

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Noorsootöö õppekava

Elena Orlova

**KINNISE LASTEASUTUSE TEENUST OSUTAVATE
TÖÖTAJATE HINNANG ASUTUSE SISEKLIIMALE**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: noorsootöö nooremlektor Maria Žuravljova
Kaasjuhendaja: Sotsiaalkindlustusameti vastutav uurija Madli Raudkivi

Narva 2023

Autodeklaratsioon

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

Elena Orlova

14.05.2023

SUMMARY

The topic of the bachelor's thesis is "Assessment of Indoor Climate by Workers in Residential Child Care Services". The aim of the bachelor's thesis is to investigate the assessment of the indoor climate by the employees of residential child care service institutions in order to identify aspects of the service in a closed child institution that need improvement to ensure the wellbeing of employees and to raise the quality of residential child care service.

Based on the aim of the study, the research questions were:

1. What does indoor climate mean and why is it important in residential child care services?
2. How do residential child care service institutions' employees rate different aspects of the indoor climate?
3. Which aspects of residential child care service institutions, according to the employees, need improvement to ensure their well-being and to raise the quality of residential child care service?

The thesis consisted of two parts. The first is the theoretical part, which gives an overview of residential child care services, describes the indoor climate, and the requirements and competences of residential child care service institutions' employees.

The second part of the work is empirical, where the author describes the choice of research method, the course of the study, presents the analysis of the research results, the results and conclusions. In addition, suggestions are made.

Thanks to the conduct of the indoor climate study and the analysis of the data, the author concludes that the aim of the study has been achieved.

Conclusions of the study: The participating employees are satisfied with the responsibilities associated with the role, feel supported by the organization, have enough freedom to do their job well, and know what is expected of them at work. They are looking for the best ways to assist children and do their work and, if necessary, work overtime or stay longer at work.

The residential child care service institutions' employees feel supported in terms of career and development, see positive teamwork at work and an inspiring leadership style. Compared to

other areas, employees are most dissatisfied with their salary, and this needs to be addressed to increase employee satisfaction.

Based on the results of the analysis, the author makes the following suggestions:

- Review the wage system;
- Conduct further indoor climate studies;
- Tartu University Narva College, in cooperation with the Social Insurance Board, should think through a strategy on how to involve residential child care service institutions' employees in the future study to cover as many employees as possible;
- Extend the survey period;
- Prepare comparative analysis.

The results obtained in the work can be used for the development of residential child care service and for conducting similar future studies, which will help to develop the quality of residential child care service. The results obtained in the work are planned to be introduced to the Social Insurance Board and the organizers of the residential child care service.

The author of the bachelor's thesis thanks coordinator of the Social Insurance Board Madli Raudkivi, project manager Taimi Nilson, Associate Professor of Youth Studies at the University of Tartu Narva College Andu Rämmer, research group colleagues Karina Ovchinnikova and Anna Panteleyeva, and bachelor's thesis supervisor Maria Zhuravlyova for the cooperation in conducting the study and preparing the analysis.

SISUKORD

SUMMARY	3
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	8
1.1 Kinnise lasteasutuse teenuse kirjeldus	8
1.2. Sisekliima kirjeldus.....	10
1.3. KLATi töötajad	11
2. EMPIIRILINE OSA	17
2.1. Uuringu käik	17
2.2. Uuringu meetodika valik	18
2.3. Uuringu sihtrühm ja valim	19
2.4. Uuringu läbiviimine	20
2.5. Uuringu analüüs	20
2.5.1. Töötaja ja tööandja kohustuste ning tulevikuperspektiivide valdkonna analüüs	21
2.5.2. Otsese juhi juhtimisstiili valdkonna analüüs	24
2.5.3. Meeskonnatöö valdkonna analüüs	26
2.6. Uuringu tulemused ja ettepanekud	28
KOKKUVÕTE	30
KASUTATUD KIRJANDUS	32
LISAD	36
Lisa 1. Kinnise lasteasutuse töötaja kompetentside mudel ja põhjalikud kirjeldused.	36
Lisa 2. Informeeritud nõusoleku vorm uuringus „Kinnise lasteasutuse teenust osutavate asutuste sisekliima uuring“ töötajatele	40
Lisa 3. Sisekliima küsimustik kinnises lasteasutuse töötajatele	43

SISSEJUHATUS

Autor valis bakalaureusetöö teemaks “Kinnise lasteasutuse teenust osutavate töötajate hinnang asutuse sisekliimale”, kuna sai Tartu Ülikoolilt pakkumise osaleda kinniste lasteasutuste teenuse sisekliima uuringu läbiviimises ja tekkis huvi selle teema vastu. Uurimistöö on osa Euroopa Majanduspiirkonna ja Norra finantsmehhanismi 2014-2021 programmi „*Local Development and Poverty Reduction*“ projektist „Alaealiste erikohtlemise süsteemi loomine“ alategevus „Kinniste lasteasutuste ja vangla personali oskuste ja teadmiste parandamine töös laste ja noortega“. Uuring viiakse läbi kahe asutuse koostöös: Sotsiaalkindlustusamet TÜ Narva kolledžiga.

Uuringu probleem seisneb selles, et viimane sisekliima uuring viidi läbi Eestis 2015. aastal. Leideni rakendusülikooli ja justiitsministeeriumi koostöös korraldati sisekliima uuring kinnistes lasteasutustes (erikoolid) viibivate noorte seas. Toona erikoolid olidki kasvatuse eritingimusi vajavate laste koolid, kuhu lapsi suunati Alaealiste õjutusvahendite seaduse alusel kohut kaudu. Tollal kaasati uuringusse lapsed Viru vangla noorteüksusest, Maarjamäe Hariduskolleegeiumist, Tallinna Laste Turvakeskusest ning noored naiskinnipeetavad Tallinna vanglast.

2018. aastal tehti alaealiste õigusrikkujate erikohtlemise reform ning erikoolide asemele loodi kinniste laste asutuste teenus (edaspidi: KLAT). Pärast reformi ei ole KLAT töötajate sisekliima uuringut läbi viidud ning puudub ülevaade, kas ja kuidas mõjutas reform KLATi sisekliimat.

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, milline on KLATi töötajate hinnang sisekliima kohta, selleks, et tuvastada KLAT aspektid, mis vajavad parandamist töötajate heaolu tagamiseks ja KLATi kvaliteedi tõstmiseks. Lähtuvalt töö eesmärgist uurimisküsimused on:

1. Mis tähendab sisekliima ja miks on see oluline KLATis?
2. Kuidas hindavad KLAT töötajad sisekliima erinevaid aspekte?
3. Millised KLAT aspektid vajavad töötajate hinnangul parandamist nende heaolu tagamiseks ja KLAT kvaliteedi tõstmiseks?

Lõputöö koosneb kahest osast. Teoreetiline osa jaguneb kolmeks alapeatükiks, milles raames antakse ülevaade sellest, mis on KLAT, sisekliima mõistet ning kirjeldatakse KLATi töötajate nõuded ja kompetentsid. Töö empiirilises osas autor kirjeldab uurimismeetodit ja põhjendab valikut, andmete kogumist ja analüüsi ning tulemusi, samuti selgitab uuringu käiku. Uuringu

läbiviimiseks on saadud luba Tervise Arengu Instituudi inimuuringute eetikakomiteelt. Töö lõpeb kokkuvõttega.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Selles peatükis autor kirjeldab KLAT, sisekliimat ja KLATi töötajat. See aitab mõista, mis on KLAT üldiselt, kuidas määratletakse sisekliima ja millised nõuded ja tööülesanded on KLATi töötajatel.

1.1 Kinnise lasteasutuse teenuse kirjeldus

Alaealiste õigusrikkujate reformi ühe väljundina loodi 2018. aastal kinnise lasteasutuse regulatsioon ning teenus, mille tulemusena toodi teenuse arendamise ja korraldamise vastutus sotsiaalkindlustusametisse (Gornischeff & Linnas, 2020). Tehtud muudatusega tunnistati kehtetuks varasem alaealiste mõjutusvahendite seadus ja kaotati alaealiste komisjonid, et toetada paindlikumalt abivajavaid lapsi, sealhulgas neid, kes pole toime pannud õigusrikkumisi (Pöder, 2021).

Vastavalt sotsiaalhoolekande seadusele kinnise lasteasutuse teenus pakub ajutist ööpäevaringset tuge ja turvalisust lapsele, kelle käitumine ohustab tõsiselt tema enda elu, tervist ja arengut või teiste isikute elu ja/ või tervist ja seda ohtu ei ole võimalik kõrvaldada ühegi vähem piirava meetmega (Sotsiaalhoolekande seadus, 2018, § 130¹). Samuti kehtib see lapsele, kelle puhul asendatakse vahistamine kinnise lasteasutuse teenusega (Karistusseadustik, § 87, 2018).

Seaduse järgi KLAT eesmärk on „toetada lapse psühholoogilist, emotsionaalset, sotsiaalset, hariduslikku ja kognitiivset arengut, et saavutada püsivad muutused, mis võimaldavad lapsel pärast vabaduse piiramise lõppu tulla edukalt toime tavakeskkonnas tema enda elu, tervist ja arengut ning teiste isikute elu ja tervist kahjustava käitumiseta“ (Sotsiaalhoolekande seadus, 2018, § 130¹). Teisisõnu, Gornischeff ja Linnase järgi teenuse sihtrühmaks on kõrge abivajaduse ja riskikäitumisega lapsed ja teenuse raames pakutakse turvalist, stabiilset ja arendavat keskkonda. Teenuse eesmärk vähendab riskikäitumist ja suurendab prosotsiaalset käitumist ning parandab lapse toimetulekuvõimet (Gornischeff & Linnas 2020). Gornischeff ja Loide järgi KLATi eesmärk ei ole last kinni hoida, karistada ja ühiskonnast isoleerida. Kinnine just selleks, et kui on reaalne oht näiteks põgenemine halvendab tema olukorda veelgi (Gornischeff & Loide, 2019). Voolga ja Linnase järgi piiratakse teenuse käigus lapse liikumisvabadust kui ühte kõige olulisematest põhiõigustest, seetõttu tuleb teenuse vajalikkust eelnevalt põhjalikult kaaluda. Rahvusvahelistes uuringutes ja suunistes rõhutatakse, et lapse paigutamine asutusse, kus tema

vabadust piiratakse, mõjutab negatiivselt lapse arengut. Sellega kaasneb risk sattuda vägivalda, kuritarvitamise ja sotsiaalse diskrimineerimise ohvriks ning eemalolek perest ja sõpradest jätab samuti sügava jälje lapse arengule (Voolga & Linnas, 2022). Gornischeff ja Loide järgi viibimine suletud ja kontrollitud keskkonnas ei valmista noort mitte kuidagi ette selleks, kuidas oma kodukohas hakkama saab. Seepärast toovad Gornischeff ja Loide esile see, et teenuse eesmärk on pakkuda noorele suuremat toetust, kui pakkub tema elukeskkond, aga samas õpetada oma eluga hakkama saama (Gornischeff & Loide, 2019).

Vastavalt sotsiaalhoolekande seadusele 7. peatüki § 130² last on võimalik kinnise lasteasutuse teenusele suunata ainult läbi kohtu (Sotsiaalhoolekande seadus 2018, § 130²). Lapse võib teenusele suunata korraga kuni üheks aastaks, aga mitte kauemaks kui täisealiseks saamiseni (Pöder 2021).

Sotsiaalkindlustusameti (edaspidi: SKA) veebilehel kirjeldatakse teenust järgmiselt: kinnises lasteasutuses tagatakse lapsele ja noorele struktureeritud keskkond, kus valitseb hooliv ja toetav õhkkond ning kõik tegevused on hästi organiseeritud ja mõtestatud. Seal reguleeritakse une- ja ärkveloleku režiimi, samuti rühmas ja individuaalselt õppimist või töötamist ning ekraaniaega. Noorele pakutakse mitmesuguseid individuaalseid ja rühmategevusi, füüsilist aktiivsust, tervislikku toitumist, vaba aja veetmist ja abi traumadest taastumisel. Noort ümbritseb arengut toetav spetsialistide meeskond. Rühma kasvatusala töötajad tagavad noorele ööpäevaringselt turvalisuse ja arendava tegevuse ning lisaks kasvatuspersonalile kaasatakse ka tugispetsialiste (terapeudid, psühholoogid, sotsiaalpedagoogid jne), et toetada last ja tema perekonda. Samuti pakutakse noorele hariduslikku tuge. Lapsed elavad väikestes (kuni kuueliikmelistes) rühmades, kus on ühised koosviibimise alad ja üldjuhul igapäev oma tuba. Konkreetne inimeste arv rühmas sõltub toimetuleku tasemest ja omavahelisest sobivusest (Sotsiaalkindlustusamet veebileht).

Salla sõnutsi oluline on, et lastel ei jääks tunnet, et nad saadetakse asutusse “sinna istuma” või karistust kandma, vaid see oleks võimalus pühendada aasta oma elust oma vaimse tervise parandamisele (Salla, 2016).

Sotsiaalkindlustuseameti kirjelduse järgi “kinnine” ei tähenda, et lapsed on asutuses lukus uste taga. Teenuse vältel piiratakse lapse vabadust vajalikul määral, kuid mitte rohkem kui on põhjendatud. Teenus peab olema nii lühike kui võimalik ja nii pikk kui vajalik, et saavutada põhilisi teraapilisi eesmärke (SKA veebileht).

Vaatamata sellele et teenuse eesmärki ja sisu määratleb sotsiaalhoolekande seadus, toimivad kinnised lasteasutused Haridus- ja Teadusministeeriumi haldusalas (Sindi jt 2022). KLAT on sotsiaalhoolekande seaduse § 130⁵ kohaselt riigieelarvest rahastatav teenus (Sotsiaalhoolekande seadus 2018, § 130⁵). Teenust osutavad kvalifitseeritud töötajad, kelle professionaalset arengut teenusepakkuja pidevalt edendab. Teenuseosutaja kirjeldab eetilisi standardeid, mida töötajad teenuse osutamisel järgivad (SKA veebileht).

Kinnise lasteasutuse teenust osutavad Eestis:

- Marjamaa hariduskolleeegium (Emajõe keskus Kaagveres, Valgejõe keskus Tapal).
- Tallinna laste turvakeskus.
- Hiiumaa sotsiaalkeskuse noortekodu (SKA veebileht).

1.2. Sisekliima kirjeldus

Sisekliimat (rühmakliimat) saab defineerida kui asutuse sotsiaalne ja psüühiline keskkond, kus on loodud kõik tingimused, et tagada töötajate füüsiline ja vaimne tervis, heaolu ja isiklik areng (Stams & Van der Helm, 2017). Sisekliima peegeldab seda, kuidas töötajad tunnevad ennast (tajuvad), töötades organisatsioonis (Gunawan jt, 2020).

Kirjanduses vastandatakse avatud ja toetavat rühmakliimat sageli suletud või rõhuva rühmakliimaga (Van der Helm, Van Miert, Van der Niet, 2016).

Salla (2016) järgi on asutuse sisekliima avatud, kui toetuse näitajad on kõrged, võimalused arenguks head ning asutuses on turvaline, hästi struktureeritud päevakava ja töökorraldusega keskkond; paindlikkuse ja kontrolli vahel on tasakaal (Salla 2016).

Samuti peetakse sisekliimat avatuks siis, kui füüsiline ja sotsiaalne keskkond toetavad usalduslike suhete teket töötajate vahel, osalejad on väga rõõmsad tööd tegema, teevad sageli koostööd ja on avatud (Gunawan jt, 2020).

Asutuse sisekliima on suletud, kui puudub töötajatevaheline toetus, madal rahulolu ja töötulemused, stress ning stabiilsuse ja ühtsuse puudumine meeskonnas (Van der Helm jt, 2011).

Juhtkond on oma töötajale väga suletud ja arenguvõimalused on minimaalsed (Gunawan jt, 2020). Salla järgi tunneb negatiivse sisekliima ära ka pingelise ja ebameeldiva õhkkonna järgi, kus tuntakse end ebaturvaliselt ning on palju reegleid. Selle tagajärjeks on asutuse madal efektiivsus ja pidev personalivahetus (Salla, 2016).

Uuringud on näidanud, et avatud ja toetav sisekliima aitab kaasa õigusrikkumiste vähenemisele ning suurendab laste teenusel osalemise motivatsiooni, nende positiivseid tulemusi, empaatiat, sisemist kontrollikeset ning vähendab agressiooni ja kiusamist. Lisaks aitab see tagada ka emotsionaalset stabiilsust laste seas (Van der Helm *et al.*, 2011a; Van der Helm *et al.*, 2009; Van der Helm *et al.*, 2012; Van der Helm *et al.*, 2011b; Wilson & Lipsey, 2007, Soeverein, Van der Helm, & Stams, 2013). Sisekliima mõõtmiseks on Hollandi teadlased koostanud (Van der Helm, Stams 2011) töökliima instrumendi (*Manual Living Group Working Climate Inventory (LGWCI)*) (Hogeschool Leiden, 2022).

Uuringud on näidanud, et KLATi töötajatel on võtmeroll asutuse avatud sisekliima loomisel ja hoidmisel. Seetõttu on rühmakliimat äärmiselt oluline süstemaatiliselt uurida (Van der Helm, 2016).

Salla on leidnud, et kinnise asutuse sisekliima uuring aitab KLATi juhidel ja töötajatel märgata ning paremini mõista asutuse probleeme ning leida neile lahendusi. Kui asutuses on avatud sisekliima, siis on personal stabiilsem ja tervem ning konflikte ning ohtlikke olukordi on vähem. See tähendab, et juhid ja töötajad saavad keskenduda noortega töötamisele ning sisuliste eesmärkide saavutamisele, mitte kriisidega tegelemisele (Salla, 2016).

1.3. KLATi töötajad

KLATile suunatud lapsed ja noored on tavaliselt haavatavad ja kogenud rasket lapsepõlve, mis võib avaldada negatiivset mõju nende käitumisele. Seetõttu nad vajavad erilist kaitset ja hoolt, et tagada nende turvalisus ja heaolu. Oluline on kuulata nende arvamust ning võtta tõsiselt arvesse nende probleeme, hoides eemale eelarvamustest (Sotsiaalkindlustusamet, i.a). Peamise töö laste ja noorte toetamiseks ja mõjutamiseks teeb ära siiski inimene. Salusoo järgi on väga olulised inimesed, kes on teenusel oleva noore ümber, ja see, milline on nende isiklik võimekus. Noortega tegelevad spetsialistid peavad nendega looma positiivse suhte kohe, kui noor jõuab teenusele. See suhe peab kestma, kuni noor väljub teenuselt. Meeskonnalt oodatakse tingimuste loomist või ümberkorraldusi, mis võimaldaks noorel areneda ja oma käitumist muuta (Salusoo, 2021).

KLAT töötaja on inimene, kes tegeleb iga päev kõrge abivajaduse ja riskikäitumisega noortega ning mõtestab oma tööd iseenda kaudu (KLAT töötajate kompetentsmudel...).

2018. seadusemuudatusega ei kehtestatud kinnise lasteasutuse teenuse osutajale kvalifikatsiooninõudeid ja ettevalmistusstandard. Sotsiaalhoolekande seaduses on praegu olemas nõuded teenuse sisule, teenuseosutaja ruumidele ning teenusele suunatud noorte suunamise ja piiramise võimalustele (Sotsiaalhoolekande seadus, 2018, § 130³). Personali suhtes on jäetud asutuse juhile küllaltki „vabad käed“, on kehtestatud vaid miinimumtöötajate arv laste hulga kohta (SKA veebileht). Sotsiaalhoolekande seaduse 7 peatüki § 130³ järgi kinnise lasteasutuse teenuse osutaja tagab ööpäev läbi vajaliku arvu töötajaid, kellel on sobivad isikuomadused ja ettevalmistus, et luua teenust saavate lastega head ja usalduslikud suhted ning tagada sätestatud ülesannete täitmine. Määruses on kirjas, et KLATi osutaja peab tagama kinnises lasteasutuses ööpäev läbi vähemalt ühe töötaja olemasolu iga kuue lapse kohta ning laste ärkveloleku ja lasteasutuses viibimise ajal vähemalt ühe töötaja olemasolu iga kolme lapse kohta (Sotsiaalhoolekande seadus, 2018, § 130³).

Kinnistes lasteasutustes töötavad erisuguse ettevalmistusega spetsialistid. Aaben jt (2018) järgi ei ole KLATi töötajatel alati piisavalt oskusi ja teadmisi, et laste keerulise käitumisega toime tulla. Personali pidev vahetumine mõjub noortele halvasti. Noorega usaldussuhte saavutanud töötaja lahkumisel võivad olla halvad tagajärjed (Aaben jt, 2018). Peer van der Helm jt toovad oma 2013. a uuringus välja, et ebaprofessionaalsed ning võimupositsiooni kasutavad töötajad ei tule toime laste erivajaduste mõistmise ega neile terapeutiliselt reageerimisega. Samuti takistab võimupositsioonilt suhtlemine ja liigsete piirangute kehtestamine vastastikuse arendava ja turvalise suhte tekkimist. Tampi sõnusti KLATi töötajad peavad olema nii hinnangutevabad toetajad, nõuandjad, asjade lahtimõtestajad, julgustajad kui ka sõbrad, kes tunnevad rõõmu noorte saavutuste üle, aitavad langetada õigeid otsuseid ja panna paika prioriteete (Tamp, 2018, lk 38). Salla järgi põhjamaade kinniste asutuste töötajad rõhutavad, et noortega töötavate spetsialistide vastutus on suur: “luku” taga viibitud aeg tuleb täita mõtestatud tegevusega (Salla, 2016).

Kuna KLA teenusel puuduvad töötajate kvalifikatsiooninõuded ja koolitusstandard, Sotsiaalkindlustusamet koos KLA teenuseosutajate esindajatega (kuni 15 töötajat neljast asutusest) on loonud KLAT kompetentsimudel (tabel 1). See kompetentsimudel on loodud Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi ja ennetusteenuste osakonna kompetentsimudeli juhendite järgi. Kompetentsimudelis keskendutakse neljale mõõtmele: hoiakud, teadmised, oskused ja käitumine (Lisa 1).

Hoiakud moodustavad kompetentside arendamise eelduse ja aluse ning need omakorda viivad teadmiseni, mis saadakse kogemuse, kirjanduse, interneti jm abil, ning oskusteni, mis on võimekus ülesandega toime tulla, rakendada teadmisi ja muuta hoiakud tegudeks. Käitumine hõlmab omakorda nii hoiakuid ja tegevusi kui ka teadmisi ja oskusi ning selle põhjal on võimalik hinnata töötaja kompetentsitaset ja seda, kas see on tema töö tegemiseks piisav. Teisisõnu peegeldab töötaja käitumine tema põhihoiakuid. Kompetentsid on dünaamilised ning nende elemendid on omavahel tihedalt seotud ja üksteisest sõltuvad (Sotsiaalkindlustusamet). Kompetentsimudeli koostamisel võeti aluseks KLATi töötaja ametijuhendis olevad tööülesanded ning kaardistati nende tööülesannete edukaks sooritamiseks vajalikud oskused, teadmised ja hoiakud. Lisaks uuriti situatsioone, mis võivad esile kutsuda kriitilisi olukordi ja kirjeldati nende lahendamiseks vajalikke oskusi, teadmisi ja hoiakuid. Iga põhikompetentsi jaoks loodi kirjeldus, mis vastab töösooritusele suurepärase. Lõpuks loodi mitmetahuline enesehindamise ja juhtimissüsteemi, millele tuginedes on asutusel võimalik hinnata oma personalivajadusi ning personali koolitusvajadusi, kasutada seda töötajate tunnustussüsteemi arendamisel jms. Nüüd saab iga töötaja kasutada kompetentsimudeli kirjeldusi enesehindamiseks ja tööalase arengu planeerimiseks. Nende kompetentside abil võib hinnata töötajate pädevust ja arengut, sest need on seotud omavahel ja täiendavad üksteist (SKA veebileht).

Tabel 1. KLAT töötaja põhikompetentsid, allikas SKA

Hinnanguvaba toetaja	Austab lapse soove ja valikuid, motiveerides ja toetades tema tegevust kasulikus suunas.
Oskuslik märkaja	Tunneb laste arengueripärasid ja jälgib neid, on kohal igas hetkes. Märkab muutusi noorte käitumises, meeleolus ja toimevõimes ning reageerib iga lapse individuaalsuse kohaselt.
Grupitunde looja ja grupitöö tegija	Tegeleb lastega, arvestades nii grupiliikmete ühtseid vajadusi kui ka iga liikme individuaalsust. Loob ühtekuuluvustunde koos tegutsemise, ühiste rõõmude ja raskustele leitud lahenduste kaudu.
Empaatiline suhtleja	Loob ja hoiab turvalist suhtluskeskkonda, mis on tundlik teiste tunnete, emotsioonide ja vajaduste suhtes. Empaatiline suhtleja kuulab last päriselt ning kohandab end lapse vajaduste järgi. Mõistab lapse tundeid ja vajadusi ning aitab ka lapsel enda tundeid mõista ja analüüsida.
Turvatunde looja	Tekitab enda oleku ja hoiakutega lastele turvalise keskkonna, kus laps saab õppida emotsioonidega toime tulema ning jääda iseendaks. Lubab eksida ja õppida ning toetab aktiivselt lapse isikliku motivatsiooni kasvu, julgustab last vastu võtma abi oma olukorra parandamiseks.
Noore eneseusu ja tugevuste arendaja	Annab noorele kindlustunde ja usub temasse. Julgustab, hoolib ja juhendab eesmärgipäraselt, sõltuvalt noore tugevustest. Noore eneseusu ja tugevuste arendaja on alati noore poolel. Konstruktivse tagasiside kaudu julgustab noort alati uuesti proovima ja endasse uskuma.
Koostöö tegija	Loob koostööks vajaliku õhkkonna, kuulab ja arvestab erinevate osaliste arvamusega, on avatud tagasisidele, julgeb teha ettepanekuid ja võtta vastutust.

KLAT osutamist korraldab Sotsiaalkindlustusamet läbi riigihanke, kuulutades välja avaliku hanke kindlas mahus KLATi osutamiseks kindlaksmääratud perioodi jooksul. KLAT

pakkujate töötajaskonnale esitatakse nõuded hangete raames. Hanke tehnilises kirjelduses on KLAT pakkuja töötajaskonnale ehk meeskonnale esitatavate nõuete kirjelduses nimetatud erinevaid töötajate gruppe:

- vahetult lastega töötavad isikud;
- kolmandad isikud, kes on kaasatud lastega vahetult tegelemisesse;
- isikud, kes viivad läbi lapse vajadustest lähtuvaid tegevusi lapse arengu- ja käitumisprobleemide tuvastamiseks ning lahendamiseks erinevate meetodite ja teraapiate toel (Riigihankete register).

Vahetult lastega töötavad isikud Lastekaitseaduse § 18 lg 2 mõistes peavad vastama LasteKS §-s 20 sätestatud nõuetele. Lisaks peavad vahetult lastega töötavad isikud omama riiklikult tunnustatud kõrgharidust pedagoogikas, sotsiaaltöös, noorsootöös, psühholoogias, lastekaitstes, eripedagoogikas, sotsiaalpedagoogikas, kasvatusteadustes või meditsiinis; või omama vähemalt keskhariidust koos praktilise erialase töökogemusega abivajavate lastega vähemalt 18 kuud riigihanke avaldamisele eelneva 36 kuu jooksul ning läbima aasta jooksul tööle asumisest Sotsiaalkindlustusameti arendatud baaskoolituse kõrge abivajadusega ja riskikäitumisega noortega töötavale spetsialistile. Kolmandatele isikutele esitatakse samad nõuded ja kui see ei ole võimalik, siis peab teenuseosutaja tagama, et kolmandate isikute poolt pakutavaid tegevusi viiakse läbi pakkuja vahetult lastega tegeleva isiku juuresolekul. Isikud, kes viivad läbi lapse vajadustest lähtuvaid tegevusi lapse arengu- ja käitumisprobleemide tuvastamiseks ja lahendamiseks erinevate meetodite ja teraapiate toel, peavad muuhulgas olema läbinud vastavasisulise väljaõppe (Riigihankete register). KLATi töötajaskonna pädevuste ootused ja kirjeldused on soovituslikus vormis kirjeldatud eelviidatud KLATi kvaliteedijuhisel põhinevas KLATi kompetentsimudelil. Lisaks hankes on viidatud, et isikul peavad olema lastega töötamiseks sobivad isikuomadused ning ettevalmistus teenusele suunatud lastega heade ja usalduslike suhete loomiseks, mis võimaldab tagada kinnise lasteasutuse teenuse ülesannete tulemuslikku täitmist. Kvalifikatsiooninõuete kirjeldamine meeskonnaliikmetele hanke tingimusena (vs. seaduses) ning haridusnõude põhinemine üheksa erineva kutsetegevuse valdkonna või kutseala kõrghariduse omandamisel (eelviidatud värскеima hanke tingimustes), ei võimalda kinnitada kinnise lasteasutuse teenuseid hetkel kutsealana, sh ei mittereguleeritud ega reguleeritud kutsealana. Vastavalt kutseseadusele kutseala samalaadset kompetentsust eeldav tegevusvaldkond ja kutsetegevuse valdkond – tegevusvaldkond, mis hõlmab mitut

lähedast kutseala (Kutseseadus). Välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadusele reguleeritud kutseala on kutse-, eri- või ametialane tegevus, millel töötamine või kutsenimetuse kasutamine eeldab seadusega või seaduse alusel määratud kutsekvalifikatsiooni ja konkreetsele kutse-, eri- või ametialasele tegevusele suunatud haridust ning vajaduse korral lisaks kutsealast koolitust või kutsepraktikat, mille aluseks olevale õppekavale esitatavad nõuded on kehtestatud seadusega või seaduse alusel käsitletakse reguleeritud haridusena (Välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadus).

Eesti Sotsiaalkindlustusameti andmete järgi märtsikuu 2023. a. seisuga töötab kinnistes lasteasutustes 250 inimest:

- Maarjamaa Hariduskolleegiumis 207 töötajat (Emajõel 96 töötajat ning Valgejõel 111 töötajat);
- Hiiumaa sotsiaalkeskuse noortekodus töötab 15 inimest;
- Tallinna Laste Turvakeskuses töötab 28 inimest (Sotsiaalkindlustusameti andmed).

2. EMPIIRILINE OSA

Uuringu eesmärk on välja selgitada, milline on KLATi töötajate hinnang sisekliima kohta, selleks, et tuvastada kinnise lasteasutuse teenuse aspektid, mis vajavad parandamist töötajate heaolu tagamiseks ja KLATi kvaliteedi tõstmiseks.

Uurimisküsimused on:

1. Kuidas hindavad KLAT töötajad sisekliima erinevaid aspekte?
2. Millised KLAT aspektid vajavad töötajate hinnangul parandamist nende heaolu tagamiseks ja KLAT kvaliteedi tõstmiseks?

2.1. Uuringu käik

Septembris autor osales sisekliima meetodikat tutvustaval seminaril, kus Hollandi teadlane Per van der Helm tutvustas oma uurimistöö kogemusi ja tulemusi, mis on seotud kinnise asutuste sisekliimaga.

Uuringu läbiviimiseks ja eesmärgi saavutamiseks olid püstitatud järgmised töö etapid:

1. Eetikakomitee taotluse koostamine ja esitamine;
2. kinniste lasteasutuste informeerimine uuringust ja selle eesmärgist;
3. eetikanõukogu loa olemasolul uuritavate värbamine kinniste lasteasutustega koostöös. Juhtidel paluti tutvustada oma töötajatele uuringus osalemise võimalust (vastavalt võimalusele kas nt ühistel koosolekutel, e-kirja või mõnel muul viisil) ja uuringu sisu;
4. nõusolekute koostamine ja kogumine kinnise lasteasutuse teenuse töötajatelt. Juhid saadavad nõusolekulehed postiga Narva kolledži uurimismeeskonnale (Lisa 2);
5. nõusoleku andnud töötajate kontaktandmete vormistamine Excelis;
6. nõusoleku andnud töötajale e-kirja ja küsitlusele vastamiseks lingi saatmine (Lisa 3);
7. uuringu läbiviimine;
8. andmete kogumine ja analüüsimine;
9. järelduste ja ettepanekute tegemine uuringu tulemuste põhjal.

2.2. Uuringu metoodika valik

Uuringus andmete kogumiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit. Õunapuu järgi kvantitatiivset uurimismeetodit iseloomustavad suur valim, statistilise valiidsuse olulisus ning arvandmete kogumine ja analüüs. Meetodi eesmärk on kirjeldada ja eksperimenteerida, et välja selgitada põhjuslikud ja korrelatiivsed seosed tunnuse vahel (Õunapuu 2014). Beilmanni arvates küsitlusuuringud on andmete kogumise viis, millega kogutakse eeskätt kvantifitseeritavaid (numbrilisele kujule teisendatavaid) andmeid, mida on võimalik statistiliselt analüüsida. Küsitluste peamine eesmärk on koguda võimalikult standardiseeritud infot suure hulga inimeste kohta (Beilman 2020).

Hollandi teadlased on koostanud sisekliima küsimustik “Töökliima instrument” (*Manual Living Group Working Climate Inventory* (LGWCI) ning Sotsiaalkindlustusameti töötajate poolt eesti keelde tõlgitud (Lisa 2). LGWCI on kombineeritud küsimustik, mis koosneb erinevatest valideeritud küsimustikest. Kõik 93 küsimused on Likert-skaala küsimused (1= “ei ole üldse nõus” ja 5 = “täiesti nõus”). Küsimustikku saab kasutada töötajate töökliima kogemuste kohta teabe saamiseks. Samuti saab seda kasutada uurimiseks töökliima, elurühma kliima või vangla sisekliima seoste vahel. Töökliima keskendub töötajate nägemusele oma tööst ja teguritele, mis seda mõjutada võivad. Tulemusi saab kasutada institutsioonides eesmärkide parandamiseks. Küsimustik on mõeldud hooldus- ja raviastutuste töötajatele, kellel on oma igapäevatoos erialased kontaktid noorukite, klientide ja patsientidega (Dekker jt, 2015).

Töötajate küsimustik keskendub kolmele valdkonnale - tööandja ja töötaja kohustused, otsese juhi juhtimisstiil ja meeskonnatöö. Iga valdkonna osa jagatakse alakategooriaks.

Tööandja ja töötaja kohustuste valdkond on jagatud järgmistesse alakategooriatesse:

- „Sotsiaal-emotsionaalsed kohustused“ skaala peegeldab sotsiaal-emotsionaalset pühendumust organisatsioonile ja seda, kuidas töötajad tunnevad end globaalselt organisatsiooni poolt toetatuna. Näidiselement: "Mul on hea töö- ja eraelu tasakaal";
- „Majanduslik pühendumine“ skaala keskendub rahulolule palgaga. Näidiselement: "Mul on hea palk";
- "Töö lisakohustused" skaala annab teavet selle kohta, kuidas töötajad näevad end lisaks standardülesannetele ka muude organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks kasulike tegevuste täitmises. Näidiselement: "Teen vajadusel ületunnitööd";

- “Rollikohustused töö” skaala kajastab töötajate rahulolu oma pühendumusega standardülesannetele. Näidiselement: "Töötan tublisti ja tõhusalt";
- “Proaktiivse käitumise” skaala näitab tegevuste algatamist organisatsiooni või klientide parandamiseks. Näidiselement: "Otsin oma töö tegemiseks paremaid viise."
- "Tuleviku perspektiiv" skaalaga mõõdetakse töötajate tulevikuväljavaateid organisatsioonis. Näidiselement: "Mind ootab tulevikus palju võimalusi".

Otsese juhi juhtimisstiil on jagatud järgmistesse alakategooriatesse:

- „Inspireeriv juhtimise“ skaala mõõdab, kuidas töötajad tunnevad, et meeskonnajuht toetab, juhendab ja julgustab neid oma töö tegemisel. See viitab ka meeskonnajuhi pühendumuse ja tunnustuse tunnetamisele. Näidiselement: "Ta algatab uusi projekte ja otsib uusi väljakutseid";
- “Kontrolliva juhtimise” skaala näitab, kuidas töötajad tunnevad, et meeskonna juht näeb ja kontrollib neid. Näidiselement: "Ta jälgib meie tööd, et viga parandada";
- "Passiivne juhtimise" skaala viitab juhi toetuse puudumisele ja meeskonnajuhi organisatsioonilisele taganemisele. Näidiselement: "Ta väldib otsustamist".

Meeskonna tulemuslikkuse küsitlus tuvastab meeskonnatöö tulemuslikkuse positiivsed ja negatiivsed elemendid. Näiteks skaala "Meeskonnaliikmed saavad osakonnas ootamatustega hästi hakkama" on meeskonna positiivne toimimine ja skaala "Meie meeskond on lagunemas, rollid ja vastutus on ebaselged" on negatiivne meeskonna toimimine.

Taustaküsimusi töötajatel küsimustikus ei ole.

Andmete analüüsimiseks autor kasutab andmete statistiline kirjeldus (aritmeetilist keskmist). Vastavalt Rootalu kõige sagedamini kasutatav näitaja statistilisel andmete analüüsis on aritmeetiline keskmine ehk keskvärtus. Selle saamiseks liidetakse kokku kõigi vastajate antud tunnuste väärtused ja jagatakse saadud summa vastajate arvuga. Tulemuseks on näitaja, mida võib käsitleda kui tüüpilist või läbilõikelist vastust vaatlusalusele küsimusele. Aritmeetilise keskmise kasutamise plussiks on see, et ta on lugejale tavaliselt hästi mõistetav statistiline näitaja (Rootalu 2014).

2.3. Uuringu sihtrühm ja valim

Uuringu sihtrühm on KALT asutuses vahetult lastega töötavad töötajad. Töötajatele on uuringus osalemine vabatahtlik. KLATi töötajad oskavad anda hinnangut asutuse sisekliimale, sest nad

puutuvad sellega igapäevaselt kokku. Enda professionaalse käitumise kohta tagasiside andmine ja tulemuste arutamine aitab töötajatel paremini organisatsiooni eesmärke silmas pidada ja ühiskonda panustada (Van der Helm jt 2016). Töötajate hinnangute alusel saab ülevaate asutuse sisekliimast. Teisi alternatiivseid sihtrühmasid uuringu eesmärgi täitmiseks ei ole. Sotsiaalkindlustusametite andmete põhjal on kokku KLAT osutavates asutustes tööl 2023. aasta märtsikuu seisuga 250 töötajat. Soovitud valim oli sellest vähemalt 147 töötajat. Algusel nõustus uuringus osalema 71 töötajat, aga hiljem keeldus 2 töötajat osalemast, teatades sellest kirjalikult. Kokku osales uuringus 69 töötajat.

2.4. Uuringu läbiviimine

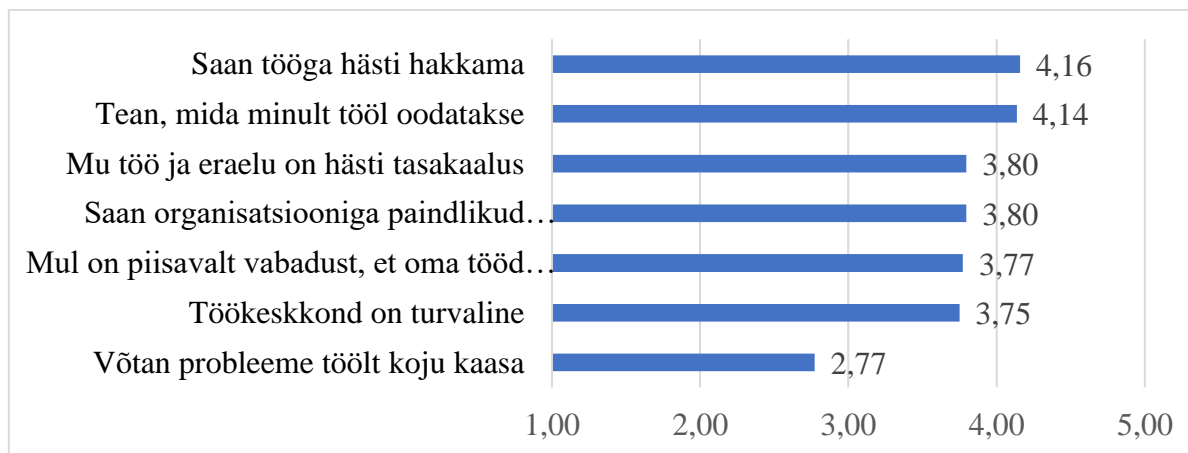
Koostöös Sotsiaalkindlustusametite töötajatega on koostati ja esitati eetikanõukogule taotluse (sh nõusolekulehed). Pärast eetikanõukogult loa saamist teavitati asutusi uuringust ja selle eesmärgist ning saadeti töötajatele nõusolekuvormid (Lisa 2). Saanud töötajatelt nõusolekulehed paberil, autor vormistas nende kontaktandmed Excelis, seejärel hävitas nõusolekulehed ja 28.02.2023 saatis töötajatele e-kirjaga küsimustiku lingi (Lisa 3). KLAT töötaja sai küsimustiku täita igal talle sobival ajal kuni 17. märtsini 2023. Küsitluses osales 69 töötajat. Veebiküsimustiku täitmiseks oli kõigile KLATi osutajatele sama link. Ankeetküsitlustes saadud tulemused on sisestatud Exceli tabelisse, mis kasutatakse sisekliima analüüsi meetodikas. Veebiküsitluse kaudu kogutud andmed säilitatakse turvaliselt Excel formaadis Sotsiaalkindlustusametis vähemalt kuni 2025. aastani. Veebikeskkonnast (*LimeSurvey*) kustutatakse kogutud andmed ja küsimustik viie tööpäeva jooksul pärast Sotsiaalkindlustusametite uuringu aruanne valmimist.

2.5. Uuringu analüüs

Oma lõputöös autor analüüsis KLATi töötajaid kolmes valdkonnas: tööandja ja töötaja kohustused ning tulevikuperspektiiv, otsese juhi juhtimisstiil ja meeskonnatöö. Need valdkonnad on jagatud alakategooriatesse, mida autor analüüsib eraldi. Töötajate suhtumist KLATi sisekliimat kirjeldava kokkuvõtliku tunnuse moodustamiseks arvatati iga väite puhul hinnangute aritmeetiline keskmine ühtse loogika järgi, kus viis on kõige positiivsem hinnang/arvamus ning üks on kõige negatiivsem hinnang/arvamus.

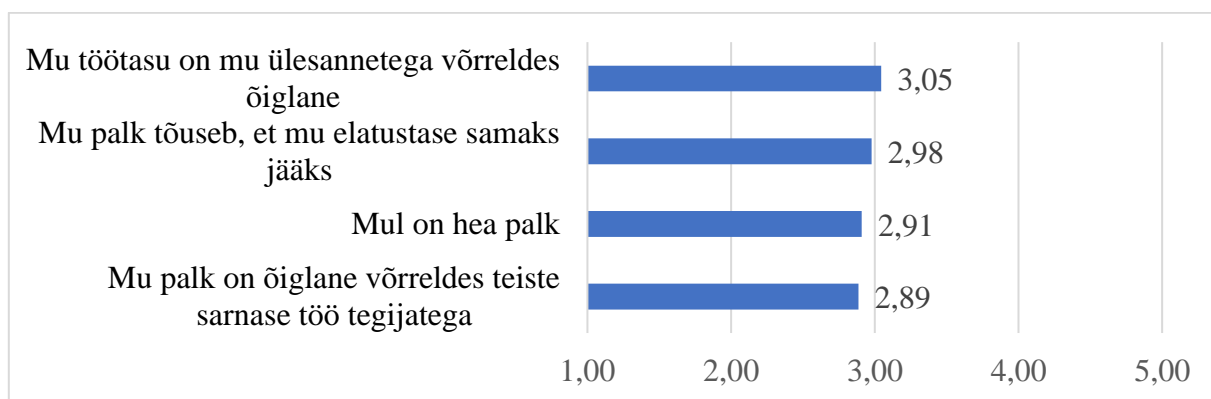
2.5.1. Töötaja ja tööandja kohustuste ning tulevikuperspektiivide valdkonna analüüs

Alakategoorias “Sotsiaal-emotsionaalse pühendumuse skaala” keskmine hinnang oli 3,69 (joonis 1). Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Saan tööga hästi hakkama” ning kõige madalamalt - “Võtan probleeme töölt koju kaasa”.



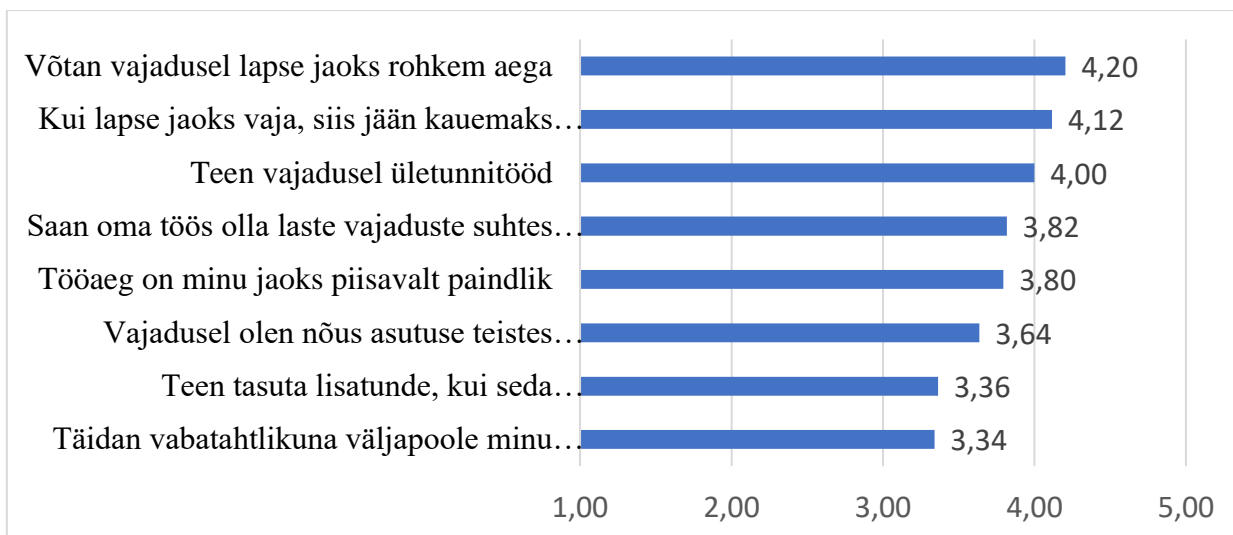
Joonis 1. Sotsiaal-emotsionaalsed kohustused (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus” ... 5 = “täiesti nõus”).

Alakategoorias “Majandusliku pühendumuse skaala” keskmine hinnang oli 2,95 (joonis 2). Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Mu töötasu on mu ülesannetega võrreldes õiglane” ning kõige madalamalt “Mu palk on õiglane võrreldes teiste sarnase töö tegijatega”.



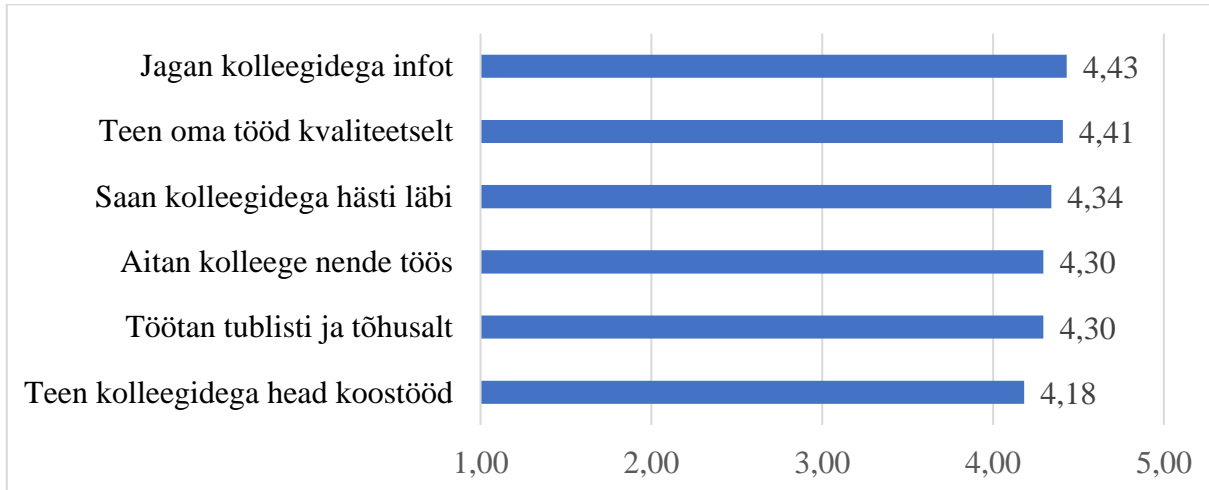
Joonis 2. Majanduskohustused (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus” ... 5 = “täiesti nõus”).

Alakategoorias “Töö lisakohustused” keskmine hinnang oli 3,78 (joonis 3). Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Võtan vajadusel lapse jaoks rohkem aega” ning kõige madalamalt “Täidan vabatahtlikuna väljapoole minu tööd jäävaid ülesandeid”.



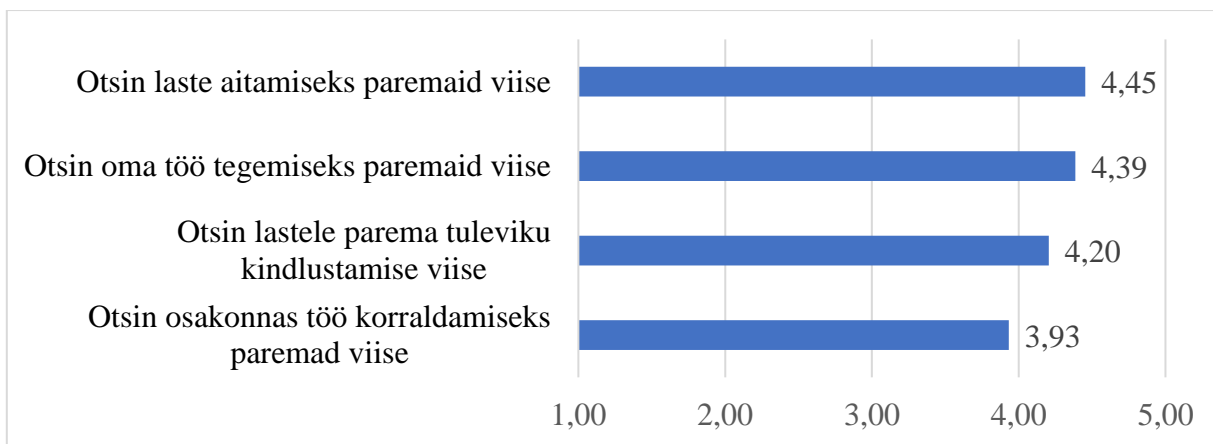
Joonis 3. Töö lisakohustused (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”).

Alakategoorias “Rollikohustused tööl” keskmine hinnang oli 4,33 (joonis 4). Osalenud töötajad hindasid kõiki väljendusi üsna kõrgelt. Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Jagan kolleegidega infot”.

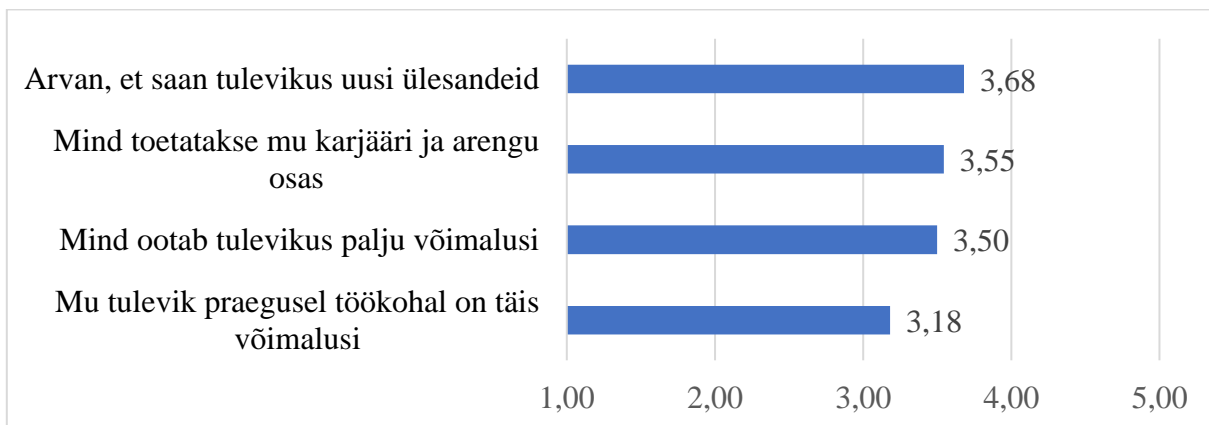


Joonis 4. Rollikohustused tööl (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus” ... 5 = “täiesti nõus”).

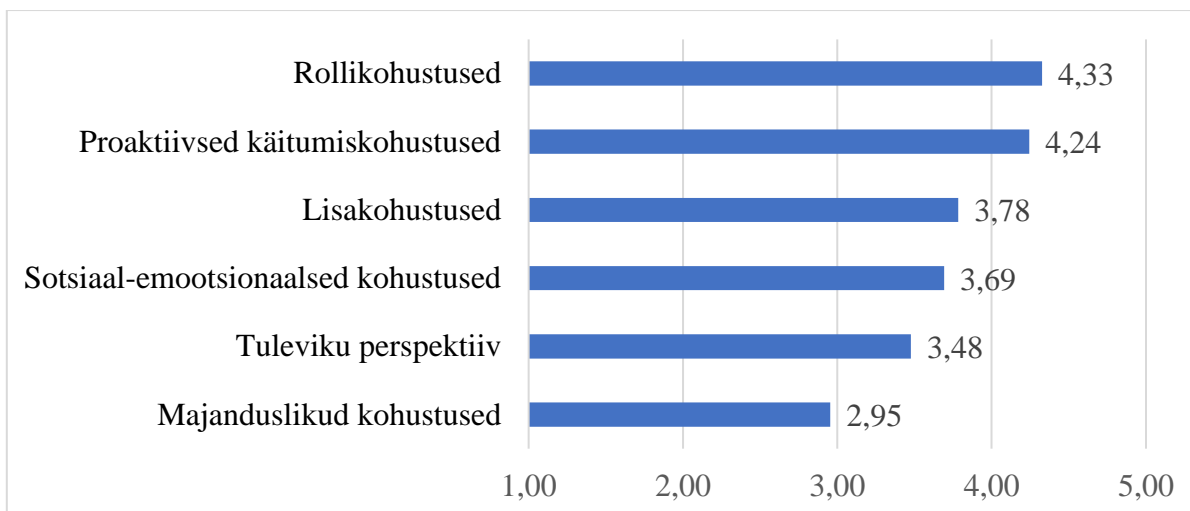
Alakategoorias “Proaktiivne käitumine” keskmine hinnang oli 4,24 (joonis 5). Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Otsin laste aitamiseks paremaid viise” ning kõige madalamalt “Otsin osakonnas töö korraldamiseks paremaid viise”.



Joonis 5. Proaktiivne käituine (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”). Alakategoorias “Tuleviku perspektiiv” keskmine hinnang oli 3,48 (joonis 6). Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Arvan, et saan tulevikus uusi ülesandeid” ning kõige madalamalt “Mu tulevik praegusel töökohal on täis võimalusi”.



Joonis 6. Tulevikuperspektiiv (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”). Uuringu tulemuste põhjal selgub, et osalevate töötajate poolt kõige kõrgemalt hinnatud näitaja on kategooria "Rollikohustused" ning kõige madalamalt hinnati kategooriat "Majanduslikud kohustused" (joonis 7). Tulemustest võib järeldada, et osalevad töötajad on kõige rohkem rahul rolliga seotud pühendumusega ja kõige vähem rahul majandusliku pühendumusega.



Joonis 7. Töötaja ja tööandja kohustuste ning tulevikuperspektiivide alakategooriate võgdlus (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”).

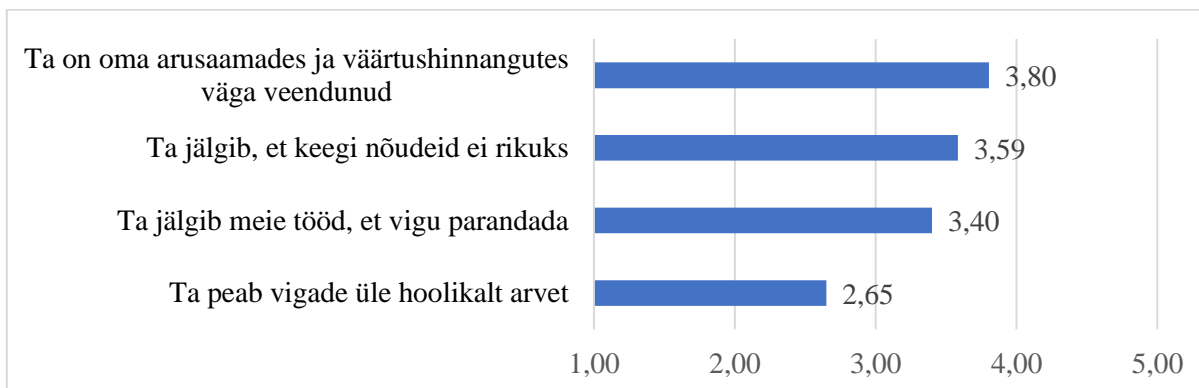
2.5.2. Otsese juhi juhtimisstiili valdkonna analüüs

Alakategoorias “Inspireeriva juhtimise” keskmine hinnang oli 3,74 (joonis 8.) Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Ta annab nõu, kui vaja” ning kõige madalamalt “Ta tekitab meeskonnas missioonitunnet”.



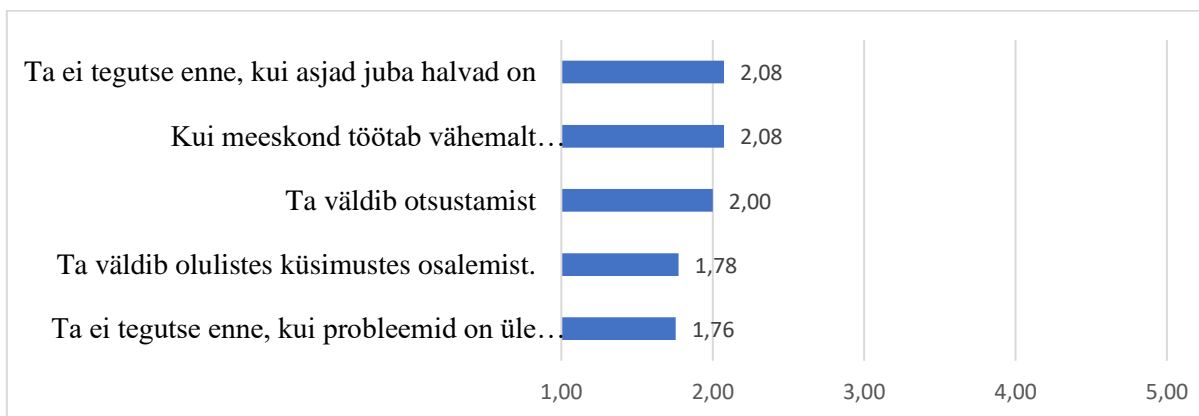
Joonis 8. Inspireeriv juhtimine (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”).

Alakategoorias “Kontrolliv juhtimine” keskmine hinnang oli 3,36 (joonis 9.) Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Ta on oma arusaamades ja väärtushinnangutes väga veendunud” ning kõige madalamalt “Ta peab vigade üle hoolikalt arvet”.



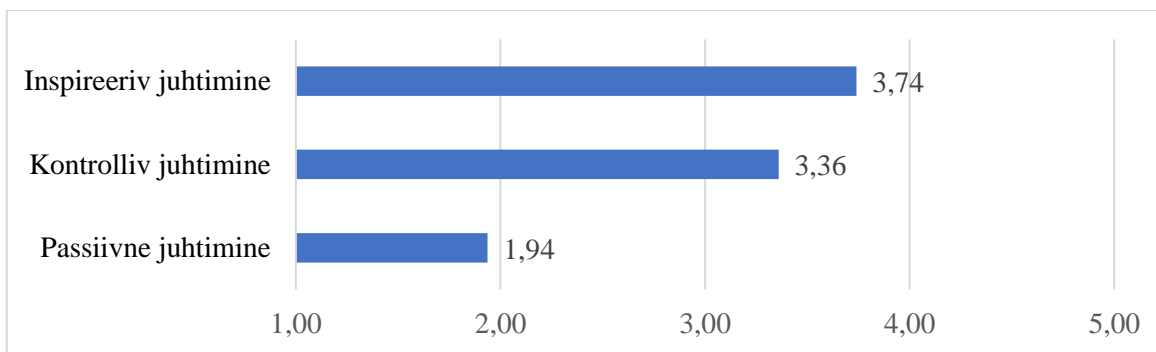
Joonis 9. Kontrolliv juhtimine (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”).

Alakategoorias “Passiivne juhtimine” keskmine hinnang oli 1,94 (joonis 10.) Selles alakategoorias hinnati kõiki väiteid üsna võrdselt.



Joonis 10. Passiivne juhtimine (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”).

Uuringu tulemuste põhjal selgub, et osalevate töötajate poolt kõige kõrgemalt hinnatud näitaja on kategooria "Inspireeriv juhtimine" ning kõige madalamalt hinnati kategooriat "passiivne juhtimine" (joonis 11). Tulemustest võib järeldada, et KLATi töötajad tunnustavad tööl pigem inspireerivat kui passiivset juhtimist.



Joonis 11. Juhtimisstiilide alakategooriate võrdlemine.

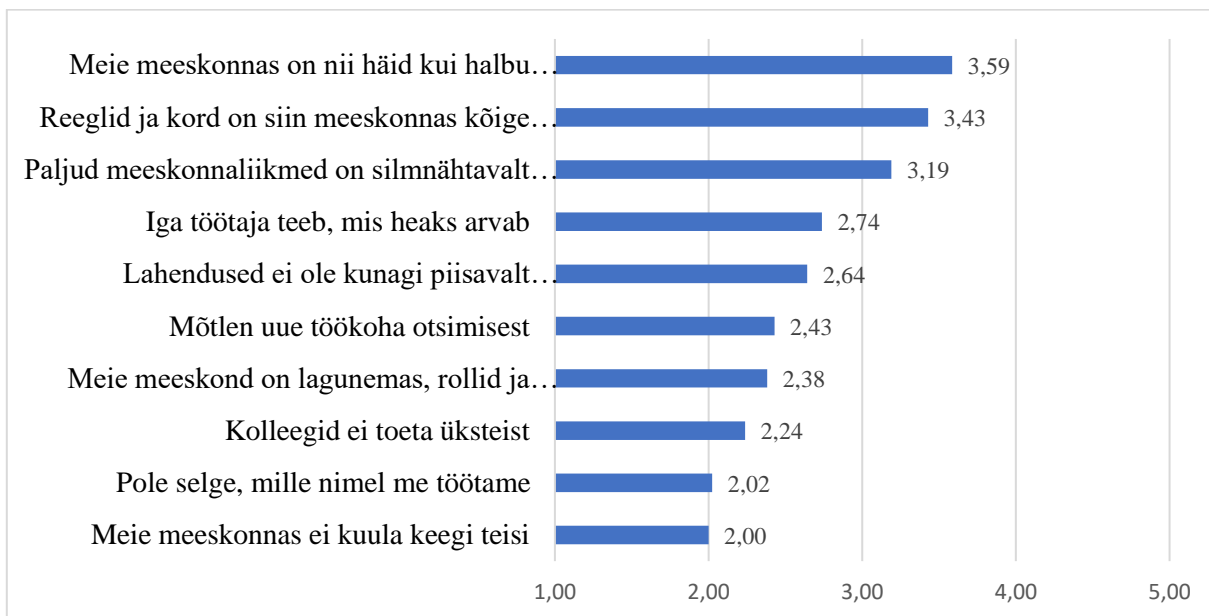
2.5.3. Meeskonnatöö valdkonna analüüs

Alakategoorias “Meeskonna positiivne toimimine” keskmine hinnang oli 3,56 (joonis 12). Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Jagan kolleegidega infot” ning kõige madalamalt - “Meeskonnaliikmed usaldavad üksteist”.



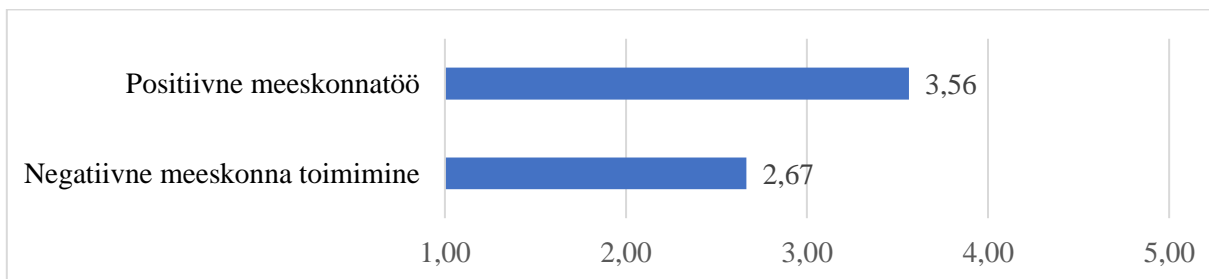
Joonis 12. Positiivne meeskonna toimimine (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”).

Alakategoorias “Meeskonna negatiivne toimimine” keskmine hinnang oli 2,67 (joonis 13). Kõige kõrgemalt hindasid osalevad töötajad väidet “Meie meeskonnas on nii häid kui halbu töötajaid” ning kõige madalamalt “Meie meeskonnas ei kuula keegi teisi”.



Joonis 13. Negatiivne meeskonna toimimine (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”).

Tulemustest võib järeldada, et osalevad KLATi töötajad jälgivad tööl pigem positiivset meeskonnatööd (joonis 14).



Joonis 14. Meeskonnatöö alakategooriate võrdlemine (keskmised skaalal: 1 = “ei ole üldse nõus”... 5 = “täiesti nõus”).

2.6. Uuringu tulemused ja ettepanekud

Uuringu tulemused on tehtud lähtudes sisekliima mõõtmise kolmes valdkonnas.

Tööandja ja töötaja kohustuste valdkonnas on peaaegu kõik tasakaalus:

- Sotsiaal-emotsionaalse pühendumuse skaala keskmine hinnang on 3,69. See tähendab, et uuringus osalenud töötajad tunnevad organisatsiooni poolt tuge, neil on piisav vabadust teha oma tööd hästi ning nad teavad, mida neilt tööl oodatakse. Samuti püütakse probleeme töölt koju mitte kaasa võtta.
- Majanduslikud pühendumuse skaala keskmine hinnang on 2,95. See on kõige madalaim hinnang. Võrreldes teiste valdkondadega, on töötajad kõige rahulolematud oma palgaga.
- Töö lisakohustused skaala keskmine hinnang on 3,78. See tähendab, et töötajad võtavad vajadusel ületunnitööd ning kui lapse jaoks vaja, siis jäävad kauemaks tööle.
- Rollikohustused tööl pühendumuse skaala keskmine hinnang on 4,33. See tähendab, et töötajad on rolliga kaasnevate kohustustega rahul: saavad kolleegidega hästi läbi, jagavad omavahel infot, aitavad üksteist ja teevad oma tööd kvaliteetselt.
- Proaktiivse käitumise pühendumuse skaala keskmine hinnang on 4,24. Tulemused näitasid, et töötajad otsivad laste aitamiseks ja töö tegemiseks paremaid viise.
- Tulevikuperspektiivi pühendumuse skaala keskmine hinnang on 3,48. Tulemused näitasid, et töötajad tunnevad end karjääri ja arengu osas toetatuna kuid arvavad, et saavad tulevikus uusi ülesandeid.

Otsese juhi juhtimisstiili valdkonnas on kõrgeim keskmine hinnang inspireeriva juhtimise skaala 3,74. Tulemused näitasid, et töötajad tunnevad meeskonnajuhilt tuge, suunda ja julgustust. Juht kuulab ära nende mured ja annab vajadusel nõu ning räägib tulevikust optimistlikult.

Meeskonnatöö valdkonnas kõige kõrgemalt hinnang on alakategoorias “Meeskonna positiivne toimimine” 3,56. Tulemused näitasid, et töötajad jagavad omavahel infot (4,21), püüavad meeskonnas alati üksmeelt leida (3,74) ning saavad ootamatustega hästi hakkama (3,60). Osalenud töötajad nõustusid aga väitega, et nende meeskonnas on nii häid kui halbu töötajaid (3,59). Tulemustest võib järeldada, et osalenud KLATi töötajad tunnustavad tööl pigem positiivset kui negatiivset meeskonnatööd.

Antud uuringus osales veidi alla kolmandiku KLAT töötajatest (27,6%), mis tähendab, et antud tulemused ei ole üldistatavad kõigile KLAT töötajatele. Vastused esindavad eelkõige antud uuringus osalenud töötajate hinnanguid ja arvamusi.

Analüüsi tulemuste põhjal autor võib teha järgmised ettepanekud:

- vaadata üle palgasüsteemi, et tõsta töötajate rahulolu;
- korraldada tulevikus sisekliima uuringuid.

Kuna uuring saama metoodikaga on plaanis läbi viia järgmisel aastal, seetõttu annab autor järgmised soovitusel:

- Tartu Ülikooli Narva kolledž koostöös Sotsiaalkindlustusametiga läbi mõelda strateegia, kuidas kaasata KLATi töötajaid tulevasse uuringusse, et hõlmata võimalikult palju töötajaid;
- pikendada küsitlusperioodi;
- koostada võrdlusanalüüs.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö teema on “ Kinnise lasteasutuse teenust osutavate töötajate hinnang asutuse sisekliimale”. Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, milline on KLATi töötajate hinnang sisekliima kohta, selleks, et tuvastada kinnise lasteasutuse teenuse aspektid, mis vajavad parandamist töötajate heaolu tagamiseks ja KLATi kvaliteedi tõstmiseks.

Lähtuvalt töö eesmärgist uurimisküsimused olid:

1. Mis tähendab sisekliima ja miks on see oluline KLATis?
2. Kuidas hindavad KLAT töötajad sisekliima erinevaid aspekte?
3. Millised KLAT aspektid vajavad töötajate hinnangul parandamist nende heaolu tagamiseks ja KLAT kvaliteedi tõstmiseks?

Lõputöö koosnes kahest osast. Esimene on teoreetiline osa, mis annab ülevaate KLATist, kirjeldab sisekliimat ning KLATi töötajate nõudeid ja kompetentse.

Töö teine osa on empiiriline, kus autor kirjeldab uurimismeetodi valikut, uuringu käiku, esitab uuringutulemuste analüüsi, tulemused ja järeldused. Lisaks teeb ettepanekud.

Tänu sisekliima uuringu läbi viimisele ja andmete analüüsile autor teeb järelduse, et töö eesmärk on saavutatud.

Töö järeldused: uuringus osalenud töötajad on rolliga kaasnevate kohustustega rahul, tunnevad organisatsiooni poolt tuge, neil on piisavalt vabadust, et teha oma töö hästi ning nad teavad, mida neilt tööl oodatakse. Otsitakse parimaid viise laste abistamiseks ja töö tegemiseks ning vajadusel tehakse ületunde või ollakse kauem tööl. KLATi töötajad tunnevad karjääri ja arengu osas toetust, näevad tööl positiivset meeskonnatööd ja inspireerivat juhtimisstiili. Võrreldes teiste valdkondadega töötajad on kõige rahulolematud oma palgaga ja sellega peab tegelema, et tõsta töötajate rahulolu.

Analüüsi tulemuste põhjal autor teeb järgmised ettepanekud:

- vaadata üle palgasüsteemi;
- korraldada edaspidi sisekliima uuringuid;

- Tartu Ülikooli Narva Kolledž koostöös Sotsiaalkindlustusametiga läbi mõelda strateegia, kuidas kaasata KLATi töötajaid tulevaste uuringusse, et hõlmata võimalikult palju töötajaid;
- pikendada küsitlusperioodi;
- koostada võrdlusanalüüsi.

Töös saadud tulemused on võimalik kasutada KLAT teenuse arendamiseks ja järgmiste sarnaste uuringute läbiviimiseks, mis aitab KLAT teenuse kvaliteedi arendamisele. Töös saadud tulemused on kavas tutvustada sotsiaalkindlustusametile ja KLAT teenuse korraldajatele.

Bakalaureusetöö autor tänab koostöö eest uuringu läbiviimise ja analüüsi koostamise raames sotsiaalkindlustusameti koordinaatori Madli Raudkivit ja projektijuhi Taimi Nilsonit, TÜ Narva kolledži noorte uuringute kaasprofessori Andu Rämmerit, uurimusgruppi kaaslasid Karina Ovchinnikovat ja Anna Pantelejavat ning bakalaureusetöö juhendajat Maria Žuravljovat.

KASUTATUD KIRJANDUS

Aaben, L., Salla, J., Markina, A. (2018). Tõsiste käitumisprobleemidega lastele suunatud teenuste analüüs. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. URL: https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/09/kaitumisprob-noored-raport_Praxis2018.pdf [viimati vaadatud 26.03.2023]

Beilmann, M. (2020). Küsitlusuuringud. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. URL: [Küsitlusuuringud | Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas \(ut.ee\)](https://www.ut.ee/kusitlusuuringud-sotsiaalse-analuusi-meetodite-ja-metodoloogia-opibaas) [viimati vaadatud 20.04.2023]

Dekker, A., Van Miert, V., Van der Helm, G.H.P., Stams, G.J.J.M. (2015). Manual Living Group Working Climate Inventory (LGCWI). Hogeschool Leiden. URL: https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/lectoraten/residentiele-jeugd/zorg/vragenlijst/manual_lgcwi_english.pdf [viimati vaadatud 20.04.2023]

Eesti Vabariigi Sotsiaalhoolekande seadus. RT I 2018 URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/106012023009?leiaKehtiv> [viimati vaadatud 29.03.2023]

Eesti Vabariigi Karistusseadustik. RT I 2018 URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/106012023004?leiaKehtiv#> [viimati vaadatud 10.05.2023]

Eesti Vabariigi Lastekaitse seadus. RT I 2014 URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/106012023015?leiaKehtiv> [viimati vaadatud 17.04.2023]

Gornischeff, K., Linnas, E. Innovatsioon seisneb koostöös – kinnise lasteasutuse jätkutoe pilootprojekti kogemus. URL: https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Ohvriabi/innovatsioon_seisneb_koostoo_klat.pdf [viimati vaadatud 25.02.2023]

Gornischeff, K., Loide, K. Kinnise lasteasutuse asemel tugevdatud toetuse teenus. URL: [160855576158 ST3 2019 veeb .pdf \(tai.ee\)](https://www.tai.ee/160855576158-ST3-2019-veeb.pdf) [viimati vaadatud 11.05.2023]

Gunawan, I., Prastiawan, A., Putra, A.P., Dewantoro, D. A., Cholifah, P. S., Nuraini, N.L.S., Rini, T.A., Pradipta, R.F., Raharjo, K.M., Prestiadi, D., Surahman, E. (2020). Organizational Climate in School Organizations. Advances in Social Science, Education and Humanities

Research. Atlantis Press URL: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icite-20/125948741> [viimati vaadatud 20.04.2023]

Hogeschool Leiden (2022). Living group climate research. URL: <https://www.hsleiden.nl/residentiele-jeugd-zorg-english/research/living-group-climate-research> [viimati vaadatud 20.04.2023]

Kutseseadus. *Kutseseadus–Riigi Teataja* [viimati vaadatud 11.05.2023]

Rootalu, K. (2014) Kirjeldav statistika. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas URL: <https://samm.ut.ee/kirjeldav-statistika> [viimati vaadatud 12.04.2023]

Pöder, A. (2021). Riigikohus analüüsis laste kinnisesse lasteasutusse paigutamist. URL: <https://www.riigikohus.ee/et/uudiste-arhiiv/riigikohus-analuusis-laste-kinnisesse-lasteasutusse-paigutamist> [viimati vaadatud 20.03.2023]

Riigihankete register. Kinnise lasteasutuse teenuse osutamine Sotsiaalkindlustusametile. URL: [Riigihangete register 4.10.22 \(riigihanked.riik.ee\)](http://riigihanked.riik.ee) [viimati vaadatud 11.05.2023]

Salla, J. (2016). Väljast suletud, seest avatud: retsidiivsuse vähendamine noortele mõeldud kinniste asutuste abil. Sotsiaaltöö, 3/2016 URL:

https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/salla_j._valjast_suletud_seest_avatud._sotsiaaltoo_2016-3.pdf [viimati vaadatud 20.04.2023]

Salusoo, M. (2021) “*Kinnise lasteasutuse teenusele suunatud noorte toetamine mitteformaalse õppega*”. Tervise Arengu Instituut. Sotsiaaltöö, nr 4/2021 URL: <https://www.tai.ee/en/node/12160> [viimati vaadatud 17.04.2023]

Sindi, I., Lehtme, R., Toros, K. (2022). Kohaliku omavalitsuse ja tugivõrgustiku pakutav abi lapsele ja perele enne kinnise lasteasutuse teenuse (KLAT) osutamist, teenuse ajal ning pärast teenust. Uuringuraport. Tallinn: Tallinna Ülikool, CIRIC. URL: <https://care-iric.org/wp-content/uploads/2022/12/SIIN-1.pdf> [viimati vaadatud 20.04.2023]

Sotsiaalkindlustusamet, 2023. Kinnise lasteasutuse teenus. Tallinn: Sotsiaalkindlustusamet.
URL: <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/spetsialistile-ja-koostoopartnerile/laste-ja-noortega-tootavale-spetsialistile/klat#uuring-riskilaste-oi> [viimati vaadatud 15.03.2023]

Sotsiaalkindlustusamet. Projekti „Kinniste lasteasutuste ja vangla personali oskuste ja teadmiste parandamine töös laste ja noortega,, käigus välja töötatud kinnise lasteasutuse teenuse (KLAT) töötajate kompetentsimudel. URL: https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Hanked/riskinoorte/kinniste_asutuste_tootaja_kompetentsimudel_mustand.pdf?fbclid=IwAR2B3KssTE0vjRyFDPmnOMgGqXX6K8dJbPcFurBXX_a2OO4nqqz3gcYrjVI [viimati vaadatud 11.05.2023]

Stams G. J. J. M., Van der Helm G. H. P. (2017). What works in residential programs for aggressive and violent youth? Treating youth at risk for aggressive and violent behavior in (secure) residential care. In Sturmey P. (Ed.), *The Wiley handbook of violence and aggression* (pp. 1-12). Wiley.

Tamp, K. (2018). Kinnise lasteasutuse teenusele suunatud alaealiste retsidiivsuse vähendamine. URL: https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/2075/2018_Tamp%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viimati vaadatud 20.04.2023]

Van der Helm, G. H. P., Boekee, I., Stams, G. J. J. M. & Laan, P. H., van der (2011a). Fear is the key. Keeping the balance between flexibility and control in Dutch youth prison. *Journal of Children's Service*, 4, 248-263.

Van der Helm, G. H. P., Stams, G. J. J. M., & Van der Laan, P. H. (2011b). Measuring group climate in prison. *The Prison Journal*, 91, 158-176

Van der Helm, P., Klapwijk, M., Stams, G. and van der Laan, P. (2009), "‘What works’ for juvenile prisoners: the role of group climate in a youth prison", *Journal of Children's Services*, 4(2) 36-48.

Van der Helm, G. H. P., Stams, G. J. J. M., van der Stel, J. C., van Langen, M. A. M., & van der Laan, P. H. (2012). Group Climate and Empathy in a Sample of Incarcerated Boys. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 56(8), 1149–1160.

Van der Helm, G.H.P, Geert-Jan Stams, Marijke van Genabeek & Peter van der Laan (2012) Group climate, personality, and self-reported aggression in incarcerated male youth, *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 23(1), 23-39.

Voolga, E. & Linnas, E. (2022). Kinnise lasteasutuse teenus Hiiumaa sotsiaalkeskuse noortekodus. Tervise Arengu Instituut. Sotsiaaltöö, nr 3/2022 URL: <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/kinnise-lasteasutuse-teenus-hiiumaa-sotsiaalkeskuse-noortekodus> [viimati vaadatud 10.03.2023]

Välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadus. URL: [Välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadus–Riigi Teataja](#) [viimati vaadatud 11.05.2023]

Wilson, S. J., & Lipsey, M. W. (2007). School-Based Interventions for Aggressive and Disruptive Behavior: Update of a Meta-Analysis. *American Journal of Preventive Medicine*, 33, S130-S143.

Õunapuu, L. (2014). Kärner, E. (Toim.). Kvalitatiivse ja kvantitatiivse uurimisviis sotsiaalteadustes, Tartu Ülikool. URL: http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf [viimati vaadatud 10.03.2023]

LISAD

Lisa 1. Kinnise lasteasutuse töötaja kompetentside mudel ja põhjalikud kirjeldused.

KINNISE LASTEASUTUSE TEENUSE TÖÖTAJATE KOMPETENTSIMUDEL

Kompetentsid koosnevad käitumisest, oskustest, hoiakutest ja teadmistest, mis aitavad Sul oma tööd teha suurepäraselt!



HINNANGU- VABA TOETAJA

Austab lapse soove ja valikuid, suunates teda motiveerivalt ja toetavalt tegutsema kasulikus suunas.



OSKUSLIK MÄRKAJA

Tunneb laste arenguperäsid ja jälgib neid, on kohal igas hetkes. Märkab muutusi noorte käitumises, meeleolus ja toimevõimes ning reageerib iga lapse individuaalsuse kohaselt.



GRUPITUNDE LOOJA JA GRUPI- TÖÖ TEGIJA

Tegeleb lastega, arvestades nii grupiliikmete ühtseid vajadusi kui ka iga liikme individuaalsust. Loob ühte- kuuluvustunde koos tegutsemise, ühiste röömude ja raskustele leitud lahenduste kaudu.



EMPAATILINE SUHTLEJA

Loob ja hoiab turvalist suhtluskeskkonda, mis arvestab teiste inimeste tundeid, emotsioonide ja vajadustega. Empaatiline suhtleja kuulab last päriselt ning kohandab end lapse vajaduste järgi. Mõistab lapse tundeid ja vajadusi ning aitab ka lapsel enda tundeid mõista ja analüüsida.



TURVATUNDE LOOJA

Tekitab enda oleku ja hoiaku (telga lastele turvalise keskkonna, kus laps saab õppida emotsioonidega toimetulemist ning jääda isendaks. Lubab eksida ja õppida ning toetab aktiivselt lapse isikliku motivatsiooni kasvu, julgustab last abi vastu võtma, et tema olukorda parandada.



NOORE ENESEUSU JA TUGEVUSTE ARENDAJA

Annab noorele kindlustunde ja usub temasse. Julgustab, hoolib ja juhendab eesmärgipäraselt, sõltuvalt noore tugevustest. Noore eneseusu ja tugevuste arendaja on alati noore poolel. Konstruktiiivse tagasiside kaudu julgustab noort alati uuesti proovima ja endasse uskuma.



KOOSTÖÖ TEGIJA

Loob koostööks vajaliku õhkkonna, kuulab ja arvestab erinevate osaliste arvamusega, on avatud tagasisidele, julgub teha ettepanekuid ja võtta vastutust.



SOOTSIAALKINDLUSTUAMET



Hinnanguvaba toetaja...

...austab lapse soove ja valikuid, suunates teda motiveerivalt ja toetavalt tegutsema kasulikus suunas.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> Aus ja austav Soov laste jaoks olemas olla Valmisolek olukordade objektiivseks kirjeldamiseks Tahe last mõista ja aktsepteerida Usk ja soov muutusteks Valmisolek mõista, kas reageerib lapse käitumisele või millelegi isenda sees (nt emotsioonile) Usaldusväärne Tolerantne Tasakaalukas, empaatiline 	<p>Teab:</p> <ul style="list-style-type: none"> noore toimevõimet, eripärasid ja arengutaset enda rolli ja selle piire objektiivse ja hinnanguvaba tagasiside andmise meetodeid lapse õiguseid ja kohustusi kuidas end pidevalt arendada kuidas laps ja noor eri arenguetappidel toime tuleb laia silmaringi tähtsust 	<p>Oskab:</p> <ul style="list-style-type: none"> arvestada iga lapse eripäraga luua toetava keskkonna anda valikuid ja selgitada olukordi keskenduda tugevustele ja anda arendavat tagasisidet (asjakohane, aus ja hooliv) märgata nii enda kui ka lapse seisundi muutusi ennast väljendada märgata endas või kolleegis läbipõlemise märke ja sobivalt tegutseda suunata tegema valikuid. julgustada arendama oskusi, mida lastel ei ole (nt kartulikoormine) mõista, mitte hukka mõista! 	<ul style="list-style-type: none"> Planeerib üheskoos lapsega tulevikku ja lepib kokku reaalsed sammud Keskendub tugevustele ja annab ausat, asjakohast ja hoolivat tagasisidet On noore jaoks igas olukorras olemas Võimaldab noorel ise lahendusteni jõuda Selgitab lapsele teiste inimeste (sh vanemate) käitumise võimalikke tagamaid Aitab noorel ennast mõista ja analüüsida enda käitumise mõju teistele ning ise õige lahenduseni jõuda Julgeb teha ja põhjendada ebapopulaarseid otsuseid. Annab eneseanalüüsiks aega ja soodustab põhjus-tagajärg-seoste mõistmist Innustab noori oma lugudega On osavõtlilik, mitte nõudlik toetaja

Oskuslik märkaja...			
...tunneb laste arengueripärasid ja jälgib neid, on kohal igas hetkes. Märkab muutusi noorte käitumises, meeleolus ja toimevõimes ning reageerib iga lapse individuaalsuse kohaselt.			
Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> • Avatus märgata päästikuid • On alati kohal ja olemas – nii vaimselt kui ka füüsiliselt • Tulevikku vaatav, salliv, eelarvamustevaba • On eestvedaja ning kaasaja • Hinnangutevaba (teab, et töötab abivajajaga, mitte halva inimesega) 	<p>Teab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • traumakogemuse ja minevikusündmuste mõju lapse käitumisele • iga lapse individuaalseid eripärasid • lapse arenguteooriaid • suhtlemisstiili ja kehakeele eripärasid • enda käitumise mõju lastele • psüühilisi protsesse, psüühikahäireid, käitumisraskusi 	<p>Oskab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • märgata pisidetaile ja kaardistada vajadusi • märgata igat inimest • reageerida lapse individuaalsusele • lugeda noore kehakeelt, jälgida muutuseid lapse käitumises ja arengus • reageerida ja tegutseda erinevates olukordades proportsionaalselt õigesti ning vajalikul määral • märgata seoseid eri sündmuste vahel • märgata ärevusmärke, nt depressiooni jms • oma tähelepanekuid seostada ja sellest tulenevalt eesmärgistada enda tegevusi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuulab noort ja tutvub ka varasema infoga. • Vaatleb, jälgib, kuulab ja märkab noort, arvestab tema vajadusi. • Jagab oma tähelepanekuid noore seisundi- ja toimevõime muutusest kolleegidega • Tegutseb kriitilistes olukordades, arvestades noore traumakogemusega • Tunneb igapäevategevustes huvi noore vastu • Vaatleb ja jälgib noort tegevustes, märgates tema eripärasid ja vajadusi • Tegutseb erinevates olukordades empaatiliselt ja vajadusel ennetavalt • Tegutseb proportsionaalselt, lähtudes noore meeleolust ja kehakeelst

Grupitunde looja ja grupitöö tegija...			
...tegeleb lastega, arvestades nii grupiliikmete ühtseid vajadusi kui ka iga liikme individuaalsust. Loob ühtekuuluvustunde koos tegutsemise, ühiste röömude ja raskustele leitud lahenduste kaudu.			
Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> • On enda käitumisega toeks ning eeskujuks konfliktide ja probleemide lahendamisel • On tähelepanelik ja avatud • On valmis arvestama individuaalsete vajadustega. • Valmisolek raskete hetkedega tegelemiseks ja väljakutseteks • Kannatlik ja paindlik • Tolerantne ja hooliv • Empaatiline ja neutraalne • Soovib ise õppida ja areneda • On valmis juhtima, eest vedama 	<p>Teab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • grupi arengufaase ja -prosesse • grupijuhi rolli tähtsust • kuidas grupi dünaamikat kujundada • erinevaid kaasamise ja koostöömeetodeid • eakohaste oskuste arendamise meetodikaid grupis • grupiliikmete rolle ja omavahelise jõustamise võimalusi • ühiseid väärtuseid • kolleegi tugevusi/nõrkuseid 	<p>Oskab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • grupiprotseesse suunata ja grupitööd juhendada • spetsiifilisi tegevusi läbi viia ja on selleks valmis • valida sobivad meetodid, arvestades noorte individuaalsete vajaduste ja eesmärkidega • arendada teadmisi ja oskuseid • kaasata noori koos tegutsema ja neid juhendada • vastupanuga toime tulla • eri vaatenurki peegeldada • tegevusi planeerida ning noori motiveerida • analüüsida • empaatiliselt suhelda • arutelusid juhtida • konflikte lahendada • oma tugevusi kasutada • tegevust vajaduse põhjal kohandada 	<ul style="list-style-type: none"> • Tegutseb koos lastega • Kaasab lapsi igas tegevuse etapis • Korraldab tööjaotust ja jagab tööülesandeid jõukohaselt nii laste kui ka kolleegidega. • Võtab suuremad tegevused etappideks lahti • Käitub alati ühiskonnas aktsepteeritaval viisil • Kuulab päriselt ja innustab oma eeskujuga ka teisi kuulama • Aitab ühiselu tegevuste kaudu noorel õppida ja areneda • Kaasab noori tegevustesse, märgates ja arvestades nii tugevusi kui ka arenguvajadusi • Viib läbi ja korraldab tegevusi ja üritusi, mis soodustavad grupi ühtekuuluvustunnet. • Lahendab olukorrad lõpuni

Empaatiline suhtleja...

...loob ja hoiab turvalist suhtluskeskkonda, mis arvestab teiste inimeste tunnete, emotsioonide ja vajadustega. Empaatiline suhtleja kuulab last päriselt ning kohandab end lapse vajaduste järgi. Mõistab lapse tundeid ja vajadusi ning aitab ka lapsel enda tundeid mõista ja analüüsida.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> • Usaldusliku suhte looja ja hoidja • Positiivse hoiakuga ja teistega arvestav • Tundlik, kohal igas situatsioonis • Julge ja avatud • Suhtluskaaslast väärtustav • On eeskujuks 	<p>Teab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kuidas tundeid ning emotsioone juhtida ning vabalt ja üksteist austavalt väljendada • kuidas suhelda keeruliselt käituva noorega • suhtlemistasandeid • mõttevigu ja suhtlemistõkkeid • kuidas tunda ära tunded ja emotsioonid ning mõistab nende mõju teistele • laste arengu- ja toimevõime crisisi • kuidas mõista lapse mõtteid ja tundeid ning aidata ka lapsel enda tundeid mõista ja analüüsida • kehakeele väljenduslikkust ja selle tähtsust suhtlemisprotsessis 	<p>Oskab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • päriselt kuulata ja arvestada teise inimese tunnetega • olla hetkes kohal ja julgeb seada lapse vajadused esikohale • sobivalt reageerida • põhjendada ja argumenteerida • luua usaldusliku kontakti • küsida abi • kaasata • selgelt sõnastada ja kirjeldada • end rahumeelselt kehtestada (jääb endale kindlaks, ei lase ümber veenda) • ennast julgelt väljendada • teadvustada, et haletsus ei ole empaatia • olukordi hinnata ja sobivalt reageerida • märgata väljendamata tundeid ja nendega tegeleda 	<ul style="list-style-type: none"> • Loob turvalise suhtluskeskkonna • Kehakeel ja hääletoon väljendavad hoolimist ja kuulamist • Kohaneb väga hästi uute inimeste ja oludega • Suhtlemisel kohandub lapse vajadustega. • Sõltuvalt olukorrast ja soovitud eesmärkidest käitub laste vajaduste suhtes realistlikult • Kasutab suhtlemisel noorte omaseid ja hoolivaid puudutusi (nt pai, pats olale) ja žeste (nt põial püsti) • Tegeleb teiste väljendamata murede, tunnete või huvidega • Arvestab, et inimeste olukorrad ja arvamused on erinevad ning mõistab seda • Näitab ausalt oma emotsionaalset seisundit ning jagab mõtteid lihtsalt ja arusaadavalt

Turvatunde looja...

...tekitab enda oleku ja hoiaku(te)ga lastele turvalise keskkonna, kus laps saab õppida emotsioonidega toimetulemist ning jääda iseendaks. Lubab eksida ja õppida ning toetab aktiivselt lapse isikliku motivatsiooni kasvu, julgustab last abi vastu võtma, et tema olukorda parandada.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> • Soovib pakkuda lapsele kaitstud tunnet, et tal oleks hea ja turvaline olla • Tolerantne ja toetav igas olukorras • Usub, et kõik lapsed on võrdselt tähtsad ja väärtuslikud • Rahulik, julge ja enesekindel • Empaatiline 	<p>Teab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inimeste erinevusi • et igaüks võib eksida • et igapäevane kindel päevarütm ja rutiin on turvaline • mida teha kriisiolukorras • et muutustega kohanemine võtab lastel aega • et lapsed võivad muutustele erinevalt reageerida • enda etteaimatava käitumise tähtsust lastele turvatunde tagamisel 	<p>Oskab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ennetada ja maandada pingeid • noore käitumisele sobivalt reageerida • kriitilistes olukordades ning keerulistes situatsioonides reageerida rahumeelselt ja turvatunnet säilitavalt • vägivalda puhul asjakohaselt ja kiiresti sekkuda • taastada ja säilitada rahu • eemalduda keerulisest olukorrast: anda üle! • kaasata erinevaid spetsialiste • seada turvalisi piire 	<ul style="list-style-type: none"> • Räägib ja käitub rahulikult igas olukorras • Selgitab noorele otsuste ja esitatud nõuete tausta • Lahendab kriisiolukorrad turvaliselt • Töötab iga päev kindlas päevarütmis • Peab kinni kokkulepetest ja lubadustest. Aktsepteerib noore tundeid ja mõtteid • Vastab küsimustele ausalt ja ilma paanikata. Käitub etteaimatavalt. On järjepidev turvaliste piiride seadmisel • Vägivalla puhul reageerib kohe

Noore eneseusu ja tugevuste arendaja...

...annab noorele kindlustunde ja usub temasse. Julgustab, hoolib ja juhendab eesmärgipäraselt, sõltuvalt noore tugevustest. Noore eneseusu ja tugevuste arendaja on alati noore poolel. Konstruktivse tagasiside kaudu julgustab noort alati uuesti proovima ja endasse uskuma.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> Jäägitu sisemine usk lapse õnnestumisse Avatus uute oskuste omandamiseks Abivalmis On noorele väärtushinnangute ja käitumisega eeskujuks Mõistab iga noore eripärasid Motiveeriv, tunnustav, jõustav Hinnangutevaba tolerantsus Järjepidevus tegevustes Huvitub siiralt noore elust ja oskustest 	<p>Teab:</p> <ul style="list-style-type: none"> lapse arengut (füsioloogiline, psühholoogiline, seksuaalne jms areng) kasvukeskkonna mõju sellele eeskujuks olemise mõju ja tähtsust noorele laste vajadusi milliseid meetodeid laste toetamiseks ja arendamiseks kasutada 	<p>Oskab:</p> <ul style="list-style-type: none"> otsida erinevaid võimalusi ja meetodeid, kuidas last arendada mõelda, mida laps vajab selleks, et toime tulla mõista ja analüüsida lapse tundeid ja mõtteid ning ära tunda, mida laps ise soovib teha olla toetav täiskasvanu, säilitades noore autonoomia kuulata ja lugeda ka ridade vahelt noort tema tugevuste kaudu motiveerida luua kontakti noorega suunata noort elus eesmärke seadma tunnustada, tagasisidet anda olla toetav ja kaasata noort tema elu puudutavates küsimustes kaasata teisi spetsialiste seista meeskonnas laste individuaalsete vajaduste eest 	<ul style="list-style-type: none"> Oma eeskju kaudu arendab noores sotsiaalseid oskusi, käitumismustreid ja väärtushinnanguid Kaasab noore tegevustesse, andes talle ea- ja võimetekohaseid ülesandeid Mõistab iga noore eripärasid ning lähtub nendest tema arendamisel ja suunamisel Suunab noort tema tugevuste arendamisel Võimaldab noorel uute tegevuste kaudu avastada uusi oskusi, pakub väljakutseid Julgustab noort uuesti proovima, kui esimene kord ei õnnestunud Annab hoolivat tagasisidet Motiveerib isikliku eeskju ja noore tugevuste abil

Koostöö tegija...

...loob koostööks vajaliku õhkkonna, kuulab ja arvestab erinevate osaliste arvamusega, on avatud tagasisidele, julgub teha ettepanekuid ja võtta vastutust.

Hoiakud	Teadmised	Oskused	Käitumine
<ul style="list-style-type: none"> Julge, hooliva, ausa ja avatud hoiakuga Valmisolek erinevate inimestega töötamiseks Julgus ettepanekuid teha ja arvamust avaldada Usk koostösse. Usaldus kolleegide vastu Avatus kolleegide tagasisidele ja ettepanekutele. Arvestab teistega Eelarvamustevaba Peab kokkulepetest kinni 	<p>Teab:</p> <ul style="list-style-type: none"> oma meeskonna liikmete tugevusi ja nõrkuseid kuidas toimib peretöö; võrgustikutöö tähtsust ja rollijaotust võrgustikus kuidas emotsioone juhtida kuidas eesmärki sõnastada ja planeerida kuidas kujundada koostööd ja „meie“- tunnet meeskondadeülese koostöö tähtsust 	<p>Oskab:</p> <ul style="list-style-type: none"> hästi suhelda ja koostööd teha luua töökohal koostöist õhustikku ja meeskonnavaimu teha ja täita kokkuleppeid analüüsida ja seoseid luua infot koguda ja koondada arvesse võtta kolleegide tugevusi ja nõrkusi parima tulemuse saavutamiseks näha tervikpilti teha kompromisse ja teistega arvestada kohal olla argumenteerida hoida fookust noorte vajadustel 	<ul style="list-style-type: none"> Jagab infot selgelt, õigel ajal ja hinnanguvabalt, arvestades konfidentsiaalsusega Töötab tulemuslikult, ühise eesmärgi suunas. Julgustab parimate praktikate loomist ja jagamist Aktsepteerib ja arvestab teiste osaliste arvamustega, analüüsib ja kasutab neid Julgeb välja öelda oma seisukohad, teeb ettepanekuid muutusteks Teeb ettepanekuid vajalikeks koolitusteks Osaleb supervisioonidel ja koolitustel Loob koostöövaimu ja hoiab usaldust

Lisa 2. Informeeritud nõusoleku vorm uuringus „Kinnise lasteasutuse teenust osutavate asutuste sisekliima uuring“ töötajatele

Informeeritud nõusoleku vorm uuringus “Kinnise lasteasutuse teenust osutavate asutuste sisekliima uuring”

Uuringu eesmärk ja taust

Kutsume Teid osalema Sotsiaalkindlustusameti ja TÜ Narva kolledži läbiviidavas uuringus pealkirjaga „Kinnise lasteasutuse teenust osutavate asutuste rühmakliima uuring”.

Uuringu käigus palutakse Teil täita küsimustik (93 valikuvariantidega küsimust), mis keskendub kolmele erinevale valdkonnale - tööandja ja töötaja kohustused, juhtimisstiil ja meeskonnatöö. Teie tagasiside võimaldab hinnata kinnise lasteasutuse teenust töötajate perspektiivist ning annab sisendit ja soovitusi teenuse parendamiseks. Uuringu tulemusi tutvustatakse asutuste lõikes ka kinnistele lasteasutustele (ehk iga asutus saab kokkuvõtliku ülevaate enda asutuse rühmakliimast), mis võimaldab teenust arendada vajaminevates valdkondades. Tagasisidet annavad teenuse kohta ka teenusel viibivad lapsed kolmes erinevas valdkonnas - pakutavat tuge, arenguvõimalusi, lapse kaasamist ja asutuse atmosfääri.

Uuringu läbiviimiseks palutakse Teil täita ankeet veebikeskkonnas kahe nädala jooksul peale küsitluse lingi saatmist uurimismeeskonna poolt. Ankeedi täitmiseks kulub umbes 20 minutit. Uuringu läbiviimise ajaks on jaanuar – märts 2023.

Uuringust saadav kasu

Otsest kasu Teie uuringust ei saa, kuid teie tagasisidele toetudes saab arendada ja muuta paremaks kinnise lasteasutuse teenust nii töötajate kui ka teenusel viibivate laste jaoks. See annab teile võimaluse avaldada arvamust oma töökohta erinevate aspektide suhtes, millega tööandja saab edaspidi arvestada.

Nõusolek ja konfidentsiaalsus

Osalemine uuringus ja küsitluse täitmine on vabatahtlik ja Teil on õigus sellest igal ajal ilma põhjendamata keelduda või paluda enne nõustumist lisaselgitusi. Osalemisest keeldumine või hilisem loobumine ei too Teile kaasa mingeid negatiivseid tagajärgi. Uuringu käigus ei koguta isikuandmeid. See tähendab, et Teie isikut ei ole võimalik uuringu käigus tuvastada ning kogutud infot teie isikuga seostada. Me ei jaga kinnisele lasteasutusele, kohalikule omavalitsusele ega ühelegi teisele organisatsioonile informatsiooni spetsiifiliselt Teie antud vastuste kohta ning Teie vastusi ei ole võimalik kokku viia Teie isikuga.

Andmed säilitatakse anonüümsel kujul ja turvaliselt Sotsiaalkindlustusametis. Uuringuandmete analüüsi põhjal valmib tulemustest kokkuvõte, mis avaldatakse Sotsiaalkindlustusameti veebilehel ja kasutatakse TÜ Narva kolledži bakalaureusetöodes (kuni 3 tööd). Kokkuvõttes kasutatakse ka tsitaate Teie küsimustikust, kuid nende baasil ei ole võimalik isiku tuvastamine. Kui lubate kasutada küsimustikus kogutud materjali ka uuringu tutvustamiseks laiemalt, näiteks teadusartiklid, siis palun märkige see ristikesega allolevas tabelis.

Uuringus osalemiseks palun kinnitage alljärgnevat.

Mind (lisage punktiirile on nimi) on informeeritud
ülalmainitud uuringust pealkirjaga

„Kinnise lasteasutuse teenust osutavate asutuste rühmakliima uuring” ning olen teadlik
läbiviidava uurimistöö eesmärgist ja uuringu teostusest.

Olen nõus uuringus osalemisega (märkige Jah _____ Ei _____
ristikesega):

Olen nõus, et kogutud infot
salvestatakse ja töödeldakse ning luban neid

uuringu kasutada (märkige ristikesega): Jah _____ Ei _____

Olen nõus, et kogutud infot kasutatakse
üldistatud kujul ka teistes asjakohastes
teadusuuringutes (märkige ristikesega): Jah _____ Ei _____

Uuringu käigus tekkivate küsimuste kohta annab mulle vajadusel täiendavat informatsiooni
uuringugruppi kontaktisik Karina Ovchinnikova, tel 53000810, e-post
ovchinnikova.karina@gmail.com.

Töötaja allkiri(lisage allkiri)

Kui Teil on küsimusi seoses enda kui uuritava õigustega, saate pöörduda Tervise Arengu
Instituudi inimuuringute eetika komitee poole, e-post etikakomitee@tai.ee, tel 659 3924.

Kui Teil on andmekaitset puudutavaid küsimusi, siis saate pöörduda Andmekaitse Inspektsiooni
poole telefon 56202341, e-post info@aki.ee.

Lisa 3. Sisekliima küsimustik kinnises lasteasutuse töötajatele

Hea kinnise lasteasutuse töötaja!

Käesolev ankeet on koostatud selleks, et uurida rühmakliimat kinnistes lasteasutustes. See hõlmab järgmiseid teemasid: töötaja ja tööandja kohustused, juhtimisstiil, meeskonnatöö. Ankeedi vastustele toetudes antakse tagasiside KLAT asutustele, et saada sisendit edasiseks teenuse ja asutuste rühmakliima arendusteks. Lisaks kasutatakse tulemusi ka kuni kolmes bakalaureusetöös Narva Kolledži noorsootöö erialal. Tulemused esitatakse aga igal juhul üldistatud kujul - sinu vastused ja sinu isik ei ole omavahel seotavad.

Küsimustiku täitmiseks kulub 15-20 minutit.

Juhised ankeedi täitmiseks

Palun pidage ankeedi täitmisel silmas järgmist:

- Võtke endale aega, et väiteid hoolikalt lugeda.
- Iga väite puhul küsime Teilt, millisel määral Te sellega nõustute või ei nõustu. Vastamiseks palun märkige üks viiest võimalikust vastusest.
- Võite oma vastuseid ka selgitada. Selleks on ankeedi viimasel lehel eraldi ruum.
- Mõelge vastamisel eelkõige möödunud aastale.
- Pidage silmas, et esimesena pähetulev vastus on enamasti kõige õigem.
- Ükski vastus pole vale.

Suur tänu koostöö eest!

1. Tööandja ja töötaja kohustused	Ei ole üldse nõus	Ei ole nõus	Nii ja naa	Nõus	Täiesti nõus
Mul on piisavalt vabadust, et oma tööd hästi teha	1	2	3	4	5
2. Saan organisatsiooniga paindlikud tööajad kokku leppida	1	2	3	4	5
3. Töökeskkond on turvaline	1	2	3	4	5
4. Mu töö ja eraelu on hästi tasakaalus	1	2	3	4	5
5. Võtan probleeme töölt koju kaasa	1	2	3	4	5
6. Saan tööga hästi hakkama	1	2	3	4	5
7. Tean, mida minult tööl oodatakse	1	2	3	4	5
8. Mu palk tõuseb, et mu elatustase samaks jääks	1	2	3	4	5
9. Mu palk on õiglane võrreldes teiste sarnase töö tegijatega	1	2	3	4	5
10. Mu töötasu on mu ülesannetega võrreldes õiglane	1	2	3	4	5
11. Mul on hea palk	1	2	3	4	5
12. Teen vajadusel ületunnitööd	1	2	3	4	5
13. Võtan vajadusel lapse jaoks rohkem aega	1	2	3	4	5
14. Täidan vabatahtlikuna väljapoole minu tööd jäävaid ülesandeid	1	2	3	4	5
15. Saan oma töös olla laste vajaduste suhtes paindlik	1	2	3	4	5

16.	Tööaeg on minu jaoks piisavalt paindlik	1	2	3	4	5
	Kui lapse jaoks vaja, siis jään kauemaks tööle	1	2	3	4	5
18.	Teen tasuta lisatunde, kui seda tööülesande lõpetamiseks vaja on	1	2	3	4	5
19.	Vajadusel olen nõus asutuse teistes üksustes töötama	1	2	3	4	5
20.	Otsin oma töö tegemiseks paremaid viise	1	2	3	4	5
21.	Otsin laste aitamiseks paremaid viise	1	2	3	4	5
22.	Otsin osakonnas töö korraldamiseks paremad viise	1	2	3	4	5
23.	Otsin lastele parema tuleviku kindlustamise viise	1	2	3	4	5
24.	Mind ootab tulevikus palju võimalusi	1	2	3	4	5
25.	Mu tulevik praegusel töökohal on täis võimalusi	1	2	3	4	5
26.	Arvan, et saan tulevikus uusi ülesandeid	1	2	3	4	5
27.	Mind toetatakse mu karjääri ja arengu osas	1	2	3	4	5
28.	Töötan tublisti ja tõhusalt	1	2	3	4	5
29.	Teen kolleegidega head koostööd	1	2	3	4	5
30.	Aitan kolleege nende töös	1	2	3	4	5
31.	Teen oma tööd kvaliteetselt	1	2	3	4	5

32.	Jagan kolleegidega infot	1	2	3	4	5
33.	Saan kolleegidega hästi läbi	1	2	3	4	5

2. Juhtimisstiil

2.1 Minu otsene juht		Ei ole üldse nõus	Ei ole nõus	Nii ja naa	Nõus	Täiesti nõus
1.	Ta oskab probleeme uue nurga alt vaadata	1	2	3	4	5
2.	Kui mina teda ei häiri, ei häiri tema mind ka	1	2	3	4	5
3.	Ta jälgib meie tööd, et vigu parandada	1	2	3	4	5
4.	Ta räägib tulevikust optimistlikult	1	2	3	4	5
5.	Ta algatab uusi projekte ja otsib uusi väljakutseid	1	2	3	4	5
6.	Ta jälgib, et keegi nõudeid ei rikuks	1	2	3	4	5
7.	Ta väldib otsustamist	1	2	3	4	5
8.	Ta räägib võimalustest, mis tulevikus ees ootavad	1	2	3	4	5
9.	Kui meeskond töötab vähemalt miinimumnõuete kohaselt, siis ta ei püüa midagi paremaks teha	1	2	3	4	5
10.	Ta hiilib tähtsatest küsimustest otsustamisest kõrvale	1	2	3	4	5

11.	Ma ei saa temaga isiklikest probleemidest rääkida	1	2	3	4	5
12.	Ta keskendub ebakõladele, vigadele, puudujääkidele ja kõrvalekalletele minu töös	1	2	3	4	5
13.	Üldiselt mõistame teineteist hästi	1	2	3	4	5
14.	Ta aitab mind, kui vaja	1	2	3	4	5
15.	Saan vajadusel alati tema poole pöörduda	1	2	3	4	5
16.	Ta on peaaegu iga päev üksuses kättesaadav	1	2	3	4	5
17.	Tunnen, et ta pöörab mulle tähelepanu	1	2	3	4	5
18.	Ta kohtleb mind kui isiksust, mitte kui vaid meeskonnaliiget	1	2	3	4	5
19.	Ta ei tegutse enne, kui asjad juba halvad on	1	2	3	4	5
20.	Ta teeb minuga kokkulepped hüvede osas, mis ma saan, kui täidan vajalikud ülesanded	1	2	3	4	5
21.	Ta kuulab mu mured ära	1	2	3	4	5
22.	Ta lubab hea töö eest erilist tasu	1	2	3	4	5
23.	Ta järgib kindlalt põhimõtet, et „ära muuda asja, mis hästi töötab“	1	2	3	4	5
24.	Ta annab nõu, kui vaja	1	2	3	4	5
25.	Ta on mulle eeskujuks	1	2	3	4	5
26.	Ta tahab, et ma oma arvamusi korralikult põhjendaksin	1	2	3	4	5

27.	Kui töö vastab vähemalt miinimumnõuetele, siis ta ei püüa midagi paremaks teha	1	2	3	4	5
28.	Ta väldib otsustamist	1	2	3	4	5
29.	Ta ütleb mulle, mida teha, et ma oma pingutuste eest tasu saaksin	1	2	3	4	5
30.	Ta ei tegutse enne, kui probleemid on üle pea kasvanud	1	2	3	4	5
31.	Ta tekitab meeskonnas missioonitunnet	1	2	3	4	5
32.	Ta ütleb, mis ma saan, kui teen, mis nõutud	1	2	3	4	5
33.	Ta on kõigis oma otsustes väga pädev ja andekas	1	2	3	4	5
34.	Ta tekitab meis uhkust, et oleme tema meeskond	1	2	3	4	5
35.	Minu silmis on ta edu ja saavutuste sümbol	1	2	3	4	5
36.	Ta paneb mind mõtlema ühistest tugevatest väärtustest, ideaalidest ja püüdlustest	1	2	3	4	5
37.	Ta on oma arusaamades ja väärtushinnangutes väga veendunud	1	2	3	4	5
38.	Ta on jõuline, dünaamiline ja karismaatiline isiksus	1	2	3	4	5
39.	Usun, et ta saab üle igast takistusest	1	2	3	4	5
40.	Tema sõnad ja teod tõestavad tema pädevust	1	2	3	4	5
41.	Ta peab vigade üle hoolikalt arvet	1	2	3	4	5
42.	Usaldan teda täielikult	1	2	3	4	5

3. Meeskonnatöö		Ei ole üldse nõus	Ei ole nõus	Nii ja naa	Nõus	Täiesti nõus
1.	Iga töötaja teeb, mis heaks arvab	1	2	3	4	5
2.	Pole selge, mille nimel me töötame	1	2	3	4	5
3.	Kolleegid ei toeta üksteist	1	2	3	4	5
4.	Jagame üksteisega regulaarselt teavet	1	2	3	4	5
5.	Paljud meeskonnaliikmed on silmnähtavalt väsinud ja pinges	1	2	3	4	5
6.	Meeskonnaliikmed saavad osakonnas ootamatustega hästi hakkama	1	2	3	4	5
7.	Meie meeskonnas on nii häid kui halbu töötajaid	1	2	3	4	5
8.	Meie meeskonnas ei kuula keegi teisi	1	2	3	4	5
9.	Püüame meeskonnas alati üksmeelt leida	1	2	3	4	5
10.	Otsuseid toetatakse ja viiakse hästi ellu	1	2	3	4	5
11.	Meeskonnaliikmed eristavad end teenusel olevatest lastest, võttes vastutust ja käitudes küpselt	1	2	3	4	5
12.	Meeskonnaliikmed usaldavad üksteist	1	2	3	4	5
13.	Meeskonnaliikmed tunnevad end koos töötades turvaliselt	1	2	3	4	5
14.	Lahendused ei ole kunagi piisavalt läbimõeldud, mistõttu meeskond kannatab	1	2	3	4	5

15.	Meie meeskond on lagunemas, rollid ja vastutus on ebaselged	1	2	3	4	5
16.	Reeglid ja kord on siin meeskonnas kõige tähtsamad	1	2	3	4	5
17.	Jagan kolleegidega infot	1	2	3	4	5
18.	Mõtlen uue töökoha otsimisest	1	2	3	4	5

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks.

Mina, Elena Orlova (sünnikuupäev:12.09.1984),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “ Kinnise lasteasutuse teenust osutavate töötajate hinnang asutuse sisekliimale”, mille juhendaja on Maria Žuravljova, 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, alates 01.07.2023 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

Narvas **14.05.2023**