud rääkisid tajutud ebavõrdsusest töökeskkonnas kui ka valdade, linnade vaheliselt. Välja toodi kohalike omavalitsuste poliitiliste juhtide suhtumised ja käitumised, mis sisendasid uskumust, et sotsiaaltöö on võrreldes teiste kohalike omavalitsuste kohustuslike ülesannetega, jäetud vastutusele.

“Pädevust ei ole”

L2; *Ja ma ei hakka rääkima sellest pädevusest (naerab). See pädevus piirdus siis (.) Paha nii öelda, ma ei taha olla kriitiline. Inimesed panustavad erinevalt hea küll. Aga noh, kui on suure nimega juht, kes kureerib sotsiaalosakonda, mis on keerukas, mis on mitmetahuline, ma ei tea tõesti. Seal on täiesti sünnist surmani siis võiks vähemalt natukenegi ennast kurssi viia, millega tegeleb üks valdkond. Valdonna poliitikajuht tekitas pingeid. Põhjuseks oli töötaja ja juhi kokkuleppe*

rikkumine. L2; *Ja tekkisid sellised, minu hinnangul täitsa nõmedad olukorrad, kus ma valla (.) tähendab abivallavanem kasutab autot enda äranägemise järgi, isiklikel, noh tundus nii, eesmärkidel (.). /.../ Näiteks see sama auto kasutamine. Et, kui ma lepin kokku (.) abivallavanemaga, et kell kümme, homme kell kümme, mul on vaja seda autot sellepärast et; “ Mul on vaja sõita siit sinna” ja “ Teha seda seda, seda”. Nii ja siis saabub see kell kümme ja mida ei ole on seda autot ja ei ole ka abivallavanemat (naerab). Ja noh, aga mul on juba plaanid tehtud, kõik laps ootab, asi jookseb, aeg jookseb. On vaja lahendada. Ja siis tuleb välja, et keegi seal koridori peal ütles et; “ Ja, aga ta läks kuskile sinna linna midagi peale võtma”. Vot siis lained löövad pea kohal kokku ja siis mul tuli ikka röögatus küll niimoodi, et terve koridor kuulis, et ma olin väga endast väljas sest ma ei saa aru, kuidas saab selline asi juhtuda, kui me lepime kokku. See ei ole mingi lõbusõit. Ma ka närveerin, no mingi osa minust, et kuidas kõik läheb. Ja siis inimene lubab endale. Ja siis pärast tuli välja et; “ Jah, ta unustas ja ununes ”. Ja see tähendab, see annab mulle sellise signaali et; “ See, mida ma teen on ebaoluline”, et; “ Mina olen ebaoluline”, “ Minu tegemised on ebatähtsad”, “ Kõik see, mis on, on tühine”. No ja siis tekib.*

“ Poliitika mõjutab sotsiaaltööd”

Töötaja teadis, et sotsiaaltööjuht oli ametisse määratud poliitikute soovil ning eelmine juht lahkunud poliitikute survele. L1; *Poliitiliselt päris otse ei olnud aga ikkagi poliitilised teemad olid seal (ohkab). (.) Otsest mõju oma tööle ei tundnud. Samas kuulis ja tajus taustal teemasid, mis olid seotud poliitiliselt valitud isikutega.*

Üks töötaja kirjeldas, et vajadusel tuli täita poliitikute poolt antud ülesandeid, mis ei olnud otseselt seotud lastekaitsetööga. Ülesanded ei tundunud tähtsad lastekaitsetöötajale, kuid omasid tähtsust konkreetsele poliitikule. L3: *Sellepärast, et omavalitsus oli nii väike ja tõesti ma tundsin seda; “ Poliitika mõjutab sotsiaaltööd”. Ma tundsin seda päris kõvasti. Täpselt oligi see, et (.) et, kui oli vaja jälle mingisuguseid, tegeleda tõsiste asjadega, et siis olid kõik nagu (.) kuidas ma ütlen, et see on ametnike töö ja kõike sihukest.*

“ Kuidas on võimalik?”

Töötaja oli veendunud, et kohaliku omavalitsuse erinevad juhtfiguurid kasutasid lastekaitsetööd ja meediat kellegi poliitiku kahjustamiseks ja omakasu eesmärgil. L3; */.../ Ja nagu ma hiljem teada*

sain siis tegelikult, ma ei ole selles kindel, aga mulle ikkagi tundub, et mingisugune informatsioon just meediale, läks ka meie endi poliitikute poolt. Nähes ja kuuldes töökeskkonnas omavaheliste juhtfiguuride võimuvõitlusi sai tekkida uskumus, et haridusest ja pädevusest on olulisem kuuluda õigesse erakonda. /.../ Seal ei ole tähtis ; “ Kas kass püüab hiiri?. Seal on; “ Mis värvi see kass on. Ja ma, (.) kurb ongi see, et ma kogu see aasta nägin et; “ Tähtis oli ainult kassi värv”. /.../ Sest see inimene, kes juhtis meid (nimetab poliitilise ameti). /.../ ,et tal on ainult keskharidus. Ja milliseid otsuseid ta tegi (.). Ma siiralt mõtlen et; “ Miks?”. Et; “ Kuidas üldse keegi sellist asja saab läbi lasta?. Et mingi nii suure asja eest panevad vastutama inimese, kes tegelikult ei tea sellest mitte midagi?. Lihtsalt selle pärast et ta on õiget värvi?”.

“ Sotsiaaltöö juht on poliitiline valik”

Omavalitsuse poliitika mõju kirjeldas töötaja valdkonna juhi valimisega seoses. Oli kujunenud uskumus, et vajalik on erakondlik kuuluvus või head suhted, mitte valdkondlik pädevus. L4: *Aga kogu see traagika selle juures oli siis et, mis lõppes mingi ajapärast meie juhi töölt lahkumisega. Et ta ka ei pidanud lihtsalt sellele vastu. See on niigi nagu närvesööv see sotsiaalvaldkond, et (.) Eks oli ülevalt poolt ka võibolla, et, (.) et ei olnud ta nii populaarne seal poliitiliste tegelaste silmis, võib-olla ei olnud kuskile erakonda kuuluv või (.) /.../ Kui sa pead arvestama seal oma tööd tehes et sul on see oma juht. Ja kes heal juhul ei ole poliitiliselt võetud.”. Kuigi ma arvan et; “ See järgmine juht, kes mul seal viimane oli, oli ka poliitiliselt valitud”. Et erakonda kuulumine oli õige, kui see nagu.*

“ Hirm töökohast ilma jääda”

Lastekaitsetöötaja kirjeldas kollektiivis valitsevat vaikimist ja oma õiguste eest seismata jätmist hirmuga, mis valitseb kohalikus omavalitsuses, kui juhid on poliitiliselt valitud. Tegemist oli uurimuses osalenutest kõige pikema karjääriga töötajaga. Samuti märkis, et mõned aastad tagasi sellist mõju ta ei tundnud. L5; *Tänase seisuga on see kõik poliitiline sellepärast, mittekeegi ei julgegi midagi öelda, midagi teha sest nad kardavad töökohast ilma jääda kuna kõik on poliitika. /.../ Läbi poliitika. Ta tuli poliitiliselt. Ütleme, et meie omavalitsused liideti, ta oli teises omavalitsuses vahepeal juhataja siis ta tuli sealt ära. Ühesõnaga mingi nende erakond sai siis nagu*

pukki ja võtsid eelmise juhi, läbi valed maha, ja panid teise juhi siis. Ta tuli siis abivallavanemaks sotsiaal- ja hariduse peale.

Poliitikute ja valdkonna töötajate omavaheliste intriigidega loodi olukord, kus lastekaitsetöötajate konkursid kuulutati välja. Samas töötajale teadaolevalt poliitiliste kokkulepete tõttu kohti ei täidetud.

L6: Siis olid meil siseintriigid seal koguaeg. Meil on valdkonna poliitilinejuht ka, et selle kohta on kindlasti palju kuulnud ühtteist”. Noh seal võimu võitlus käib, eks ole. /.../ Poliitiline juht hakkas siis ka oma nii-öelda ametipositsiooni kasutama ja nii-öelda seda inimest paika panema. Tüli ja asjad läksid seal nii suureks.

Kokkuvõtteks tuli kõikidest magistritöö uurimuses osalenute lugudest välja, et poliitika mõjutab kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööd igast küljest. Kõige suuremat mõju nähakse sotsiaaltööjuhtide kompetentside ja valituks osutumise küsimustes.

3.3 Otsus ametist lahkuda

Magistritöö uurimuses osalejad kogesid eranditult, et töötamise käigus esines tavapärasest suuremas mahus probleeme tervisega. Kogemuse ajal ja peale kogemust esines kõigil töövõime langust, ja vaimse tervise probleeme. Taastumiseks otsisid inimesed ise abi või oli abi osutajaks perearst. Mitte kordagi ei olnud märkajaks, abistajaks või suunajaks abi saamisele kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöö juht või töökeskkonna eest vastutav spetsialist.

“ Peavalud”

Terviseprobleemid viisid lastekaitsetöötaja arusaamisele, et põhjuseks võivad olla lastekaitsetööga seotud pinged. Lõplik otsus ametist lahkuda sündis mitte ainult sellest sõltuvalt. L1: */.../ siis mul hakkasid tervisehädad ka. Mul hakkasid tohutud peavalud, mis kestsid mul kaks kolm päeva (.) ja siis ma mõtlesin ja mõtlesin ja arutlesin siis (.) ma arvasin, et ma pigem loobun. /.../ ma ärkasin juba hommikul peavaluga. See oli ikkagi töö selles suhtes /.../ , et siis läksin ütlesin juhatajale, et minu otsus on nüüd selline, et (.) tervis on ka selline nagu ta on ja ma lihtsalt ei suuda, ma (.) ja oligi nii (.) enne ma teadustasin neid ja läksin oma kabinetti ja saatsin juhatajale selle lahkumise avalduse (.)*. Lastekaitsetöötaja oli ametis olnud ametis 6 kuud.

“Ma enam ei saa”

L2: *Noh eelnev oli see meeletu tööstress ja kustutamine, kustutamine ja kustutamine. /.../, /.../ Sellele eelnes üks juhtum /.../, /.../ Ma olin emotsionaalselt nii laastatud. Ma tulin, ma ei tahtnud midagi, mul pea valutas, mul oli väga paha olla. Ja ma mõtlesin, et issand jumal /.../, /.../ Ja siis tuleb osakonnajuhataja ja ütleb mulle; “ Et mis siis oli või kuidagi, et mis juhtus? “. Ma väga palju ei rääkinud, ütlesin, et üks juhtum. “ No , aga sa saad ju hakkama, sa oled meie tubli “, kuidagi nii ja vot siis ma enda sees ütlesin, et käige kõik põrgu, mulle aitab ja kõik.. Ja ma ütle-singi, et ma kirjutasin avalduse ja ma põlesin läbi konkreetselt ja ma läksin perearsti juurde ja ütlesin; “ Et kõik, ma enam ei saa, ma enam ei saa, ma ei saa enam (hää! väriseb ja on valmis nutma hakkama). Lastekaitsetöötaja oli ametis aasta olnud 1 aasta ja 7 kuud.*

“ Elad töö sees”

L3: *Koguaeg elad selle töö sees. /.../ Ma lihtsalt enam ei jõua, ma ei taha. /.../, /.../ Ja tegelikult ma ise arvan, et üks põhjus, miks ma üldse tahtsin sealt omavalitsusest ära tulla oli see, et see oli liiga minu kodu. /.../ ma tundsin, et ma olen ikka täitsa õiges kohas, kuni selle hetkeni kui asjad läksid nagu isiklikuks, kui sind hakati nagu isiklikult ründama /.../, /.../ Sest mulle helistati nii öelda isiklikule telefonile ja mind rünnati ja lubati minuga mis iganes teha /.../, /.../ ma kontrollisin absoluutselt igal sõitmisel, kui ma hakkasin sõitma, oma auto täielikult üle, et ei oleks pudeleid rataste all, et pidurid võtaksid, kõik, kõik, kõik. Et see kuidagi(.) see tuli mulle./.../, /.../ hästi raske südamega, aga siis ma teadsin, et ma enam ei jõua, ma ei taha enam. Ja tegelikult ma lubasin endale, et ma ei hakka uuesti lastekaitseks, ei, ma ei hakka, ma võtan ükskõik mille. Ma ei proovi, ei tööta ühegi lapsega enam ja kõik, kõik, ei (Naerab). Lastekaitsetöötaja oli ametis olnud 1 aasta.*

“ Võimu kasutamine ”

L4 */.../ ei ole mina pädev diagnoose panema, aga mitte kõige parema vaimse tervise juures oleva juhi siis nii öelda noh lõplik (.) viimane võidukäik, mida ta siis püüdis minuga teha. , /.../ Siis (naerab) finaalsai see, kui ühel nõupidamisel siis osakonna juht teatas üle laua, et; “ Muide sinu kabinetti tahan ma endale! ”. See oli sihukene väga huvitav, et tegelikult tol hetkel mul ei olnud endal nagu plaani ära minna /.../, /.../ Ja siis ta ütles, et “ Sina kolid sinna! ”. Aga ausalt öeldes noh ma võtsin seda väga apaatselt suisa /.../, /.../ Peale sellist käitumist ausalt öeldes, kui tehakse*

see nii öelda sooduspakett, et järsku tahad ära minna, tahan küll, tahan küll. Et mingi hetk võibolla on see, et ego sai pihta, et; “ Oota minule tehakse ettepanek töölt ära minna või? ” ja siis tegelikult on see, et; “ Oi, aga mulle tehti ju suurepärane ettepanek! ”. Lastekaitsetöötaja oli ametis olnud peaaegu 7 aastat.

“ Ei taha jätkata”

L5 Siis mul lõi tuluke pähe, et ma ei taha enam jätkata seda, et ma pean koguaeg hakkama tõestama, et kas ma teen ja miks ma teen. Et ma ei taha seda tagakiusamist. , /.../ Sest mul oli see et, kui ma nägin selle sotsiaaltööjuhi autot siis ma tundsin, et ma ei taha tööle tulla, et seda ma enam läbi kogeda ei tahtnud. , /.../ Et ma võtsin haiguslehe, et tegelikult ma näisin tugev välja, aga seesmiselt mul tegelikult tekkis, et vasakus käes mul enam jõudu ei olnud ja ma ei jaksanud selle käega mitte midagi tõsta enam, vasak silm lihtsalt tõmbles. Ühesõnaga oli mul nii suur närvipinget ja tööstress, et ma olin nagu poolest kehast halvatud. Ma olin koguaeg ärevil ja siis ma võtsin haiguslehe tööstressiga, perearst panigi kirja selliselt. , /.../ Et siis mul oligi otsus tehtud, ma kandideerisin ja ma ei rääkinud enam neile, mida ma teen ja kus ma teen. Lastekaitsetöötaja oli ametis olnud 15 aastat.

“ Kõige muuga tuleb tegeleda”

L6 Kõik need intriigid, millest ma rääkisin, et kõik sellised asjad kokku ja ma tundsin, et noh (.) No see on nii idiootsus, et kõige muuga peab nagu tegelema, välja arvatud selle tööga ja sa ei jõua üksi. Kõik kuhjub, kõik nagu laguneb ja kohalik omavalitsus sai ka sellise mainekahju, et, tegelikult tänapäevani otsivad sinna kolleege. Ma lõpuks ei tahtnud lihtsalt selles asustuses olla. Sest, sa ei tundnud, et sind väärtustatakse. sinu probleemid, neid ei võeta tõsiselt /.../. Töötaja mõistis, et olukord lõppeb tema vaimse tervise täieliku kaotusega ning otsustas lähedaste sekkumisel ja toetusel esitada lahkumise soovi. Lastekaitsetöötaja oli olnud ametis 1 aasta.

3.4 Lahkumine ja taastumine

Endised töötajad kirjeldasid tagajärgi, mis avaldasid mõju käitumises, uue töö otsingutes, pereelus, kogemuse mõtestamises ja väljakujunenud uskumustes. Kogemusest saadu mõjutas toimetulemist. Muutis mõtteviisi sotsiaaltööjuhtide ning kohalike omavalitsuse, kui tööandja usaldusväärsuse

vastu. Vaimse ja füüsilise tervise probleemid, mis tekkisid on sedavõrd kõnekad, et vajavad siin individuaalselt kirjeldamiseks ja analüüsimiseks suuremat tähelepanu.

“ Töötukassa saatis psühholoogi juurde ”

Vastumeelsus tööandja suhtes tekitas sundmõtte vältida kogemust meenutavat asutust ja töötajaid L1: */.../ aga esimene kuu oli selline, et kui ma ära tulin siis ma ei tahtnud toast väljagi minna (.) oligi sihukene tunne, et ma ei tahtnud (.) käisin mööda (.) sealt kaudu (endine töökoht) ma linna ei läinud. Ma ei astunud sealt valla uksest sisse ka, ma vältisin seda. , /.../ ma pidin suhtlema, aga ma ei läinud sinna valda, et temaga suhelda, ma keeldusin minemast. Vist isegi kaks kuud, ma ei astunud sealt uksest sisse (.) selles suhtes, et jah ma ei liikunud seal üldse (.) vältisin seda.*

Töövõime taastamiseks kasutas psühholoogilist abi, mida sai Eesti Töötukassalt, kuna andis uute tööotsingute käigus teada, et on eelmise töökogemuse käigus läbipõlenud: L1 */.../ siis Töötukassa saatis mind, noh võtsin ennast Tartusse arvele ja siis ka ütlesin, et tundub, et ma olen läbipõlenud ja saatsid mind psühholoogi juurde (.) aga Töötukassa kaudu ma siis käisin psühholoogi juures, aga ei see läbipõlemine ei olnud ikka nii suur (.) et mul ikkagi see arutus ja selles suhtes, et (.) analüüsi võime on mul tegelikult selles suhtes endale hästi hea, et ma analüüsin alati selle kõik läbi, enda käitumise, teised ja kõik siis, mis see on siis tulem, ma ütlesin, et suutsin ainult kolm kuud kodus olla , kui ma hakkasin uusi väljakutseid otsima (.)*

“ Ma oleksin pidanud rohkem ”

Intervjueeritava kogemuse kirjeldused ja neile mittevastavad naerukohad tekitasid kahtluse, et kogemuse sügavus ja reaalsusega toimetulemiseks on inimene hakanud kogemust mõtestama selliselt: L1 */.../ lihtsalt ma oleksin pidanud rohkem (.) ainukene, mis ma kahetsen, et ma oleksin pi-danud olema julgem ja ise teistpidi käituma oma (.) ,et aga noh, see on minu iseloomujoon ka võibolla (.) üritan võibolla liiga palju üksi teha, võibolla, või ma ei tea (.) ma ei oska öelda (.) ei ma süüid kindlasti ei tunne (.) .ma ei tunne isegi, kui ma räägin sellest või selles suhtes, et (.)ikkagi (.) tegelikult on mul hea meel, et ma selle koha vastu võtsin (.) ma ei saa nagu öelda, et täitsa mõttetu oli see, või selles-suhtes, et loll käik oli (.) tegelikult mul on heameel, et ma julgesin üldse proovida (.) tegelikult ma tajusin, et ma saaks sellega hakkama, aga mingeid asju on juurde vaja, tegelikult mulle meeldis see töö /.../. Sotsiaaltööjuhi tagasiside, juhendamise ja toetuse puudus on jättnud inimesele teadmise, et on ebaõnnestunud. Intervjueeritav räägib, et ei tunne süüd, aga tema*

õeldud sõnades on enesesüüdistus. Inimesele on kujunenud teadmine, et kogetu töökeskkonnas on tavapärane. Ebatõhusateks peab inimene isiklikke oskusi, teadmisi.

Sotsiaaltööjuhi reageering ja tagasiside, mida andis töötajale lahkumise järgsel oli: */.../ siis ta ütles, mulle et: “Ma imetlen sinu julgust, et sa niimoodi päevapealt ütlesid ja astusid minema.” ja siis ta kiitis selle peale.*

“Perearst saatis kliinilise psühholoogi juurde”

Järgmine uurimuses osalenud lastekaitsetöötaja kirjeldas ebameeldivat suhtumist, tööst tingitud stressi ning viimase juhtumi lahendamise saadud kurnatus andis viimase tõuke. Ta pöörduda vaimse tervise probleemidega arsti juurde. Perearst märkas inimese läbipõlemist ja suunas haiguslehele. Arsti sekkumine tõi kaasa võimaluse psühhiaatrilise ja psühholoogilise abi saamiseks. L2: */.../ Ma täitsa läksin endast välja ja perearst vaatas mind, oli ehmunud ja ta ütleski; “Et nii, ole nüüd kodus. “ ja helistas psühhiaatrile ja kuidagi väga kiiresti sai. Selles mõttes perearst oli väga tubli. Ta oli ehmunud küll ja ta nägi, kuidas ma lihtsalt olen dissorienteeritud ja ma ütlesin: “Et kui te praegu midagi ei tee siis mina teen midagi. Ja väga kiiresti. ” ja muidugi psühhiaater võttis mind järgmisel või ülejärgmisel päeval ja juba suunas mind kliinilise psühholoogi vastuvõtule ja nii ta läks, nagu selles mõttes ja (.) , aga tagajärg oli see, et mul oli kilpnäärme probleemid, kuna see oli stress siis mulle endokrinoloog selgitas, et see on väga otsene, et kuna stress siis tekivad need häired ja kui stress on pikajaline siis kilpnääre hakkabki noh (.) ongi selline reaktsioon. Ja veri oli mul siis ka, see kõik on omavahel seotud, verepilt muutus ja ühesõnaga kõik süsteemid hakkasid vaikselt logisema. See ei olnud ainult vaimne vaid see oli juba füüsiline, väga füüsiline.*

“Emme on tagasi”

Töölt lahkumise järgne taastumisperiood tõi kaasa lähedasemad suhted oma lapsega ja abikaasaga. Intervjueeritav tõdes, et tööst vabal ajal ei suutnud tegeleda süvenenud kuulamisega. Ta kirjeldas, et oli kohal, aga ei olnud ning lapsega suhtlemine koosnes kontrollküsimustest lapse igapäevategevuste kohta. Tähelepanu oli tööalaste tegevuste planeerimisel või emotsioonide ohjeldamisel: L2: *Leevendas väga palju sest kui ma lastekaitstes töötasin siis olin ma tihtipeale väga hõivatud tööga ja ma praktiliselt ei rääkinud. Ma olingi arvutis õhtuti, tegin oma mingeid kiireid töid. Lapsega oli niimoodi; halloo tegid ära? Ma isegi ei süvenenud tema asjadesse. Ma nagu*

kuulasin teda, aga mul peas olid need koguaeg töö mõtted. Ma vaatasin oma last, aga ma ei näinud teda. Ma koguaeg kalkuleerisin vot seal on see ja sel tuleb seda teha ja sinna minna ja mul on veel see tegemata ja sinna pidin ma ka minema. Et ja ma olin tige. Ma olin tigidus ise. Ja laps ütles mulle ise, et väga hea, et sa läksid sealt ära nüüd on mul emme tagasi. Nagu selles mõttes sa saad puhata. Ta on hästi empaatiline ja siis ta ütleski mulle, et sa oled tagasi, sa saad puhata, sa saad olla minuga (nutuse häälega). See oli väga leevendav ja hea, et ma sain selles mõttes oma pere tagasi. , /.../ et jah paar kuud täiesti puhkasin, lülitasin ennast välja ja olingi maal.

“Läbitöötatud materjal”

Töölt lahkumine tõi kaasa viha asutuse juhtide suunas ja enesesüüdistuse usaldamise pärast, kuid ei tekitanud usaldamatust ameti suhtes. Usk ameti vajalikkuse osas säilis. L2: */.../ siin ei olnud mitte midagi, ise põlesid nagu pirn ja ise tead, kuidas hakkama saad ja käi, kus tahad. Et sa oled nagu läbitöötatud materjal, süsteemist välja, ise tegele endaga. Et neid toetavaid sõnu ja kaastundlikke pilke ma sain, aga osaliselt mulle tundus, et osad ei suhtunud (ei öeldud) sellesse tõsiselt ja ma tundsin, et mis asja?. Ma tunnetasin seda, et mõni kolleeg ikkagi vaatas, et mis sa ikka siin nagu tee tööd ja küll tuleb armastus, umbes nii. Et selline skeptiline suhtumine. Intervjueeritava varasem positiivne kogemus lastekaitsetöötajana on säilitanud uskumuse, et meeskonna ja hea juhiga on valdkonnas võimalik lapsi aidata.*

“Enesekaitseks”

Kolmas töötaja kirjeldas, et meediarünnakutest oli tekkinud ärevus ja ohutunne, mis avaldus töölt kogemusega seotud kliendi nägemisega. Intervjueeritav kirjeldas paanikatunnet ning automaatselt käivitunud strateegiat. Ohutunne sundis vältima kontakti kogemust meenutava inimesega. Lisaks käivitus inimesel mõtteprotsess, milles püüdis ette näha ohtlikke olukordi enda suhtes. Paanikas ja hirmus kuulis tuttavat häält. L3: */.../ siis ma nägin teda ja siis mulle kõlas kõrvu kuidas ta üle poe nagu hõikab; “Et näe lastepeksja on siin.”, “Et, kus sa siia said?”. See hakkas mu peas nagu tööle ja ma ei tea, kuidas aga ma võtsin oma asjad ja kõndisin teise järjekorda. Ta vaatas mulle otsa ja mina vaatasin talle otsa. Ja siis ma mõtlesin, et kui siit nüüd midagi tuleb siis, et kui ta jõuab mulle midagi öelda või kui, ta jõuab minult midagi küsida või /.../, /.../ Et, kui ta mulle nüüd midagi ütleks siis mul on järgmised nädalad ikka jumala pekkis. Nii öelda enesekaitseks ma korjasin need asjad (naerab) ja läksin teise kassa järjekorda.*

Loobumise otsuses veendunud intervjuueeritav on asjaolude kokkulangevuse tõttu täna uuesti lastekaitsetöötaja ametis. Töötaja on eelneva kogemuse kirjeldamisel veendunud, et suurim stressiallikas oli piirkond ja suhted tuttavate inimestega. Tema kogemus meedia rünnakute tõttu ei leia tagasivaates ja uue asutuse vaates tähelepanu. Ta usub asutuse struktuuri ja vastutavate isikute kaitsele. Uurijana soovitasin intervjuueeritavale oma eelmise kogemuse läbitöötamiseks pöörduda spetsialisti poole sest läbi töötamata traumad vähendavad vaimse tervise kaitset.

“ Ma ennast kõrvalt ei näinud ”

Neljas magistritöös osalenud lastekaitsetöötaja kirjeldas lahkumisejärgset mõju lähedastega suhtlemises. L4 /.../ *See tõi mulle isiklikus elus kaasa kõike positiivset kaasa. Vaata, ma ütlesin enne ka et ma ise hindan, et ma tegelikult selle aja jooksul heleda leegiga põlesin läbi. Et see oligi täpselt see, et mingid hetked lihtsalt (.) ,et ma ennast võibolla kõrvalt ei näinud /.../ , /.../ Aga minule mõjus hästi sealt ära töölt tulemine. Mul jäi iseenda jaoks aega, ma sain nii öelda natukene aega maha võtta, aga ainult natukene aega. /.../ , /.../ Tahaks öelda, et ma olen nii vintske, et ma olen üldiselt nagu hästi tugeva närvisüsteemiga ja ,et ma ei lähe nagu kergelt endast välja ja noh üleüldse, et ma arvan, et mina olen sellest tulnud üsna puhta nahaga välja. Aga, kui ma räägin nende endiste kolleegidega või niimoodi siis sihukene ärevuse hetk on nagu täiesti.* Intervjuueeritav kirjeldab enda vastupidavust ja tugevust, kuid nendib, et kogemuse lõppedes kasutas töövõime taastumiseks meeldivaid tegevusi. Uue töökoha otsimine ei osutunud keeruliseks. Positiivse ja toetavana koges uue tööandja paindlikkust. L4: /.../ *mul oli läbirääkimise võimalus, et ma tulen tööle alles kahe kuu pärast.*

“ Kohalikus omavalitsuses nii käibki ”

Kogemus lastekaitsetöötajana ei olnud uurimuses osaleja arvates kogu ulatuses ebameeldiv. Täheldab, et sotsiaaltööjuhi vahetus tõi ootamatuid olukordi ja tundeid, mis andsid hoogu läbipõlemisele. Kogemusest on kujunenud uskumus, et sai kohaliku omavalitsuse töötamise kogemuse ning ei soovi korrata: L4/.../ *Et võibolla seal kohalikus omavalitsuses nii käibki see, minul enne puudus kohaliku omavalitsuse praktika ja ausalt öeldes, ma nägin seda väga lähedalt ja rohkem ma seda nii lähedalt näha ei tahagi. Kui sa pead arvestama seal oma tööd tehes, et sul on see oma juht eks ole, ja kes heal juhul, ei ole poliitiliselt võetud /.../.* Intervjuueeritav mõistab lastekaitse-töötajatele esitatud nõuete ja töökorraldusest tekkivat tööstressi ja väljendab nõrdimust

ja usaldamatust kohaliku omavalitsuse korralduse suhtes: */.../ noh ma arvan, et see on igale inimesele mingil määral oluline, et sa hommikul minnes tead, et kes su asutuse juht on. Kohalik omavalitsus lihtsalt selles mõttes, ta lihtsalt on nagu ebastabiilne.*

Intervjueeritaval on tagasivaates tekkinud üllatus iseenda suutmatuse pärast: L4 */.../ ma ütleks tegelikult teisiti, mul on hea meel, et see juhtus, mul on hea meel et mulle selline ettepanek tehti sest muidu ma oleks võibolla liiga kaua edasi selles rattas lihtsalt tiksunud ja ma ei oleks sellest välja saanud. , ja tänutunne kohaliku omavalitsuse juhtide tehtud lahkumise ettepaneku tegemise pärast, kuna on jõudnud järeldusele, et ei oleks läbipõlemisest hoolimata tööst loobunud.*

“ Usaldust ei ole ”

Viies magistritöö uurimuses osaleja rääkis, kuidas kogemus mõjutas tema usaldust ning inimestega suhtlemist; L5 */.../ Ma ei tahtnud et keegi teab, et mul on uus koht olemas kuhu minna. Usalduse puudumine ei lubanud avaldada kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööhile uue tööandja nime. Pere oli toetajaks. Hirnu tundis maine kahjustamise ees: L5 */.../ Nii palju ma tegin küll, et kirjutasin vallavanemale, et tulin ära rahumeelselt ja palume, et inimene ei käiks ega laimaks mind ja minu kolleegi selja taga /.../. Kogemus kujundas ettevaatlikkusele uues töökohas inimestega suhtlemisel. Läbipõlemise ja tagakiusamise tulemusel on inimene muutunud usaldamatumaks ja ettevaatlikuks: */.../ Ma ei usalda jah. Usaldusega on niimoodi, et ma olen nagu skeptiline.***

Tööelu ja pereelu muutunud rahulikuks ning intervjueeritav kirjeldab paindlikke töötingimusi, mis annavad võimaluse töötaja autonoomsuse säilitamiseks. Iseseisvus; tööplaneerimine; asukoht on andnud võimaluse töö ja pereelu ühildamiseks. Kogemusest on kinnistunud arusaamine, et vähem tähelepanu ja madalam ametikoht on parimad võimalused. Intervjueeritaval on kogemused ja kvalifikatsioon, mida lastekaitsetöös väga vajatakse. Sotsiaaltööhile poolt tekitatud kogemuse ja läbipõlemise tõttu on inimene välistanud töötamise kohaliku omavalitsuse lastekaitsetöötajana: L5: */.../ Ma arvatavasti oleksin jätkanud, aga ma olin endale sisendanud koos selle teise kolleegiga, kes minuga sama kaua töötas, et kui see inimene tuleb tagasi mingisuguse poliitika kaudu siis me läheme töölt minema, et meie ei tööta enam temaga. Et see oli meie kindel mõte ja seisukoht.*

Tekkinud mõttemustrid on takistuseks kvalifitseeritud ja otsitud lastekaitsetöötajana töötamiseks. Valdkondlikult vajalik tööalane potentsiaal jääb kasutamata ning kogemus on süvendanud

vastumeelsust poliitiliste isikute ja teemade suhted; L5: /.../ *Seda tööd peab tegema südamega ja kui sa oled poliitik siis ära tule sellesse valdkonda.*

“ Oleneb omavalitsusest”

Kuues intervjuueeritav kirjeldas, et lahkumise ja uude töökohta asumise vahele jäi lühike aeg. Sellel põhjusel tunneb ennast väsinuna. Arvab, et ei ole saanud eelnevast läbipõlemisega kaasnenust, piisavalt puhata. Ei ole tekkinud lastekaitsetöö välistamise soovi, kuid mõjutab kriitiliselt otsust läbi mõtlema. Läbipõlemine on andnud kindla veendumuse, et juhi, kolleegide toetusel, koostöövõimelise tugivõrgustiku ja lastekaitsetöötajaid väärtustava kohaliku omavalitsusega, on töökogemus nauditav ja rahuldust pakkuv. Hindab kõrgelt praeguse tööandja paindlikkust; vastutulelikkust ja juhi avatud hoiakut. L6: *Kui praegu keegi pakuks, siis, siis ma ei läheks veel sellepärast, et puhkaks jalga veidi sellest tööst. Et oleneb kõik nagu omavalitsusest, oleneb omavalitsusest, et ma praegu nagu tunnen, et ma olen väga rahul selle ametikohaga, kus ma olen. Et, kuidagi saan nagu rahulikumalt tööd teha ja ma tunnen nagu, et me oleme nagu, kuidagi meeskond, tugi on parem, eks ole. Saan alati otse juhi poole pöörduda, alati on aega kuidagi, nagu hoitakse, et see kokkukuuluvustunne kõik, et ma ei vahetaks praeguse seisuga küll ära. Lastekaitsetöö vastu pole mul midagi. Lastekaitsetöötaja ametist lahkumise järgselt on ametis sotsiaaltöös.*

4. KOKKUVÕTE

Magistritöö uurimuse viisin läbi 6 inimesega, kellel oli lastekaitsetöötajana töötamise kogemused. Uurimuses osalejad rääkisid ootustest, mis neil olid, kui esitasid oma kandideerimiseks vajalikud dokumendid. Osalejad rääkisid üldistest kandideerimisega kaasnevatest lubadustest ja isiklikest motiividest, kuid kogu kogemuse vaates olid suurema mõjuga kohaliku omavalitsuse ametikoha ja meeskonnaga seotud kirjeldused, millele ootuste vaatest osalejad rohkem keskendusid. Ootus oli, et tööks vajaminevad oskused, mida veel ei ole, saadakse koostöö meeskonnaga ja juhiga, mis vähendas hirmu, et kahe aasta jooksul tuleb omandada lastekaitsetöötaja kutse. Valmisolek selle tegemiseks oli eranditult kõikidele lastekaitsetöötajatel.

Osalejad kirjeldasid, et sotsiaaltöö õpingud ei valmistanud neid ette eesootavateks kogemusteks ning mitmed õpingute käigus omandatud teadmised pigem suurendasid pettumust. Osalejad ei pidanud sotsiaaltöö õpingutest saadud teadmisi piisavateks lastekaitsetöö tegemiseks, kuna teoreetilised teadmised ja reaalne olukord seda tööd tehes tundusid erinevad. Ühelt poolt olid koolist saadud teadmised abiks sellele, et mõista laste õigusi ja reageerida lapse abivajadusega tegelemiseks, aga teisalt ei andnud õpingud piisavalt enesekindlust, teadmisi, kuidas tegeleda, selgitada ja läbi viia tegevusi, milles on vajalik väga haritud ja laste õigustest teadlikele vanematele.

Alustavad töötajad pidid ise läbi oma tegevuse ja ameti nõuete hakkama kujundama oma ametiidentiteeti st hakkasid rääkima sellest, mida teevad ja miks teevad, et arendada oma ametiülesannete ja tegevuste selgitamise oskust vanematele, kelle teadmised valdkonnas olid tavapärasest kõrgemad (juristid, arstid, teadurid). Igale vanemate esitatud küsimustele tuli leida vastused seadustest, määrustest ja selgitada neid. Osalejad rääkisid sellest, kuidas kõik vajalik tuli ise õppida, suhelda kolleegidega teistest kohalikest omavalitsustest, küsida praktiliste juhtumite lahendamiseks nõu ning selle pinnalt tegutseda. Lastekaitsetöötajad pidid kasutama oma teadmisi ja kontakte selleks, et saada juhtumite lahendamiseks vajalikku tuge väljast poolt asutust.

Ootustest rääkides mainisid osalejad juhi ja alustava lastekaitsetöötaja väljaõppe võimaluse ootust, mis oli igas omavalitsuses väga erinev. Üldiselt puutusid kõik kuus osalejat kokku selle reaalsusega, et tegelikult ei toimu töökohal väljaõpet, mis annaks parema sisse elamise võimaluse. Üldine suhtumine lastekaitsetöötajasse on, et ta on juhtumite lahendaja. Sellest lähtuvalt oli mõnel uurimuses osalejal võimalus enne ametisse asumist tutvuda juhtumitega ja küsida ettevalmistamiseks küsimusi kolleegidelt või osakonna sotsiaaltööd juhtivalt juhilt. Aga paraku jäi

kõlama üldine tendents, et oma missiooni ja eesmärgid pidi iga uus lastekaitsetöötaja ise välja töötama. Üldist meeskonna ja lastekaitsetöö ühtset kujundamist, põhimõtete selgitamist, arutelusid töökohal ei toimunud, mis sisendas lastekaitsetöötajatele, et vastutus kõige eest on nendel, mitte kohalikul omavalitsusel üldisemalt.

Tööd tehes kujunes arusaamine, et etteantud kaheksa tunniga ei ole võimalik kõiki vajaminevaid tegevusi ära teha. Kõik lastekaitsetöötajad kirjeldasid ülekoormust, mis tähendas seda, et mitmed tööülesanded tuli teha oma vaba aja arvelt. Enamus osalejatest kirjeldas, et suur osa kirjatööst tehti kodus. Töötajad ei suutnud seada piiranguid töö ja eraelu lahushoidmisele, mille tõttu kirjeldasid lastekaitsetöötajad puudujääke oma isikliku lapsega suhtlemisel ja mõju oma eraelule, mis hakkas pikema aja möödudes vähendama töötaja valmisolekut osaleda koolitustel ja supervisioonidel, kuna tekkis surve, et enda heaoluga tegelemine tuleb tööülesannete arvelt, mis on vaja hiljem eraelu arvelt ikkagi ära teha. Tekkis nõiaring, mille kirjeldamisel töötajad hakkasid ennast tundma võimetutena ning vältisid isegi haiguslehele jäämist, kuna oli teada, et töötaja puudumisel ei ole ühtegi teist inimest, kes tööülesanded ära teeks. Lisaks sellele rääkisid töötajad suurest vastutusest ja murest oma juhtumite, laste ja perede pärast, kellega nad olid saavutanud hea kontakti ja kokkulepped, mis toimisid. Töötajad olid olukorras, kus nad pidid valima isikliku heaolu ja klienditöö vahel ning reaalselt tegid valikuid klientide heaks. Töötajad kirjeldasid olukorda absurdsena, kuid võimetutena olukorda muuta.

Lastekaitsetöötajad kirjeldasid oma kogemusi ja suhteid meeskonnas üldiselt positiivsetena kuid tõdesid, et olid siiski oma probleemidega pigem üksinda või arenesid meeskonnas üksikute liikmete vahelised suhted, mis olid emotsionaalselt toetavad, kuid ei hoidnud ära negatiivseid mõtteid, mis olid seotud tööülesannetega seotud raskustega või juhi käitumisega töötaja suhtes.

Lastekaitsetöötajad kirjeldasid erinevaid kogemusi otseste sotsiaaltöö juhtidega. Positiivsed kogemused olid seotud huvi ja õppimise innustamisega, probleemide lahendamisele kaasa aitamisega ja juhivoolse avatud suhtlemisega, mis julgustas kasutama enesehoiu võimalusi ja tõmbama piire era ja tööelu vahele, mille tulemusel vähemalt ühele uurimuses osalejale on tänaseks omandatud lastekaitsetöötaja kutse. Samas oli rohkem kirjeldusi negatiivsetest suhetest juhtidega ja isegi juhi võimu kuritarvitamisest, mille tulemuseks pidid lastekaitsetöötajad välja mõtlema strateegiaid, kuidas selliste olukordadega toime tulla. Suur osa töötajatest tõdes oma kogemusele tuginedes, et sotsiaaltöö juhtidelt ei saadud sellist abi nagu oleksid lootnud; reaalselt abi erinevate olukordade lahendamiseks. Lastekaitsetöötajad kirjeldasid oma kogemustes juhte, kes olid oma

ametikohale asunud poliitiliste kokkulepete tulemusel või lihtsalt kandideerinud vaba ametikoha olemasolu tõttu, mis kinnitas lastekaitsetöötajatele, et tööks vajalikku väljaõpet, lahendusi ja vajadusi ei ole mõtet töökeskkonnas oma juhile rääkida, kuna juhil puuduvad oskused, teadmised, mis aitaks töötajat. Selle tõttu pigem pöördusid kõik lastekaitsetöötajad Sotsiaalkindlustusameti, maavalitsuse töötajate, võrgustikupartnerite või teiste omavalitsuste lastekaitsetöötajate poole, mis aitas koguda praktiliseks tööks vajalikku teadmist. Lastekaitsetöötajate ootused oma juhtidele oli olulisemalt kõrgemad, aga tõdesid oma kogemusele tuginedes, et ametisse kandideerimisel esitatud lubadused juhi toetusest, teadmiste jagamisest ja väljaõppest ei ole tegelikkus.

Lastekaitsetöötajad tegid oma töökoormuse, privaatsuse ja töökeskkonna paremaks muutmiseks ka ettepanekuid, kuid kahjuks kirjeldasid lastekaitsetöötajad oma kogemusi, et abi ega toetust olukordade muutmiseks kahjuks ei saabunud. Ettepanekutele vastati tihti, et rahalisi vahendeid ei ole või räägiti muudatusest tuleviku suunatuna, milleni tuli oodata. Oma vajadustest rääkides tundsid töötajad, et neile ei pööratud tähelepanu ega võetud ettepanekuid tõsiselt, mis oli töötajate jaoks motivatsiooni pärssiv. Lastekaitsetöötajad kirjeldasid ettepanekuid klienditöö privaatsemaks muutmise vajadusi, delikaatsete isikuandmete hoidmise vajadust, tööruumide ja vahenditega seotud teemadel, mille osas ei pööratud juhtide poolt tähelepanu ega saabunud ühtegi lahendust.

Erinevused kohaliku omavalitsuse teiste osakondade vahel (tööruumide võimalused) tekitasid omakorda töötajates tundeid, et sotsiaalvaldkond ei ole kohaliku omavalitsuse jaoks prioriteetne ega tähtis, mis omakorda hakkas vähendama iga töötaja eneseväärikust ja tekitas teiste kolleegidega suhtlemisel alaväärsuse tunde. Tunnetatud erinevused ja osakondade vahelise koostöökohtade puudumine vähendas lastekaitsetöötajate soovi osaleda kohaliku omavalitsuse personali ühisüritustel ega andnud julgustavat tunnet suhtlemiseks teiste valdkondade spetsialistidega. Lastekaitsetöötajad suhtlesid vajaduspõhiselt osakondadega (haridus, tervishoid), mille esindajate suhtes tundsid mõistmist, mitte kriitikat enda tegevuse suhtes.

Huvitaval kombel ei avaldanud koolitused ega supervisiooni erinevad liigid mõju lastekaitsetöötajate soovile jõuda kutse omandamiseni. Lastekaitsetöötajad kirjeldasid mitmel korral, et koolitused ja supervisioonid olid pigem koht, kuhu tulid hea meelega selleks, et kuulda teiste lastekaitsetöötajate raskeid kogemusi, tunda, et nad ei ole üksinda või küsida kolleegilt praktilist nõu erinevate tööga seotud juhtumite lahendamiseks. Ükski osaleja ei kirjeldanud koolituste ja supervisioonide kasutamist enesearenguks vajaliku meetodina vaid pigem nähti selles toetust ja kuulumise võimalust.

Lastekaitsetöötajate kirjeldatud kogemused avaldasid kõigile uurimuses osalejate füüsilisele ja vaimsele tervise suurt mõju, mille tõttu tegid otsuse ametist lahkuda. Kogemused tekitasid kõikides osalejates vaimse tervise probleeme, mille lahendamiseks olid inimesed sunnitud kasutama psühholoogi, psühhiaatri ja perearsti abi. Lisaks professionaalsete spetsialistide abile kirjeldasid osalejad vajadust puhkamiseks ja taastumiseks, mis kirjeldustele tuginedes kestis kahest kuust kuni poole aastani, mille käigus tegeleti täiendavalt kogemuse mõtestamisega ja aruteludega oma perede, sõprade abiga. Kogemusest saadud positiivsed ja negatiivsed uskumused mõjutasid uurimuses osalejate edasipidiseid tööalaseid valikuid.

Ettepanekud

Lastekaitsetöötajate lugudule tuginedes toon välja olulisemad teemavaldkonnad, mis vajavad senisest rohkem tähelepanu.

1. Lastekaitsetöö on olemuselt väga spetsiifiline ja vajab seetõttu suuremat tähelepanu sotsiaaltöö õppekavades.

Sotsiaaltöö õpingud annavad üldised teadmised sotsiaaltööst, kuid kogemuslugudest selgus, et alustavatel lastekaitsetöötajatel ei olnud ettekujutust, mida lastekaitsetöö endast kujutab. Kogemuslugudest selgust, et alustavatel lastekaitsetöötajad peavad praktika käigus kujundama oskusi, teadmisi, mis on seotud pere ja lapse ellu (seaduslik alus) sekkumisega, põhjuste ja tagajärgede selgitamisega lapsevanematele (analüüsi oskus) ning keerulises olukorras koostööle keskendumisega (koostöö). Kuna lastekaitsetöö on ennetav, toetav ja sekkuv siis annab õppekavas lastekaitsetöö sisulisem käsitlemine parema ülevaate inimsuhetel põhinevast koostööst ning lapse fookuses hoidmisest.

2. Sotsiaaltööjuhid vajavad suuremaid oskusi, teadmisi, väljaõpet, et tagada oma töötajate tööheaolu. Abiks oleks, kui sotsiaaltööjuhile kehtestatakse samuti ametikohale esitatud nõuded ning kutse omandamise tähtaeg ametisse asumise hetkest.

Lastekaitsetöötajad tunnetavad, et on üksinda, ilma toe ja abita oma sotsiaaltööjuhtide poolt. Üksindus tuli lugudes esile tugevalt raskete lastekaitsetöö otsuste tegemisel nt lapse eraldamine perekonnast ja arutelude puudus selliste otsuste tegemiseks. Jagatud lugudes tuli esile asjaolu, et üksinduse tunne sai alguse väljaõppe ajal, kui kehtis alustavale töötajale katseaeg. Lugudes ei esinenud infot selle kohta, kuidas katseaja edukat läbimist iga töötaja puhul üldse hinnati, kui puudus vajalik juhendamine. Oskused, teadmised ja praktiline kogemus on sotsiaaltöö juhi ja

juhendamise oskuse juures olulised ning toetavad lastekaitsetöötajate vajadust praktilise sotsiaaltöö korraldamise ja juhtimise järgi.

3. Korraldada Tervise Arengu Instituudi poolt sotsiaaltöötajate/ lastekaitsetöötajate tööalase toetamise, meeskonna juhtimise, sotsiaaltöö korraldamise koolitusi sotsiaaltööjuhtidele.

Kogemuslugudest selgus, et juhtidel esines oskuste ja teadmiste puudusi sellest, kuidas jagada tööalast infot, anda töötajale tagasisidet, selgitada ja luua inimese võimetele vastavat töökorraldust ja tööprotsesse või siduda meeskonda üheks tervikuks.

Lugudest tuli esile sotsiaaltöö korraldusega seotud teemasid, mille puhul jäi arusaamine, et sotsiaaltööjuhid teadvustavad ja sisustavad oma rolli erinevalt, mis enamasti ei ole seotud töökorralduse, tööprotsesside või töötingimuste eestvedajatenä.

4. Luua sotsiaaltöö juhtidele võimalused Sotsiaalkindlustusameti pakutava supervisiooni kasutamiseks oma töökeskkonnas: meeskonna supervisioon.

Kogemuslugudest tuli välja, et supervisioon on vajalik, aga tihti ei ole sellest kasu oma töökeskkonnas esinevate probleemide, murede ja tähelepanekute lahendamiseks. Meeskonna supervisioon aitaks luua kolleegide vahelist ühtehoidmist ja suurendaks juhtide teadlikkust meeskonna hoidjana.

KASUTATUD ALLIKAD

Alas, R. (1997). Juhtimise alused. Tallinn: Kirjastus Külim.

Anderson, G. D. (2000). Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child Abuse and Neglect*, 24(6): 839-48, [https://doi.org/10.1016/s0145-2134\(00\)00143-5](https://doi.org/10.1016/s0145-2134(00)00143-5)

Avaliku teenistuse seadus (13.06.2012). Riigi Teataja I. Kasutatud 03.05.2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/126032013005>

Boyas, H, Wind L. H ja, Kang, S-Y (2011). Exploring the relationship between employment-based social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection workers: An age-based path analysis model. *Children and Youth Services Review*, 34(1), 50-62. https://cscsproject.weebly.com/uploads/1/3/7/1/1371292/boyas_wind_and_kang_2012_full_article.pdf

Cabiati, E. Raineri ja, M.L. Folgheraiter, F. (2020) Risk and protective factors among child protection social workers: a quantitative study., *European Journal of Social Work*, 23:(2), 353-366. DOI? doi=10.1080/13691457.2018.1540972

Cerniss, C. (1995). Beyond Burnout. Helping teachers, nurses, therapist & lawyers recover from stress & disillusionment. New York ja London: Routledge. New York and London.

Cherniss, C (1992). Long- Term Consequences of Burnout; An Exploratory Study. *Journal of Organizational Behavior*. Published by Wiley./doi.org/10.1002/job.4030130102.

Chung, Y. ja, Choo, H. (2019) A structural path to job satisfaction, burnout, and intent to leave among child protection workers: A South Korean Study. *Children and Youth Services Review*, 100(304-312. DOI? Chung_Choo_2019_structural path to job satisfaction, burnout.pdf

Collier, K. (2006). Social Work With Rural Peoples. Vancouver: New Star Books.

Drucker, P, F, (2003). Juhtimise väljakutsed 21. sajandiks. Kirjastus Linn: Pegasus.

European Working Conditions Surveys (EWCS). Kasutatud 10.08.2021, <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

Effective and ethical working environments for social work: The responsibilities of employers of social workers. IFSW (2012).. Kasutatud 10.07.2021, www.ifsw.org/effective-and-ethical-working-environments-for-social-work-theresponsibilities-of-employers-of-social-workers-2.

Eesti Sotsiaaltöötajate Assotsiatsiooni kodulehekül. Kasutatud 10.07.2021, <https://www.eswa.ee/>

Falch-Eriksen, A. (2019). Üksinda otsustamine lastekaitsetöös. Miks tuleb lapse parima huvi põhimõtte rakendamisel partneritega aru pidada. Tõlkinud ESTA eetikakomitee liige Selg, M. Sotsiaaltöö 3 (32-35).

Frost, L. Hojer, S. Campanini, A. Sicora, A. ja Kullburg, K (2018). Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries., European Journal of Social Work, 21(:4), 485-497. Kasutatud 08.07.2021, <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1291493>

Fisher, E A. (2009). Motivation and Leadership in Social Work Management: A Review of Theories and Related Studies. Administration in Social Work, 33(4), 347-367. <https://doi.org/10.1080/03643100902769160>

Gibbs, J (2009). Changing the cultural story in child protection: learning from the insider's experience. ChChild & Family Social workil. Journal compilation. 2009. Blackwell Publishing Ltd <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2008.00595.x>

Goddard, C. ja, Hunt, S. (2011). The complexities of caring for child protection workers: the contexts of practice and supervision. Journal of Social Work Practice. NR, LK-D? Kasutatud 03.05.2021, <https://doi.org/10.1080/02650533.2011.626644>

Healy, K. Meagher, G. Cullin, J (2009). Retaining Novices to Become Expert Child Protection Practitioners: Creating Career Pathways in Direct Practice. British Journal of Social Work (2009) 39, 299–317. Advance Access publication November 13, 2007.

Hafford- Letchfield, T. (2012). How to be better manager in social work and social care; essential skills for managing care. University of Strathclyde. UneditedsamplechapterChapter1Becomingandbeinganeffectivemanageressentialskillsandmore.pdf

House of Commons Education Committee. Social work reform. Third Report of Session (2016-17). Kasutatud 13.07.2021, <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmeduc/201/201.pdf>

Kattai, K., Lääne, S., Noorkõiv, S., Sepp, R., Sootla, G., Lõhmus, M. (2019). Peamised väljakutsed ja poliitikasoovitused kohaliku omavalitsuse regionaaltasandi arengus. Analüüsi lõpparuanne. Tal-linna Ülikool. Kasutatud 22.07.2021, https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2014/11/L%C3%B5ppraport_V%C3%A4ljakutsed-ja-soovitused-KOV-ja-regionaalarengus_31.01.2019.pdf

Kilpatrick Allie C, Thomas P. Holland (2003) Working with Families: An Integrative Model by Level of Need. 3 Rev ed. Allyn & Bacon.

Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus (02.06.1993). Riigi Teataja. Kasutatud 03.05.2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/104012021007>

Kütt, E. (2016) Sotsiaaltöötajate toetamise kogemused ja Kutse. Magistritöö. Kasutatud 03.05.2021, <https://dspace.ut.ee/handle/10062/52027>

Lastekaitse seadus (19.11.2014). Riigi Teataja. Kasutatud 03.05.2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122018049>

Laste hoolekande korraldus valdades ja linnades. (2012) Riigikontroll. Kasutatud 12.07.2021, <https://www.riigikontroll.ee/tabid/168/amid/557/ItemId/664/language/et-EE/Default.aspx>

Lastekaitse korralduse uuendamise alusanalüüs. Lõpparuanne. (2013). Sotsiaalministeerium. Kasu-tatud 14.07.2021, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/lastekaitse_alusanaluus_pwc_2013_27.11_2.pdf

Laherand, M-L. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Retenseerinud PhD Kraav, I. OÜ Infotrükk. Tallinn.

Leslie S. Oakes, and Joni J. Young, (2008) "Accountability re-examined: evidence from Hull House", Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 21 Issue: 6, pp.765-790, <https://doi.org/10.1108/09513570810893245>

Mitendorf, A. (2015). Sotsiaaltöö neoliberaalsete vaadetega ühiskonnas: Pierre Bourdieu käsitlus ja kultuuritundliku sotsiaaltöö praktika. Sotsiaaltöö 2 (32-36). Tervise Arengu Instituut.

Merkuljeva, T., Vesso, S. (2013) Lastekaitsetöötajatele suunatud supervisiooni süsteemi väljatöötamine. Uuringu tellis Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium. Uuringu koostas MTÜ International Supervision and Coaching Institute (ISCI). Kasutatud 14.07.2021, https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Sotsiaalteenused/Abiks_spetsialistile/lastekaitsetootajatele_suunatud_supervisiooni_systeemi_valjatootamine.pdf

McFadden, P., Campell, A., Taylor, B. (2015) Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organisational Themes from a Systematic Literature Review. British Journal of Social Work. Kasutatud 03.05.2021, [McFadden_2015_Resilience and Burnout in Child Protection.pdf](#)

McFadden, P., Mallett, P., Leiter, M. (2017) Extending the two-process model of burnout in child protection workers: The role of resilience in mediating burnout via organizational factors of control, values, fairness, reward, workload, and community relationships. Research Article. Wiley.

McFadden, P. (2018) Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from Leavers and Stayers in Northern Ireland. International Social Work. (2020) Sage.

Selg, M. (2019). Eetikapõhimõtted sotsiaaltöös. Global Social Work Statement of Ethical Principles (IASSW, 2018). Sotsiaaltöö 4 (84-91). Tervise Arengu Instituut.

Selg, M. (2012). „Argipäev, väärtused, elu, eetika” – mida õppida Soome sotsiaalala töötaja eetilistest juhistest? Sotsiaaltöö 6 (43-44). Tervise Arengu Instituut.

Selg, M. (2015) Tervikliku sotsiaaltööteooria otsinguil: eluilmakeskne sotsiaaltöö. Sotsiaaltöö 2 (27-31). Tervise Arengu Instituut.

Selg, M. (2021) Hea sotsiaaltöötaja on hoitud. Sotsiaaltöö 1 (78-86). Tervise Arengu Instituut.

Shanks, E. (2016) Managing social work. Organisational conditions and everyday work for managers in the Swedish social services. Stockholm University. Kasutatud 14.07.2021 FULLTEXT01.pdf

Smeeton, J. O'Connor, P. (2019) Embodied social work practice within risk society. Journal of Social Work. ISSN 1468-0173 White Rose Research Online URL for this paper: <http://eprints.whiterose.ac.uk/147327/>.

Strömpl, J. M, Selg, ja Linno, M. (2012). Narratiivne lähenemine sotsiaaltööuurimuses. Laste väärkohtlemise lood. Tartu Ülikooli Kirjastus.

Sotsiaalhoolekande seadus (09.12.2015). Riigiteataja. Kasutatud 03.05.2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/122032021014>

Sotsiaalkindlustusamet. Laste heaolu hindamise käsiraamat. (2017). Kasutatud 17.05.2021, <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/lapsed-pered/lastekaitse/abiks-spetsialistile>

Social work reform (2016). London: House of Commons. Kasutatud 07.07.2021, <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmeduc/201/201.pdf>.

Tavits, G. (2014). Sotsiaaltöötaja vastutusest ja kaitsest II. Sotsiaaltöö, 6 (lk 41-43). Tervise Arengu Instituut.

Tsui, M-S. (2005) Social Work Supervision. Sage Publications. Thousand Oaks, London, New Delhi.

Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale. (2015). Tervise Arengu Instituut. Kasutatud 08.07.2021, <https://www.tartu.ee/sites/default/files/uploads/Sotsiaalabi-ja-tervishoid/Terviseedendus/Vaime%20tervis%20t%C3%B6%C3%B6kohal.%20K%C3%A4siraamat%20t%C3%B6%C3%B6andjale%20ja%20t%C3%B6%C3%B6tajale.%20TAI%202015.pdf>

Van Ewijk, H. (2015). Sotsiaaltöötajate juhtimine. Sotsiaaltöö, 1 (70-72). Tervise Arengu Instituut.

Van Ewijk, H. (2020) Pilguheit kohalikule sotsiaaltööle ja kohalikule sotsiaalpoliitikale. Sotsiaaltöö 2 (46-50). Tõlkinud Selg, M. Tervise Arengu Instituut.

Verbeke, H. (2011). Process management. A practical introduction. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.

Viira, A. (2017). Kohaliku tasandi lastekaitsetöö tulemuslikkuse suurendamine ja jätkusuutlik arendamine. Sotsiaalministeeriumi tellitud uuringuaruanne. Kasutatud 03.05.2021, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-edi-tors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/kohaliku_tasandi_lastekaitsetoo_tulemuslikkuse_suurendamine_ja_jatkusuutlikarendamine.pdf

Vöö, P (2014). Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja füüsiline töökeskkond. Maigistritöö. Tartu Ülikool.

Pärli, M. (2018) ERR uudisteportaal 20.09.2018, (17:02). Kasutatud 05.03.2019, www.err.ee/862779/abilinnapea-vaikese-martini-juhtumiga-tegelenud-ametnikud-oma-ametikohal-jatakata-ei-saa.

Wilken, J., P. (2015). Sotsiaaltöö teadmuse kujunemine. Sotsiaaltöö 2 (39). Tervise Arengu Instituut

LISAD

INTERVJUU KAVA

- **TAUSTAINFO**

Sugu

Vanus

Kuidas jõudsid lastekaitsetööni?

Kandideerimine ja ootused?

Kohaliku omavalitsuse lubadused töövestlusel?

Valmisolek kutse taotlemiseks?

- **TÖÖALASE TOETUSE KOGEMUS**

Suhted koostööpartneritega ja otsese juhiga (juhtkonnaga).

Kuidas töö ja juhtimine üldiselt oli korraldatud?

Tööõhkkond, ülesannete õiglane jagamine, koostöö, kuidas otsuseid vastu võeti?

Kui oli probleem või mure, siis kellele rääkisid?

Kellelt ja millist abi ja tuge ootasid? Kuidas sellele vastati – kas said loodetud tuge?,

Läbipõlemine?

Kuidas reageeris juht, kui sattusid rünnakute alla (kliendid, meedia, teised asutused)?

Kuidas olid lood supervisiooni ja ko-visiooniga, enda teadlikkus ja valmisolek?

Ühisüritused, töölased hüved, töövahendid ja füüsiline töökeskkond?

- **OTSUS LAHKUDA?**

Kuidas jõudsid otsuseni?

Mis sai kaalukeeleks lahkumisotsuse tegemisel?

- **MIDA TÕI KAASA AMETIST LAHKUMINE?**

Tunded ja mõtted?

Milliseid ümberkorraldusi nõudis isiklikus elus?

Uus ametikoht?

Millised on edasised eluplaanid?

Aitäh!

Lihthitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kristiina Meinberg-Kadai

(autori nimi)

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

kaitsetöötajate kogemuslood- mis viis otsuseni lahkuda ametist

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on __Marju Selg MSc_____,
(juhendaja nimi)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kristiina Meinberg-Kadai
19.01.2022