

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Ilona Hommik

**KASVATAJATE VAIMNE TERVIS
ASENDUSKODU X NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Valter Parve, MA

Pärnu 2024

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Valter Parve

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Ilona Hommik

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Vaimne tervis ning selle mõju isikule töökeskkonna tasandil	6
1.1. Vaimne tervis töökohal	6
1.2. Asendushooldusteenus asenduskodus	9
1.3. Asenduskodu kasvatajate vaimne tervis	11
2. Asenduskodu X kasvatajate vaimse tervise enesehoiu Uuring	15
2.1. Uuringu meetoodika ja valimi kirjeldus	15
2.2. Uuringu tulemus ja analüüs	19
2.2.1. Respondentide arusaam vaimsest tervisest	19
2.2.2. Respondentide töökeskkonnaga tulenevad võimalused	23
2.2.3. Kasvatajate enda panus oma vaimsesse tervisesse	26
2.3. Arutelu, järeldused ja ettepanekud	28
Kokkuvõte	32
Viidatud allikad	34
Lisad	39
Lisa 1. Baasküsimused asenduskodu X kasvatajatele	39
Lisa 2. Baasküsimused asenduskodu X juhile	42
Summary	44

SISSEJUHATUS

Isiku vastupidavusvõime vaimse tervise seisukohalt on oluline töökeskkonnas, et vältida läbipõlemist. Vaimse tervise roheline raamat (Sotsiaalministeerium, 2020, lk 6) toob välja, et aastas kogeb vaimse tervisega seotud probleemi iga viies inimene. Ühiskonna jaoks on vaimse tervise kahju ja kulud märkimisväärsed. Erinevad pandeemiad ja kriisid on välja toonud vaimse tervise probleemidest ärevuse ja depressiooni suurenemise kõikides põlvkondades (OECD & European Union, 2022, lk 4). Töoga seotud stress on psühholoogiline seisund vaimse tervise aspektist, mis tekib kui töoga seotud nõudmised ületavad töötaja toimetulekuvõimet (International Labour Organization, 2016, lk 8–9). Eesti rahvastiku vaimse tervise uuring (Konstabel *et al.*, 2022, lk 82) on välja toonud peamise probleemina vaimse tervise osas puuduliku tervisehariduse, kus isikud ei usugi paranemistesse ega teadvustata enesele olemasolevaid abi otsimise võimalusi. Teisalt on viidatud puudujäägina ennetus- ja raviteenuste kättesaadavuse osas abivajajatele, kuna teenuste järjekorrad on pikad (Konstabel *et al.*, 2022, lk 83).

Maailma Terviseorganisatsioon (ingl *World Health Organization*) rõhutab põhjalikumas vaimse tervise tegevuskavas 2013–2030 (World Health Organization, 2021, lk v), et ühiskond peab rakendama meetmeid ning tegelema aastakümneid kestnud ebapiisavate vaimse tervise süsteemide, teenuste, mahajäämusega, et saavutada kõikide inimeste vaimse tervise ja heaolu kõrgem kvaliteetsema taseme. Maailma Terviseorganisatsioon (World Health Organization, 2021, lk 2–3) on loetlenud mitmeid vaimse tervise riskitegureid, nagu madal sotsiaalmajanduslik staatus, alkoholarbimine ja stress, mille ühisteks näitajateks on psüühikahäirete teke, kui ka mittenakkuslikud haigused. Ainuüksi depressioon moodustab 4,3 protsenti ülemaailmsest haiguskoormusest ja on üks peamisi töövõimetuse põhjusi kogu maailmas, eriti naiste puhul (11 protsenti ülemaailmsest töövõimetuse määrast). Sindi jt (2022, lk 31–32) on oma uuringus välja toonud traumade negatiivse mõju, mis avaldub hiljem isiku käitumises. Demir (2023) juhib tähelepanu, et verbaalse ja füüsilise agressiooniga toimetulek on vajalik kõigile, kellel tuleb oma töös

kokku puutuda inimestega. Demiri (2023) sõnul on oluline juhil töötajaid värvates pöörata tähelepanu nende isikuomadustele, mille puhul on vajalik nii empaatia kui ka enesekehtestamise oskus.

Antud lõputöö uurimisprobleemiks on töötajate vähene teadlikkus enese vaimse tervise kohta, mis mõjutab isiku panust töökeskkonnas.

Eesmärk on välja selgitada asenduskodu X kasvatajate oskused tulla toime tööpingetega ning saadud tulemuste alusel teha ettepanekuid asenduskodu X juhile toetamiseks töötajate vaimset tervist töökeskkonnas.

Uurimisküsimusteks on:

- Kuidas asenduskodu X kasvatajad hindavad enda teadmisi vaimse tervise kohta enesehoiuna töökeskkonnas?
- Kuidas panustab asenduskodu X juht kasvatajate vaimse tervise toetamiseks?

Lõputöö eesmärgi täitmiseks ja uurimisküsimustele vastamiseks loodi eesmärgipärane valim. Autor kaasab asenduskoduteenust osutava asutuse X töötajaid, kelleks on teenust osutavad kasvatajad ning asutuse juht.

Lõputöö on jaotatud kaheks osaks, millest esimeses osas antakse kirjandusallikatele tuginev ülevaade vaimsest tervisest töökeskkonnas ning asendushooldusteenusest asenduskodus. Lisaks annab autor ülevaate asenduskodu kasvatajate vaimse tervisega seoses töökeskkonnale võimalikele probleemidele allikatest tulenevad soovitusi. Kirjandusallikate leidmiseks kasutatakse peamiselt elektroonilisi andmebaase Google Scholar, ESTER, EBSCO ja Sotsiaaltöö ajakirja. Teise osas tulemusena toob töö autor välja uuringu tulemustest saadud analüüsi põhjal tehtud järeldused ja teeb ettepanekuid asenduskodu X juhile.

1. VAIMNE TERVIS NING SELLE MÕJU ISIKULE TÖÖKESKKONNA TASANDIL

1.1. Vaimne tervis töökohal

Isik ise ei pruugi olla teadlik enda vaimse tervise võimekusest töökeskkonnas, kuid seda on võimalik toetada töökeskkonnas juhi poolt. Eriksson jt (2018, lk 415) toovad välja, et vaimne tervis hõlmab inimese emotsionaalset, psühholoogilist ja sotsiaalset heaolu. Vaimne tervis sisaldab võimet tulla toime igapäevase stressiga, suhelda teistega, lahendada probleeme ning teha teadlikke ja tervislikke otsuseid. Vaimne tervis hõlmab võimet kohaneda elu muutustega, säilitada positiivne enesehinnang ja olla eluga rahul. Vaimne tervis on üldise tervise oluline osa ja mõjutab oluliselt inimese elukvaliteeti. (Eriksson *et al.*, 2018, lk 415)

Park jt (2023, lk 10) hinnangul on oluline tähendus töökeskkonnal emotsionaalse heaolu mõistmiseks, kus ilmnevad erinevad aspektid nagu enese väljendamine, erinevates olukordades emotsioonide kogemine ja rahulolu eluga kus isik on suuteline oma elus leidma uusi eesmärke ning neid püstitama. Teisalt soovivad Park jt (2023, lk 17) pöörata isiku emotsioonidele rohkem tähelepanu ning seda just töökeskkonnast tulenevatele konkreetsetele emotsioonide vahelisele seosele. Litchfield (2021, lk 11) rõhutab töökoha heaolule laiemas mõistes, sealjuures rõhutades isikute füüsilisele, vaimset ja emotsionaalsele tasakaalule tervikuna, kus inimesed ei väljenda enda heaolu vaid „kuidas neil läheb“ kontekstis vaid üksikisikute, kogukondade ja ühiskonnana. Kui filosoofilised teooriad nagu hedonism ja eudaemonism räägivad sellest, kuidas isiklik heaolu tekib ja jaguneb ning isik(ud) püüavad maksimeerida töökeskkonnas saadud naudingut ja minimeerida valu. Sellest tulenevalt on oluline laiemalt vaadelda töökeskkonna mõjusid isikutele ja nende heaolule, kus peetakse silmas isiku töö mõju tema isiklikule elule ja sotsiaalsetele oskustele. Töömaailma areng on ajas igapäevaselt muutumises. Enamike inimeste jaoks ei ole töö enam koguks eluks, vaid isikud liiguvad üha enam erinevate

töökohtade vahel. Sellest tulenevalt tuleb nii inimestel kui ka organisatsioonidel kohaneda muutuvus ühiskonnas. (Litchfield, 2021, lk 11–12)

Vaimset tervist ei tohiks ettevõtte tasandil pidada koormavaks, kuna inimeste võimekus panustada ettevõttesse on hea nii majanduskasvule kui ka säästvate arengule. Vaimse tervise edendamine annab töötajale potentsiaali vähendada töölt puudumist ja parandada töö tulemuslikkust. Samuti tõstab see töötajate moraali ja motivatsiooni ning vähendab konflikte kolleegide vahel. (World Health Organization, 2022, lk v) Holt ja Powell (2015, lk 49–50) on leidnud parima viisi levitamaks tervise ja heaolu kohta teadmisi ja oskuseid, et aidata parandada enese heaolu ning seda just töökeskkonnas. Töötajate koolitamine vaimse tervise teadlikkuse kohta edendab ennetustegevust kolleegide vahel, kus toetatakse iseend kui kolleegi. Märkates isikus muutusi (näiteks emotsionaalse stressi tunnuste ja abi otsimise toetamine formaalsetest allikatest) suunates isikuid abi otsima või neile abi pakkuma. (World Health Organization, 2022, lk 36) Asutuse juhi eeliseks on koguda teavet vaimse tervise kohta ning jagada antud teavet oma töötajatega. Kuna olukorrateadlikkus vaimsest tervisest annab juhile teavet kuidas toetada oma töötajaid töökeskkonnas ja juht teadvustab endale töötajate tööstressoreid (psühhosotsiaalsed riskid). Töötajate tööstressorid ja psühhosotsiaalsete riskide mõju avaldumine töötajatele on teadmata. (World Health Organization, 2022, lk 28) Töötajate puhul pingevaba tööd liigitatakse peamiselt pingevaba ja aktiivse tööga. Pingeline ja passiivne töö avaldab töötajatele mõju läbi stressi, läbipõlemisele ning töötajatel esineb kõrgel tasemel meeleoluhäireid. (Kovaljov *et al.*, 2023, lk 219–220)

Ryff (1989, viidatud Weiss *et al.*, 2016, lk 2 vahendusel) sõnul koosneb psühholoogiline heaolu (ing *psychological well-being*) kuuest olulisest osast: isiku iseseisvus, enesekindlus, eesmärgipärane elu, positiivsed suhted teiste isikutega, isiku enda areng ja elu mõtestatus enda jaoks. Isiku subjektiivseks healuks nimetavad Diener jt (2018, lk 253) inimese enda head tervist, pikaalisust, häid sotsiaalseid suhteid kaaslastega ning tööalaselt esineb isikul positiivsed tulemusi ning loovust, millest tulenevalt isiku heaolu ei saa hinnata mõõdikutes vaid subjektiivselt.

Maailma Terviseorganisatsiooni vaimse tervise tegevuskavas 2013–2030 (World Health Organization, 2021, lk 10) viidatakse diskrimineerimisele ja stigmatiseerimisele seoses vaimse tervise kättesaadavuse osas, kus diskrimineerimine võib takistada inimestel juurde

pääsu vaimse tervise teenustele ja toetusele ning nende kasutamist. See hõlmab negatiivseid eelarvamusi, stereotüüpe ja häbimärgistamist, mis võib viia selleni, et inimesed tunnevad end häbimärgistatuna ja kardavad otsida abi. Teisalt on oluline ka vaimse tervise teenuste kvaliteet ja kättesaadavus. Tervishoiuteenuste osutamisel vahetu kogemuse saanud isik võib kogeda oma vaimse tervise probleemide puhul ebapiisavat toetust, mis võib takistada taastumist ja paranemist. (World Health Organization, 2021, lk 2, 3) Võrdse kohtlemise seaduse (2008) § 2 kirjeldatakse võrdse kohtlemise põhimõtteid, kus isikute diskrimineerimine on keelatud sotsiaalhoolekande-, tervishoiutoetuste ja teenuste saamisel.

Sotsiaalvaldkonna osas uuris Kuulpak (2024, lk 8) isikute enesehoiu ja enese hoidmise osas, kuidas toime tulla antud valdkonnas. Vastuseks saadi, et kõik sõltub isikust endast ning see on neis endis kinni ja seda just kontekstis, kas töö meeldib või on konkreetne põhjus miks seda tööd tehakse. Soovitades uurida töötajate sisemist motivatsiooni ja tahet, mis aitab toime tulla ja end hoida. Kuna kõik inimesed vajavad tuge. Sotsiaalsüsteemis kahjuks märgatakse töötajat siis kui ta on ise abivajaja rollis. (Kuulpak, 2024, lk 8–9) Läbi ajalise perspektiivi muutuvad inimeste soovid ja vajadused, kuid inimõigused püsivad ainult sellepärast, kuna tegemist on inimestega. Sotsiaalvaldkonnas on olulisel kohal inimeste enesemääratlemiseõigus, kus igal inimesel on õigus iseseisvalt teha valikuid, kujundades enda elu – valikud aga seejuures ei tohi kahjustada isiku heaolu, tervist, turvalisust, loodust ning elukeskkonda. (Mitendorf, 2024, lk 25)

Banks (2012, viidatud Mitendorf, 2024, lk 26 vahendusel) rõhutab enesemääratlemise teooriale, kui inimese enda heaolu jaoks on vajalik kujundada sotsiaalne keskkond, mis toetab inimese kuuluvustunnet, autonoomsust ning kompetentsi – on inimese põhiline psühholoogiline vajadus. Enesemääratlemiseõigus on õigus saada teavet, teha ettepanekuid ning samuti väljendada oma seisukohta, mis annab inimesele õiguse olla kaasatud (Mitendorf, 2024, lk 27). Teisalt inimese vastupanu viitab sellele, et isikul puudub otsustamisoskus või ei tunne end piisavalt pädevana, kuid oluline on inimest toetada ja suunata leidma endas olemasolevaid ressursse ja pakkuda tuge (Mitendorf, 2024, lk 29).

Vaimne tervis hõlmab võimet tulla toime igapäevase stressiga, luues sotsiaalselt positiivsed suhted teiste isikutega ning leida lahendusi probleemidele tehes enese jaoks

teadlikke ja tervislikke otsuseid. Mis väljendub isiku enesekindluses ja isiku enda arengu tahtest. Vaimse tervise teenuste kasutamine on isikute jaoks häbimärgistav tekitades negatiivseid eelarvamusi. Asutuse juhil on võimalus lükata ümber tekkivaid eelarvamused töökeskkonnas ja toetada töötajate vaimset tervist.

1.2. Asendushooldusteenus asenduskodus

Eestis on vanemliku hoolitsuseta jäänud laste hoolitsemiseks mitmeid viise, millest peamine on asendushooldus, mis jaguneb omakorda asutuse – ja perepõhiseks, kuid teenuse osutajate toetused on erinevad, kuigi eesmärk on sama.

Kui laps on jäetud hooletusse, kus vanem ei ole osanud tagada lapsele stabiilsest elukeskkonda, sekkub riik tagades lapsele asendushoolduse. Eestis pakutakse asendushooldusteenusena lastele elamist hooldusperes, perekodus või asenduskodus. (Nuiamäe, 2021, lk 16) Lapsele omane kasvukeskkond on tema enda perekond, mis tagab talle turvalise ja stabiilse keskkonna, tagades neile heaolu ja eakohase arengu, kuid lapse eraldamine on siiski äärmus (näiteks lapse väärkohtlemine, hooletusse jätmine) (Laur, 2022, lk 74–75). Sarve (2021) sõnul on Eestis asendushooldusteenusel ligi üks protsent lastest.

Eestis on võimalik vanemliku hoolitsuseta jäänud lapse eest hoolitseda mitmel viisil. Sotsiaalhoolekande seaduse (2015, § 45⁵) kohaselt teostavad asendushooldusteenust hoolduspered, perekodud ja asenduskodud, mis on kohaliku omavalitsuse korraldatav sotsiaalteenus, kus teostatakse teenust pika- või lühiajaliselt tagades lapse heaolu ja õigusi samal ajal valmistades ette last iseseisvalt hakkama saamise osas täisealisena. Lisaks on võimalik hooletusse jäänud last lapsendada, kus laps saab uue võimaluse uues peres ning lühiajaliseks hoolduseks on kohaliku omavalitsuse poolt pakutav turvakoduteenus ning kriisipered. Oluline on tagada kõikides asendushooldustest pakkuvates kodudes/asutustes kvaliteetset teenust, kus on tagatud ja lähtutud lastele vajadustest. (EV Sotsiaalministeerium, 2014, lk 5)

Viidates sotsiaalhoolekande seadusele (2015) on § 45¹³ välja toodud nõuded asendushoolduses last kasvatavale isikule ja tema perekonna liikmetele, kus isikul peab olema vähemalt keskharidus ja hoolduspere vanema täiendkoolitus. Aps jt (2022, lk 36)

uuringust selgus, et peamist tuge koolituste näol saavad hoolduspered (sh kutselised erihoolduspered ja kriisipered) jättes välja asendushoolduspere asenduskodu. Hoolduspere vanematele pakutakse pädevusepõhist koolitust nimetusega PRIDE, mille sisuks on teadmised ja oskused, mis peaksid lapsendajal, eeskostjal ja hooldusperel olemas olema, et olla võimalikult hea vanem lapsele kes ei saa kasvada oma sünniperes (Tervise Arengu Instituut, 2019, lk 4). Sotsiaalkindlustusameti spetsialist tegeleb asendushoolduseks sobilike perede värbamise, ettevalmistamise ja tugiteenustega terviklikult ning suunab valitud pered perede koolitaja juurde, kus nad läbivad PRIDE eelkoolituse. Lisaks võimaldatakse hooldusperele tugiteenuseid psühholoogi, grupinõustamise ja mentorluse näol. (Aps *et al.*, 2022, lk 23–24) Asendushooldusteenust teostavale töötajale pakutav tugiteenus on vaid individuaalne ja grupisupervisioon, lisaks muutus 2020. aastal asendushooldusteenus perekodus ja asenduskodus olevate laste piirarv. Kui varasemalt oli kaheksa last siis nüüd on maksimaalne laste arv asenduskodus kuus. Antud erisus on tingitud Sotsiaalhoolekande seaduse muudatusest, mis näeb ette ka senisest vähem töötajaid. (Aps *et al.*, 2022, lk 22) Asenduskodu kasvatajatel puudub spetsiifiline õppekava antud eriala õppimiseks. Olemas on üldised lastega seotud teemade osas baas- või taustharidus, milleks on pedagoogika, psühholoogia, sotsiaaltöö ning lapsehoidja eriala. Soovides töötada asenduskodus peab kasvatajal olema vähemalt ühe aastane töökogemus lastega, isikul peab olema keskharidus, omama riiklikku kutse- või kõrgharidust sotsiaaltöös või pedagoogikas, millele lisanduvad täiendkoolitused. Oluline on pidevalt enese täiendamine erinevatel teemadel (sh toiduohutus, esmaabi, motiveeriv intervjuerimine). (Pihl & Krusell, 2021, lk 23–24)

Leosk (2021, lk 67) viitab Eestis toimuvatele muudatustele asendushoolduse valdkonnas, seda asendushoolduse kvaliteedi parandamise ning perepõhise asendushoolduse laiendamise osas. Traks (2022, lk 4) toob välja suure puudujäägi hooldusperede osas, kus hooldusperesid on vähe ning Eesti inimene ei ole valmis võõrast last kasvatama enda kodus, eriti teismelisi. Tänapäeval on harva asenduskodudes orbusid, peamiselt on asenduskodudes lapsed, kelle vanematel puuduvad vajalikud oskused oma last kasvatada (Traks, 2022, lk 4–5).

Lapsed, keda on antud hooldusperedesse kasvatada, on suurema riskikäitumisega lapsed, kellel on raskusi tulevikus iseseisvalt tekkivaid probleeme lahendada või tulla toime

emotsionaalsete olukordadega. Solomon jt (2017, lk 3) toonitavad just seetõttu koolituste vajaduse osa kasuvanematele. Koolitusena soovitatakse lapsehooldajate koolitust (ing *Foster Parent Training, FPT*). Metaanalüüsist selgus, et FPT koolitust saanud vanemad tulid toime laste käitumisprobleemide lahendamisega pakkudes lapsele emotsionaalset tuge. (Solomon *et al.*, 2017, lk 1, 2, 8, 9)

Heaolu arengukavas on püstitanud Eesti eesmärgid, kus soovitakse olla lastele ja perele hea paik elamiseks, kus lapsed kasvavad õnnelikus peres ning luuakse perekondi, kus lapsed on õnnelikud kasvades hoolivas ja turvalises keskkonnas. Seoses sellega püütakse asendushoolduse asemel välistada asenduskodusid, tagamaks lapsele võimaluse perekonnas kasvamist. (Kärson, 2023, lk 15)

Asendushooldusteenust osutavad kohaliku omavalitsuse poolt asenduskodu, hoolduspere ja perekodud. Enim tugiteenuseid saavad hoolduspere, kuigi toetus peaks olema võrdne. Olenemata erinevate puudujääkide osas on Eesti võtnud eesmärgiks parandada oma riigis elavate laste ja pere heaolu.

1.3. Asenduskodu kasvatajate vaimne tervis

Asenduskodu kasvatajad seisavad silmitsi erinevate probleemsete olukordadega, samas toetavaid lahendusi on olemas kuid tihtipeale lihtsamaid lahendusi koheselt ei märgata. Ühtlasi on asenduskodud võtnud traumateadlikuma suunda, mis aitab hoida kasvatajate vaimset tervist.

Traks (2022, lk 3) uuris Metsatähe juhi käest Siimusti asenduskodu muutuse osas, kus toimus kasvatajate-süsteemilt üleminek perevanema-süsteemile. Traks (2022, lk 3) toob kasvataja-süsteemi osas välja ühe puudujäägi: „Varasema kasvatajate süsteemiga käis ühe päeva jooksul perest läbi mitu kasvatajat ja lastel ei tekkinud nendega nii tihedat sidet. Usalduslik side ja vastastikune usaldus on aga selles vallas kõige alus.“

Asenduskodu kasvatajate roll on vanemliku hoolitsuseta jäänud lapse kasvatamine, tagades lapsele peresarnast kasvukeskkonda, loovad nad lapsesõbraliku keskkonna ning rakendavad positiivseid vanemluspraktikaid (Pihl & Krussell, 2021, lk 24). Kasvatajate kui sotsiaalala töötajatel on olulised ja vajalikud erialased oskused läbi aastate jäänud samaks, kuid muutused on toimunud teadmiste osas. Oluliseks muutuseks on

valdkonnaülesed teadmised nagu traumateadlikkus; teadmised enesesäästlikusest ja iseenda vaimse tervise eest hoolitsemine, mille alla kuulub supervisioon ja kovisiooni kättesaadavus; digioskused ja teadmised kultuurilisest mitmekesisusest. Teisalt on olulisel kohal isiku üldoskused, hoiakud ja isikuomaduste tase, kus isikul peavad olema järgmised erialased oskused: empaatia, eetilisuus, inimlik hoolimine ja ärakuulamisoskus, kriitiline mõtlemine, enesekehtestamine, loomingulisus, stressitaluvus, valmisolek elukestvaks õppeks ja muutustega kaasaminemine, kriisidega toimetuleku oskus, huvi ja soov valdkonnas töötada ning oskus end emotsionaalselt reguleerida. (Pihl & Krusell, 2021, lk 10–11) Asendushoolduse rolli lapse toetamise teenusel toonitab Strömpl (2022, lk 61), kus asendushooldusteenus peab muutuma rohkem traumateadlikuks. Asenduskodu kasvatajad, kelle tööks on vahetu kontakttöö kliendiga, on antud sotsiaalala töötajatel suurem risk läbipõlemisele, mistõttu on ülioluline enesehoiuoskused ning supervisiooni, kovisiooni ja mentorluse kättesaadavus (Pihl & Krusell, 2021, lk 11–12, 47).

Price jt (2015, lk 685) uurisid kasu- ja eestkostevanemate hoidmise ja toetamise koolitust (ing *Keeping Foster Parents Trained and Supported – KEEP*). Toetavaid koolitusi asendusvanematele selleks, et asendusvanemad oleksid teadlikumad erinevate käitumisprobleemide haldamise osas. Price jt (2015, lk 692) jõudsid oma uuringus järeldusele, et KEEP sekkumismudel avaldas mõju nii laste käitumisprobleemide vähendamise osas asenduskodus ja kasuvanemate osas vähendades stressi taset erinevates käitumisprobleemsetes olukordades. Traumateadlikust hooldusest räägitakse üha enam ka Eestis ja seda just hoolekande teenusena asendushoolduse valdkonnas. Traumateadlikul lähenemisel on erinevaid mudeleid ja lähenemise viise, kus üheks suunaks on perepõhine hooldus (kasupered, lapsendajapere, eestkostjapere), mis keskendub individuaalselt lapsele ja tema traumateadlikule kohtlemisele, rõhutades kasuvanema rolli ja lapse suhet (roll kiindumusuhTEL). Teine suundumus on aga grupi- ja asutusepõhine traumateadlik hooldusteenus, mis keskendub organisatsiooni ja töökeskkonna koostööle turvalisuse loomisel lapsele. (Sindi *et al.*, 2022, lk 12) Hoolimata sellest kas tegemist on perepõhise- või asutusepõhise teenusega kerkivad neli teemat traumateadlikkusest ülesse, milleks on:

1. turvalisus, igapäevaelu struktuur ja rutiin;
2. inimsuhted ja suhte loomine lapsega;

3. lapse identiteedi kujunemise toetamine elulootöö meetodi kaudu;
4. kasuvanema enesehoid (Sindi *et al.*, 2022, lk 12).

Eesti rahvastiku vaimse tervise lõpparuande kohaselt kannatab vaimse tervise probleemide käes (sh depressioon, ärevus ja stressiga seotud haigused) suur hulk inimesi, kes vajavad psühhiaatrilist ja psühholoogilist tervishoiuteenust. Teisalt on suur hulk inimesi, kellel on kehvad teadmised vaimsest tervisest ja infopuudus abivõimaluste osas, kus suur hulk isikuid ei usu abi saamise võimalustesse või ei tea kuhu oma vaimse mure korral pöörduda, et pädevat abi saada. (Konstabel *et al.*, 2022, lk 15, 82) Bratman jt (2019, lk 2) viitavad seosele vaimse tervise ja looduse osas. Empiirilised tõendid kognitiivsetest kogemustest nagu looduses viibimine annab positiivset mõju vaimse tervise paranemisele. Lisaks emotsionaalne kogemus võib mõjuda vaimsele tervisele positiivselt, kuna looduses viibimine pakub inimesele õnne, rahu ja rahulolu tunnet. Bratman jt (2019, lk 2) sõnul toob looduses viibimine kaasa vaimse tervise tasakaalu ja heaolu. Bergh (2013, viidatud Põldma, 2018, lk 28 vahendusel) kus tööga rahulolu on seotud eluga rahuloluga, mida nimetatakse kahesuunaliseks, millest tulenevalt on oluline arvestada, et töötaja rahulolu tööga tõstes on võimalik mõjutada isiku rahulolu üldise eluga ning vastupidi. Kahesuunalise rahulolu mõju heaks näitajaks on isiku töö ja eraelu tasakaalu toetamine, kus töö kõrvalt jääb aega ja energiat panustamiseks töövälisele tegevustele. Sisask (2023, lk 95) toonitab parema elukvaliteedi ja vaimse tervise osas asjaolu, et inimestel põhiküsimuseks ei ole enam ellujäämine vaid parem elukvaliteet. Olulisel kohal on vaimne tervis sõltumata isiku vanusest vaid vaimselt heaolu, mis tuleneb psühhosotsiaalsest ehk suhtekeskkonnast (Sisask, 2023, lk 95).

Parve (2022, lk 93) suunab oma artiklis sotsiaalala töötajaid hoidma oma tervist läbi ennetuse ning hoidmaks isiku elurõõmu, et vältida läbipõlemist. Vaimse tervise probleemid on tõusuteel ning igasugune professionaalne abi võiks olla abiks – Parve (2022, lk 93–94) soovib olla iseenda terapeut. Selg (2022, lk 97) jagab näpunäiteid, mida sotsiaalala töötaja saab ise enda heaks ära teha ning töötaja peab ise oma vajaduste eest seisma. Parve (2022, lk 94–96) pakub välja vaimse tervise toetamiseks: suhtlus teiste isikutega, viibimine looduses, tegeleda aiandusega, seltskondlikud tegevused nagu (huumor, üheskoos laulmine, reisimine), leida tegevusi kunsti valdkonnas, loometeraapia näol, tegeleda muusika kuulamise või loomisega. Oluline on leida tasakaal kolleegide ja

juhi vahel kus töökeskkond toetab isiku arengut samal ajal, mil isik osaleb osaled tööprotsessis (Parve, 2022, lk 96).

Tervise Arengu Instituut jagas soovituslike raamatuid, et toetada kasuvanemate ja lastega töötavate spetsialistide teadmisi. MTÜ Igale Lapsele Pere, kes hakkas teiste riikide koostöös erialaseid raamatuid kirjutama ja tõlkima, toetamaks kasuvanemate teadmisi. (Kinnep, 2024, lk 91) Kaljakin (2022) rakendades psühhodraama meetodit asenduskodu kasvatajate supervisioonil, aidates kasvatajatel paremini mõista kasvandikke ja suunas proovima uutmoodi käitumist. Kaljakin (2022) viitab Eesti Psühhodraama Ühingule, kes on defineerinud seda tegevust kui loovat meetodit inimsuhete ja maailma käsitluses. Jacob Levi Moreno (1889–1974) käsitleb psühhodraamat filosoofial põhinevat lähenemise viisi. (Kaljakin, 2022)

Olulisel kohal on, et asendusvanemad oleksid teadlikumad erinevate käitumisprobleemide haldamise osas. Eesti on võtnud traumadeadlikuf suuna, hoides ära vaimse tervise probleeme (depressioon, ärevus). Ühtlasi tuleb isikul enese vaimset tervist toetada teda ümbritsevast keskkonnast. Oluline on märgata lahendusi ja sobivat meetodid, et suurendada või toetada enese heaolu keskkonnas.

2. ASENDUSKODU X KASVATAJATE VAIMSE TERVISE ENESEHOIU UURING

2.1. Uuringu meetodika ja valimi kirjeldus

Lähtudes lõputöö eesmärgist kasutatakse uuringu läbiviimiseks kvalitatiivset uurimisviisi, kuna antud uuringu raames tegeletakse mitte arvuliste andmete analüüsiga, vaid soovitakse mõista ja tõlgendada inimeste kogemusi ja vaateid (Õunapuu, 2014, lk 54) vaimse tervise enesehoiuna töökeskkonnas. Kvalitatiivne uurimismeetod annab võimaluse respondentidel vastata sotsiaalsetele ja käitumuslikele küsimustele (Askarzai & Unhelkar, 2017, lk 24). Respondendi vastustest saadakse teada inimeste mõtete ja kogemuste tähendused, tänu millele on võimalik mõista varjatud nähtusi ja nende tunnuseid (Õunapuu, 2014, lk 172). Käesoleva uurimistöö uurimisviisiks on sobivaim viis kvalitatiivne meetod, kuna see aitab välja selgitada asenduskodu X kasvatajate toimetuleku tööpingetega andes subjektiivsed arvamusi ja mõtted hetkeolukorrast ja vajadustest.

Uuringu andmete kogumise meetodiks on intervjuu ehk andmeid kogutakse vestluse vormis, kus intervjuu algab kavakindlalt, kulgeb avatult, ning võimaldab lisada täpsustavaid küsimusi (Õunapuu, 2014, lk 170, 171). Intervjuud viiakse läbi poolstruktureeritult, sest antud meetod annab võimaluse täpsustada vastuseid, võimaldab avastada ootamatuid tulemusi respondendi poolt, mille tulemusena annab parema ülevaate uurimistestmast (Neuman, 2014, lk 333) ning võimaldab intervjuud kujundada muutes küsimuste järjekorda (Õunapuu, 2014, lk 171).

Käesolevas töös raames intervjueriti asenduskodu X kasvatajaid. Autor soovis võrdlusmomendina teada saada ka asenduskodu X juhi panust asenduskodu töötajate vaimse tervise toetamiseks. Kahe erineva vaatenurga intervjuerimine annab võrdluse

pakutavast toetusest ning vastuvõtmise tähendustest asenduskodu töötajate enda vaimse tervise hoiuna töökeskkonnas.

Antud töö olemusest on oluline just poolstruktureeritud intervjuu, sest respondendid võivad esitatud küsimustest erinevalt aru saada või küsimuse sisust mitte aru saada, mille tulemusel on võimalik autoril vestluse sujuvaks kujundamisel, selgitada või lisaküsimust esitada respondentile. Intervjuu baasküsimused asenduskodu X kasvatajatele (vt lisa 1) tuginevad lõputöö teooriale ja aluseks on uurimuse eesmärk ja püstitatud uurimisküsimused. Asenduskodu X juhi baasküsimuste (vt lisa 2) koostamisel tugines autor teooriale ning lõputöö uurimisküsimusele ja eesmärgile. Intervjuud koosnesid kolmest osast, kus esimeses osas uuris autor kasvatajate enda teadmisi vaimse tervise osas ning enese hoiu heaolu. Teisena uuris autor töökeskkonnast tulenevaid võimalusi ning intervjuu lõpetuseks uuris autor kasvatajate enda panust enese vaimset tervist toetavate tegevuste näol. Asutuse juhile koostati küsimused seoses asutuse poolse panuse osas töötajatesse.

Valimi koostamisel oldi eesmärgipärane, kus tegemist on ettekavatsetud valimiga (Õunapuu, 2014, lk 143), milleks on asenduskodu X töötajad ehk kasvatajad, kes osutavad asenduskodu teenust töökeskkonna siseselt ning asutuse juht, kes toetab asenduskodu teenust osutavaid kasvatusala töötajaid. Autor kontakteerus kõigi asenduskodu kasvatajatega ning asutuse juhiga. Antud uurimises soovisid kasvatajad jääda anonüümseks ning autor on loonud vastajate anonüümse tagamiseks koodid. Näiteks R1 tähistab esimest vastajat (vt tabel 1). Intervjueeritavad said koodid vastamise järjekorra alusel. Seda seetõttu kuna asutus pakub peale asenduskodu teenuse veel teisi lastele suunatud hoolekandeteenuseid, mis annab autorile võrdlusmomendi töötaja kogemustest ja teadlikkusest. Intervjuus kasutatud kood J tähistab asutuse juhi vastuseid töökeskkonda panustamise osas.

Potentsiaalsete respondentidega vesteldi jaanuari kuus läbi e-kirja ja *Facebook Messengeri* kaudu. Algselt lepitati kokku esimesed intervjuud ajavahemikus 04.03.2024–15.03.2024. Tulenevalt arvestamata ootamatustest tabas respondente haigestumine, millest tulenevalt tuli kokku lepitud intervjuud edasi lükata. Autori jaoks oli oluline, et respondendid oleksid välja puhanud ning kokkulepitud intervjuud ei satuks töötaja töövahetusega ühele päevale. Vältimaks vastaja kiiret soovi minna koju puhkama. Autor

eeldas, et kui vastaja on kurnatud ja väsinud siis ei suuda respondent anda selgeid vastuseid.

Tabel 1. Uuringu valim

Kasvataja kood	Intervjuu tegemise aeg	Intervjuu kestvus
R1	18.märts 2024	23 minutit
R2	20.märts 2024	12 minutit
R3	20.märts 2024	12 minutit
R4	22.märts 2024	14 minutit
R5	25.märts 2024	16 minutit
R6	28.märts 2024	15 minutit
R7	29.märts 2024	Kirjalik vastus
J	19. märts 2024	Kirjalik vastus

Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 18.03.2024–31.03.2024. Tulenevalt haigestumistest lepiti uued ajad kokku läbi *Facebook Messengeri* kaudu. Uuringu kavandamise faasis hindas autor teiseks riskiks asjaolu, et tegemist on isikutega, kes töötavad inimestega ning tööväsimumest tulenevalt ei soovita osaleda intervjuus. Asutuse juhiga sai eelnevalt vesteldud e-kirja vahendusel. Juhi eemal viibimisest tulenevalt soovis ta siiski intervjuu küsimustele vastata, seega sai kokku lepitud, et autor edastab intervjuuks koostatud küsimused läbi *Connect.ee* keskkonna vahenduse ning juht vastab siis kui ta leiab selleks sobiva aja.

Autor kontakteerus kaheksa kasvatajaga ning asutuse juhiga. Kaheksa kasvataja hulgast nõustus kuus intervjuueerimisega, kus vastaja valis endale intervjuu toimumiseks sobiva aja ja koha. Kuuest kontaktintervjuust neli viidi läbi asutuse sotsiaaltöötaja kabinetis, üks kohvikus ning üks asenduskodus. Kaheksast potentsiaalsest vastajast üks vastaja keeldus, tulenevalt keele barjäärist, autor pakkus neutraalse isiku võimalust tõlkimise näol, kuid respondent keeldus. Vastamisest keeldunud kasvatajaga kadus autoril kontakt ning kasvataja ei reageerinud autori kirjadele. Hiljem pakkus autor mõlemale kasvatajale veebivahenduse *Connect.ee* keskkonnas vastata kasvatajal vastavalt tema emakeeles, millega olid hiljem nõus. Kuid R7 kirjalikult saadud vastused antud töös kasutada ei ole võimalik, kuna küsimuste vastused olid pinnapealsed ning mitmekordne läbirääkimine tõestas olukorda autori jaoks, kus ühest „ei“ vastusest oleks pidanud piisama äraütlemise osas.

Intervjueerimisel kasutas töö autor eelnevalt ettevalmistatud küsimusi, kuid vajadusel sai küsimusi täpsustada või kohendada. Näitena toob autor välja esitatud küsimuse kasvatajatele, kuidas hindate enese emotsionaalset heaolu antud töökeskkonnas. Siis soovisid enamuse kasvatajaid anda skaalalist vastust, kus autor täpsustas küsimuse tagamõtet vastavalt autori enda loodud märksõnadega, et kõigi kasvatajate suunamine oleks sarnane. Autor kasutas suunamisel järgnevaid märksõnu: enese väljendamine; võime kogeda erievaid emotsioone, erinevates olukordades ning kasvataja roll eesmärkide püstitamisel töökeskkonnast lähtuvalt. Vestluse pikkuseks kujunes keskmiselt 15 minutit, millest lühem vestlus kestis 12 minutit ja pikim vestlus 23 minutit ning respondendi loal vestlus salvestati. Intervjuude läbiviimise alguses tutvustas uurimistöö autor ennast, teemat ja eesmärki uuesti, miks seda tööd läbi viiakse. Varasemalt vesteldi kasvatajatega uurimistöö teostamise oas jaanuari kuus. Uurimistöö autor selgitas intervjuueeritavatele, et nendele lubatud anonüümsus tagatakse ja uurimistöös viidatakse vastajale vastamise järjekorra alusel omistatud koodile. Autor kasutas heli salvestamiseks iPhone *Voice Memo* äppi. Lindistamine toimus alles esimese küsimise järel ning lõpetas salvestamise, kui respondent oli viimase vastuse andnud.

Intervjuude käigus kogutud andmeid transkribeeriti veebibrauseri *tekstiks.ee* tekstitöötlustarkvara abil (Olev & Alumäe, 2022) ning salvestised kustutatakse peale uurimistöö kaitsmist. *Tekstiks.ee* vahendusel saadud failid salvestati arvutisse ning autor korrigeeris lauseid. Vastuste sisuteksti tuli kokku 20 lk *Wordi* dokumendis. Andmeid loeti korduvalt läbi ning kategoriseeriti vastavalt uurimise eesmärgile kolmeks osaks. Andmeid analüüsiti juhtumiüleselt ning otsiti omavahelisi sarnasusi kui ka vastavusi käesoleva lõputöö teooriaosaga (Cousins & Bourgeois, 2014, lk 101,115), et võrrelda intervjuudest saadud tulemusi organisatsiooni põhiselt.

Lähtuvalt lõputöö eesmärgist ja uurimisküsimustest grupeeriti andmeid:

- respondentide arusaam vaimsest tervisest,
- töökeskkonnast tulenevad vaimsest tervisest toetavad võimalused ja nende märkamine,
- kasvataja enda panus vaimsesse tervisesse.

Uuringutulemuste esitamisel kasutatakse intervjuudest ja kirjalikest vastustest tsitaate. Ebaolulised või respondendi tuvastamist võimaldavad osad jäetakse välja ja asendatakse /.../ tähisega. Respondendi vastustest kõlanud nimed vastavalt töökeskkonnas mainitult asendab autor sõnadega „kolleeg“, „kasvandik“, „noor“ ja „laps“.

Intervjueerimise ajal püüdis uurimistöö autor hoida respondendiga silmkontakti ja aktiivselt kuulata, et tekiks usalduslik kontakt. Märgates vastaja kehakeelt kus küsimusele oli keeruline vastust anda siis uurimustöö autor küsis abistavaid küsimusi. Samuti esitati näiteid erinevatest olukordadest, mis aitas respondendil vastata. Oluline oli siinjuures järgida asjaolu, et vastajale ei antaks vastuseid ette.

2.2. Uuringu tulemus ja analüüs

2.2.1. Respondentide arusaam vaimsest tervisest

Mõistmaks kasvatajate enda teadmisi vaimse tervise kohta enesehoiuna töökeskkonnas on tarvis teada kasvatajate teadmisi vaimse tervise kohta. Sellest tulenevalt alustas uurimistöö autor intervjuud vaimse tervise teadlikkuse osas, kuna vaimse tervise teadlikkuse küsimuse esitamine näitas autorile intervjuud alustades, kui teadlik respondent on. Uuringus autor lähtus sellest, et eesmärk on teada saada kasvatajate arusaama ning teadmiste seost enesehoiuna töökeskkonnas. Intervjueerimise käigus selgitas töö autor küsimuse mõtet kuid täiendavaid selgitusi siinkohal ei toonud, et mitte mõjutada vastajat. Seda kinnitas fakt, et intervjuud jäid lühikeseks, kuna teadlikkus oli madal.

Uuringu läbiviimine näitas esimese küsimuse esitamisel vastajate napsõnalisi teadmisi. Nähtus ka asjaolu, et autoriga vastajad enamasti silmsidet hoida ei soovinud. Kasvatajate jaoks tähendab vaimne tervis seda, kui oled peast terve (R3, R4) või kui on hea unekvaliteet (R4, R6). Teisalt mõistetakse vaimset tervist kui iseendaga rahulolemist (R5), sest kui olla enesega rahulolematu siis ei suudeta endaga seostatud asjaoludega hakkama saada ega keskenduda (R2). Esimene küsimus näitas, et kuuest vastajast vaid üks (R1) on süvenenud enese vaimse tervise probleemidesse, kus ta kirjeldab vaimset tervist järgnevalt:

See ongi kogu vundament. Ütleme nii, et tasakaal, töö, kodu ja ise, sest kui sellega on asjad korras, siis suudab laste tasse täita paremini. Kodus ei jookse asjad rappa. Vaimne tervis on kindlasti oluline, kuna sotsiaalvaldkond ongi selline valdkond, kus tuleb ennast tervendada aktiivsemalt ja mina leian, et väga oluline on sellega tegeleda. /.../ vahel mõtlen, et aega on vaimse tervisega tegeleda, siis selgub, et tegelikult ei ole - olen omal nahal ära näinud.

Juhi ametikohal töötades on eeliseks olla teadlikum ning seda ka näitas esimene küsimus autori poolt, kus J sõnul on vaimne tervis „Inimese heaolu seisund, kus inimene tuleb toime igapäevaelu pingetega, suudab ümbritsevat maailma tajuda positiivsena. Kriisi olukorras suudab ennast mobiliseerida olukorra analüüsimisele, lahenduste leidmisele, efektiivsele tegutsemisele. Olukorra lahendamisel saavutab (kiirelt) endise vaimse tasakaalu.“.

Respondentide eneseteadlikkus Eestis pakutavatest vaimse tervise teenustest selgus, et kuuest vastajast kaks ei soovinud/osanud antud küsimusele vastata (R1, R2), kus R2 toetus oma vastustes koheselt töökeskkonnas saadud tugiteenustele, mitte Eestis pakutavatele teenustele. R3–R6 olid enda vastustes veidi ebakindlad ning tõid välja järgmised teenused:

- Peaasi.ee (R3),
- vaimse tervise kabinett (R3, R4, R6),
- psühholoogid (R3–R6),
- psühhiaater (R4, R5),
- erinevad koolitused (R4),
- teraapiad (R5, R6).

Kõik respondendid olid nõus väitega, et Eestis on vaimset tervist toetavad teenused raskesti kätte saadavad ja järjekorrad on pikad (R4, R5), eriti väiksemates piirkondades (R3), samas on teenused kättesaadavad erapraksise kaudu, kus järjekord lühem, kuid peab teenuse eest ise maksma (R6). Võttes arvesse kasvatajate vastuseid, kinnitas J nende arusaamist, kus teenuse kättesaadavus sõltubki suuresti geograafilisest asukohast ning materiaalsetest võimalustest. J sõnul teenuste kättesaadavus on piiratud, sest lisaks

kättesaadavusele on oluline spetsialistide ja kliendi omavaheline sobivus, kus kättesaadavus ei seisne vaid isiku tahtest ja soovist.

Kasvatajatel oli keeruline hinnata enese emotsionaalset heaolu antud töökeskkonnas, kus vaid R1 ning J ei vajanud küsimusele lisatud täiendusmärksõnadega toetamist, vaid vastasid peale küsimuse ära kuulamist koheselt. Autor suunas antud küsimuse osas kõiki vastajaid sarnase selgitusega, mis oli küsimustiku lehel märkmetena kirjas. Kuid kuuest vastajast kolm soovisid antud küsimust hinnata skaala süsteemis andes punkte (R6, R2, R4). Küsija suunamisel vastati peamiselt, et nende enese emotsionaalne heaolu on kõikuv või keskpärane (R6), samas pidades oluliseks antud töö tegemist enda jaoks (R5). R2 hindas enda heaolu natukene üle keskmise, kus keerulistes olukordades küsib abi ja tuge. Teisalt R3 on õppinud erinevatest situatsioonidest erinevate kriisidega hakkama saamist, kus peab enda heaolu heaks. Samas kui R3 on õppinud erinevatest situatsioonidest paremini välja tulema, tunnistab R1, et tema jaoks on eneseheaolu tasakaalukam võrreldes tööle asudes, kuna siiani on keerulisi olukordi, mis lähevad hinge, tekitades rohkem ärevust. Uuringust selgus, et kuuest kasvatajast vaid üks arvab, et tunneb end töökeskkonnas emotsionaalselt hästi.

Enese heaolu välja selgitamise seisukohalt on olulisem keskkonnast tulenev tasakaal, mis toetab kasvatajate vaimset tervist nii füüsiliselt kui emotsionaalselt. J arvates:

Asenduskodu töötajate emotsionaalse ja füüsilise tasakaalu toetamine on ülioluline ning samas ka iga töötaja puhul individuaalne lähtudes tema vajadustest. Töökohal korraldatavad supervisioonid, psühholoogilise abi võimalikkus, kui ka kolleegide tugi ning meeskonna ühtsed moraalsed tõekspidamised toetavad kõigi liikmete vaimset tasakaalu. Sel moel toetatud töötajad on oma töös loovamad, võimelised tegema efektiivset koostööd, leiavad aega ja mõistmist oma hoolealuste toetamisel, arendamisel.

R2 peab oluliseks keskkonna tasakaalu saavutamise osas kolleege (R1, R4, R6), kellele saab toetuda keerulistes olukordades ning võimalust eralduda kasvatajate ruumi (R3) tagades enda rahunemise ning võimaluse mõelda positiivseid mõtteid. R5 ja R1 kinnitavad positiivse asjaoluna võimalust hoonest välja hoovi minemise võimalust.

Paludes kasvatajatel kirjeldada ühte olukorda töökeskkonnast tulenevalt konkreetsest olukorrast ning enda sees olevaid tundeid, tekitas see vastajates mõttepause, kus enamus vastajad olid ennast salgavad ning kirjeldati/tunti ärevust, jõuetust oma tööga hakkama saamisel. Kahel respondendil (R2, R5) on kirjelduses sama juhtum, kus kasvatajad läksid pereürituse raames noortega spaasse ning noored hakkasid teineteisele basseinis näkku sülitama, mis hiljem lõppes noorte kakluse ja vara lõhkumisega.

./.../ väga palju süüdistasin ennast. Tagantjärgi mõelda, et kui see probleem juba autos hakkas. Võib-olla tõesti oleks pidanud auto seisma jätma ja tagasi tulema. Või kui lapsed hakkasid spaas vette ja teineteise suunas sülitama, lihtsalt sellel hetkel kohe oleks pidanud sekkuma, mitte ootama. Tegelikult ma tundsin ennast süüdi ja kui ma koju tulin, ma mõtlesin tekkinud olukorrale hilisemalt, et järgmine kord olen targem. (R2)

./.../ tegelikult alguses olid emotsioonid positiivsed nii lastel kui töötajatel. Aga nähes, kuidas lapsed ikkagi oskavad ebaviisakalt käituda teiste suhtes, siis see viis emotsioonid kohe alla. Oli näha, kuidas lapsed ei tahtnud üldse alluda kasvatajate korraldustele. See kurvastas, sest kui eelnevatel kordadel sai käidud, siis oli kõik hästi ja nüüd samade lastega enam ei olnud. Isiklikult lootsin, et seekord läheb ka kõik väga hästi. Olin veidi pettunud lapse käitumisest. ./.../ Aga me saime selle olukorraga toime tulla nii palju kui suutsime. Muidugi kogu see olukord kurvastas mind väga ... tahad lastele head aga kahjuks juhtuvad, negatiivselt mõjuvad juhtumid. (R5)

Respondendid on mõjutatud töökeskkonnast tulenevatest probleemidest, kus on oluline verbaalse ja füüsilise agressiooniga hakkama saamine. Ühtlasi mida enam aastaid möödub, seda teadlikumaks kasvataja on muutunud ning ei tekita ohtu läbipõlemise osas (R2). Üldiselt on kasvatajad saanud rohkem verbaalse agressiooni teemalisi koolitusi kui füüsilise osas (R1, R6). Samas R3 ja R5 arvavad, et neil on vajaminevad oskused olemas. J kinnitab arusaamist oma kasvatajate füüsilise ja verbaalse agressiooniga hakkama saamise oskuse osas, kus J arvates on töötajate oskused erinevad ning need sõltuvad sellest, millised on olnud varasemad kogemused agressiooniga ning kuidas nad isiklikult on sellest traumast paranenud või välja tulnud. Agressiooni olukordades saab oluliseks töötaja isiklikus elus läbielatud traumad. Mõni töötaja suudab jääda rahulikuks ja

lahendada tekkinud olukorra kuid on ka neid kes puhkevad nutma ja põgenevad tekkinud olukorra eest (J).

Intervjuude käigus selgus, et vaimse tervise teadlikkuse osas on kasvatajatel olevad teadmised puudulikud. Samuti selgus, et asutuse juhil on vastavad teadmised olemas.

2.2.2. Respondentide töökeskkonnaga tulenevad võimalused

Intervjuude selles alateemas tuuakse välja vaimset tervist toetavatest võimalustest, mis abistaks kasvatajal töökeskkonnas hoida vaimset tervist. Uurimistöö autor alustas selgitava sissejuhatusega ülemineku osas, kus küsimustele vastates tuleb silmas pidada töökeskkonda. Enamus intervjuueerijad on asenduskodus töötanud kauem kui kaks aastat. Kuna klientideks on keerulise elulooga lapsed, on oluline teada saada kasvatajate motivatsiooni või töötahet antud tööd teha. Ühtlasi kuidas töökeskkond toetab kasvatajate enda vaimset tervist, hoidmaks ära töötajate läbipõlemist.

Intervjuudest selgus, et kasvatajatel on olemas motivatsioon antud tööd teha. Kasvatajatele meeldib lastega tööd teha (R5) tundes rõõmu antud tööst (R2), kuid samas on olukordi kus motivatsioon antud tööd tehes on null (R6), teisalt on antud tööd tehtud nii pikalt, et töö on tuttav ning tekitab olukorra, kus kasvataja tunneb end kindlalt (R4). Samas tehakse tööd õigluse tunde, teades, mida lapsed on kogenud oma kogemuste näol ja traumasid on kasvatajad ise läbi elanud samastudes noortega (R1). R3 sõnade kohaselt on motivatsiooni tunnetus individuaalne, mis aja möödudes ise tekib, leides oma rolli elus. Ta ei osanud end kunagi ette kujutada asenduskodus töötamas, kuid nüüdseks on ta seal juba mitmeid aastaid töötanud ning tunneb end kui kodus.

Autor esitas kasvatajatele väite, kus tõi välja, et tänapäeval ei ole üks töökoht kogu eluks, vaid isikud vahetavad töökohti tihedamini. Kasvatajad hindasid enda rolli antud väites:

Otseselt hinnata ei oska /.../ me kõik peame olema muutumises ja mis tuleb viie aasta pärast, seda me ei tea. Praegu näen antud juhul ikkagi seda, et olen siin töökeskkonnas edasi ja harin ennast just sellel alal. /.../ Pooldan asenduskodu süsteemi aga kas ise suudaksin pakkuda seda reaalselt. Kuna see ongi terviklik peremudel, mida nendele noortele on kõige rohkem vaja ning see purustaks ka kuvandi, et nad on lastekodu lapsed ning neil tekib võimalus tõestada enda

potentsiaali ühiskonnas, kuna kaob ära surve ühiskonna poolt, mis tuleb tegelikult ühiskonna poolt, et noored on lastekodust pärit. (R1)

Teisalt on kasvatajaid, kes on oma tööga seoses mugavustsoonis ning kahtlevad, kas nad saaksid hakkama mõne teise tööga (R2) seda eriti praegusel keerulisel perioodil – tööpuudus, enda vanus – millest tingituna ei ole lihtne töökohta vahetada (R4). Samas usutakse, et asjad loksuvad ise paika (R3). R5 oli autori väitega nõus, kuna tema jaoks on oluline mitmekülgsus, pidades end universaalseks inimeseks, tegeledes mitme hobiga ja erineva valdkonnaga seotud töödega. Kui ühe jaoks on see unistuste töö ega soovi tööd vahetada, siis R6 jaoks on oluline edasi liikumine. Pärast pikka pausi tõi R6 välja, et kui tal tekiks võimalus paremale töökohale, siis ta kindlasti läheks asenduskodust ära. J hindas asenduskodu töötaja rolli antud väites järgmiselt:

Töötaja isikliku arengu seisukohast on see oluline, et ei tekiks mugavustsooni laskumist vaid inimene areneks oma võimetelt ja oskustelt. See annab enesekindlust ja tasakaalu. Teine vaade on hoolealuste seisukohast – kasvataja asendab peret ja oluline on kiindumusliku suhte või vähemalt usaldusliku suhte loomine ning arvestades, et kujunemine võtab aega. Olukorras kus kasvatajad sagedasti vahetuvad siis on keeruline luua usalduslikku suhet lapsega. Lastel tekib arusaam, et täiskasvanuid ei saa usaldada, kuna nad lähevad ja unustavad.

Tulenevalt erinevatest olukordadest ning olulisusest, mis on kasvatajate jaoks oluline, uuris autor kasvatajate enda enesemääratlemiseõiguse osa antud töökeskkonnas. Antud küsimuses tuli kuuest viiele kasvatajale selgitada enesemääratlemiseõiguse terminit. Ainult R1 vastas küsimusele ja täiendavale küsimusele ilma, et intervjuuerija oleks pidanud teda suunama. Kõik viis vastajat vastasid täiendavale küsimusele. Vastajatel tuli omalt poolt kirjeldada ühte oma töökeskkonnas kogetud tunnet ning võimalustest kaasarääkimise osas. R1 ütles:

võiks olla parem, sest ma kipun olema mõnes osas liiga leebe. Üks hetk olen nagu švamm, ma ei karju aga kui ma olen natukene konkreetsem siis laps ehmu. Noor siis mõtleb kust see nüüd tuli. Võibolla see konkreetsem tuleks rakendada samal ajal ka leebust aga kui ikkagi on teatud reeglid, sest siis tekib olukord kus noored armastavad reegleid väänata enda kasuks.

Olukordades, kus kõik kasvatajad on saanud kaasa rääkida töökeskkonna osas, siis nendeks on vestlused juhatajaga (R2, R5, R4), supervisioonid (R3, R1), koosolekud (R3, R1), pereüritused (nt sünnipäevad) (R3, R5), võrgustiku kohtumised (R6), laste arengukavade koostamised (R5).

Enne kui kasvatajad said öelda, milliseid tugiteenuseid nemad töökeskkonnast tulenevalt saanud on, uuris autor kasvatajate arvamust, kes peaks panustama töötaja vaimsesse tervisesse. J sõnul on oluline, et vaimsesse tervisesse panustatakse mõlemapoolselt. Panustamine vaimsesse tervisesse algab eelkõige töötaja enda mõtlemisest, kuna on oluline ise midagi teha enda vaimse tervise heaks. Tööandja ülesanne on pakkuda töötajale erinevaid võimalusi ja lahendusi. Oluline on selle juures, et töötaja saaks aru, et supervisioonil osalemine ei ole ainuke võimalus. Vaimset tervist toetavad ka kollektiivi ühisüritused, kokkusaamised väljaspool tööaega, ühiste hobidega tegelemine. Sisend selleks ei pea üldsegi tulema asutuse juhatajalt. (J) Kasvatajad pidasid oluliseks mõlemapoolset panust vaimsele tervisele (R1–R3). Kuid R4–R6 pidasid oluliseks töötaja enda panust enese vaimse tervise toetamiseks, kus inimeste vastuvõtlikkus on erinev. Mõni soovib abi, mõni jällegi mitte ning see kõik sõltub inimese enda tahtest (R4, R5). Samas on oluline asjaolu kus inimene ise tunnetab ära olukorra kus tema ise enam toime ei tule ja temal on tarvis välist abi. (R6).

Vaimse tervise toetamiseks on J asutuse töötajatele pakkunud tugiteenustena supervisiooni, kovisiooni ja meeskonna arendamiseks ja toetamiseks korraldatud koolitusi ja üritusi. Kasvatajate sõnul on nad saanud peamiselt supervisiooni (R2, R3, R5, R6), vestlused juhatajaga (R3), ühisüritused kolleegidega (R3, R4), asutuse pereüritused, kus kasvatajatel võimaldatakse üks kord nädalas ujumist spaas (R3, R4, R6), erinevad koolitused (R4, R5) ja töötervishoiuarst (R3). Täiendava küsimusena paluti täpsustada aastalõikes saadud tugiteenuseid. Kõik kasvatajad töid välja vaid neli korda aastas saadava supervisiooni ja vajadusel juhtumipõhiselt individuaalse supervisiooni võimaluse, mida neil vaja ei ole olnud. Lisaks ühised pereüritused tähtpäevade näol kus ühiselt saadakse kokku ja vesteldakse erinevatel teemadel. Olgu selleks nii muret valmistavad teemad kui ka rõõmsad teemad.

Lähtudes töökeskkonna erinevatest toetustest on oluline teada saada, millised muutused on kasvatajate jaoks töökeskkonnas kõige keerulisemad. Antud küsimusele vastas R1

ilma täiendavate näideteta. Töö autor luges keskkonna muutuste osas ette mõned näiteid, kuid kõik kuus kasvatajat pidasid kõige keerukamateks olukordadeks teenuselt lahkuvate ja uute laste saabumist. Nii mõnegi kasvataja jaoks on keeruline kohaneda uue tööle asuva töötajaga (R2–R4, R6), samas R5 peab oluliseks meeskonna vahelist koostööd uute olukordade osas, kus alati pole kolleegide poolt piisavalt tuge. J, kes näeb kogu meeskonna tööd kõrvalt, peab oma töötajate kohanemist keeruliseks kui teenusele tuleb teisest rahvusest laps, sest lisaks kõigele muule tuleb töötajatel kohaneda teisest kultuuriruumist tulnud laste tõekspidamistega ja harjumustega.

Võttes arvesse kasvatajate hakkama saamist keerulistes olukordades, kus kohanemine uue olukorraga on keeruline, püüab J oma töötajate jaoks olla füüsiliselt kohal ja aidata lahendada erinevaid tekkivaid olukordi. Hiljem analüüsitakse J sõnul koos kasvatajatega olukorda, arutades, kuidas oleks saanud veel olukorda lahendada, samas mitte ära unustades, miks laps nii käitus ning mis oli käivitavaks faktoriks.

Motivatsiooni olemasolu näitab töötajate tahet teha oma tööd kehtvalt edasi. On isikuid kes teevad oma tööd südamega aga ka neid kes esimese võimaluse tekkides liiguksid teisele ametile. Aastatega tehtud töö on kogemusega kasvatajates tekitanud teatava mugavustsooni, millest välja tulemine on keeruline. Kahjuks ei märgata sealjuures töökeskkonnast tulenevaid lahendusi toetamaks enese heaolu töökohal. Enamus kasvatajaid toetuvad ühele kolleegile mistõttu sotsiaalsed suhted uute isikute näol tekitab ärevust ja stressi.

2.2.3. Kasvatajate enda panus oma vaimsesse tervisesse

Mõeldes kasvatajate teadlikkusele vaimse tervise osas siis ei saa pelgalt veenduda nende teadlikkusest esitades neile küsimusi ja saadud vastuste osas luua seoseid. Oluline on märgata kasvatajate panust, mida ei peeta enesehoiuna oluliseks. Kui keskkond soodustab vaimse tervise hoidmist, siis kasutatakse võimalusi teadmata mida head see endaga kaasa toob. Sellest tulenevalt uuris lõputöö autor kasvatajate enda panust vaimse tervise osas vaba aja näol.

Arvestades eelnevaid küsimusi kus kasvatajad said aega vastamiseks ja nad kaotasid autoriga silmside kontakti siis uurides tegevusi respondendi enda panuse osas tulid

vastused kiiresti. Lähtudes enda heaolust kasvatajad panustavad vabal ajal enda vaimsesse tervisesse järgmiste tegevustega:

- raamatute lugemine (R1);
- aiatööd (R1, R3, R6);
- jooga (R2, R5);
- kõndimine (R2, R4, R5); puude kallistamine, looduses viibimine (R5);
- koerad (R3);
- käsitööga tegelemine (R5);
- perekonnaga koos viibimine (R6).

Ajaliselt kulutab R1 nädala vältel raamatute lugemisele umbes kolmkümmend minutit päevas, muusika kuulamisele üks tund päevas ja vaba aja tekkides sisustab selle aiatöid tehes. R2 kulub nädalas joogale kaks tundi ja jalutamisele kulutab nädalas neli tundi. R3 on kodus koerad, kes võtavad kogu tema vaba aja ning koerad maandavad pingeid. R4 ei osanud ajaliselt piiritleda kui palju kulutab enesehoiuna, kuid kõlas läbi lause „iga päev natukene“ ja seda värskes õhus jalutades. Sportlikult aktiivne R5 tegeleb erinevate spordialadega, kus kulutab spordile nädalas vähemalt kolm tundi. Aiatöödega saab kevadest hilise sügiseni tegeletud, kuid perega koos viibimised toimuvad kord kuus (R6).

Raamatutest ja erinevatest toetavatest lisa allikatest leiavad kõik kasvatajad tuge. R1 luges viimati „Jõehobu elutoas“ ning R2 luges viimati „Kasuema“ ja „Naksitrallid“. R3 toob välja töökeskkonnas olevad kasulikud raamatud, mida luges vabal hetkel asenduskodus. Loetavaks raamatuks oli „Poiss, keda kasvatati nagu koera“ ning on palju abi otsinud Peaasi.ee lehtedelt erinevate ärevuste ja toitumiskavade osas. R3 ja R4 loevad paanikahoogude ja ärevuste osas internetist juurde, et saada rohkem teadmisi, kuidas käituda nendes olukordades noortega. Huvitavaks raamatuks peab R5 ühte raamatut, mida ta on mitu korda lugenud ning see räägib noorte konfliktist „Medaljon“. Interneti avarustest erinevate artiklite lugemine, mille käigus on R6 tähendanud enese äratundmist erinevatest vahetult kogetud olukordadest.

Vaimse tervise mõistes iseisesvalt panustatavate tegevuste osas on kasvatajad pigem tagasihoidlikumad. Ometigi on igaühel olemas meelepärase tegevus, mis taastab nende vaimset heaolu tunnet ning nad saavad töökeskkonda naasta hea enesetundega.

2.3. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Iga isiku vastupanuvõime vaimse tervise seisukohalt on oluline ja seda just töökeskkonnas, et vältida läbipõlemist. Erinevad pandeemiad ja kriisid on välja toonud vaimse tervise probleemid nagu ärevus, depressioon ja tööga seotud stress, mis on seotud töökeskkonna muutuste ja nõudmistega. (Sotsiaalministeerium, 2020, lk 6; OECD & European Union, 2022, lk 4; International Labour Organization, 2016, lk 8–9) Käesoleva uuringu tulemused kinnitasid, et teadlikus on justkui olemas, aga töökeskkonnas esineb siiski olukordi, mis tekitavad ärevust. Selle tulemusel väheneb ka töötajate vastupanu võime vaimse tervise osas ning suurema tõenäosusega kannatabki töötaja ärevuste käes.

Eestis inimesed sagedasti ei teadvusta neid võimalusi kuidas toetada enda vaimset tervist, siis seetõttu isikud ei tea abi otsimise võimalusi ega usu paranemisesse (Konstabel *et al.*, 2022, lk 82). Vaimse tervisega seotud raviteenuste kättesaadavus abivajajale tihtipeale on ebapiisav kuna ravi teenuste järjekorrad on pikad (Konstabel *et al.*, 2022, lk 83). Käesoleva uuringu tulemused kinnitavad, et vastajate teadmised vaimsest tervisest on kesised, kus kuuest kasvatajast kaks kasvatajat ei osanud/soovinud nimetada Eestis olemas olevaid teenuseid. Asjaolu, et puudub teadlikkus teenuste olemusest, siis see omakorda süvendab vaimse tervisega seotud riske. Selle tulemusena ei pruugi isikud ja kolleegid omavahel märgata teineteise abivajadust.

Vaimne tervis tähendab võimet tulla toime igapäevase stressiga, suhelda teiste isikutega, lahendada probleeme ning teha teadlikke ja tervislikke otsuseid. Oluline tähendus on töökeskkonna emotsionaalsel heaolul, kus inimesel ilmnevad eluga rahulolu (nt enese väljendamine, emotsioonide kogemine ja uute eesmärkide püstitamine). (Eriksson *et al.*, 2018, lk 415; Park *et al.*, 2023, lk 10). Käesolev uuring tõi välja et kasvatajate teadmised enda üldise emotsionaalse heaolu osas olid napilt üle keskmise. Samuti ilmnisid konkreetsete keeruliste olukordade põhjal tehtavad järeldused kasvatajate poolt, kus keeruliste olukordade tekkides kippusid kasvatajad end süüdistama. Selle mõjutuse tulemusena on kasvatajatel tekkinud ärevustunne. Kõik inimesed vajavad tuge, eriti sotsiaalsüsteemis märgatakse töötajat alles siis kui töötaja on ise abivajaja rollis (Kuulpak, 2024, lk 8–9). Sellest tulenevalt on oluline roll uuringus töötaja enda motivatsioon antud tööd tehes. Uuringu tulemusena selgis, et tahe ja soov antud tööd teha

on olemas, kuid samas vastajad on olukorras, kus on aastaid teinud asenduskodus tööd ning erinevate kriiside ja tööpuuduste osas ei ole võimalust ka edasi liikuda. Kuid valmisolek edasi liikumiseks on kasvatajatel olemas. Selle tulemusena kus isikul pole võimalik edasi liikuda, siis see tekitab temas motivatsiooni langust. Isikud kipuvad seetõttu kannatama suurema stressi ja ärevuse all, mis vähendab töö kvaliteeti.

Oluline on, et vaimsesse tervisesse suhtutakse tõsiselt ka ettevõtte tasandil, kus ei jääks panus töötajasse vaid, et oleks mõlemapoolne panus (World Health Organization, 2022, lk v). Seda kinnitas ka uurimistulemus, kus asutuse juhil on selge nägemus mõlemapoolsest panusest. Kuid kasvatajate arvates jagunes see pooleks, kus kolm vastajat nõustus, et mõlemad peavad panustama ning kolm vastajat peavad oluliseks enda panust. Oluline on asutuse juhil innustades töötajat kvaliteetsemat tööd tegema, panustades töötaja tervisele. Seda kinnitas ka tulemus, kus vastaja pidas oluliseks töötervishoiu visiiti, sest teenus on kallis, et see ise oma rahaga kinni maksta. Juhi poolne ennetus vähendab töötajate puudust ja parandab asutuses töö tulemust. Sellest tulenevalt töötajate vaimsesse tervisesse panustamine ei tohiks olla ettevõttele koormavaks, kuna inimeste võimekus panustada ettevõttesse on majanduslikult kasulik juhile ja töötajatele. Töötajate vaimsesse tervisesse panustades väheneb võimalus, et töötaja puudub töölt ning töötaja panus töötulemustesse paraneb, millest tulenevalt on oluline parandada töökeskkonnas töötaja heaolu. (World Health Organization, 2022, lk v; Holt & Powell, 2015, lk 49–50) Seda kinnitas ka uurimise tulemus. Peale edasi liikumise ei osanud kasvatajad välja tuua enda enesemääratlemiseõigust antud töökeskkonnas, kus vastajate sõnul nendega arvestatakse piisavalt kuid konkreetset seika välja tuua ei osatud kus nende sõnad kandsid määravat rolli, kasvatajad olid napisõnalised. Millest tulenevalt on oluline, et inimene ise ja töökeskkond kohaneksid muutuvus ühiskonnas, kuna enamike isikute jaoks ei ole üks töö koguks eluks (Litchfield, 2021, lk 11–12).

Töökeskkonnale laiemas mõttes rääkides on oluline et töötaja väljendab oma heaolu töökeskkonnas mitte ainult üksikisikuna vaid ka kogukonna ja ühiskonna liikmena (Litchfield, 2021, lk 11). Seda kinnitab ka antud uuring, kus kasvatajad hindavad enese emotsionaalset heaolu läbi kolleegide olemasolu, kus neil on võimalik alati leida see üks inimene, kellelt abi saada. Selle tulemusena väheneb isiku endas ärevus hood ning ta

suudab keskenduda erinevate keeruliste olukordade tekkides konkreetsele situatsioonile lahendamisele.

Asendushooldusteenust teostavatele töötajatele pakutakse tuge peamiselt individuaalse ja grupisupervisiooni näol (Aps *et al.*, 2022, lk 22). Seda ei kinnitanud antud uuringu tulemus. Kuigi aasta jooksul saadakse peamiselt neli grupisupervisiooni ja vajadusel juhtumipõhist individuaalset supervisiooni, tõid vastajad välja perekondlikud ühisüritused, sponsorite pakutud võimaluse korra nädalas lastega ühiselt ujula külastuse, mille tulemusel ennetavalt asutuse juht panustab töötajasse tööl olles. Vastajad on ootusärevil uuenduse näol, kus asenduskodu hoovile peaks peatselt rajatama väljõusaal. Lisaväärtusena loob see võimaluse tegeleda füüsilise tegevusega ja maandada tekkivaid pingeid.

Parimaks keskkonnaks, kuidas levitada teadmisi ja oskuseid vaimse tervise osas, on töökeskkond (Holt & Powell, 2015, lk 49–50). Seda kinnitab ka antud uuringu tulemus, kus teadmised kasvatajatel on puudulikud ning sellest tulenevalt on ka töökeskkonnas tulenevate muutustega toimetulek keeruline ja ärevust tekitav. Tegeledes töökeskkonnas psühholoogilise heaoluga tagab see töötajate iseseisvuse, kindlustunde, enese arengu ja positiivsed suhted teiste isikutega. Sel moel tagatakse isikutele töökeskkonnas turvatunne ning ootamatuna tulevad muutused tekitavad vähem ärevust ja stressi.

Uurimistulemuste kokkuvõttena teeb töö autor asutuse X juhile ettepaneku:

- pöörata rohkem tähelepanu laste varasemast kasvukeskkonnast tingitud iseärasustele ning pakkuda sel eesmärgil kasvatajatele vastavaid koolitusi, sh ärevushäire või trauma teadlikkuse osas;
- pakkuda kasvatajatele iseene ja kolleegide töövõime hoidmiseks ning probleemide varajaseks märkamiseks vaimse tervise esmaabi koolituse võimalust (nt vaimse tervise koolitust pakub Eestis MTÜ Peasjad ja Eesti Psühhosotsiaalse Rehabilitatsiooni Ühingu poolt koostatud veebi vahendusel toimuv kahe päevane koolitus või Vaimne tervis ja enesejuhtimine töökeskkonnas, koolituse pakkuja on Mõttemaru).

Kokkuvõtlikult saab öelda, et antud uurimistöö täitis oma eesmärgi kus püstitatud uurimisküsimused said vastused. Esimese uurimisküsimuse vastusena ilmnnes, et

kasvatajad hindavad enese teadlikkust vaimse tervise osas madalaks. Seda just seetõttu kuna vastavad teadmised oleksid justkui olemas kuid töökeskkonnast tulenevalt ei kiputa märkama neid võimalusi, mis toetaksid vaimset tervist töökeskkonnas. Teise uurimisküsimuse vastusena ilmnes uuringust, et asutuse juhi panus toetamaks vaimset tervist töötajate osas on olemas kuid töötajate poolne initsiatiiv on kesine. Asutuse juht on omalt poolt loonud töökeskkonda nii füüsilise kui emotsionaalse tasakaalu toetamise võimaluse kasvatajate heaolu silmas pidades.

Toetudes uuringu tulemustele ilmnevad puudujäägid vaimse tervise teadlikkuse osas. Asenduskodu keskkonnas on olulisel kohal areng muutuv keskkonnas. Sealjuures on oluline vaimse tervise teadlikus. Vaimse tervise teadlikkust tuleb tõsta, et tagada emotsionaalselt hea töökeskkond, kuna asenduskodu keskkonnas on töötajad kasvandikele mentoriks.

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö teema valik on ajendatud asjaolust, et vaimne tervis on oluline sotsiaalvaldkonnas töötavate isikute osas. Sotsiaalvaldkonna töötajate töö põhineb suuresti kontakttööl, mille tulemusena on läbipõlemise oht kõige suurem. Oluline on töökeskkonnas edendada vaimse tervise teadlikkust. Uurimistöö sihtgrupiks on asenduskodu kasvatajad, kes puutuvad oma töös igapäevaselt kokku traumakogemusega noortega. Sellest tulenevalt on oluline uurida kasvatajate enda teadmisi enesehoiu osas. Kas kasvatajad oskavad hinnata enese teadmisi vaimse tervise osas oma töökeskkonnas, sest sellest sõltub tehtava töö kvaliteet. Kehva töö tulemusena on kannatajateks kliendid, kes elavad asendushooldusteenusel.

Lõputöö teoreetilises ülevaates tuuakse välja vaimse tervise tähtsus töökohal. Vaimne tervis hõlmab endas erinevaid aspekte nagu sotsiaalsed suhted, erinevate emotsioonide kogemine olukordades ja üldine rahulolu nii tööl olles kui ka eraelus. Selle kõige juures on oluline, et isik suudab lahendada probleeme tehes enda jaoks teadlikke ja tervislikke otsuseid. Seda olukorras kus vaimse tervisega seotud teenuste kasutamine on tänapäeval häbimärgistav tegevus ning sellest tulenevalt takerdub abi otsimine hirmu taha ja vaimne tervis kannatab. Abi otsimine sõltub ainult isiku tahtest. Oluline on, et asutuse juht jagaks teadmisi kuidas toetada oma töötajate vaimset tervist töökohal. Traumateadlikkus aitab hoida töötajate enda tervist ning toetab kasvatajat tema töös asenduskodu keskkonnas tagades lastele turvalise arengukeskkonna. Lõputöö empiirilises osas tutvustatakse uuringus osalenud kasvatajate teadmisi vaimse tervise teadlikkusest, enese hoiuna töökeskkonnas ning juhi poolset panust toetamaks kasvatajaid asenduskodu X keskkonnas enesehoiu vaimse tervise osas. Asenduskodu X kasvatajate ja juhi seas viidi läbi kvalitatiivset uuringut. Andmete kogumiseks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud asutuse X asenduskodu töötajate ja juhi seas. Kokku viidi läbi kuus poolstruktureeritud intervjuud ja asutuse juht edastas omalt poolt kirjalikult vastused, mille tulemuste käsitlemisel kasutati juhtumiülest analüüsi.

Uuringu tulemustest selgus asjaolu, et vaimset tervist toetavad teenuste ravi järjekorrad on pikad ning väiksemas kogukonnakeskuses elades on need ka raskesti kättesaadavad. Vaimse tervise vähene teadlikkus kinnitab asjaolu, et kasvatajatel on keeruline märgata töökeskkonnas füüsilise ja emotsionaalse tasakaalu osa. Uuringust ilmes tõsiasi, et keeruliste situatsioonide esinedes toetatakse ühele kindlale kolleegile, kellelt tuge otsitakse. Lisaks ilmnes kasvatajate verbaalse ja füüsilise agressiooni vähene teadlikus. Olukordades, kus agressiooniga hakkama saamine on madal, siis töökeskkonnast tulenevad pinged ja konfliktid tekitavad töötajates liigset ärevust. See takistab omakorda kasvatajatel tunda rõõmu oma tööst ning mõjutab nende vaimset tasakaalu. Seetõttu tekib suurem oht end vaimset läbi põletada. Uuringust tuli välja, juhi hea teadlikkus vaimse tervise osas ning juhi poolsed tegevused toetamaks asenduskodu X töökeskkonda. Keeruliste situatsioonide puhul on asenduskodu juht omalt poolt vahetult toetanud keeruka situatsiooni lahendamist ning rakendanud muutusi töökeskkonna kaasajastamise osas. Lisaks on juht loonud erinevaid võimalusi asutuse siseste ühisürituste näol. Samuti on juht kohandanud asenduskodu keskkonda lastele ja kasvatajatele meelepärasemaks. Uuringu tulemustena selgus, et kasvatajatel on motivatsioon töö tegemiseks olemas kuid see tuleneb pikaajast valdkonna kogemusest. Kasvatajate osas saab kohati tõdeda nende poolt mugavustsoonis olemist. Samas selgus uuringu tulemusest asjaolu, et on kasvataja, kes on vajadusel valmis antud ametikohalt suunduma edasi teistele väljakutsetele. Lisaks selgus, et kasvatajate teadlikkus vaimsest tervisest on madal, kuid positiivne oli tõdeda, et vaba aja näol tegelevad kasvatajad erinevate tegevustega mis toetavad nende vaimset tervist. Kasvatajad peavad oluliseks tegelemist enda hobidega, mis aitab töökeskkonnas kogetuid pingeid maandada.

Asutuse X juhile tehakse ettepanek pöörata rohkem tähelepanu laste iseärasustele. Sellest tulenevalt tuleks teha ka töötajatele enim vastavaid koolitusi, et kasvatajad ise ei peaks infot lapse iseärasustest tulenevalt otsima. Lisaks soovitatakse asutuse X juhile senisest enim tõsta kasvatajate enda teadmisi vaimse tervise teadlikkuse osas korraldades vastavaid koolitusi kasvatajatele. See aitaks kasvatajatel enim hinnata enda heaolu ja märgata nii kolleegide kui ka kasvandiku vaimse tervisega seotud probleeme selle varajases staadiumis.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aps, J., Kalda, L., Pedjasaar, M., Sindi, I., Toomla, A., Tarto, L., & Haljasmets, K. (2022). *Asendushoolduse uuring: TATi tegevuste ja sotsiaalhoolekande seaduse muudatuste mõjude hindamine 2014–2020*. Haap Consulting & Stories For Impact. <https://sm.ee/media/2610/download>
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal of Science and Research Methodology*, 6(4), 21–42. https://ijsrm.humanjournals.com/wp-content/uploads/2017/07/3.Dr_-Walied-ASKARZAI-Bhuvan-Unhelkar.pdf
- Bratman, G. N., Anderson, C. B., Berman, M. G., Cochran, B., Vries, S., Flanders, J., Folke, C., Frumkin, H., Gross, J. J., Hartig, T., Kahn Jr., P. H., Kuo, M., Lawler, J. J., Levin, P. S., Lindahl, T., Meyer-Lindenberg, A., Mitchell, R., Ouyang, Z., Roe, J., ... Daily, G. C. (2019). Nature and mental health: An ecosystem service perspective. *Science Advances* 5(7), Article eaax0903. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aax0903>
- Cousins, J. B., & Bourgeois, I. (2014). Cross-case analysis and implications for research, theory, and practice. In J. B. Cousins & I. Bourgeois (Eds.), *Organizational capacity to do and use evaluation* (pp. 101–120). John Wiley & Sons.
- Demir A. (2023, 2. november). Agressiivset käitumist iseenese tarkusest ei tõrju. *Sotsiaaltöö*. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoo/agressiivset-kaitumist-iseenese-tarkusest-ei-torju>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Eriksson, M., Ghazinour, M., & Hammarström, A. (2018). Different uses of Bronfenbrenner's ecological theory in public mental health: what is their value for guiding public mental health policy and practice?. *Social Theory & Health*, 16, 414–433. <https://doi.org/10.1057/s41285-018-0065-6>

- EV Sotsiaalministeerium. (2014). *Vanemliku hoolitsuseta laste asendushoolduse poliitika roheline raamat*. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Asendushooldus/ah_rr_dets_2014.pdf
- Holt, M., & Powell, S. (2015). Health and well-being in small and medium-sized enterprises (SMEs). What public health support do SMEs really need?. *Perspectives in Public Health*, 135(1), 49–55. <https://doi.org/10.1177/1757913914521157>
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress a collective challenge*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- Kaljakin, A. (2022, 5. juuli). Kogemus asenduskodude kasvatajate supervisioonist psühhodraama meetodil. *Sotsiaaltöö*. <https://tai.ee/et/sotsiaaltoe/kogemus-asenduskodude-kasvatajate-supervisioonist-psuhhodraama-meetodil>
- Kinnep, E. (2024). Raamatud toeks kasuvanematele ja lastega töötavatele spetsialistidele. *Sotsiaaltöö*, (1), 91–94. <https://tai.ee/et/sotsiaaltoe/raamatud-toeks-kasuvanematele-ja-lastega-tootavatele-spetsialistidele>
- Konstabel, K., Tulviste, J., Laidra, K., Havik, M., Reile, R., Leinsalu, M., Murd, C., Tamson, M., Panov, L., Sultson, H., Kreegipuu, K., Uusberg, A., Akkermann, K., Kasekamp, G., Ainsaar, M., Roots, A., Nukhur, O., Maasing, H., Bruns, J., ... Lehto, K. (2022). *Eesti rahvastiku vaimse tervise uuring. Lõpparuanne*. Tervise Arengu Instituut, Tartu Ülikool. <https://tai.ee/sites/default/files/2022-06/Eesti%20rahvastiku%20vaimse%20tervise%20uuring.pdf>
- Kovaljov, A., Randmann L., Rebane M., & Hazak A. (2023). Tööturu ja töökeskkonna seosed vaimse tervise ja heaoluga. M. Sisask (toim), *Eesti inimarengu aruanne 2023: Vaimne tervis ja heaolu* (lk 210–224). SA Eesti Koostöö Kogu. <https://inimareng.ee/trukifailid/EIA-2023-T%C3%B6turu%20ja%20t%C3%B6keskkonna%20seosed%20vaimse%20tervise%20ja%20heaoluga.pdf>
- Kuulpak, K. (2024). Kersti Suun-Deket: „Sotsiaaltöö on nagu rätsepaülikonna õmblemine“. *Sotsiaaltöö*, (1), 3–9.
- Kärson, M. (2023). Kuidas plaanitakse toetada laste ja perede heaolu?. *Sotsiaaltöö*, (2), 15–16.

- Laur, M. (2022). Lapse perekonnast eraldamine vaimse tervise probleemiga vanemalt. *Sotsiaaltöö*, (4), 74–80.
- Leosk, N. (2021). Eestkoste laste eestkostjate narratiivides. *Sotsiaaltöö*, (2), 67–73.
- Litchfield, P. (2021). Workplace wellbeing. *Perspectives in Public Health*, 141(1), 11–12. <https://doi.org/10.1177/1757913920951388>
- Mitendorf, A. (2024). Sotsiaaltöötaja üks ülesanne on edendada igapäevase enesemääramisõigust. *Sotsiaaltöö*, (1), 25–32.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Nuiamäe, M., (2021). Lapsendamise ja hooldusperre paigutamise seiresüsteem. *Sotsiaaltöö*, (2), 16–23.
- Olev, A., & Alumäe, T. (2022). Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service. *Baltic Journal of Modern Computing*, 10(3), 409–421. <https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
- OECD & European Union. (2022). *Health at a Glance: Europe 2022: State of Health in the EU Cycle*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/507433b0-en>.
- Park, L. C., Kubzansky, L. D., Chafouleas, S. M., Davidson, R. J., Keltner, D., Parsafar, P., Conwell, Y., Martin, M. Y., Hanmer, J., & Wang, K. H. (2023). Emotional well-being: What it is and why it matters. *Affective Science*, 4, 10–20. <https://doi.org/10.1007/s42761-022-00163-0>
- Parve, V. (2022). Ole iseenda terapeut!. *Sotsiaaltöö*, (3), 93–96.
- Pihl, K., & Krusell, S. (2021). *Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusel: sotsiaaltöö*. Sihtasutus Kutsekoda. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/01/OSKA_sotsiaaltoouuringuaruanne_terviktekst_2021.pdf
- Price, J. M., Roesch, S., Walsh, N. E., & Landsverk, J. (2015). Effects of the KEEP Foster Parent Intervention on Child and Sibling Behavior Problems and Parental Stress During a Randomized Implementation Trial. *Prevention Science*, 16, 685–695. <https://doi.org/10.1007/s11121-014-0532-9>
- Pöldma, K. (2018). *Hinnang juhtimis-coachingu rakendamisele töötaja vaimse tervise edendamisel* [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/item/1cad91fd-497b-4599-b521-f89cdd3380a0>

- Sarv, M. (2021, 23. september). Asendus- ja järelhooldus aastatel 2016–2020. *Sotsiaaltöö*. <https://tai.ee/et/sotsiaalto/asendus-ja-jarelhooldus-aastatel-2016-2020>
- Selg, M. (2022). Mida sotsiaaltöötaja saab teha enda heaks. *Sotsiaaltöö*, (3), 97.
- Sindi, I., Strömpl, J., & Lust, M. (2022). *Traumateadlik asendushooldus*. Tervise Arengu Instituut. https://www.tai.ee/sites/default/files/2022-05/Traumateadlik%20asendushooldus_uuringu_aruanne.pdf
- Sisask, M. (2023). Värske inimarengu aruanne: vaimset heaolu loob igapäevane elukeskkond. *Sotsiaaltöö*, (2), 94–96.
- Solomon, D. T., Niec L. N., & Schoonover C. E. (2017). The Impact of Foster Parent Training on Parenting Skills and Child Disruptive Behavior: A Meta-Analysis. *Child Maltreatment*, 22(1), 3–13. <https://doi.org/10.1177/1077559516679514>
- Strömpl, J. (2022). Traumateadlik elulootöö asendushooldusel kasvavate laste identiteedi toetamiseks: osalusuuringu esimese kahe etapi tulemused ja kolmanda etapi plaanid. *Sotsiaaltöö*, (3), 60–69. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/traumateadlik-elulootoo-asendushooldusel-kasvavate-laste-identiteedi-toetamiseks>
- Sotsiaalministeerium. (2020). *Vaimse tervise roheline raamat*. https://www.sm.ee/sites/default/files/news-related-files/vaimse_tervise_roheline_raamat_0.pdf
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2015). *Riigi Teataja I*, 30.12.2015, 5; *Riigi Teataja I*, 14.12.2023, 3. <https://www.riigiteataja.ee/akt/SHS>
- Tervise Arengu Instituut. (2019). *PRIDE-i eelkoolitus*. <https://www.tai.ee/et/valjaanded/pride-i-eelkoolitus>
- Traks, K. (2022). Imbi Ivask: „Laste usaldust on raske pälvida, aga sellest oleneb kõik.“. *Sotsiaaltöö*, (3), 3–7. <https://tai.ee/et/sotsiaalto/imbi-ivask-laste-usaldust-raske-palvida-aga-sellest-oleneb-koik>
- Võrdse kohtlemise seadus. (2008). *Riigi Teataja I*, 56, 315; *Riigi Teataja I*, 22.10.2021, 11. <https://www.riigiteataja.ee/akt/VördKS>
- Weiss, L. A., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Can We Increase Psychological Well-Being? The Effects of Interventions on Psychological Well-Being: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *PloS One*, 11(6), Article e0158092. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0158092>

- World Health Organization. (2021). *Comprehensive mental health action plan 2013–2030*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029>
- World Health Organization. (2022). *WHO Guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadusest*. Tartu Ülikool. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/36419>

Lisa 1. Baasküsimused asenduskodu X kasvatajatele

Hea vastaja!

Tänan, et leidsite aega minu küsimustele vastamiseks. Intervjuu on anonüümne ja vabatahtlik. Intervjuu eesmärk on selgitada välja asenduskodu kasvatajate oskus tulla toime tööpingetega. Intervjuuks võib kuluda keskmiselt üks tund. Saadud andmed analüüsin kvalitatiivse sisuanalüüsi teel ehk vastused avaldatakse täpselt nii nagu Te vastate. Teie nime ega intervjuu käigus mainitud nimesid ei avaldata ning soovi korral võite intervjuu lõpetada või mõnele küsimusele mitte vastata. Tulemused avalikustatakse minu lõputöös „Kasvatajate vaimne tervis asenduskodu x näitel“, millega saate ka Teie soovi korral tutvuda. Kas Teile sobib, kui ma vestluse lindistan ning teen vajadusel märkmeid?

Küsimuste korral palun ühendust võtta aadressil ilonahommik@gmail.com

Tänan!

Küsimused asenduskodu töötajale

1. Mida tähendab Teie jaoks vaimne tervis? (Eriksson *et al.*, 2018, lk 415)
2. Kuidas väljendub Teie arvates vaimse tervise tasakaal töökeskkonnas seoses füüsilise ja emotsionaalse keskkonnaga? (Eriksson *et al.*, 2018, lk 415)
3. Oskate nimetada, millised hetkel Eestis pakutavad teenused toetavad töötajate vaimset tervist? (Konstabel *et al.*, 2022, lk 82)
 - a) Kui kättesaadavad need teenused on? (World Health Organization, 2021, lk 2–3)
4. Kuidas hindate enese emotsionaalset heaolu antud töökeskkonnas? (Park *et al.*, 2023, lk 17) (Täiendus: enese väljendamine, võime kogeda erinevaid emotsioone, erinevates olukordades – roll eesmärkide püstitamisel töökeskkonnas)

Lisa 1. järg

5. Kuidas Te seostate enda erinevaid emotsioone töökeskkonnas tulenevalt konkreetsetest olukordadest? (Park *et al.*, 2023, lk 17)

a) Palun kirjeldage ühte olukorda ning sellega seoses enda sees olevaid tundeid?

6. Palun kirjeldage oma motivatsioon või tahe antud tööd tehes? (Kuulpak, 2024, lk 8–9)

7. Kuidas hindate enda enesemääratlemiseõigust antud töökeskkonnas? (Mitendorf, 2024, lk 25, 26)

a) Palun kirjeldage mõnda olukorda kus oli Teil võimalus enda seisukohta väljendada või kaasa rääkida töökeskkonna osas?

8. Esitan Teile väite: „Enamike inimeste jaoks ei ole enam üks ja ainus töökoht kogu eluks vaid isikud üha enam liiguvad erinevate töökohtade vahel.“ (Litchfield, 2021, lk 11–12)

a) Kuidas hindate enda rolli antud väites? Miks?

9. Kes Teie arvates peaks töötajate vaimsesse tervisesse panustama asutus, töötaja ise või annaks midagi üheskoos teha? Palun põhjendage oma arvamust – Miks? (World Health Organization, 2022, lk v)

10. Milliseid tugiteenuseid olete saanud töökeskkonnas, toetamaks Teie vaimset tervist? (Aps *et al.*, 2022, lk 23–24)

11. Nimetage kõik tugiteenused, mida olete aasta lõikes saanud. (Aps *et al.*, 2022, lk 23–24)

12. Millised muutused töökeskkonnas peate Te enda jaoks keerulisemaks? (Aps *et al.*, 2022, lk 22) (Täiendus: töötajate vahetus, laste teenuselt ära minemine, teenusele tulevad uued lapsed, lein, erinevad kriisid, konfliktid kolleegidega, konfliktid lastega, uued kohustused tööülesannete näol?)

Lisa 1. järg

13. Lähtudes asenduskodus olevatest traumeeritud lastest, kuidas hindate enda verbaalse ja füüsilise agressiooniga hakkama saamise oskust? (Demir, 2023)

Soovin nüüd teada saada Teie enda panuse osas oma vaimse tervise kohta...

14. Lähtudes enda heaolust ning selle mõjust vaimsele tervisele, siis kuidas või milliste tegevustega Te ise toetate enda vaimset tervist? (Parve, 2022, lk 94–96).

a) Kui palju ja mil viisil Te panustate aega hoidmaks oma vaimset tervist? (nädalas, kuus?)

b) Millistest raamatutest ja teistest allikatest olete leidnud tuge enese hoidmisel? (Kinnep, 2024)

Lisa 2. Baasküsimused asenduskodu X juhile

Hea vastaja!

Tänan, et leidsite aega minu küsimustele vastamiseks. Intervjuu on anonüümne ja vabatahtlik. Intervjuu eesmärk on selgitada välja asenduskodu kasvatajate oskus tulla toime tööpingetega. Intervjuuks võib kuluda keskmiselt üks tund. Saadud andmed analüüsin kvalitatiivse sisuanalüüsi teel ehk vastused avaldatakse täpselt nii nagu Te vastate. Teie nime ega intervjuu käigus mainitud nimesid ei avaldata ning soovi korral võite intervjuu lõpetada või mõnele küsimusele mitte vastata. Tulemused avalikustatakse minu lõputöös „Kasvatajate vaimne tervis asenduskodu x näitel“, millega saate ka Teie soovi korral tutvuda. Kas Teile sobib, kui ma vestluse lindistan ning teen vajadusel märkmeid?

Küsimuste korral palun ühendust võtta aadressil ilonahommik@gmail.com

Tänan!

Küsimused asenduskodu juhile

- 1) Mida tähendab Teie jaoks vaimne tervis? (Eriksson *et al.*, 2018, lk 415)
- 2) Kuidas väljendub Teie arvates töötajate enesehoiu tasakaalu toetamine töökeskkonnas seoses füüsilise ja emotsionaalsele keskkonnale? (Eriksson *et al.*, 2018, lk 415)
- 3) Kuidas hindate erinevate teenuste kättesaadavust Eestis, toetamaks vaimset tervist? (Konstabel *et al.*, 2022, lk 82)
- 4) Esitan Teile väite: „Enamike inimeste jaoks ei ole enam üks ja ainus töökoht kogu eluks vaid isikud üha enam liiguvad erinevate töökohtade vahel.“ ? (Litchfield, 2021, lk 11–12)
 - a. Kuidas hindate asenduskodu töötajate rolli antud väitena?
- 5) Kes Teie arvates peaks töötajate vaimsesse tervisesse panustama asutus, töötaja ise või annaks üheskoos midagi teha? Palun põhjendage oma arvamust – Miks? (World Health Organization, 2022, lk v)

Lisa 2. järg

- 6) Milliseid tugiteenuseid pakute asenduskodu töötajatele? (Aps *et al.*, 2022, lk 23–24)
- 7) Oskate nimetada mõnda muutust, mis on Teie arvates töötajatel olnud keeruline kohaneda? (Aps *et al.*, 2022, lk 22) (Täiendus: töötajate vahetus, laste teenuselt ära minemine, teenusele tulevad uued lapsed, lein, erinevad kriisid, konfliktid kolleegidega, konfliktid lastega, uued kohustused tööülesannete näol?)
- 8) Lähtudes asenduskodus olevatest traumeeritud lastest, kuidas Te hindate töötajate verbaalset ja füüsilist agressiooniga hakkama saamise oskust keerulistes olukordades? (Demir, 2023)
- a. Kuidas olete toetanud töötajaid keerulistes olukordades töökeskkonnas?

SUMMARY

MENTAL HEALTH OF EDUCATORS ON THE EXAMPLE OF FOSTER HOME X

Ilona Hommik

A person's resilience in terms of mental health is important in the work environment to avoid burnout. Every year, one in five people experience a mental health problem. Various crises and pandemics have highlighted the rise of anxiety and depression among mental health problems in all generations. Work-related stress is a psychological condition in terms of mental health that occurs when work-related demands exceed the employee's ability to cope. The main problem in terms of mental health is its lack of awareness, in addition, people do not believe in recovery and are not aware of the available options for seeking help. On the other hand, there is a shortfall in the availability of preventive and treatment services for those in need, as the waiting lines for services are long. Person's coping with a verbal and physical aggression is important. It is necessary for those who have to come into contact with people in their work.

The research problem of this thesis is the employees' lack of awareness about their own mental health, which affects the individual's contribution in the work environment. The goal is to find out the skills of foster home X educators to cope with work stress and, based on the results, to make suggestions to the manager of foster home X to support the mental health of employees in the work environment. In order to achieve the goal, the following research questions were posed: how do foster home X educators evaluate their knowledge of mental health as self-care in the work environment; how does the manager of foster home X contribute to supporting the mental health of the educators?

The theoretical part of the graduation thesis consists of three subsections. The first subsection provides an overview of mental health in the work environment. Describing the nature of mental health based on the individual as well as due to the work

environment. The second chapter describes the nature of the foster care service in a foster home. Pointing out the foster care services provided in Estonia and their types and the different nature of the service providers. The third chapter provides an overview of the mental health support options for foster home educators. In addition, what are the shortcomings of foster home educators and the available support measures so that educators can maintain the joy of their work while being their own therapist.

In the empirical part of the thesis, the knowledge of the educators of foster home X regarding mental health in the work environment and the manager's contribution to the educators are investigated. Semi-structured interviews were conducted to collect data. A case-by-case analysis was used to conduct the research, looking for mutual similarities as well as correspondences with the theory of this thesis in order to compare the results obtained from the interviews based on the organization. The results of the study show that educators lack mental health awareness. In addition, awareness of verbal and physical aggression is low, as a result of which educators in the work environment experience anxiety about certain psychosocial situations. The study revealed that the head of the institution has created an emotional and physical balance in the work environment to support the mental health of educators.

Based on the results, the author makes two recommendations to the manager of foster home X. From the answer to the first research question, it becomes clear that educators lack their own knowledge of mental health in the work environment, as a result of which the head of Institution X is proposed to pay more attention to the characteristics of children due to their previous growing up environment. As a result, employees should be given the most appropriate training, including awareness of anxiety disorders or trauma. The answer to the second research question shows that the manager of foster home X has contributed to the mental health of educators by creating an emotional and physical balance in the working environment. As a result, it is recommended that the head of institution X offer educators the possibility of mental health first aid training to maintain their own and colleagues' ability to work and to spot problems early.

Thus, it can be said that the purpose of the study was achieved and the research questions were answered. In the form of mental health care, educators in foster homes must receive the most diverse training from both the institution and the state. The given trainings are

important because they support and help keep the mental health of the foster home educators healthy. The trainings also develop the competence of educators. In a changing environment, mental health and development are important because in the environment of a foster home, it is the educators who are the mentors for their foster children on their future life path.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Ilona Hommik

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose *Kasvatajate vaimne tervis asenduskodu X näitel*, mille juhendaja on *Valter Parve* 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'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, 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.

Ilona Hommik

15.05.2024