

**LASTEKAITSETÖÖTAJATELE SUUNATUD SUPERVISIOONI
SÜSTEEMI VÄLJATÖÖTAMINE**

Tiina Merkuljeva ja Signe Vesso

Uuringu tellis Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium.

Uuringu koostas MTÜ International Supervision and Coaching Institute (ISCI)

Uuringu autorid: Tiina Merkuljeva ISCI, projekti juht, superviisor
Signe Vesso, ISCI superviisor

Supervisioonisüsteem valmis ekspertgrupi kaasabil.

Ekspertgrupi liikmeteks olid: Kaidi Peets, superviisor
Triin Vana, superviisor
Kaupo Saue, superviisor
Mari Saari, superviisor
Piret Bristol, superviisor
Ester Väljaots, superviisor
Sigrid Melts, superviisor

Autorid tänavad kõiki uuringus osalenud lastekaitsetöötajaid, kohalike omavalitsuste juhte ja töötajaid, kes osalesid küsitluses ning kvalitatiivintervjuudes. Samuti soovivad autorid tänada tellija esindajaid, kes olid suureks abiks kogu uuringu protsessis.

ISCI on Rahvusvaheline Supervisiooni ja Coachingu Instituut. Meie missiooniks on hoolitseda organisatsioonide vaimse tervise eest, tõsta organisatsioonide, meeskondade ja töötajate töö tulemuslikkust, tagada rohkem rõõmu töökohtadel, aidata kaasa elukvaliteedi tõusule Eesti riigis.

Kontaktandmed: Külmallika 4a, Tallinn 12616

Telefon/e-post : +372 51 62 771, isci@isci.ee

<http://www.isci.ee>

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
I. LASTEKAITSE VALDKOND JA SELLES TEHTAV TÖÖ	4
II. SUPERVISIOON JA SELLE ERINEVAD VORMID	6
III. TÖÖTAJATE ASUTUSESISESE TOETUSE VORMID	8
IV. LASTEKAITSETÖÖTAJATE SUPERVISIOONISÜSTEEMI VÄLJATÖÖTAMISEKS LÄBIVIIDUD UURING JA SELLE METOODIKA	11
V. LASTEKAITSETÖÖTAJATE SEAS LÄBIVIIDUD KÜSITLUS.....	12
5.1. Uuringu valimi kirjeldus	12
5.2. Lastekaitsetöötajatele pakutavad supervisioonivõimalused.....	13
5.3. Juhtumid, millega lastekaitsetöötajad on supervisioonis töötanud	17
5.4. Toimunud supervisioonidest saadud kasud	20
5.5. Lastekaitsetöötajate ootused supervisiooni sisule	23
5.6. Lastekaitse töötajate ootused supervisiooni korraldusele	26
5.7. Asutusesiseste toetusvormide kasutamine lastekaitsetöötajate poolt.....	30
5.7.1. Asutusesiseste toetusvõimaluste kasutamise võrdlus.....	38
5.7.2. Üldine tagasiside asutusesisestele toetusvormidele	39
5.7.3. Ootused asutusesisesele toetusele	40
5.8. Üldised ettepanekud kogetud asutusesisese toetuse tõhususe tõstmiseks.....	41
VI. KOHALIKE OMAVALITSUSTE JUHTIDE SEAS LÄBIVIIDUD UURING	42
6.1. KOV tippjuhtide seas läbiviidud intervjuude tulemused	42
6.2. KOV valdkonnajuhtide seas läbiviidud intervjuude tulemused.....	47
VII. JÄRELDUSED	58
VIII. LASTEKAITSETÖÖTAJATELE SUUNATUD SUPERVISIOONISÜSTEEM	65
8.1. Supervisiooni üldine korraldus ja eeldused selle toimimiseks.....	66
8.2. Lastekaitsetöötajate supervisiooni korraldusmudel.....	68
8.2.1. Supervisiooni koordineeriva keskuse funktsioonid ja vajalik pädevus.....	68
8.2.2. Superviisori pädevus ja roll.....	68
8.2.3. Teenuse saaja roll	69
8.3. Lastekaitsetöötajate supervisiooni mahud ja vajalik superviisorite hulk	70
8.4. Pilootprojekti näidis	73
KOKKUVÕTE.....	75
KASUTATUD ALLIKAD.....	77

SISSEJUHATUS

Viimased 20 aastat on näidanud, et suuresti vaid tagajärgedega tegelemine laste ja peredega seondult ei ole jätkusuutlik. Seetõttu on uue laste- ja perepoliitika (2012-2020) keskmeks ennetuslik lähenemine ja varane sekkumine igal tasandil. Lastele avalikke teenuseid pakkudes on vajalik, et iga valdkonna spetsialistid oskaksid ära tunda lapse erinevaid arengulisi vajadusi. Selleks peab lastekaitsetöötaja juhtumikorralduse põhimõtetel vajalikke osapooli kaasates hindama lapse ja pere toetusvajadust, planeerima, läbi viima ja korraldama toetavaid tegevusi, teenuseid ja muid sekkumisi ning seejärel hindama sekkumiste efektiivsust. Paraku ei ole kõigi lastekaitsetöötajate teadmised ja oskused piisavad ning suur töökoormus pärsib efektiivset tööd. Seetõttu on vajalik arendada erinevaid toetusskeeme keerukate juhtumite lahendamiseks ning pakkuda lastekaitsetöötajatele supervisioonivõimalusi (Laste ja pere arengukava 2012-2020).

Regulaarne supervisioon võimaldab toetada lastekaitsevaldkonna toimimise eest vastutavate üksikisikute, spetsialistide võrgustike ja organisatsioonide toimimist nii tulemust kui inimesi väärtustaval viisil. Supervisioon toetab juhtumikorraldusse kaasatud võrgustike ja organisatsioonide eneseteadlikkust, võimet näha oma mõju ja võimalusi, et tagada eesmärkide elluviimise. Supervisioon võimaldab lastekaitsetöötajal ennast kui töövahendit korras hoida – teha oma tööd targalt. Supervisiooni tulemusel tõuseb lastekaitsetöötajate teadlikkus enesest, oma ametirollist ja mõjust oma sihtgrupile. Supervisiooni kaudu õpitakse arvestama oma pädevuse piiridega ja isiklike ressurssidega – tegutsema võimetekohaselt, integreerima oma tegevusse uusi ja varasemaid teadmisi ning kogemusi.

Supervisioonivõimalused on lastekaitstes täna piiratud ja põhjuseid selleks on mitmeid: sotsiaal- ja lastekaitsetöö vähene väärtustamine ühiskonnas, selgete ootuste ja nõuete puudumine lastekaitsetöötaja ametile, vähene teadlikkus supervisiooni kasudest ja vajalikkusest abistavate elukutsete puhul, kindla rahastamisskeemi puudumine, et tagada supervisiooni regulaarsus. Sellest tulenevalt on tekkinud vajadus selgitada välja lastekaitse valdkonnas töötavate spetsialistide senised supervisioonikogemused, nende valmisolek ja ootused supervisioonile ning töötada välja lastekaitsetöötajate supervisiooni süsteem.

Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi elektrooniline küsitlus lastekaitsetöötajate seas ning lisaks sellele viidi läbi intervjuud kohalike omavalitsuse juhtidega.

Tuginedes uuringu käigus saadud andmetele ning superviisorite ekspertgrupi soovitudele töötati välja supervisioonisüsteem lastekaitsetöötajatele.

I. LASTEKAITSE VALDKOND JA SELLES TEHTAV TÖÖ

Lastekaitsetöö on osa suuremast Eesti Vabariigi laste- ja perepoliitikast, mille eesmärgiks on laste ja pere heaolu suurendamine ja elukvaliteedi tõstmine, soodustades seeläbi laste sündi. Lastekaitsetöö hõlmab kompleksset lähenemist lastele ja peredele. Selle raames peetakse tähtsaks vanemlust toetavate teenuste ja programmide pakkumist, laste õiguste kaitset ja varajast sekkumist, väärkoheldud laste märkamist ja abistamist (Laste ja pere arengukava 2012-2020). Osutava abi kvaliteedi küsimuse juurde kuulub lahutamatult lastekaitsetöötajate (edaspidi LK töötaja) arvu ja kvalifikatsiooni küsimus. Lastekaitsekontseptsioonis (2005) on peetud optimaalseks suhet üks LK töötaja 1000 lapse kohta. 2010. Aastal oli meil kokku 178 LK töötajat, mis teeb 1378 last ühe töötaja kohta (Laste ja pere arengukava 2012-2020). Eesti LK tööd käsitlevast uuringust (Kütt 2011) selgub, et LK töötajate tööpiirkonna tegelik laste arv on väga erinev ulatudes 220-st kuni 3600 lapseni ühe LK töötaja kohta.

LK töötajate arvu suurendamine ei ole eesmärk omaette. Olulisemaks küsimuseks on töötajate kvalifikatsioon. Kehtiv lastekaitseadus ütleb, et LK tööd peavad tegema vastava erialase ettevalmistusega ja selleks tööks sobivad inimesed. Samas ei ole täpselt öeldud, kes võib LK töötajana töötada. Samuti ei ole kehtivas seaduses ja metoodilistes juhistes piisavalt hästi kirjutatud kohaliku omavalitsuse LK töötajate ülesanded (Laste ja pere arengukava 2012-2020).

Konkreetsed lastekaitsetöötaja kohustused sõltuvad omavalitsusest. Korp ja Rääk (2004) märgivad, et väiksemates omavalitsustes, kus on palgal üks lastekaitsetöötaja, tuleb tal täita mitmeid ülesandeid (Korp, Rääk 2004, 23). Interneti vahendusel kättesaadavate LK töötajate ametijuhendite analüüs näitas, et lastekaitse tööd tegevate inimeste kohustused ja ülesanded on omavalitsustes erinevad.

„Lastekaitse spetsialisti töö eesmärgiks on valla lastekaitse- ja noorsootöölalaste ülesannete täitmine ning vallavalitsuse poolt väljaantava lastekaitse- ja noorsootöölalase dokumentatsiooni ja teiste õigusaktide seadustele vastavuse tagamine, abivajajate väljaselgitamine ja vastavate meetmete rakendamine ning ennetava töö tegemine antud valdkonnas, samuti võimaluste otsimine noorte tööhõive, kuritegevuse ja suvepuhkuse veetmisega seotud küsimuste lahendamiseks.“ (Iisaku Vallavalitsuse lastekaitse spetsialisti ametijuhend)

„Linna elanike sotsiaalsete vajaduste väljaselgitamine ja abistamise korraldamine. Sotsiaalregistri pidamine linna lastekaitse alal ja abi tagamine vastavalt seadusele ja linna vastuvõetud seadusandlikele aktidele.“ (Kunda Linnavalitsuse Lastekaitse spetsialisti ametijuhend)

„Lapse seadusega tagatud õiguste kaitse ja lapse heaolu kindlustamine lapsevanemate toetamise ning lapse kasvukeskkonna mõjutamise kaudu. Noorsoopoliitika kujundamine ja elluviimine Hummuli vallas. (Hummuli Vallavalitsuse Lastekaitse ja noorsootöö spetsialisti ametijuhend)

„Ametijuhendiga määratud valdkondades on kõik ettenähtud tööd tehtud, lastekaitse spetsialist tegutseb eelkõige valla huvides laste heaolu nimel. Vajaduste ja võimaluste piires leitakse ja rakendatakse meetodeid laste ja noorte huvide kaitseks vallas. Kõik lastekaitse spetsialisti töövaldkonnas vallavalitsuse poole pöördunud saavad oma küsimustele vastused tarbetute pingutusteta ja ettenähtud tähtaegadel, arvestades valdkonna eripärast tulenevat kohatist kiire reageerimise vajadust.“ (Paikuse Vallavalitsuse lastekaitse spetsialisti ametijuhend)

„Lastekaitse spetsialist on vanemametnik, kelle töö põhieesmärgiks on laste arenguks soodsa kasvukeskkonna kujundamisele kaasaaitamine ning lastekaitsetöö Püsi linnas. Oma töös juhindub lastekaitse spetsialist: Eesti Vabariigi Põhiseadusest; Vabariigi Valitsuse õigusaktidest; Püsi Linnavolikogu ja linnavalitsuse õigusaktidest; Püsi linna põhimäärusest; Püsi Linnavalitsuse asjaajamiskorrast; Püsi Linnavalitsuse sisekorraeeskirjast; Püsi linna peaa käskkirjadest; Käesolevast ametijuhendist; Avaliku Teenistuse eetikakoodeksist.“ (Püsi Linnavalitsuse lastekaitse spetsialisti ametijuhend)

Selgub, et LK töö paigutub hetkel pigem sotsiaaltöö laiemasse konteksti kui et see on eraldi valdkond. Oma rolli täitmist teostavad lastekaitse töötajad läbi klienditöö ja juhtumikorralduse, võrgustikutöö ning kliendi jõustamise.

Juhtumipõhine lähenemine eeldab oskust korraldada klienditööd (juhtumitööd - *case work*), mis sisaldab usaldussuhtel põhineva vahetut kontakti loomist lapse ja tema perekonnaga, nõustamist ja kliendi tugevate külgede rõhutamist, nõupidamisi ja kokkuleppeid, probleemide lahendamist, seadustest tulenevate vajalike meetmete rakendamist ja järelvalvet. Lisaks sellele teostavad lastekaitsetöötajad juhtumikorraldust (*case management*) - terviklikku lähenemist lapse vajadustele (Korp, Rääk 2004, 23-24). Juhtumikorralduse käigus lastekaitse töötaja: hindab kliendi vajadusi nii kliendis endas kui ka tema keskkonnas peituvaid ressursse; koostab koos kliendiga tema vajadustest lähtuva sekkumisplaani; tagab koostatud sekkumisplaani rakendumise, suunates kliendi vajaliku abi juurde või vahendades ja osutades ise vajalikku teenust; jälgib ja hindab regulaarselt teenuste kasutamist; hindab tulemusi ning vajaduse korral muudab teenuste paketti (Kiis 2006, 3-6).

Lastekaitse töö on võrgustikupõhine, st lastekaitseametnikud teevad teiste asutustega koostööd peamiselt kahel viisil – esiteks, reageerides teistelt spetsialistidelt saabuvale infole ja nõ juhtumeid üle võttes ning teiseks, pöördudes väärkoheldud lapsega teiste spetsialistide poole ravi või hindamise ja muu abi saamiseks (Soo et al. 2009, 27).

Sotsiaaltöö üldisest funktsioonist kantuna on lastekaitse töö jõustav funktsioon. Jõustamine hõlmab endas üksikinimestele, peredele, gruppidele ja kogukondadele suunatud tegevust, tööpõhimõtteid ja -korraldust, mille eesmärk on teha nähtavaks inimeste omadused, oskused ja tegutsemisvõimelisus ning teadvustada klienditöö protsessis järjepidevalt, kuivõrd oluline on, et inimesed langetaksid oma elu baasilisi otsuseid ise. Seega nõuab jõustamise taga olev mõttelaad juhtumikorraldajatelt harjumuspärasest erinevat viisi näha igapäeva situatsioonides, aga ka keerulistes olukordades, traumaatiliste kogemuste või purunenud lootusega või allasurutud üksikinimesi, peresid ja kogukondi. Jõustamise eesmärk on aidata inimestel saavutada kontrolli oma elu üle, märgata ja tunnustada inimeste püüdlusi, võimalusi, andeid, võimeid, kompetensi, elus edasiviivaid väärtusi ja tulevikuplaane ning anda inimestele võimalus proovida lahendada ise oma eluolukord (Narusson 2006, 6-11). Et olla oma klientide suhtes jõustav, peab lastekaitse töötaja olema ka ise jõustatud olekus.

Seega, lastekaitse töö on olemuselt keerukas, kompleksne ja mitmetasandiline ning vähe struktureeritud. See nõuab ametis olevalt isikult kõrget kompetentsust, enese ja teiste juhtimise oskust. Lastekaitsetöötaja on tööd tehes mõjutatud oma klientide juhtumitest, mis võivad olla emotsionaalselt ja eetiliselt keerukad. Vaatamata alamakstusele on sotsiaaltöötajad hoolivad ja motiveeritud oma tööd tegema. Avalikkus ootab, et madalast palgast hoolimata oleksid sotsiaaltöö tegijad hingega töö juures, hoolivad ja abistavad (Koppel 2012, 39). Lastekaitse töö iseloomu arvestades tuleks pöörata tähelepanu enesehoidmisele ja läbipõlemise ennetamisele. Sellest tulenevalt vajavad lastekaitsetöötajad nii organisatsioonisisest kui ka –välist toetust. Regulaarne supervisioon on selles ametis hädavajalik.

II. SUPERVISIOON JA SELLE ERINEVAD VORMID

Supervisioon (edaspidi SV) kannab endas kolme laiemat funktsiooni, mis on suunatud ühiskonnale, organisatsioonile ja üksikisikule. SV funktsioon ühiskonna tasandil on toetada suurte väärtuste ja inimeste heaolu eest vastutavate üksikisikute, spetsialistide võrgustike ja organisatsioonide toimimist nii tulemust kui inimesi väärtustaval viisil. SV funktsioon organisatsiooni tasandil on toetada organisatsioonide eneseteadlikkust, võimet näha oma mõju ja võimalusi, juhtimist viisil, mis tagab organisatsiooni eesmärkide elluviimise, samal ajal edendades töötajate ametialast arengut ja säilitades nende töövõime. SV funktsioon üksikisiku tasandil on võimaldada töötajal ennast kui töövahendit korras hoida – teha oma tööd targalt. Supervisiooni tulemusel on inimene teadlikum enesest, oma ametirollist ja kohast teiste töötajate hulgas, mõjust oma sihtgrupile; ta arvestab oma pädevuse piiridega ja isiklike ressurssidega – tegutseb võimetekohaselt; integreerib oma tegevusse uued ja varasemad teadmised ning kogemused.

SV kujutab endast õppimise ja arengu protsessi, millel on hariduslik, toetav ja suunav funktsioon. Haridusliku funktsiooni all peetakse silmas oskuste, teadmiste ja mõistmise arengut; toetava funktsiooni all nähakse superviseeritava isiku kaitset tema enda klientide probleemide mõju alla sattumise eest; suunav funktsioon on seotud eneseanalüüsi- ja –refleksiooniga (Hawkins, Shohet 2000).

SV on sisutihe isikutevaheline koostoime, milles osaleb kaks poolt: superviisor ja superviseeritav ning selle kohtumise eesmärgiks on muuta superviseeritav efektiivsemaks oma tööalases tegevuses (Hess 1980,25). SV saab pidada sekkumiseks, mida teostab kogenum professionaal vähem kogenud spetsialisti suhtes, sellel on teatud ajaline kestvus, mille käigus paraneb superviseeritava isiku professionaalne toimetulek (Bernard, Goodyear 1998). Edu- ja frustratsioonitunne, mis supervisiooni käigus avalduvad, annavad superviseeritavale võimaluse ehitada enda jaoks üles realistlikum töötamise mudel ning arendada endas adekvaatset enesekriitikat ja eneseusaldust (Hillerband 1989,293-296).

SV toimub alati teatud aeg-ruumis ja selle keskkond kujutab endast emotsionaalsete üleelamiste ja distressi „konteinerit”, konstruktiivse enesehindamise ja planeerimise aega. SV keskkond eraldab superviseeritava isiku ja superviisori ajutiselt ümbritsevast keskkonnast ning võimaldab keskenduda ja luua teatud raamistiku mõistmaks üleskerkinud tööjuhtumiga seonduvat (Williams 2001,30). Supervisioon võib vastavalt vajadustele ning võimalustele toimuda erinevatel tasanditel: superviisor - töötaja, superviisor – organisatsiooni/osakonna juht, superviisor - grupp ning superviisor - organisatsioon. SV keskkond on reflekteerimise seisukohast kvaliteetseim ning turvalisim, sest selle tagab vastava hariduse ja ettevalmistusega superviisor. Superviisorid on tagasiside ja õppimise allikad, ressursside ja toetuse pakkujad.

Eristatakse kahte peamist supervisiooni vormi: individuaalne ja rühmasupervisioon. Rühmasupervisioon jaguneb omakorda grupi-, meeskonna-, võrgustiku- ja organisatsioonisupervisiooniks.

Individuaalne supervisioon (edaspidi ISV) on regulaarne nõustamisprotsess, mille käigus superviisor aitab superviseeritaval isikul analüüsida ennast ja enda tööviise, saada toetust, leida uusi lahendusi tekkinud olukordadele. Supervisiooni viib läbi vastava ettevalmistuse

saanud asutuseväline superviisor. Ming-sum Tsui (2005) nimetab ISV juhtumitöö mudeliks (*casework model*) ning leiab, et sotsiaaltöö supervisioon on mõjutatav sotsiaaltöö praktikast laiemalt ja iga sotsiaaltöö juhtumi poolt. ISV näeb välja kui sekkumine või klienditöö protsess juhtumitöös. Superviisori ülesanne on rakendada vastavalt vajadusele haridusliku, toetavat ja suunavat funktsiooni. Individuaalsed kohtumised on tavaliselt üks kord nädalas ja kestavad mitte vähem kui tund aega ja mitte rohkem kui kaks tundi (Kadushin, 1992).

Rühma supervisioon (edaspidi RSV) loob võimalused professionaalseks sotsialiseerumiseks ning kogemusõppeks. Rühmas toimuvad samaaegselt nii individuaalne kui rühmasisene teadvustamis- ja refleksiooniprotsess (Rogers 1973; Arrow 2000). RSV annab võimaluse rühmana õppida, mis tähendab organisatsiooni või rühma jaoks ühise teadmiste, arusaamade ja mõistete välja, oskuste, hoiakute ja väärtuste kujunemise protsessi, mille tulemusena moodustub ühisosa organisatsiooni või rühma kuuluvate indiviidide teadmistes, arusaamades, hoiakutes jne (Merkuljeva 2010,12). Rühmana tegutsemine soodustab teadmusloome protsessi. Teadmusloome kui osa professionaalsest tegevusest /... /on kõigepealt seotud koostegevuse ja usaldusega, tavade ja lubatavustega (Sarv 2008,31).

Supervisioonigrupp on regulaarselt koos käiv (sagedusega üks kord kuus) spetsialistide grupp (6-10 inimest), mille eesmärgiks on liita grupiliikmete omavahelised kogemused, lahendada kompleksseid ülesandeid, katsetada uut käitumist, treenida oskusi, tõsta kompetentsust isikutevahelises suhtlemises ja kogeda *insait'i* (Merkuljeva 2010,12). Regulaarseks supervisiooniks saab pidada jätkuvat protsessi, mille sageduseks on 5-10 korda aastas.

RSV vormid on:

- **Grupi supervisioon** (edaspidi GSV) on rühmasupervisiooni vorm, mille käigus sama ameti esindajad saavad teatud aja tagant kokku selleks, et superviisori juhendamisel töötada läbi töös esinevaid kliendi juhtumeid, analüüsida enda toimimist juhtumiga seoses ning arendada oma isiklikku töö tegemise praktikat.
- **Meeskonna supervisioon** (edaspidi MSV) on rühmasupervisiooni vorm, mille käigus ühe osakonna töötajad saavad teatud aja tagant kokku selleks, et superviisori juhendamisel tegeleda meeskonnas olevate teemade või juhtumitega.
- **Võrgustiku supervisioon** (edaspidi VSV) on rühmasupervisiooni vorm, mille käigus lastekaitse võrgustikku kuuluvad spetsialistid (n. lastekaitse töötaja, noorsoo politsei, õpetajad jm) saavad teatud aja tagant kokku selleks, et superviisori juhendamisel leida lahendusi juhtumitele.
- **Organisatsiooni supervisioon** (edaspidi OSV) on rühmasupervisiooni vorm, kus superviisori juhendamisel toimub töö kogu asutusega (nii individuaalselt kui rühmadena) organisatsiooni arendamisega seotud teemadel (nt arengukava koostamine, erinevate tasandite koostöö, jms).

RSV annab võimaluse jagada oma kogemusi kolleegidega (sama töö tegijatega) superviisori juhendamisel. Just RSV käigus saab superviisor kõige paremini rakendada supervisiooni harivat funktsiooni (Kadusina & Harkness, 2002). RSV arendab osalejate analüüsivõimet ja kriitilist mõtlemist meeskonnas või võrgustikus, tuues sisse erinevaid perspektiive juhtumi lahendamisel ning võimaldab genereerida loovaid lähenemisi komplekssetele situatsioonidele. Antud uuringus küsisime lastekaitsetöötajatelt nende kogemust kõikide ülaltoodud supervisioonivormidega seoses ning nende ootusi supervisioonile.

III. TÖÖTAJATE ASUTUSESISESE TOETUSE VORMID

Organisatsioon on tugev kui töötajate toetamiseks kasutatakse nii asutuseväliseid kui ka siseseid toetustegevusi.

Kui kasutada ainult väliseid toetustegevusi, siis võib see kujuneda väga kulumahukaks organisatsioonile. Teiseks tuleb supervisioonis tegeleda palju tulekahjude kustutamisega, mida saaks asutusesise toetuse rakendamisega vältida.

Antud uuringus küsisime lastekaitsetöötajatelt nende kogemust alljärgnevate asutusesisestest toetusmeetoditega:

Arengu- (tulemus-) vestlus – regulaarne vestlus 1 kord aastas juhi ja töötaja vahel, mille käigus analüüsitakse möödunud tööaastat ja püstitatakse uue tööaasta peamised sihid ning tegevused nende saavutamiseks.

Mentorlus – toetusvorm, kus uuel töötajal on sisseelamisperioodil juhendajaks staažikas kolleeg, kellega ta regulaarselt kohtub.

Kovisioon – regulaarseid kolleegidevahelised kohtumised, mida juhendab üks kolleegidest ja mille käigus töötatakse läbi tööga seotud juhtumid ja pakutakse teine teisele tuge. Kovisioonil on kindel struktuur ja metoodika.

Individuaalne tööjuhendamine – on regulaarne kohtumine (1 kord kuus) juhi ja töötaja vahel, mille eesmärgiks on töötaja toetamine ja nõustamine aktuaalsete küsimuste lahendamisel. Koos juhiga vaadatakse üle töötaja panus ja tulemused ning viiakse sisse vajalikud muudatused.

Rühma tööjuhendamine – regulaarne kohtumine juhi ja töötajate rühma vahel, mille käigus toimub juhtumite arutelu, vaadatakse üle meeskonna, osakonna ja iga töötaja roll, panus, töömaht ja töötulemused ning viiakse sisse vajalikud muudatused.

Arenguvestlused ja mentorlus on levinud toetamismeetodid erinevates organisatsioonides. Nad on kasutusel nii sotsiaalvaldkonnas kui ka ärivaldkonnas. Tööjuhendamine ja kovisioon on sotsiaalvaldkonnas kasutatavad toetusmeetodid. Kovisiooni on hakatud rakendama ka teistes valdkondades. Tööjuhendamine on Eestis süsteemselt rakendatud Tallinna Vaimse Tervise Keskuses.

Arenguvestlus on juhtimistegevus, mis on oluline ettevõtte jätkusuutlikkuse kindlustamisel pikemas perspektiivis. Arenguvestluse käigus teevad juht ja töötaja kokkuvõtte töötaja eelmiseks tööperioodiks püstitatud eesmärkide elluviimise kohta, püstitavad eesmärgid järgmiseks tööperioodiks, koostavad tegevuskava eesmärkide elluviimiseks, töötaja teeb omapoolsed ettepanekud töö paremaks korraldamiseks. Lisaks lepivad kokku omavahelise koostöö eesmärkide saavutamisel.

Mentorluse all käsitlesime selle uuringu raames uue töötaja toetamisega seotud mentorluse rakendamist. Uuele töötajale (menteele) määratakse toeks kogenud töötaja (mentor), selleks et ta kergemini sisse elaks, saaks kätte vajaliku info, tutvuks organisatsioonikultuuri ja tavadega. On täheldatud, et uued töötajad, kellel on mõni pikemaajaline kogenud töötaja toeks olnud,

jäävad ettevõttesse püsima kaks korda suurema tõenäosusega kui need, kellele sellist mentorlussuhet ei võimaldatud.

Kovisioon (ingl k *co-vision, intervision, peer group supervision/consultation*) on üldlevinud meetod, mida kasutavad paljud oma eriala tippspetsialistid. Kovisioonis kasutavad meeskonnaliikmed oma kogemusi ja teadmisi — ühiselt püütakse jõuda optimaalse lahenduseni, koos leitakse lahendusi tööalastele juhtumitele. See on meetod, mille raames saavad kolleegid üksteist toetada, julgustada ja ergutada edasi arenema. Kovisioonil pakuvad omavahelist toetust üksteisega võrdsed – sarnase töö tegijad või rolli kandjad. Teistest enim on kovisiooni rakendust leidnud just abistavate elukutsete esindajate professionaalse arengu toetamisel. Kovisioonigruppi iseloomustab see, et on kokkulepitud kokkusaamiste periood, regulaarsus, osalejad ja juhtumite lahendamise metoodika. Kovisiooni keskne osa on reflektatsioon osalejate professionaalsele tegevusele eesmärgiga paremini käsitleda tööga seotud olukordi, õppida teiste töömeetoditest, olla teadlikum enda tööalasest käitumisest, muuta ebaefektiivset töökäitumist.

Tööjuhendamine. Antud uuring käsitleb tööjuhendamist Briti administratiivset supervisiooni süsteemi silmas pidades, mis on levinud hoolekandes, hariduses jt inimeste aitamise ja teenindamisega seotud valdkondades. Üks võimalus pakkuda töötajale vajalikku toetust oma töös ja parandada teenuse osutamise kvaliteeti, on asutusesisene tööjuhendamise süsteem. Tööjuhendamine on ametlik ja regulaarne protseduur, mille käigus vaadatakse üle ja hinnatakse meeskonna, osakonna ja iga töötaja rolli, panust, töömahtu ja töötulemusi, eesmärgiga tehtust õppida ja vajadusel muudatusi sisse viia. Juhendajaks on tavaliselt töötaja otsene juht ning juhendamine dokumenteeritud juhendamise aruandena.

Tööjuhendamine (individuealne) on ametlikult koordineeritud vastastikune protsess, mille käigus juhendaja ja töötaja/meeskond vaatavad üle ning hindavad nii iga töötaja kui ka üksuse rolli, kohustusi, töökoormust ja töötulemusi, eesmärgiga edendada asutuse tööd ja töötajate professionaalsust lähtudes organisatsiooni missioonist. Tööjuhendamine on partnerlus juhendaja, juhendatava ja asutuse vahel. Ametlik tööjuhendamine on aluseks edukate arendus- ja hindamisvestluste läbi viimisel. Tööjuhendamised võiksid toimuda kord kuus või iga kuue nädala järel. Sagedus võib sõltuda oskustest, kogemustest, meeskonna vajadustest, asutuse nõuetest jms. Klienditöötajatele tuleks tagada tööjuhendamine kord kuus.

Rühma tööjuhendamine. Teatud töötajate puhul võib vajalikuks osutuda tööjuhendamise läbiviimine töötajate rühmale. Sellisel juhul peavad juhid leidma võimaluse korraldada lisaks ka grupi tööjuhendamist, ideaalsel juhul vähemalt kord kolme kuu jooksul. Tööjuhendamise funktsioonid on:

1. Juhtimisfunktsioon, mille eesmärgiks on tagada, et:

- asutuse poliitika ja kord on arusaadavad ja järgitavad;
- töötaja teeb oma tööd kvaliteetselt;
- töötaja mõistab oma ametirolli ja kohustusi;
- töötajale on selged tema personaalse pädevuse, asutuse ja seadusjärgse pädevuse piirid;

- tööjuhendamise eesmärk on arusaadav;
- probleemide lahendamiseks koostatakse tegevusplaan;
- otsustamise alused on töötajale arusaadavad ja asutuse dokumentides selgelt sõnastatud;
- dokumentide säilitamine toimub vastavalt seaduses sätestatud nõuetele;
- töötaja töökoormus on kooskõlas ametijuhendiga;
- töötaja planeerib oma aega efektiivselt;
- töötaja tegevus meeskonnaliikmena on efektiivne;

2. Õpetav funktsioon, mille eesmärkideks on edendada:

- töötaja ametialast kompetentsust;
- töötaja teoreetilise baasi, oskuste, teadmiste ja organisatsioonile tehtava isikliku panuse hindamist ja tunnustamist;
- arusaamist töötaja väärtushinnangutest rassiliste, sooliste jms. küsimustega seoses ja nende mõjust tema tööalasele tegevusele;
- arusaamist töötaja koolitus- ja arenguvajadustest ning nende rahuldamise viisist;
- töötaja suutlikkust ametialaseid eesmärgesid püstitada;
- võimalusi töötajale ametialasteks konsultatsioonideks valdkondades, kus tööjuhendajal puuduvad teadmised/kogemused;
- töötaja võimekust analüüsida oma tööd ja suhtlemist klientide, kolleegide ja teiste asutustega;
- regulaarset ja konstruktiivset tagasisidet töötajale tema tööalase tegevuse kõigis aspektides;
- töötaja oskusi õpitut üldistada ja kõige sobivamat õppimisviisi valida;
- töötaja suutlikkust ennast hinnata ja konstruktiivselt oma vigadest õppida;

3. Toetav funktsioon, mille eesmärkideks on:

- väärtustada töötajat kui indiviidi ja kui professionaali;
- selgeks teha piirid seoses toetamise, nõustamise, konsulteerimise ja konfidentsiaalsusega;
- luua usalduslik suhe töötajaga, võimaldamaks tal jälgida oma tööalast tegevust ja selle mõju temale kui indiviidile;
- Võimaldada töötajal rääkida oma tunnetest, eriti kui on tegemist hirmu, viha, kurbuse, vastumeelsuse või abitusega;
- aidata töötajal üles leida emotsionaalsed barjäärid tema töös;
- anda võimalus rääkida ja pakkuda tuge töötajale, kes on kogenud ahistamist kas klientide või kolleegide poolt (nii füüsiline kui psüühiline)
- selgitada töötaja üldist tervislikku ja emotsionaalset seisundit;
- leida lahendusi, kui töötajal on raskusi kolleegidega suhtlemisel ja konfliktide lahendamisel;
- soovitada vajadusel töötajale pöördumist väliste nõustajate poole

4. Vahendav funktsioon, mille eesmärkideks on:

- informeerida juhtkonda tööd takistavatest probleemidest;
- jaotada ressursse võimalikult efektiivselt;
- esindada töötajate vajadusi juhtkonna ees;
- läbi rääkida ja selgitada meeskonna reegleid ja eeskirju;
- kaasata töötajad asutuse poliitika kujundamisse;
- konsulteerida ja informeerida töötajaid organisatsioonis toimuvast;
- olla vahendajaks üksiku töötaja või meeskonna ja teiste asutuse osade või teiste asutuste vahel;
- kaasata töötajat otsuste tegemise protsessi;
- tegutseda delikaatselt ja vastutustundlikult, kui on tegemist kaebustega personali kohta;
- instrueerida töötajat toime tulema kaebustega seotud protseduuridega.

Järgmises peatükis tutvustame LK töötajate seas läbiviidud küsitluse tulemusi.

IV. LASTEKAITSETÖÖTAJATE SUPERVISIOONISÜSTEEMI

VÄLJATÖÖTAMISEKS LÄBIVIIDUD UURING JA SELLE METOODIKA

LK töötajatele regulaarse SV süsteemi väljatöötamiseks viidi läbi uuring, mis koosnes kolmest osast:

1. LK töötajate seas läbiviidud elektrooniline küsitlus ajavahemikus 01.02.2013 kuni 23.02.2013, milles osales 106 LK töötajat. Küsimustik saadeti 226 inimesele, vastuseid laekus 106, mis moodustab 46,46% üldvalimist. Küsitluse käigus selgusid lastekaitse töötajatele pakutavad supervisioonivõimalused ja nende supervisioonivajadused, asutusesiseste toetusvormide kättesaadavus ja LK töötajate vajadused asutusesisese toetuse järele. Uuringu käigus koguti nii kvantitatiivsed kui kvalitatiivsed andmed. Selleks kasutati autorite ja superviisorite ekspertgrupi poolt väljatöötatud küsimustikku, mille aluseks võeti Šotimaa lastekaitsetöötajate põhikompetentside mudel 2011 (*Core Competency Framework for the Protection of Children, 2011*). Küsimustik on toodud lisas 1.
2. Kohalike omavalitsuste (edaspidi KOV) juhtide ja spetsialistide seas läbiviidud intervjuud ajavahemikul 23.01.2013 kuni 22.02.2013. Kokku viidi läbi 16 intervjuud, millest 6 olid tippjuhtidega ja 10 LK valdkonnajuhtidega. Intervjuude käigus selgus supervisioonide senine korraldus maakondades ja kohalikes omavalitsustes (edaspidi KOV), kasutusel olevad LK töötajate asutusesisised toetusvormid ning supervisiooni rakendamise võimalused ja riskid. Intervjuude küsimused on toodud lisas 2.
3. Viidi läbi koostööpäev superviisorite ekspertgrupiga 2.04.2013, mille käigus tehti ettepanekud LK supervisioonisüsteemi (edaspidi SV-süsteem) väljatöötamiseks. Ekspertgrupi töös osales 7 superviisorit.

V. LASTEKAITSETÖÖTAJATE SEAS LÄBIVIIDUD KÜSITLUS

5.1. Uuringu valimi kirjeldus

Elektroonilises küsitluses osales 106 inimest. Valimi kirjelduses on toodud vastanute sugu, vanus, haridus, töökoht maakonniti, ametikoht ja hõivatus lastekaitse tööga.

Sugu

Naine	103		97.2%
Mees	3		2.8%

Kokku vastuseid 106

Vanus

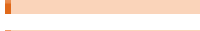
31-40	33		31.1%
41-50	29		27.4%
51-60	18		17%
21-30	16		15.1%
üle 61	10		9.4%

Kokku vastuseid 106

Haridus

Kõrgharidus (sotsiaaltöö)	43		40.6%
Rakenduslik kõrgharidus (sotsiaaltöö)	33		31.1%
Kõrgharidus (mitte sotsiaaltöö erialane)	19		17.9%
Kesk-eriharidus	5		4.7%
Keskharidus	3		2.8%
Rakenduslik kõrgharidus (mitte sotsiaaltöö erialane)	3		2.8%
Kokku vastuseid	106		

Töökoht

Harju maakond	27		25.5%
Järva maakond	11		10.4%
Ida-Viru maakond	9		8.5%
Jõgeva maakond	9		8.5%
Lääne maakond	8		7.5%
Põlva maakond	6		5.7%
Rapla maakond	6		5.7%
Tartu maakond	5		4.7%
Viljandi maakond	5		4.7%
Valga maakond	4		3.8%
Lääne-Viru maakond	4		3.8%
Saare maakond	4		3.8%
Hiiu maakond	3		2.8%
Pärnu maakond	3		2.8%
Võru maakond	2		1.9%
Kokku vastuseid	106		

Ametikoht

Lastekaitse spetsialist	42		39.6%
Muu	25		23.6%
Lastekaitse peaspetsialist	18		17%
Sotsiaaltöötaja	18		17%
Lastekaitse- ja peretöö spetsialist	3		2.8%
Kokku vastuseid	106		

Lisaks ülaltoodud ametikohtadele, märkisid vastajad oma ametiks (muu all): sotsiaalnõunik (6), humanitaar-sotsiaalnõunik (2), laste-kaitsenõunik (1), sotsiaaltöö- ja lastekaitse spetsialist (4), lastekaitse- ja noorsootöö spetsialist (1), sotsiaaltöö spetsialist (4), lastekaitsetöötaja-sotsiaalpedagoog (2), haridusspetsialist ja lastekaitse (1), maavalitsuse sotsiaaltöö ametnik (1), peresotsiaaltöötaja (1), spetsialist (1).

Hõivatus lastekaitsetöoga

100%	52		49.1%
75%	20		18.9%
50%	17		16%
30%	11		10.4%
Alla 30%	6		5.7%
Kokku vastuseid	106		

Uuringus osalenud lastekaitsetöötajad on enamuses naised, kellest 58,5% on vanuses 31-50 ja 71,7% 106-st vastanust omab kõrg- või rakenduslikku kõrgharidust sotsiaalvaldkonnas. Valimi jaotus maakonniti kujunes järgmiseks: Harju maakond 25,5%, Järva maakond 10,4%, Ida-Viru maakond 8,5%, Jõgeva maakond 8,5%, Lääne maakond 7,5% ning ülejäänud maakonnad kokku 35,9%.

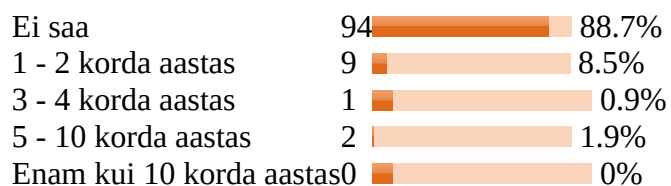
Lastekaitse (pea-) spetsialisti ametikohal töötab 56,6% valimist, vastanutest 49,1% on oma ametis 100% hõivatud lastekaitse tööga, 50,9% täidab lisaks lastekaitsetöötaja töökohtustele ka teisi ülesandeid. Kombineeritud ametikohad (43,4% vastanutest) sisaldavad sotsiaaltöötaja, noorsootöö, sotsiaalpedagoogi või haridusspetsialisti tööülesandeid. Vastanutest 9 töötavad nõunikuna.

5.2. Lastekaitsetöötajatele pakutavad supervisioonivõimalused

Elektroonilise küsitluse käigus selgitati välja, millised on lastekaitsetöötajatele pakutavad SV-võimalused hetkel. Lisaks sellele said vastajad vabas vormis kirjeldage ühte juhtumit, millega nad on SV-s töötanud ning tuua välja SV-st saadud kasud. Vabavastustena toodi välja ka oma ootused SV-ni sisule ja selle korraldusele.

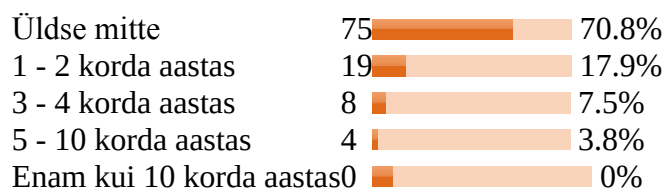
Alljärgnevalt on toodud erinevate SV vormide kasutamise sagedus.

ISV kasutamise sagedus (n=106)

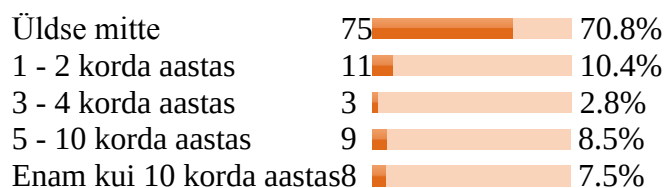


RSV kasutamise sagedus (n=106)

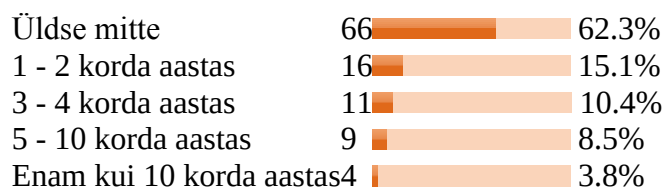
GSV kasutamise sagedus



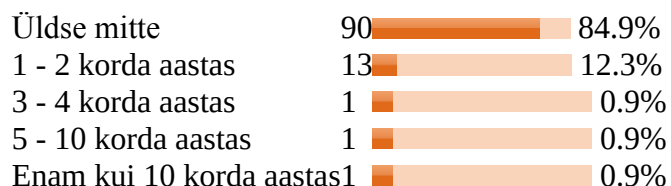
MSV kasutamise sagedus



VSV kasutamise sagedus



OSV kasutamise sagedus



Erinevate SV vormide kasutamise võrdlus on toodud tabelis 1. Tabelis on SV kättesaadavust (kogemused) summeeritud kolme kategooria alusel:

1. üksik SV kogemus, mille alla arvati vastusevariandid: kasutan 1-2 korda aastas ja 3-4 korda aastas;
2. regulaarse SV kogemus, mille alla arvati vastusevariandid: kasutan 5-10 korda aastas ja enam kui 10 korda aastas;
3. kogemus puudub.

Kategooriatesse jagamisel lähtuti põhimõttest, et regulaarseks saab pidada SV protsessi alates 5-st kasutuskorrast.

Tabel 1. Erinevate SV-vormide kasutamise võrdlus (% n=106).

	Üksiku SV kogemus (%)			Regulaarse SV kogemus (%)			
SV-ni vormid	1-2 k. a.	3-4 k. a	Üksik-kogem. Kokku	5-10 k. a.	Enam kui 10 k. a.	Regul. kogem. kokku	Kogemus puudub
Võrgustiku supervisioon	15,10	10,40	25,50	8,50	3,80	12,30	62,30
Grupisupervisioon	17,90	7,50	25,40	3,80	0,00	3,80	70,80
Meeskonna supervisioon	10,40	2,80	13,20	8,50	7,50	16,00	70,80
Organisatsiooni supervisioon	12,30	0,90	13,20	0,90	0,90	1,80	84,90
Individuaal-supervisioon	8,50	0,90	9,40	1,90	0,00	1,90	88,70
Keskmine			17,34			7,16	75,5

Tabelist 1 on näha, et märkimisväärselt väike ehk peaaegu olematu on vastanute regulaarse ISV (1,9%) ja OSV (1,8%) kogemus. LK töötajatel on kõige enam kogemusi üksikutest VSV (25,5%) ja GSV (25,4%). Kuna regulaarseks SV-ks saab pidada jätkuvat protsessi, mille sageduseks on 5-10 korda aastas, siis regulaarset VSV kogemust omab 12,3% vastanutest ning regulaarset GSV kogemust vaid 3,8% uuringus osalenutest. Vastanute vabadest kommentaaridest selgus, et VSV alla on arvatud ka lastekaitsetööga seotud ümarlaudu (3 inimest) mida ei saa pidada supervisiooniks:

„... koolis toimub ümarlaud“ (lastekaitsetöötaja)

„ mõni kord aastas korraldatakse ümarlaudu, et arendada koostööd erinevate võrgustiku liikmetega ja arutleda praeguste probleemide üle. (lastekaitsetöötaja)

„ Oli toimunud ümarlaud, kus osalesid lastekaitseinspektor, koolipsühholoog, lastepsühholoog, sotsiaaltöötaja. “ (lastekaitsetöötaja)

Analüüsist selgub, et kõige kõrgem regulaarse supervisiooni kogemus on lastekaitsetöötajatel seoses MSV-ga (16%), kuid siin tuleb samuti arvestada vastanute kommentaare, millest näeme, et MSV all pidasid paljud silmas:

nõupidamisi ja koosolekuid

„... sotsiaaltöötajad oma nõupidamisel.“ (lastekaitsetöötaja)

„... teemaks lapse arvutisõltuvus“ (lastekaitsetöötaja)

„Meeskonna supervisioon - rohkem küll iganädalased koosolekud, kus toimub nädala tegevuste tutvustamine ja vajadusel mõne konkreetse juhtumi tutvustamine-arutelu.“ (lastekaitsetöötaja)

juhtumi arutelusid

„Spetsiaalselt Supervisiooni ei ole olnud, kuid on olnud see koolutuse käigus n.ö. juhtumi aruteluna MTÜ Perenõu koolitusel peaaegu 2 nädalat tagasi. Meeskonna moodustab praktiliselt 2 inimest, (Sots. töötaja + tugiisik), kes arutavad läbi juhtumid.

On olnud kokkusaamisi ka võrgustiku vahel Omavalitsus, kool, sotsiaaltöötaja, lapsevanem (laps õpib naabervalla koolis). Viimati 2012. aastal olid koos ka sotsiaalvaldkonnaga tegelevad inimesed omavalitsuses. Teema – info edastamine igapäevatöö sujuvaks korraldamiseks. Arengukavana tuleb arvesse omavalitsuses valla arengukava, mille üheks osaks on hoolekande arengukava.“ (lastekaitsetöötaja)

regulaarsed vestlusi osakonnas

„Teeme oma osakonna sotsiaalnõunikuga regulaarseid vestlusi. Konkreetset juhtumit on raske välja tuua. Pigem iga kord arutame muresid ja rõõme“ (lastekaitsetöötaja)

„Kõiki raskemaid juhtumeid arutame oma osakonna siseselt.“ (lastekaitsetöötaja)

kogunemisi

„Harjumaa lastekaitse spetsialistid kogunevad Tallinnasse kokku kord kuus või kahe kuu tagant ja vähemalt pooleks tööpäevaks. Alati on külalisesineja (valdkond meie endi valitud) ja hilisem juhtumite arutelu, analüüs, lahenduste pakkumine/leidmine.“ (lastekaitsetöötaja)

Vabakommentaaries kirjeldasid LK töötajad hetkeolukorda SV-ga seoses järgmiselt:

SV korraldusega ollakse rahul:

„Olen hetkel toimiva süsteemiga üldjoontes rahul“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioonid on korraldatud hästi, toimivad“ (lastekaitsetöötaja)

Reaalselt SV-ni KOV-is ei toimi:

„Seis on selline, reaalselt ei toimi KOV omavalitsustes supervisiooni. Lastekaitse spetsialistid on alamakstud, riik delegerib ülesandeid juurde- rahaline panus on naeruväärne. Seoses vajaduspõhiste lastetoetuste määramisega, hakkab lastekaitse spetsialist tegelema arveametniku rolliga. Töö mahud järjest kasvavad. Puuduvad tasemel superviisorid, keda võiks usaldada ja kes selle teenus kinni maksab. Supervisioon peaks olema võimaldatud, kuid kahjuks see nii ju ei ole. Vaevu suudame täita neid ülesandeid, milleks lastekaitse spetsialistid oma tööd teevad.“ (lastekaitsetöötaja)

„Siiani olen pusinud üksinda...“ (lastekaitsetöötaja)

SV peetakse vajalikuks:

„Ei olegi ootusi supervisioonile, kuna peale ilusa teooria ei oma selle kohta mingisuguseid praktilisi kogemusi. Iga korraga tekib rohkem küsimus, et kas ta on ikka võluvits ja nii hea asi, aga miks see siis ikka ei toimi?“ (lastekaitsetöötaja)

„Sotsiaaltöös kellel on väike kollektiiv, kus iga sihtrühmaga tegeleb 1 inimene, vajan oskust ise nende juhendamiseks individuaalselt. Teiseks oluliseks toeks on olnud viimasel ajal lastekaitse praktikute koolitusel osalemine, kus koolitaja läbi juhtumi arutelu on olnud toetaja ja abistaja ja niisugune meetod on väga hea. Teenuste puhul võrgustiku- ja meeskonna tööd takistab valdkondadevaheline killustatus - ei teata üksteise ametikohustusi, et olla kursis üksteise tööülesannetega. Näiteks kooli sotsiaalpedagoog ja valla sotsiaaltöötaja. Teenuste sisu ja tegelikkuse võimalused. Näiteks tugiisiku teenus. Igale perele on see individuaalne.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisiooni koolitustel olen mitmel korral osalenud. Samas olen näinud -kuulnud superviisoreid, kes

pole rolliga hakkama saanud- kovisioon on juba kolleegide poolt nn käima lükatud, muresid on niivõrd palju ja rasked, et me suhtleme kolleegidega selliselt, et seda võib kovisiooniks nimetada küll. Hoopis teine asi on, kust võtta selleks AEG, tööpäevad kipuvad olema nii tihedad, et aega rahulikult, segamatult maha istuda ja arutleda, mõelda, kipub nappima“ (lastekaitsetöötaja)

„Palju saab töötaja ise ära teha: räägi oma ülemusele, mida temalt ootad - arenguestlus, juhendamine, kovisioon. Planeerima peab ka rahasid superviisori teenuse kasutamiseks, praegu on pigem suhtumine, et see on luksus.“ (lastekaitsetöötaja)

Kokkuvõtvalt saab teha järelduse, et lastekaitsetöötajatel on üksikuid SV-ni kogemusi, kuid regulaarse SV-ni kogemus puudub. Regulaarne SV-ni kogemus on vaid 7,16 % vastanutest. Üksikute SV-päevade kogemus on 17,34% vastanutest, mis annab mõningase ettekujutuse SV-tehnikatest ja lähenemisviisidest, kuid ei anna kogemust SV-protsessist ja seega ei ole osalejad kogenud SV pikaajalisi kasusid. RSV asendavad hetkel erinevad kogunemised, nõupidamised, koosolekud, ümarlaudad, arutelud ja vestlused. Üksikutel juhtudel on nimetatud kovisiooni. Samas peetakse regulaarset SV vajalikuks.

5.3. Juhtumid, millega lastekaitsetöötajad on supervisioonis töötanud

Uuringu käigus tõid need LK töötajad, kellel on olnud kokkupuudet SV-ga välja mõned juhtumid, millega nad SV-is on töötanud. Kokku kirjeldati 32 juhtumit.

Individuaalsupervisioonis käsitlemist leidnud juhtumid

Lapse koolikohustuse mittetäitmisega seotud juhtumid (2 inimest):

„...koolikohustuse mittetäitmine“ (lastekaitsetöötaja)

„Koolikohustuse mittetäitmine teismelise noormehe poolt. Ema on siiani olnud poega kaitsev, nüüd asunud aktiivselt abi otsima. Arutatud erinevaid nõustamisvõimalusi, ema kaasamist protsessi.“ (lastekaitsetöötaja)

Lapse perest eemaldamise juhtum (1 inimene):

„...alaealise perest eemaldamine enne kohtuistungit, tagades laste ohutus“ (lastekaitsetöötaja)

Lapse ahistamisega seotud juhtum (1 inimene):

„... lapse ahistamine“ (lastekaitsetöötaja)

Pered, kus lapsevanemad ei saa kõrvalise abita hakkama (2 inimest):

„Kolmelapselise pere juhtum, kus noorimal lapsel on diagnoositud autism ning sellest tulenevad käitumishäired. Vanematel lastel puuet ei ole, kuid erivajadus on neilgi. Minu küsimus oli mis kuidas käituda, kuidas aidata selle pere vanimat last, kuna lõpetab põhikooli ning on äärmiselt kinnise loomuga ning väga vähese suhtlemisega tütarlaps. Kuidas aidata selle pere lapsi ja ema, kes on äärmiselt kibestunud ja ei lase end ega oma lapsi aidata“.“ (lastekaitsetöötaja)

„Üksikema laste kasvatamisega toimetulek“. (lastekaitsetöötaja)

Osapoolte omavahelise koostööga seotud juhtum (1 inimene):

„...erinevad ootused koostööle“. (lastekaitsetöötaja)

Rühma supervisioonis käsitlemist leidnud juhtumid

Lastekaitsetöötaja enda rolliga seotud juhtumid (3 inimest):

„arutasime lahenduste teemal, mida teha perega kus ema on negatiivselt hääletatud sotsiaaltöötajate vastu“ (lastekaitsetöötaja)

„Näiteks kuidas teatada väärkohtlemisest, kuidas politsei edasi tegutseb, milline on lastekaitsetöötaja roll teatamisel, kas ülekuulamisel võib sõna võtta jne.“ (lastekaitsetöötaja)

*„Meedia negatiivsuse eest enda kaitsmine ehk kuidas meediat enda kasuks pöörata?“
(lastekaitsetöötaja)*

Pered, kus lapsevanemad ei saa kõrvalise abita hakkama (5 inimest):

*„Põhiprobleemid on lastega pered, kus lapsevanemad (sotsiaalne mahajäämus, psüühikahäired, vastutusest kõrvale hoidmine jms) ei saa ilma kõrvalabita oma vanemlike kohustustega hakkama.
(lastekaitsetöötaja)*

*„Laps, vanem, lapse vanaema, Vanem ja vanaema on töövõimetuspensionärid, käivad üliharva kodust väljas. Laps lasteaias või mõnes huviringis ei käi. Vanem keeldub koostööst lastekaitsetöötajaga, ei võta vastu pakutavat abi. Arutasime seda juhtumit ja püüdsime leida võimalikke sekkumisviise.“
(lastekaitsetöötaja)*

„pere juhtum, lapsed peres isaga, uus kasuema ...“ (lastekaitsetöötaja)

*„pere kus on vanem mees (48) on isa ja ema (24) on verinoor. peres on 2 last, üks on 1.a. ja teine on 3.a. pere elab koos mehe vanematega. Naisel puudub täielikult "lastetuba" mees on aga korralikust pedagoogide perest. Omavaheline pereelu täielikult puudub, mees käib juhutöödel (Soomes)“
(lastekaitsetöötaja)*

„Juhtum perekonnast, kus ema ja isa töötud, ema psüühiliselt ebastabiilne, esineb enese vigastamist, peres 4 last. Lastel terviseprobleemid, vanemad arsti juurde ei vii. Vanematel ka alkoholiga probleeme, kodus peod. Pere ei olnud üldse koostöös valmis.“ (lastekaitsetöötaja)

„Hiljuti asenduskodusse tulnud 13-a P ei käi koolis, sooritab väiksemaid õigusrikkumisi. Kasvanud (sugulase) eestkosteperes 1.eluaastast, bioloogiliste vanematega kontakt puudub (van õigused ära võetud). Eestkoste lõpetati, seda taotles nii eestkostja, tema pereliikmed (poiss on lootusetu pätt) kui poiss ise (küsis asenduskodu juhilt endale ise sinna kohta). Koolivahetus väikekoolist suure kooli. Kool ja asenduskodu on korduvalt teinud uusi plaane, kohaldanud ind õpet, asenduskodu on leidnud koduõpetaja kõige raskemas aines. Psühhiaatri klient (kohtus regulaarselt juba eestkosteperes), psühholoogi nõustamised (suhteliselt regulaarsed).“ (lastekaitsetöötaja)

Tugiisiku leidmisega seotud juhtumid (1 inimene)

„Tugiisik probleemsele perele ja tugiisik puudega lapsele“ (lastekaitsetöötaja)

Vaidlused lapse üle (3 inimest):

„Isa soovib kohtuda lahus (ema juures) elava lapsega. Ema tõrges, väites et pärast isa külastusi lapsel käitumishäired“ (lastekaitsetöötaja)

„Vaidlevad vanemad, kohus kestnud juba 5 aastat, vanematele pakutud erinevaid teenuseid ja lahendusi, süüdistatakse teineteist ja spetsialiste, lahendust ei ole.“ (lastekaitsetöötaja)

„... lapsevanemate vaidluse teema.“ (lastekaitsetöötaja)

Laste koolikohustuse mittetäitmine ja käitumisprobleemid (5 inimest):

„Koolikohustuse mittetäitja, ema alkohoolik, isa suri just jne.“ (lastekaitsetöötaja)

„Lapsel on koolikohustuste mittetäitmine, tarvitab mõnuained.“ (lastekaitsetöötaja)

„14-aastane noormees. Avaliku korra rikkumised, koolikohustuse mittetäitmine, agressiivsus, perekonnas sotsiaalsed probleemid (sh alkoholisõltuvus).“ (lastekaitsetöötaja)

„Hüperaktiivne laps tavakoolis, tema käitumine, pere ootused, kooli ootused, raviplaani koostamine/täitmine“ (lastekaitsetöötaja)

„Kes, kuidas ja milliste ressurssidega peab motiveerima 16.5 aastast noort neiu täitma koolikohustust st lõpetama kevadel põhikooli. 4 aastat on neiu olnud koduõppel, väidetavalt kannatab sotsiofoobia all. Enamasti tegeleb neiu probleemidega vanaema, kes õigustab lapse koolis mittekäimist. Psühhiaater on andnud ravimeid telefonivestluse tagajärjel, viimati väljastas tõendi selle kohta, et neiu on kolmandal õppeveerandil õppetööst vabastatud.“ (lastekaitsetöötaja)

Lapse ahistamise ja/või perevägivalla juhtumid (1 inimene):

„Laps räägib kohtumisel lastekaitsetöötajaga avatult, et perega koos elava inimese käitumine häirib teda. Vanemad ei soovi teha lastekaitsetöötajaga koostööd, emal on psüühikahäire. Järgmisel kohtumisel laps ei räägi, tema kehakeel väljendab ärevust, kuid ta mainib, et see inimene tegi talle haiget. Vanemad ega perega koos elav isik ei tule vastuvõtule, ema helistab, on väga ärritunud, ähvardab lastekaitsetöötajat.“ (lastekaitsetöötaja)

Eestkostega seotud juhtumid (2 inimest):

„eestkoste seadmine alaealist üle“ (lastekaitsetöötaja)

„Eestkostel olev laps, kel probleemid õiguskuulekusega.“ (lastekaitsetöötaja)

GSV käsitlemist leidnud juhtumid:

„Grupi supervisioonil töötasime erinevate juhtumitega, ... supervisioonil osalesid maakonna sotsiaaltöötajad koos“. (lastekaitsetöötaja)

Lapse koolikohustuse mittetäitmisega seotud juhtum (1 inimene):

„... õpilase koolikohustuse täitmine, laste hooldusõigus.“ (lastekaitsetöötaja)

Pered, kus lapsevanemad ei saa kõrvalise abita hakkama (2 inimest):

„...15-aastane koolikohustust mittetäitev neiu hulgub, ei viibi kodus ja paneb toime seadusrikkumisi. Lapsel keeruline peretaust, emalt hooldusõigus ära võetud ja last kasvatab vanaema ning vanaisa. Lapsele ja perele pakutud erinevat abi, kuid probleemid pole lahenenud. Millised on edasised abistamis- ja mõjutamisvõimalused väga piiratud ressursitingimustes (puudus eriti teenustest)?“ (lastekaitsetöötaja)

„tugiisikute ja lastekaitsetöötajate supervisioonil arutati minu juhtumit - ema kasvatab üksi teismelist, vanem tütar teadmata kadunud, ema jätab tütre vahetevahel üksi, kui läheb oma sõbra juurde teise linna; ema ei tunne eriti huvi tütre õpitulemuste vastu.“ (lastekaitsetöötaja)

MSV käsitlemist leidnud juhtumid:

Perevägivalla juhtum (1 inimene)

„perevägivalla juhtum“ (lastekaitsetöötaja) ning juhtum, kus „... hooldusõigusküsimus on lahendamisel kohtus, laps perest eraldatud, kohtumenetlus on väldanud juba aasta ja otsust ei ole. Arutelu, milliseid kohustusi, ülesandeid panna lapsevanemale veel enne järgmist istungit poole aasta jooksul, mis võimaldaksid lapsevanemal enda vastutustundlikkust ja vanemlikkust tõestada.“ (lastekaitsetöötaja)

VSV käsitlemist leidnud juhtumid:

„saime kokku.... teise omavalitsuse lastekaitse töötajad, noorsoopolitsei, eriala arst.“ (lastekaitsetöötaja)

Võrgustiku supervisiooni nimetas kovisiooniks 1 inimene:

„võrgustiku supervisioon - tegelikkuses kovisioon Harju maakonna lastekaitsetöötajatega 7-8 korda aastas“. (lastekaitsetöötaja)

Laste koolikohustuse mittetäitmine ja käitumisprobleemid (2 inimest):

„Kooliga seotud probleemid, kuhu on olnud kaasatud sotsiaalpedagoog ja õpetaja, teine lastekaitsetöötaja. Samuti on meil sage koostöö kohaliku nõustamiskeskuse töötajatega meeskonna supervisioon - seda tuleb ette sagedaselt, et räägime erinevatest juhtumitest.“ (lastekaitsetöötaja)

„Asenduskodus elava noore käitumisprobleemid koolis. Osalesid kooli, asenduskodu, KOV-i, maavalitsuse töötajad. Vajalik info kiire liikumine kooli, asenduskodu ja KOV-i vahel; tugiisiku leidmine.“ (lastekaitsetöötaja)

OSV kogemust jagas üks inimene:

„... arengukava täitmise arutelu ja täiendamine kord aastas“. (lastekaitsetöötaja)

Tabel 2. Supervisioonis käsitlemist leidnud teemade sagedus.

SV-s käsitlemist leidnud teemad	ISV	RSV*	GSV	MSV	VSV	OSV	RSV kokku	Sagedus kokku
Lapse koolikohustuse mittetäitmine ja käitumisprobleemid	2	5	1		2		7	10
Lapsevanemad ei saa kõrvalise abiga hakkama	2	5	2				7	9
Lastekaitsetöötaja enda roll		3					3	3
Vaidlused lapse üle		3					3	3
Lapse ahistamine ja/või pere-vägivald	1	1		1			2	3
Lapse perest eemaldamine	1						0	1
Osapoolte omavaheline koostöö	1						0	1
Tugiisiku leidmine		1					1	1
Arengukava täiendamine						1	1	1
Juhtumeid kokku	7	20	3	1	2	1	26	32

RSV * koondab kõik juhtumid, mis leidsid mainimist RSV all, kuid on jäetud täpsemalt määratlemata millise RSV alavormiga oli tegemist.

Tabelisse 2 on koondatud kõik küsitluse käigus mainitud juhtumid, millega LK töötajad SV tegelenud on. Kokku toodi välja 32 juhtumit. Kõige enam on töötatud lapse koolikohustuse mittetäitmise ja käitumisprobleemidega seotud juhtumitega (10 korda) ning selleks on kasutatud nii ISV kui RSV. Üheksal korral on käsitlemist leidnud juhtumid kus lapsevanemad ei saa kõrvalise abita lapse kasvatamisega hakkama ja selleks on kasutatud nii ISV kui ka RSV. Kolmel korral võrdselt on käsitlemist leidnud lastekaitsetöötaja enda töörolliga seotud juhtumid, lapse üle vaidlustega seotud juhtumid ning lapse ahistamisega ja/või pere-vägivallaga seotud juhtumid.

Enamus juhtumeid (26) on leidnud käsitlemist RSV käigus ja 7 ISV-is. Juhtumite analüüs kinnitab tabelis 1 toodud tulemust, et nii ISV kui ka RSV kogemus on lastekaitsetöötajatel minimaalne ja seda ei saa pidada regulaarseks.

5.4. Toimunud supervisioonidest saadud kasud

ISV saadud kasutegurina toodi välja, et SV käigus on võimalik saada superviisorilt erapooletut arvamust; õppida erinevaid lähenemisviise, ka uusi nõustamistehnikaid, mille rakendatavust saab omakorda läbi analüüsida; kinnitust lahendusele, milleni ollakse ise jõudnud; enesekindlust otsuse ellurakendamiseks; tagasisidet oma tööviisidele, suhtlemisele ja protsessi juhtimisele.

„Kõige kasulikum on see, et protsessist ise eemal viibiv inimene ütleb oma kõrvaltvaataja arvamuse, pakub välja erinevaid lähenemisviise, ka uusi nõustamistehnikaid, mille rakendatavust saab omakorda läbi analüüsida. On olnud ka kasu sellest et lihtsalt superviisor kinnitab seda lahendust milleni oled jõudnud, lisab enesekindlust otsuse ellurakendamiseks.“ (lastekaitsetöötaja)

„Kasu võiks olla sellest kui superviisor kaasata mõne juhtumi käsitusprotsessi, siis saaks temalt tagasisidet oma tööviiside, suhtlemise ja selle tõkete, protsessi juhtimise oskuste jms. kohta.“ (lastekaitsetöötaja)

RSV saadud kasuteguritena toodi välja võimalus:

jagada kogemusi kolleegidega ja saada uusi ideid

„Kollegiaalne jagamine (s.h vastutuse jagamine), ettepanekute ja ideede genereerimine grupis (eriti kui oled ise n-ö kinni jooksnud, saab arutada võimalike tegutsemisviiside üle)“ (lastekaitsetöötaja)

„Maakonna kolleegidega kogemuste jagamine ja saamine, "ühised lapsed" ja nende juhtumid“ (lastekaitsetöötaja)

„saab kuulata teiste muresid ja sageli jõuan järeldusele, et minu mured polegi kõige suuremad ning probleemid on väga sarnased. Saab vahetada kogemusi ja informatsiooni teenuste kvaliteedi jmt kohta“ (lastekaitsetöötaja)

„Kui oled üksi oma teemadega, oma KOV-is. Siis on hea kui teised arutavad koos sinuga ja tuleb uusi ja ka vanu mõtteid kuidas edasi minna probleemiga“ (lastekaitsetöötaja)

„Väga palju erinevaid nägemusi, nüansse, mida üks või teine sotsiaaltöötaja oma kogemustepagasist lähtuvalt märkab, aitavad juhtumit avaramalt käsitleda“ (lastekaitsetöötaja)

„Võimalus keerulist situatsiooni jagada ja saada uusi ideid, kuidas kliendijuhtumiga edasi töötada.“ (lastekaitsetöötaja)

„Parim lahendus lapse seisukohalt“ (lastekaitsetöötaja)

„Teised spetsialistid oskavad osutada vahel väikestele asjadele, mis võivad aidata klienditöös. Olles ise süüvinud probleemi, võid olla vahel pimestatud kõikide asjaolude negatiivsusest ning ei märka väikeseid asju, mis võivad olukorda parandada. Vaja on ka tuge ja teadmist, et oled käitunud õigesti.“ (lastekaitsetöötaja)

„Ideede genereerimine grupis (eriti kui oled ise n-ö kinni jooksnud, saab arutada võimalike tegutsemisviiside üle). Teiste toetus grupis, et ei ole oma töös üksi.“ (lastekaitsetöötaja)

„Teiste kogemused ja seadusandlus“ (lastekaitsetöötaja)

„Maakonna kolleegidega kogemuste jagamine ja saamine, "ühised lapsed" ja nende juhtumid“ (lastekaitsetöötaja)

„Sain kinnitus, et on teisigi sama ametiala esindajaid raskete tööülesannete lahendamisel.“ (lastekaitsetöötaja)

„Ühiste lahenduste leidmine, sobiva variandi valiku võimalus“ (lastekaitsetöötaja)

töötada läbi kliendijuhtumid ja teha koostööd kolleegidega

„Kliendijuhtumite arutelud“ (lastekaitsetöötaja)

„kliendi juhtumite lahendamine tulemuslikum“ (lastekaitsetöötaja)

„reaalsed juhtumid, erinevad kogemused, erinevad õiged võimalikud lahendusviisid“ (lastekaitsetöötaja)

„Annab ülevaate oma tegemistes ja seab uue suuna või energia juhtumitega töötamisel“ (lastekaitsetöötaja)

„Juhtumi lahendamise osas sain uusi mõtteid“ (lastekaitsetöötaja)

„Raskete juhtumite puhul on rühmas töötamisest väga suur abi lahenduste leidmisel“ (lastekaitsetöötaja)

„Grupi supervisioonid koolituse osana on olnud juhtumite arutelud, mida juhib koolitaja“ (lastekaitsetöötaja)

„koostöö, arutlus, erinevate lahenduste otsimine“ (lastekaitsetöötaja)

„Teadmine, et kõik otsused oleme teinud üksmeelselt ja vastutame koos.“ (lastekaitsetöötaja)

„Parem omavaheline suhtlus, sai probleemidest rääkida“ (lastekaitsetöötaja)

saada teadmisi ja informatsiooni

„Rohkem teadmisi (ka seadusandlusest), et mida teatud olukordades teha ning julgust juurde sekkumiseks, tegutsemiseks, teatamiseks; kindlad kontaktid, kelle poole pöörduda, saab vahetada kogemusi ja informatsiooni teenuste kvaliteedi jmt kohta“ (lastekaitsetöötaja)
„Jooksvate küsimustega kursis olemine, vajadusel keskendumine mingile juhtumile“ (lastekaitsetöötaja)
„Sain juurde rohkem teadmisi, et mida teatud olukordades teha ning julgust juurde sekkumiseks, tegutsemiseks, teatamiseks. Sain kindlad kontaktid, kelle poole pöörduda.“ (lastekaitsetöötaja)
„jooksvate küsimustega kursis olemine, vajadusel keskendumine mingile juhtumile“ (lastekaitsetöötaja)
„koos arutlemine, erinevate mõtete saamine“ (lastekaitsetöötaja)

saada ja anda toetust kolleegidele

„Toetuse saamine (et ei ole oma töös üksi) ja andmine kolleegile, ühise meeskonna tunde tugevdamine, teadmine, et kõik otsused oleme teinud üksmeelselt ja vastutame koos“ (lastekaitsetöötaja)
„Grupiliikmete toetus, enda ventileerimine“ (lastekaitsetöötaja)

kasvatada kindlustunnet

„Kindlustunde saamine ja kinnitus, et on teisigi sama ametiala esindajaid, kellel on raskeid tööülesandeid lahendamisel“ (lastekaitsetöötaja)
„Kindlustunne, lahenduse leidmine“ (lastekaitsetöötaja)

maandada tööpingeid

„Mitte võtta südamesse klientide probleeme“ (lastekaitsetöötaja)
„tööpingete mahalaadimine, enda väärtustamine“ (lastekaitsetöötaja)

arendada oma valdkonda

„Osalemine arengukava koostamisel oma valdkonnas“ (lastekaitsetöötaja)

vähem kasu märgiti 3 korda:

„kasutegur on siis, kui kõik liikmed tahavad vastutust võtta. Kui aga vastutust võtab üks liige pole midagi peale hakata. Kogu eelnev töö jookseb liiva“ (lastekaitsetöötaja)
„kasutegur 0“ (lastekaitsetöötaja)
„Pole midagi öelda...“ (lastekaitsetöötaja)

See vähene SV-ni kogemus, mida LK töötajad omavad on valdavalt positiivne ning kasulik. ISV kasutegurina toodi välja võimalus saada superviisorilt erapooletut arvamust; õppida erinevaid lähenemisviise töös esinevatele olukordadele; omandada uusi nõustamistehnikaid, mille rakendatavust saab omakorda läbi analüüsida. ISV käigus saadi kinnitust lahendusele, milleni ollakse ise jõudnud; enesekindlust otsuse ellurakendamiseks; tagasisidet oma tööviisidele, suhtlemisele ja protsessi juhtimisele.

RSV kasuteguritena toodi välja võimalus jagada kogemusi kolleegidega ja saada uusi ideid, töötada läbi kliendijuhtumid ja teha koostööd kolleegidega, saada teadmisi ja informatsiooni. Märgiti ka võimalust saada ja anda toetust kolleegidele, kasvatada kindlustunnet ja maandada tööpingeid, arendada oma valdkonda. Vähest kasu märgiti 3 korral.

5.5. Lastekaitsetöötajate ootused supervisiooni sisule

Lastekaitsetöötajatelt paluti hinnata skaalal "üldse mitte-vähe-palju-väga palju" kuivõrd nad vajavad etteantud teemadega seoses SV-ni. Teemad töötati välja kasutades erialast kirjandust ning ekspertgrupi superviisorite ettepanekuid. Superviisorid lähtusid ettepanekute tegemisel enda pikaajalisest töökogemusest sotsiaalvaldkonna superviisoritena.

Skaalad "üldse mitte-vähe" summeeriti vastuseks "ebaoluline" ning skaalad "palju-väga palju" summeeriti vastuseks "oluline".

Kokkuvõtvas tabelis (tabel 2) on teemad jaotatud SV-vormide alla. Küsimustikule vastanutel tuli hinnata vaid teemade olulisust SV-ni kontekstis üldisemalt.

GSV teemade loetelu on tabelis 2 lühem, kuna GSV-nis saab käsitleda ka ISV-ni teemasid.

Tabel 3. Supervisiooni vajadused supervisioonivormide ja teemade lõikes (% n=106).

Teemad	Üldse mitte	Vähe	Kokku	Palju	Väga palju	Kokku
Individuaalsupervisiooni teemad	Ebaoluline (vajan ...)			Oluline (vajan...)		
...leida lahendusi emotsionaalselt koormavatele olukordadele.	1,90	7,50	9,40	41,50	49,10	90,60
...vähendada/ennetada tööstressi ja läbipõlemist.	4,70	10,40	15,10	39,60	45,30	84,90
...saada võimalust näha ennast ja oma juhtumeid kõrvaltvaataja pilguga.	3,80	13,30	17,10	44,40	38,70	83,10
...tõsta teadlikkust enda hoiakutest ja käitumisest.	4,70	23,60	28,30	44,30	27,40	71,70
...selleks, et osata süsteemselt läheneda lastekaitse juhtumile.	8,50	20,80	29,30	43,40	27,40	70,80
...mõista oma käitumise/ tege-vuse mõju kliendile (laps, pere).	3,80	26,40	30,20	53,80	16,00	69,80
...määratleda oma tugevad ja arendamist vajavad küljed.	6,70	31,20	37,90	50,00	12,30	62,30
Keskmine			23,90			76,17
Grupisupervisiooni teemad	Ebaoluline (vajan...)			Oluline (vajan...)		
...leida kolleegidega ühiselt lahendusi.	2,80	6,60	9,40	63,20	27,40	90,60
...õppida kolleegide kogemustest.	3,80	12,30	16,10	54,70	29,20	83,90
...saada toetust rühmalt.	4,70	20,80	25,50	50,00	24,50	74,50
Keskmine			17,00			83,00
Individ. ja gr. keskmine			20,45			79,59
Meeskonna supervisiooni teemad	Ebaoluline (vajan...)			Oluline (vajan...)		
...saada tagasisidet kolleegidelt.	3,80	28,30	32,10	58,50	9,40	67,90
... toetada vajalike muudatuste elluviimist meeskonnas (osakonnas).	6,60	32,10	38,70	49,10	12,30	61,40

...aidata kaasa juhi ja meeskonna omavahelisele koostööle.	6,60	33,00	39,60	47,20	13,20	60,40
...mõista paremini oma kolleege.	4,70	36,80	41,50	49,10	9,40	58,50
...aidata kaasa ühiste töö viiside pidevale arendamisele osakonnas.	5,70	35,80	41,50	50,00	8,50	58,50
...aidata kaasa paremale info liikumisele meeskonnas (osakonnas).	7,50	34,90	42,40	47,20	10,40	57,60
...aidata kaasa paremale koostöö õhkkonnale meeskonnas (osakonnas).	6,60	35,80	42,40	48,10	9,40	57,50
... kaardistada meeskonnas (osakonnas) lahendamist vajavad teemad.	7,50	35,80	43,30	44,30	12,30	56,60
Keskmine			40,19			59,80
Võrgustiku supervisiooni teemad	Ebaoluline (vajan...)		Oluline (vajan...)			
...osata valida sekkumisvahendeid vastavalt juhtumi keerukusele.	1,90	16,00	17,90	47,20	34,90	82,10
...aidata kaasa lastekaitse teenuste arendamisele.	2,80	16,00	18,80	51,90	29,20	81,10
...arendada võrgustikutöö koordineerimise oskust	4,70	22,60	27,30	50,00	22,60	72,60
...aidata kaasa paremale infoliikumisele võrgustiku liikmete vahel.	3,80	24,50	28,30	46,20	25,50	71,70
...toetada koostööd võrgustikus.	2,80	25,50	28,30	48,10	23,60	71,70
Keskmine			24,12			75,84

Tabelist näeme, et kõige kaalukamaks peavad LK töötajad GSV teemasid (keskmine 83,0%), seejärel ISV teemasid (keskmine 76,17%), kaalukuselt kolmandal kohal on VSV (keskmine 75,84%) ja viimaseks jääb MSV (keskmine 59,80%).

Lisaks tabelis 2 toodud teemade olulisusele palusime küsitluses osalejatel vabas vormis kirja panna enda soovid ja vajadused seoses SV-ga. Uuringus osalejate vastused SV-ni sisu kohta koondati teemablokkidesse:

SV peaks looma võimaluse analüüsida LK tööd, oma tööalast rolli ja enda arengut selles.

„Supervisiooni oleks vaja ennekoike nii enda arendamiseks, paremaks ressursside kasutamiseks, läbipõlemise vältimiseks. Leian, et meie asutuses võiks supervisiooni teha asutuseväline spetsialist. Asutusesisene gruppitöö jms võimalused on vähetulusad, kuna teised kolleegid ei pea supervisiooni oluliseks.“ (lastekaitsetöötaja)

„Saada jagada oma kahtluseid ja/või kinnitust saada erinevate olukordade lahendamisel. Uusi aspekte ja "väljast tulija" värsket pilku juhtumitele. Eneseanalüüsil juhendamist jne.“ (lastekaitsetöötaja)

„Kindlasti on vaja supervisiooni igas organisatsioonis, kus toimub töö inimestega.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon on sotsiaaltöötajale väga vajalik“ (lastekaitsetöötaja)

„ Supervisioon kindlasti vajalik.“ (lastekaitsetöötaja)

„Eelkõige on vajadus omandada täiendavalt oskusi oma töö õigeks planeerimiseks (aja planeerimine)“ (lastekaitsetöötaja)

„Tegelikult vajaksin mina supervisiooni, et tasakaalustada reaalsust ja ootusi ehk siis, kuidas tulla toime ühiskonna ootustega, et sotsiaaltöötajad muudavad maakivid jäävalt kristallideks; kujundavad inimesed üleöö positiivseteks vanemateks-inimesteks; suudavad päästa päeva, kui kellelgi teisel läks nõ kops üle

maksa ning ei soovi vastutust võtta ebameeldiva olukorraga toime tulemiseks! Kuidas kaitsta laste õigused kui kõigil on õigused ning senikaua kui selgitatakse, kas mõni osapool on ehk käitunud mitte seaduskuulekalt on nii palju vett jõudnud merde voolata, aga lapse olukord pole grammigi sellel ajal paranenud - ühesõnaga - kuidas viia kokku ideaalid-ootused ühiskonnalt igapäevase tööga reaalsuses (sotsiaalhoolekandes) - vaat siin vajaksin mina kui spetsialist väga-väga supervisiooni!“ (lastekaitsetöötaja)

SV peaks andma tuge raskete juhtumitega toime tulla ja kaitset läbipõlemise eest.

„Supervisioonist ootaksin tuge eelkõige raskemate juhtumite korral. Aitaks, kui kuuleks teiste juhtumeid ja mida nad on teinud nende korral. Saaks uusi mõtteid jne.“ (lastekaitsetöötaja)

„Soovin leida lahendusi rasketele juhtumitele, kus vanemad töötavad vastu ja lapsed samal ajal peres kannatavad.“ (lastekaitsetöötaja)

„Keeruliste juhtumite arutelu, lahendamise võimalused, supervisioon üks kord kuus.“ (lastekaitsetöötaja)

„Keeruliste juhtumite lahendamisel, et mitte läbipõleda ja leida maksimaalselt parim lahendus juhtumile.“ (lastekaitsetöötaja)

„Aeg-ajalt on vaja teise inimese abi, tuge. Vaja, kes sind kuulab ja "peegeldab" minu tegemisi tagasi.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisiooni vajan eelkõige selleks et osata paremini analüüsida oma tööd, saada juhiseid raskete juhtumite lahendamisel, emotsionaalset tuge, et vältida läbipõlemist.“ (lastekaitsetöötaja)

„Pigem ootaks supervisioonist toetavat mehhanismi oma emotsioonidega toimetulekuks. emotsionaalsete pingetega toimetulekuks“ (lastekaitsetöötaja)

SV peaks võimaldama juhtumite arutelu koos teiste LK töötajatega.

„Hindan teiste lastekaitsetega kokkusaamist kogemuste vahetamise eesmärgil, samuti on organiseeritud, suunatud supervisioonid, kus lahatakse läbi paar kindlat juhtumit, väga vajalikud.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisiooni vajavad kõige rohkem need lastekaitstjad, et on valdades üksi, sest pole meeskonda kellega jagada.“ (lastekaitsetöötaja)

„Vajan supervisiooni, kuna olen sotsiaalosakonnas uus töötaja. Samuti puutun lastekaitsega seonduvate juhtumitega vähe kokku, mistõttu võib oma oskustest vajaka jääda. Alati ei ta ka, kas talitan õigesti.“ (lastekaitsetöötaja)

„sv...vastutuse koorma hajutamiseks“ (lastekaitsetöötaja)

Kahtlen SV toimivuses.

„Ei näe vajadust sellisel moel. Töö kõrvalt asjasse süveneda ega sellega tegeleda pole lihtsalt võimalik.“ (lastekaitsetöötaja)

„Leian, et supervisioon teatud määral esineb igapäevaselt, kus ma saan küsida nõu ja arutada teemade üle kolleegidega. Seega ei pea supervisioon olema eelkõige struktureeritud.“ (lastekaitsetöötaja)

„Kui kõik osapooled võtavad vastutuse siis toimib supervisioon. Võimalus valida erinevaid supervisiooni vorme, vastavalt vajadusele.“ (lastekaitsetöötaja)

Vabakommentaaries toodi kõige enam välja ootusi, mis on seotud ISV ja RSV-ga. SV-ni sisu peaks LK töötajate arvates olema suunatud järgmistele valdkondadele: 1) võimaldama LK töötajal näha oma tööalast arengut, sh tõsta teadlikkust enda hoiakutest ja käitumisest, mõista oma käitumise/tegevuse mõju kliendile (laps, pere), määratleda oma tugevad ja arendamist vajavad küljed; 2) andma tuge raskete juhtumitega toime tulla ja kaitset läbipõlemise eest, sh leida lahendusi emotsionaalselt koormavatele olukordadele, vähendada/ ennetada tööstressi ja läbipõlemist; 3) looma võimaluse juhtumite aruteluks koos teiste LK töötajatega, sh saada võimalust näha ennast ja oma juhtumeid kõrvaltvaataja pilguga,

arendada oskust süsteemselt läheneda lastekaitse juhtumile, õppida kolleegide kogemustest ja leida koos nendega lahendusi, saada toetust rühmalt.

Kuna MSV ja VSV kogemused olid vastajatel pea olematud, siis vabakommentaaries neid ei mainitud. Etteantud MSV teemadest peeti eriti olulisteks võimalust saada tagasisidet kolleegidelt, toetada vajalike muudatuste elluviimist meeskonnas (osakonnas), aidata kaasa juhi ja meeskonna omavahelisele koostööle, mõista paremini oma kolleege ning aidata kaasa ühiste töö viiside pidevale arendamisele osakonnas. VSV peaks vastanute arvates toetama sekkumisvahendite valikut vastavalt juhtumi keerukusele, aitama kaasa lastekaitse teenuste arendamisele, arendama võrgustikutöö koordineerimise oskust, aitama kaasa paremale infoliikumisele võrgustiku liikmete vahel ning toetama võrgustiku koostööd.

SV teemade valikul peeti kõige kaalukamaks GSV teemasid (keskmine 83,0%), seejärel ISV teemasid (keskmine 76,17%), kaalukuselt kolmandal kohal on VSV (keskmine 75,84%) ja viimaseks jääb MSV (keskmine 59,80%). Andmete analüüs näitab, et vastajate poolt kõrgeid hinnanguid said esmalt neile juba tuttavad SV vormid (ISV ja GSV), oluliseks peeti ka VSV ja MSV poolt pakutavaid võimalusi.

5.6. Lastekaitse töötajate ootused supervisiooni korraldusele

Analoogselt eelmistele koondati ka vastanute ettepanekud SV korralduse kohta teema-blokkidesse:

SV on LK töös hädavajalik, see peab olema kindlalt rahastatud, regulaarne, vastama LK töötaja vajadustele mitte olema juhuslik ja projektipõhine.

„SV on lastekaitse töös vajalik ja kindlasti peaks seda saama.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon on lastekaitsetöötajatele hädavajalik. Aastaid ei ole enam toimunud supervisioonid.“ (lastekaitsetöötaja)

„Väga pooldan supervisioonide korraldamise vajalikkust.“ (lastekaitsetöötaja)

„Kõik töötajad võiksid saada supervisiooni.“ (lastekaitsetöötaja)

„Võimalus võiks olla olemas ja rahastatud ka.“ (lastekaitsetöötaja)

„Õigus supervisioonile peaks olema seadusega (rahastusega) tagatud, nagu mõnes ametis on seda vormirõivastus. See oleks üks professionaalsuse tagamise garantii.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon peaks olema plaanipärane (regulaarne) ja ettenähtud, mitte juhuslik ja projektipõhine.“ (lastekaitsetöötaja)

„Oluline on supervisiooni kättesaadavus ja regulaarsus“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon regulaarne.“ (lastekaitsetöötaja)

„Lastekaitsetöötajate supervisioon peaks olema pidev ja korraldatud“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioonid peaksid olema regulaarsed“ (lastekaitsetöötaja)

„Regulaarsus oleks minu jaoks oluline“ (lastekaitsetöötaja)

„Kirjeldatud supervisioon toimus projekti raames, mis on nüüd lõppenud. Kõik kogetud supervisioonid on toimunud juhuslikult sõltuvalt rahastusest, mitte sõltuvalt vajadusest. Kui on tegelik vajadus, siis tavaliselt puudub võimalus.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon peaks toimuma regulaarselt, kuna oht töö rohkuse ja raskete juhtumitega seoses läbi põleda, on väga suur.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon võiks toimuda siis kui on vajadus, mitte siis kui on rahastus“ (lastekaitsetöötaja)

8) Kindlaksmääratud ajakava, millal töötajad saavad kohtuda

SV võiks olla korraldatud kas Sotsiaalministeeriumi (riigi) või maavalitsuse poolt.

„Supervisioon võiks olla korraldatud kas ministeeriumi või maavalitsuse poolt ja järjekindlalt, et

säästa töötajaid“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon võiks olla organiseeritud maakonna poolt vähemalt kord aastas“ (lastekaitsetöötaja)

„Maavalitsuste kaudu sotsiaalnõunikele, lastekaitsetöötajatele“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon võiks olla ette nähtud riigi poolt vähemalt kord aastas /või kasvõi kord kolme aasta jooksul, peaks olem igale töötajale kohustuslik /nt peab olema ette näidata vastav tõend vms/“ (lastekaitsetöötaja)

Vajalikud on kõik SV vormid ja kovisioon.

„Vajalik nii grupi, meeskonna kui individuaalne. Kindlasti regulaarne, järjepidev. Tundub, et siiani ikkagi alahinnatud.“ (lastekaitsetöötaja)

„Eelkõige peaks olema tagatud individuaalse supervisiooni võimalus ning kui need juhtumid on läbi töötatud, oleks mõistlik mingi aja pärast korraldada ka grupi supervisioon.“ (lastekaitsetöötaja) „See võiks asutusesiselt toimuda igal aastal korra. Võiksid toimuda regulaarselt nii grupi supervisioonid - iie maakonna lastekaitsetöötajad ja ka individuaalsed, et teostada eneseanalüüsi.“ (lastekaitsetöötaja)

„Soovin nii individuaalset supervisiooni kui ka kovisiooni ja muid grupi supervisioonide liike regulaarselt.“ (lastekaitsetöötaja)

„Soovin supervisiooni kas individuaalselt või väikese grupiga“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon - mõned korrad aastas ja erinevate vormidena, pikem kohtumisaeg, töötajale tasuta.“ (lastekaitsetöötaja)

„Individuaalse supervisioon, kovisioon, meeskonna supervisioon, grupi- e teiste lastekaitsetöötajatega. Hea kui on regulaarne ja järjepidev, siis alles saab tõeliselt hinnata selle kasutegurit. Ületöötamise ja juhtumite parema lahendamise mõttes on kindlasti kohe abi.“ (lastekaitsetöötaja)

SV peaks lastekaitsetöös olema kohustuslik ja seadusega tagatud.

„Supervisioon peaks olema lastekaitsetöötajale kohustuslik. Näen vajadust nii grupi või rühma supervisiooni kui kindlasti vähemalt kaks korda aastas individuaalse supervisiooni järele.“ (lastekaitsetöötaja)

„Nii grupi- kui individuaalne supervisioon peaksid selles ametis olema kohustuslikud läbida, et hoida oma vaimne tervis terve ja säilitada professionaalsus.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon peaks lastekaitsetöötajatele olema kohustuslik tööosa, nii individuaalne kui võimalusel grupisupervisioon. Ta võiks olla piirkondlikult riiklikel alustel ette nähtud ja ellu kutsutud.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon peaks olema kohustuslik, et organisatsioon leiaks vajalikud vahendid supervisiooni läbiviimiseks (momendil meil eelarves rahalised vahendid puuduvad)“ (lastekaitsetöötaja)

„Läbipõlemise vältimiseks on supervisioon vajalik, seega teha see kohustuslikuks lastekaitse töötajale.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon võiks olla kohustuslik osa minu töös. Supervisioon võiks olla maavalitsuse poolt.“ (lastekaitsetöötaja)

ISV peaks olema kättesaadav vähemalt 1-2 korda aastas (just raskemate juhtumite puhul). See peaks toimuma oma maakonnas, usaldusväärse superviisoriga.

„Vajalik on eelkõige isiklik supervisioon 2 korda aastas vähemalt ja see võiks ka kohustuslik olla.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon, individuaalne - vähemalt 1 kord aastas, vajadusel tihedamini.“

„Vajaks regulaarselt individuaalset supervisiooni ning see võiks olla ette nähtud ja tasustatud riigi tasemel. KOVidel puuduvad selleks rahalised vahendid ja ka spetsialistid selle läbiviimiseks. Supervisioon peaks toimuma oma maakonnas, mitte ei peaks sõitma Tallinna või Tartusse.“ (lastekaitsetöötaja)

„Individuaalne supervisioon usaldusväärse inimesega.“ (lastekaitsetöötaja)

„Eelkõige võiks olla tagatud individuaalne supervisioon raskemate juhtumite/probleemide korral.“ (lastekaitsetöötaja)

RSV naabermaakondade LK töötajatega mitte harvem kui 1 kord kuus või vähemalt 1 kord aastas.

„Supervisioon peaks olema töövaldkondade kaupa, mitte kogu maja või osakonna inimesed, sest näiteks lastekaitsetööd teeb ainult üks inimene maavalitsuses. Seega supervisiooni läbiviimiseks oleks mõistlik kokku kutsuda naabermaakondade ühe valdkonna inimestele.“ (lastekaitsetöötaja)

„Vajalik on grupi supervisioon vähemalt kordki aasta jooksul ja see peaks olema tasuta teenus töötajate läbipõlemise vältimiseks. Leian, et igas maakonnas leiaks need aset, sellisel juhul on võimalus osaleda.“ (lastekaitsetöötaja)

„Rühma supervisioone oleks vaja mitte harvem kui kord kuus. (lastekaitsetöötaja)

„Kindlasti peaksid olema regulaarsed supervisioonid teiste lastekaitse spetsialistidega.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisiooni rühmas võiks olla sotsiaaltöö kogemusega psühholoog ning väga kasulikud on teiste piirkondade lastekaitsetöötajatega kohtumised.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon nagu see ette näeb, võib olla ka grupinõustamine“ (lastekaitsetöötaja)

„Koos kolleegidega“ (lastekaitsetöötaja)

„Grupi, sama eriala spetsialistide supervisioon-vähemalt 1 kord aastas, sama maakonna spetsialistide grupis.“

Vajalik on VSV 1 kord kuus.

„Kõige rohkem tunnen hetkel puudust võrgustikutöö paremast toimimisest ja info liikumisest võrgustiku vahel ning maakondlikke sama ala spetsialistidega kohtumistest/seminaridest.“ (lastekaitsetöötaja)

„Kuid igakuuliselt võiks toimuda koosolek spetsialistide vahel, kellega koostööd niigi tehakse ja arutada teatud teemade üle.“ (lastekaitsetöötaja)

Supervisioon võiks toimuda 1 kuni 5 korda aastas.

„Supervisioon peaks toimuma vähemalt üks kord aastas“ (lastekaitsetöötaja)

„Tihedamini peaks toimuma kui 2 korda aastas“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon võiks olla kindlasti 2 korda aastas, oma majast väljas, kaasatud kõik selle valdkonna spetsialistid.“ (lastekaitsetöötaja)

„Minu superviisorid on kolleegid, kuid kõiki (isiklikku hingeelu) ei saa siiski kolleegidega arutada. Seetõttu oleks vaja vahet (2-3 korda aastas) psühholoogilist tuge.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisiooni oleks vaja vähemalt paar korda aastas.“ (lastekaitsetöötaja)

„Ma arvan, et 4-5 korda aastas võiks lastekaitsetöötaja saada supervisiooni ja seda keeruliste juhtumite ja töö emotsionaalse poole tõttu. Osa sellest võiks olla individuaalne supervisioon ja teised koos kolleegide ehk teiste lastekaitsetöötajatega.“ (lastekaitsetöötaja)

„Ajaliselt võiks kohtumine kauem kesta - mõtteid oli rohkem kui aega.“ (lastekaitsetöötaja)

„Ei oska öelda, sellised asjad ei mahu minu 0,5 osalise sotsiaaltöötaja töökohustuste ega aja sisse“

SV peaks toimuma väljaspool igapäevast töökeskkonda.

„Supervisiooni jaoks tuleb aega võtta ja välja minna töökeskkonnast, et kasutegur oleks võimalikult suur.“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon võiks olla organiseeritud väljaspool töökeskkonda ning mitte väga suurele grupile korraga (meid on nt osakonnas 18 inimest, mis minu hinnangul on supervisiooni jaoks liiga suur grupp).“ (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioon peaks toimuma piisava ajaarvestusega, sundimatus õhkkonnas, väljaspool igapäevast töökeskkonda, koos mõnusa ja lõõgastava tegevusega (lõunasöök, viibimine looduses, spa)“ (lastekaitsetöötaja)

Superviisor peab olema pädev, atesteeritud, LK valdkonda valdav, mitte kohalik (väljastpoolt).

„Oluline on pädevate superviisorite olemasolu.“ (lastekaitsetöötaja)

„Võiks olla atesteeritud superviisorid, kelle poole sotsiaaltöötajad saaksid vajadusel pöörduda.“ (lastekaitsetöötaja)

„Superviisor peaks olema lastekaitse ja omavalitsuse valdkonda valdav. Ja kindlasti mitte kohalik“ (lastekaitsetöötaja)

„Superviisor teadlik ja lugupeetud isik, väljastpoolt, kuid oma ainekultuuris eluliselt teadlik.“ (lastekaitsetöötaja)

„Superviisor võiks olla lastekaitsetööga kursis olev inimene. Superviisor pädev.“ (lastekaitsetöötaja)

„Kordan veel kord, et supervisiooni võib läbi viia ainult isik, kes on pädev lastekaitse töö küsimustega. Mingit mulli ei ole vaja ajada.“ (lastekaitsetöötaja)

„????? Pole ju superviisoreid. Kõik olemasolevad on hõivatud ja vähe aega või ei sobi minu töögraafik.“ (lastekaitsetöötaja)

Superviisor peab oskama rühmaprotsessi juhtida, tagama rühmas diskreetsuse.

„Kuna muresid on palju, siis sageli soovivad kõik rääkida ja kord läheb lihtsalt käest. Emotsioone on palju. Ääretult vajalik oleks lisaks ka individuaalne supervisioon“. (lastekaitsetöötaja)

„Supervisioonid peaksid olema rohkem struktureeritud, inimesed ei tohiks korraga ja teineteisest üle rääkida. Supervisiooni käik ei tohiks olla süüdistava või ründava alatooniga; peaks vältima, et jutukam ja intensiivsem tüüp ei domineeriks; tuleks vältida sildistamist ja oletusi; kõik peavad võrdselt vastutuse võtma.“ (lastekaitsetöötaja)

SV peab olema osalejaid jõustav

„Minu kogemused individuaal- ja grupisupervisioonist on siiani olnud eranditult negatiivsed. Pärast niisuguseid kohtumisi olen olnud rohkem läbipõlenud kui tavalises töörutiinis olles. Leian, et mistahes "...visiooni" põhiteemaks ei pea olema moto " kuidas ei tohi teha!". Ajaraiskamine.“ (lastekaitsetöötaja)

Võiks kasutada erinevaid meetodeid juhtumite läbitöötamiseks

„Konkreetses nõustamisprotsessi analüüs supervisiooni rühmas, nt. kliendi nõusolekul üles lindistatud nõustamisprotsessi analüüs võiks olla ka väga tõhus, et korrigeerida oma töömeetodeid.“ (lastekaitsetöötaja)

Vabavastustest selgub, et uuringus osalenud peavad SV-ni LK töös hädavajalikuks. SV peab olema regulaarne, vastama LK töötaja vajadustele, olema regulaarne mitte projektipõhine. SV peab olema rahastatud ja korraldatud kas Sotsiaalministeeriumi (riigi) või maavalitsuse poolt. SV peaks lastekaitsetöös olema kohustuslik ja seadusega tagatud.

Vajalikud on kõik SV vormid ja kovisioon. ISV peaks vastanute arvates olema kättesaadav vähemalt 1-2 korda aastas (just raskemate juhtumite puhul). Sellist kordade arvu ei saa pidada regulaarseks, oma ettepanekute tegemisel on vastajad lähtunud senistest kogemustest.

Uuringus osalenud leidsid, et ISV peaks toimuma oma maakonnas, usaldusväärse superviisoriga. RSV peaks toimuma koos naabermaakondade LK töötajatega mitte harvem kui 1 kord kuus või vähemalt 1 kord aastas. Vajalikuks peetakse ka VSV 1 kord kuus. Üldisemalt arvati, et SV võiks toimuda 1 kuni 5 korda aastas ning väljaspool igapäevast töökeskkonda.

Vastajad väljendasid oma ootusi superviisorile, kes peab olema pädev, atesteeritud, LK valdkonda valdav, mitte kohalik (väljastpoolt), oskama rühmaprotsessi juhtida ja tagama diskreetse õhkkonna. SV peab olema osalejaid jõustav ja selle raames võiks kasutada erinevaid meetodeid juhtumite läbitöötamiseks.

5.7. Asutusesiseste toetusvormide kasutamine lastekaitsetöötajate poolt

Kui sageli viib Teie juht Teiega läbi arenguvestluseid?

Mitte kunagi	46		43.4%
1 - 2 korda aastas	57		53.8%
3 - 4 korda aastas	2		1.9%
5 - 10 korda aastas	0		0%
Enam kui 10 korda aastas	1		0.9%

Kõige enam on töötajad kogenud arenguvestlust, see väljendub ka kommentaaride hulgas. Arenguvestlused toimuvad, kuid lisaks positiivsetele kogemustele on palju välja toodud ka arenguvestluste formaalsust. Oluline oleks parandada arenguvestluste kvaliteeti, kuna hetkel on see peaaegu ainus regulaarselt toimuv toetusvahend, mida kokku on kogenud sihtgrupist 56,6% vastanutest. Kõiki teisi toetusvahendeid on kogetud veelgi vähem.

Toimunud arenguvestluste kirjeldusel tõid positiivsete aspektidena viis (5) inimest välja, et arenguvestlus on hästi korraldatud, edasiviiv, võimaldab rääkida kõikidest tööalastest probleemidest ning on vajalik nii tööandjale kui töötajale.

Samuti anti ülevaade arenguvestluste üldisest toimimisest (17 vastanut) - vestlus toimub üldjuhul kord aastas ning annab võimaluse ka juhtkonda kurssi viia oma tööga ning saada tagasisidet oma tööle, analüüsitakse tehtut ja kavandatakse tehtavat.

Negatiivse tagasiside arenguvestlustele tõid välja 7 inimest - arenguvestlus ei täida oma eesmärki, on enamasti formaalne ja lähtub etteantud vormist, töötajad pole kogenud tuntavaid tagajärgi.

Ettepanekutena (11 inimest) toodi välja, et arenguvestlused on vajalikud ja peaksid olema kohustuslikud, sisulisemad. Peaksid toimuva 2 korda aastas (1 inimene), kavandatule peaks järgnema elluviimine.

Positiivne tagasiside, saadud kasud

"Arenguvestlus 1 kord aastas on osakonnas hästi korraldatud" (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus- edasiviiv" (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestluses sai välja rääkida kõik oma tööalased probleemid. (lastekaitsetöötaja)

Arenguvestlused on väga head ka enda töö üle mõtisklemiseks, samuti kolleegidega vestlused arutelu aitavad tihti lahti mõtestada mingid teemad." (lastekaitsetöötaja)

"Arvan, et arenguvestlus on vajalik nii tööandjale kui töötajale. Tööandja peab läbi mõtlema alluva tööülesanded ja nende täitmise edukuse, töötaja saab väärilisel hinnatud." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestluse käigus mõistad paremini enda töö saavutusi ja edasist arengut." (lastekaitsetöötaja)

Neutraalsed kommentaarid, arenguvestluste üldine korraldus

"Arenguvestlus toimub 1 kord aastas, kus koos juhiga arutasime läbi minu tööülesanded, mured, arengusuunad." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus on toimunud, siis kui asusin tööle. Töö kõrvalt tegelesin õpingutega ja juht on seda meelt, et alluv peab oma tööga hakkama saama ja sekkub töösse vähe. Kord aastas toimub vestlus, et kuidas on läinud. Samas saan tõdeda, et kui oleks vaja tihedamaks vestluseks, siis seda saaks alati, kuid hetkel puudub vajadus." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlused toimuvad üks kord aastas." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus-viimane, mille olen osalenud, toimus 2 aastat tagasi." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlused juhiga annavad võimaluse ka juhtkonda kurssi viia oma tööga ning saada tagasisidet oma tööle." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus- toimuvad regulaarselt arutelu juhiga, mille käigus analüüsitakse tehtut ja kavandatakse tehtavat." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlused toimuvad meil 1x aastas" (lastekaitsetöötaja)

"Peale katseaja lõppu toimus arenguvestlus" (lastekaitsetöötaja)

"Kord aastas toimus arenguvestlus, kus analüüsisime tehtut." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlusel täidetakse väljatöötatud ankeet ja arutletakse, täiendatakse seda koos juhiga." (lastekaitsetöötaja)

"Asutuses toimuvad arenguvestlused." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus - toimus teist korda 20 aasta jooksul." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus on pigem ametijuhendist/sisekorrast tulenev". (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlust pole veel toimunud, kuna olen liiga vähe töötanud." (lastekaitsetöötaja)

"Vaatasime üle minu tööpanuse, juht andis hinnangu." (lastekaitsetöötaja)

"Minu kogemuse põhjal on olnud vestlused juhiga meeldivad, kuid tagantjärele analüüsisides ei ole arenguvestluse erilist vajalikkusest ja tulemuslikkusest aru saanud." (lastekaitsetöötaja)

Negatiivne tagasiside

"AV ei täida oma eesmärki" (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus on enamasti formaalne, lähtub etteantud vormist." (lastekaitsetöötaja)

"Arengu vestlus - selline tore "linnukese" pärast läbiviidav üritus. Ei saa mingit kasu ja kuna ei tee seda vabast tahtest, vaid sellepärast, et kolmandad isikud ennast hästi tunneksid, ei panusta sellele vormile üldse mingit energiat, st ei võta seda tõsiselt! :-D" (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus on vaid allkirjastamine, lehe olen eelnevalt ise täitnud" (lastekaitsetöötaja)

"Kogetud arenguvestlus ei andnud mitte mingeid tuntavaid tagajärgi." (lastekaitsetöötaja)

"Mingit kasu arenguvestlusest ei ole" (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus jäi minu arvates kesiseks." (lastekaitsetöötaja)

Ettepanekud

"Vajalik ja ühtlasi peaks olema ka kohustuslik." (lastekaitsetöötaja)

"Nii arenguvestlus kui rühma tööjuhendamine on vajalikud, kuid meie asutuses toimuvad liiga harva ja on küllaltki pealiskaudsed." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus peaks olema sisulisem." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus võiks toimuda" (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus peaks toimuma 1 kord aastas ja sellest tulenevalt peaks ka edasiselt kavandatule elluviimine järgnema." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus sisulisem, mitte nii formaalne." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlused peaksid olema vähemalt 2 korda aastas ja nende tulemusel peaks reaalselt ka midagi muutuma." (lastekaitsetöötaja)

"Analüüsisides seda küsimustiku tekkis mõte viia oma juhiga läbi ametlikum arenguvestlus, et aru saada mida tema minu juures veel ootab." (lastekaitsetöötaja)

"Asutuse tippjuht peab ilmingimata läbi viima vähemalt 1 kord aastas arenguvestluse. (lastekaitsetöötaja)

Kindlasti peaks läbi viidama arenguvestluseid." (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlus ei peaks olema vaid katseaja läbimise korral vaid võiks ka olla korraline ja teatud aja tagant. Ja see kõik peaks olema loomulik töö osa, mitte kohusetundest tehtav jutuajamine." (lastekaitsetöötaja)

"Oleks hea kui toimuksid arenguvestlused." (lastekaitsetöötaja)

Kui palju Te kasutate mentorlust?

Ei kasuta üldse	89	84%
1 - 2 korda aastas	7	6.6%
3 - 4 korda aastas	3	2.8%
5 - 10 korda aastas	0	0%
Enam kui 10 korda aastas	7	6.6%

Kommentaaridest järeldub, et mentorlust kui toetusmeetodit peaaegu ei kasutata (vaid 11 % on kogenud). Oma kogemusi kirjeldati (8 inimest) järgmiselt- ühes ruumis töötav pikaajaline kolleeg aitab igakülselt, hommikused vestlused kolleegiga on toetavad, tööle tulles oli minu kõrval staažikas töötaja, kes õpetas, juhendas ja kellega siiani oma juhtumeid arutada saan, mentor aitab paremini töösse sisse elada.

Ettepanekutena toodi välja mentorluse juurutamist (3 inimest)

Toimunud kogemuse kirjeldus

- "Töötan ühes ruumis koos pikaajase sotsiaalnõunikuga ja tema aitab igakülselt". (lastekaitsetöötaja)
- "Iga hommikune vestlus kolleegiga ja võimalus temalt alati nõu küsida. Väga toetav." (lastekaitsetöötaja)
- "Tulles ise 6 aastat tagasi algajana sotsiaalvaldkonda tööle, oli minu kõrval staažikas töötaja, kes õpetas, juhendas ja kellega siiani oma juhtumeid arutada saan." (lastekaitsetöötaja)
- "Tööle tulles toetas mind sageli staažikam kolleeg." (lastekaitsetöötaja)
- "Mentorlus on oluline algajale töötajale, sest algul tekib ikka kõhklusi, kui ei ole olustiku ja klientidega tuttav. Aitab paremini töösse sisse elada." (lastekaitsetöötaja)
- "Uute töötajate toetus toimib, teisiti ei oleks sellesse töösse sisseelamine võimalik." (lastekaitsetöötaja)
- "Lisaks peaks olema uutel töötajatel keegi kõrval, kellele vajadusel toetuda, kellelt nõu küsida." (lastekaitsetöötaja)
- "On aidanud uude töökohta sisse elada"(lastekaitsetöötaja)

Ettepanekud

- "Uuele töötajale oleks palju abiks mentori olemasolu, kes ka reaalselt leiaks aega töötajaga tegeleda. Mentori jaoks peaks olema ka miskit, mis motiveeriks teda seda tegema."
- "Mentorlus on uute töötajate puhul hädavajalik, kuid kahjuks puudub selleks testel ajaline ressurss. Kui valida kas õpetad teist või teed oma tööd, et mitte hätta sattuda, siis paratamatult valitakse teine."
- "Mentorluse juurutamine."

Kui palju Te osalete kovisioonis?

Ei osale üldse	44	41.5%
1 - 2 korda aastas	28	26.4%
3 - 4 korda aastas	19	17.9%
5 - 10 korda aastas	13	12.3%
Enam kui 10 korda aastas	2	1.9%

Kovisiooni kogemus on teisel kohal peale arenguestluste kogemust (regulaarne kogemus on olemas 32,1 %).

Kümnel (10) inimesel oli kovisiooni kogemus võrgustikutöö raames, kohtumistel teiste maakonna sotsiaaltöötajatega - nt kovisioon toimub kahe kuu tagant erinevates valdades oma maakonna sotsiaaltöötajatega ja lahendatakse väljavalitud juhtum; regulaarselt (kord kuus)

korraldame teise omavalitsuse lastekaitsetöötajatega ühiseid kvisioone, kus arutame läbi keerulisemad juhtumid; kvisioonid toimuvad teist aastat kord kvartalis, need on maakonna sotsiaaltöötajate vahelised ja sellest meetodist peavad kõik lugu.

Seitse (7) inimest samuti kinnitasid kvisioonide toimumist asutuses, kuid kirjeldusest ei selgu, kas tegu on kindla metoodikaga kvisioonidega - nt pigem on olnud kindla juhtumi raames arutelud, mida teha ja mis ulatuses; toimuvad kolleegide vahelised kohtumised, kus arutatakse raskemaid juhtumeid. Neid toimub umbes 1 kord kuus. Väga vajalik.

Analüüsides vastanute kommentaare tuleb välja, et alati pole mõeldud klassikalist kvisiooni (regulaarne kindlaks lepitud perioodi ja struktuuriga protsess). Teinekord peetakse kvisiooniks ka lihtsalt vestlusi kolleegidega (3 vastanut)

Kvisiooni peeti kõige kasulikumaks asutusesiseseks toetusvormiks (11 inimest). Põhjendati seda järgmiselt- osakonnasisene kvisioon toimib hästi, kuna kõik töötajad on vastava hariduse ja suure töökogemusega; aitab lahendada juhtumeid, vähendab läbipõlemisohtu, liidab kolleege omavahel, tugevneb koostöö; kvisioonid andsid kindlustunde ja teadmise, et lahendan asju korrektselt ja õigesti. Samuti vahetades informatsiooni ja teadmisi, on ka tulevikus sarnastes olukordades olles kindlustunne ja teadmine, kuidas sellistes olukordades toimida ja asju lahendada.

Ettepanekutena toodi välja, et osakonna kvisioonid võiks olla regulaarsed nt kord kuus / neli korda aastas; kvisioone võiks olla rohkem, kindla struktuuri ja metoodikaga, kvisioonid peaksid muutuma samuti iseenesest mõistetavaks sotsiaaltöötaja töö osaks.

Kvisiooni kogemuse kirjeldus

Võrgustiku kohtumised, kvisioon teiste maakonna sotsiaaltöötajatega

"Kvisiooni on korraldanud MTÜ"(lastekaitsetöötaja)

"Toimib Laste heaolu võrgustiku puhul, kus arutatakse juhtumeid ja koos leitakse lahendusi." (lastekaitsetöötaja)

"Kvisioonid on väga tõhusad teiste maakonna sotsiaaltöötajatega." (lastekaitsetöötaja)

"Kvisioon toimub kahe kuu tagant erinevates valdades oma maakonna sotsiaaltöötajatega. Lahendatakse väljavalitud juhtum." (lastekaitsetöötaja)

"Kvisioon teiste valdade või linnaosade lastekaitsetöötajatega on ainus toetusvorm, mida käesoleval ajal enda algatusel rakendame. Kvisioonil arutame raskeid juhtumeid, teeme skulptuuri, vestleme muudest lastekaitse valdkonnas olulistest arengutest või probleemidest." (lastekaitsetöötaja)

"Regulaarselt (kord kuus) korraldame teise omavalitsuse lastekaitsetöötajatega ühiseid kvisioone, kus arutame läbi keerulisemad juhtumid. Sama asutuse teise lastekaitsetöötajaga arutame regulaarselt, samuti vähemalt kord kuus, vajadusel sagedamini, kõik juhtumid läbi, kujundame seisukohad ning toetame üksteist. Kvisioonid toimuvad teist aastat kord kvartalis, need on maakonna sotsiaaltöötajate vahelised ja sellest meetodist peavad kõik lugu." (lastekaitsetöötaja)

"Kvisioon on meil põhiliselt sotsiaaltöö alane"(lastekaitsetöötaja)

"Kvisioonid sots.töös, mitte eraldi lastekaiste alal"(lastekaitsetöötaja)

"Kvisioon teiste omavalitsuse kolleegidega koos, rühmatöö näiteks arengukava, terviseprofiili koostamisel." (lastekaitsetöötaja)

Kvisioon asutuses

"Kvisioon on töötajate poolt kasulikuks ja vajalikuks arvatud, on kohapeal kättesaadav vastavalt vajadusele." (lastekaitsetöötaja)

"Kasutame kvisiooni" (lastekaitsetöötaja)

"Pigem on olnud kindla juhtumi raames arutelud, mida teha ja mis ulatuses"(lastekaitsetöötaja)
 "Toimuvad kolleegide vahelised kohtumised, kus arutatakse raskemaid juhtumeid. Neid toimub umbes 1 kord kuus. Väga vajalik." (lastekaitsetöötaja)
 "Juhtumite läbi arutamine ja võimalike lahenduste leidmine" (lastekaitsetöötaja)
 "Juhtumite arutelu kaastöötajatega, nõuannete saamine" (lastekaitsetöötaja)
 "Kõige paremini toimivad ikkagi suurema grupi spetsialistidega arutelud, kus kõik saavad oma kogemusi/arvamusi jagada." (lastekaitsetöötaja)

Kovisiooni mõiste all kirjeldatakse vestlusi kolleegidega

"Toimuvad keeruliste juhtumitega seoses siis, kui töötaja tunneb, et vajab kovisiooni." (lastekaitsetöötaja)
 "Kuna töotan ühes ruumis oma eriala kolleegiga, siis aeg-ajalt teeme üksteisele nõu vabas vormis kovisiooni. Arutame läbi raskemad juhtumid. Kindel struktuur ja metoodika tegelikult puudub, need on spontaansed ning juhuslikud." (lastekaitsetöötaja)
 "Saan varasema lastekaitse peaspetsialisti käest vajadusel telefoni või e-kirja teel nõu küsida, kuna olime varem kolleegid, aga see pole otseselt kovisioon." (lastekaitsetöötaja)

Kovisiooni peeti kõige kasulikumaks asutusesiseseks toetusvormiks:

"Osakonnasisene kovisioon toimib hästi, kuna kõik töötajad on vastava hariduse ja suure töökogemusega. Kovisioon, mis oli korraldatud MTÜ poolt. Suur abi oma töö tegemisel, ent paraku polnud see asutusesisene." (lastekaitsetöötaja)
 "Sotsiaaltöö osakond, hakkasime ise ükskord kuus läbi viima kovisiooni. Väga tõhus on"(lastekaitsetöötaja)
 "Kovisioon aitab lahendada juhtumeid, vähendab läbipõlemisohtu, liidab kolleege omavahel, tugevneb koostöö. Väga vajalik." (lastekaitsetöötaja)
 "Kovisioon, kuna midagi muud pakutud ei ole." (lastekaitsetöötaja)
 "Kovisioonid andsid kindlustunde ja teadmise, et lahendan asju korrektselt ja õigesti. Samuti vahetades informatsiooni ja teadmisi, on ka tulevikus sarnastes olukordades olles kindlustunne ja teadmine, kuidas sellistes olukordades toimida ja asju lahendada. Kolleegide toetus on oluline." (lastekaitsetöötaja)
 "Kõige kasulik on kovisioon (see ei ole asutuse-sisene)" (lastekaitsetöötaja)
 "Veendumus, et ka teistel on rasked juhtumid..." (lastekaitsetöötaja)
 "Võimaldab saada kinnitust või ka häid mõtteid juhtumiga seoses." (lastekaitsetöötaja)
 "Ei pea raskeid otsuseid tegema üksi - saab vahetada mõtteid ning koos arutleda - seega kõige kiirem viis." (lastekaitsetöötaja)
 "Saab olla ka kolleegide tegemistega kursis ning anda ja ka vastu saada toetust/mõistmist." (lastekaitsetöötaja)
 "Kõige rohkem on abi kovisioonist, vajadusel saab kiirelt nõu kokku kutsuda." (lastekaitsetöötaja)

Ettepanekud

"Osakonna kovisioonid võiks olla regulaarsed nt kord kuus, on vajaduspõhised" (lastekaitsetöötaja)
 "Võiks olla regulaarne kovisioon ja samuti rühma tööjuhendamine, mida praegu selliselt ei ole" (lastekaitsetöötaja)
 "Kovisioone võiks olla rohkem, kindla struktuuri ja metoodikaga"(lastekaitsetöötaja)
 "Rohkem juhendatud kovisioone"(lastekaitsetöötaja)
 "Vahemalt 4 korda aasta peaks toimuma asutuse kõikide töötajate üldarutelu probleemsete juhtumite analüüsimiseks." (lastekaitsetöötaja)
 "Regulaarsed kovisioonid, mis toimuksid kindlatel aegadel ning neil oleks päevakord ning kindel kava. (lastekaitsetöötaja)
 Kovisiooni 2-4 korda aastas, kolleegiga 1-2 korda nädalas." (lastekaitsetöötaja)
 "Kovisiooni vajadus asutuses on olemas" (lastekaitsetöötaja)
 "Kovisioonid peaksid muutuma samuti iseenesest mõistetavaks sotsiaaltöötaja töö osaks"(lastekaitsetöötaja)

Kui palju Te saate individuaalset tööjuhendamist?

Ei saa üldse	69	65.1%
1 - 2 korda aastas	17	16%
3 - 4 korda aastas	8	7.5%
5 - 10 korda aastas	6	5.7%
Enam kui 10 korda aastas	6	5.7%

Individuaalse tööjuhendamise kogemust mainis kokku 31% vastanutest s.h. regulaarset kogemust mainis 18,9% vastanutest. Vastanute kommentaare analüüsidest võib väita, et tegemist pole olnud tööjuhendamise protsessiga (regulaarne, dokumenteeritud). Individuaalse tööjuhendamisenä on kirjeldatud vestlusi juhiga - nt on olnud töölaseid nõustamisi ka oma juhiga, 1x kuus vaatame koos valla sots. nõunikuga perede tegevused ja probleemid, esitan kokkuvõtte tehtud tööst , arutame koos perede edusammud ja kitsaskohad. Saan toetust ja hinnangut oma tööle, Individuaalset tööjuhendamist teeb sotsiaalnõunik, kes toetab ja abistab alati. Kommentaaridest tuuakse välja ka, et vestlused toimuvad vastavalt vajadusele, spontaanselt -nt. individuaalne tööjuhendamine toimub töö käigus vastavalt vajadusele, soovile; individuaalne juhendamine - jooksev igapäeva tööülesandeid puudutav vestlus otsese ülemuse või kolleegidega on kõige parem abivahend tööga toime tulemiseks! Üks vastanu kahtles, et tema asutuse juht oskaks nõu anda lastekaitse küsimustes ja juhtumite osas Ettepanekutena toodi välja, et juhtidele oleks vajalik õpetada kuidas asutusesisest toetust läbi viia, oluline, et juht oskaks kuulata. Individuaalseid töövestlusi töötaja ja juhi vahel võiks olla rohkem kui 1 kord aastas, nt. kord kvartalis. Leiti, et individuaalne tööjuhendamine on väga vajalik. Tööjuhendamised peaksid muutuma samuti iseenesest mõistetavaks sotsiaaltöötaja töö osaks.

Individuaalse tööjuhendamise kogemuse kirjeldus

Individuaalse tööjuhendamisenä on kirjeldatud vestlusi juhiga.

"Individuaalset tööjuhendamist teeb sotsiaalnõunik, kes toetab ja abistab alati" (lastekaitsetöötaja)

"Arenguvestlust ametlikus vormis toimud pole, kuid arutelud juhiga oma tööst toimuvad vestluse vormis vähemalt 1 kord kuus." (lastekaitsetöötaja)

"On olnud töölaseid nõustamisi ka oma juhiga." (lastekaitsetöötaja)

"Töötan tugiisikuna vähekindlustatud peredes.

1x kuus vaatame koos valla sots. nõunikuga perede tegevused ja probleemid, esitan kokkuvõtte tehtud tööst , arutame koos perede edusammud ja kitsaskohad. Saan toetust ja hinnangut oma tööle."

"Osakonna juhataja vajadusel nõustab keeruliste juhtumite puhul, ka töökoosolekud on väga informatiivsed" (lastekaitsetöötaja)

Vestlused - vastavalt vajadusele, spontaanselt toimuvad

"Individuaalne tööjuhendamine toimub töö käigus vastavalt vajadusele, soovile" (lastekaitsetöötaja)

"Individuaalne tööjuhendamine - toimub vajadusel ja samuti saab palju probleeme südamelt ära." (lastekaitsetöötaja)

"Individuaalne ja rühma tööjuhendamine on ainsad toetusvormid. Need toimuvad ka tavaliselt pigem spontaanselt mitte pole kindlalt struktureeritud." (lastekaitsetöötaja)

"Individuaalne juhendamine - jooksev igapäeva tööülesandeid puudutav vestlus otsese ülemuse või kolleegidega on kõige parem abivahend tööga toime tulemiseks! :-D" (lastekaitsetöötaja)

"Individuaalne tööjuhendamine toimib, kui töötaja on ise aktiivne.." (lastekaitsetöötaja)

"Aitas näha minu töö nõrgad küljed, mis segas juhtumi neutraalset lahendamist. Teinekord aitas selgusele jõuda, et toimitakse õigesti- pere ja lapse huvide jättes kõrvale avalikkuse huvi. Õpetas probleeme nägema kõrvalt." (lastekaitsetöötaja)
"Suurim tugi kolleegi poolt, kellega raskemaid juhtumeid arutada ja nõu pidada. Selliseid kohtumisi 1-2 korda nädalas." (lastekaitsetöötaja)
"Et saab probleemidest rääkida, küsida nõu, sest temal on pikaajaline staaž. Vestluse ja arutelu käigus näen mõnikord olukorda teisest vaatenurgast." (lastekaitsetöötaja)

Kahtlused

"Kahtlen, et meie asutuse juht oskaks nõu anda lastekaitse küsimustes ja juhtumite osas" (lastekaitsetöötaja)

Ettepanekud

"Juht oskaks kuulata, juhtidele oleks vajalik õpetada kuidas asutusesisest toetust läbi viia" (lastekaitsetöötaja)
"Vajadusel teha individuaalset tööjuhendamist." (lastekaitsetöötaja)
"Kui inimesi on vähe, siis polegi väga mõeldav rühma juhendada, ikka pigem individuaalselt" (lastekaitsetöötaja)
"Asutuse juhiga võiks arutada 1-2 korda aastas." (lastekaitsetöötaja)
"Lisaks eelnevale võiks olla ind. tööjuhendamine" (lastekaitsetöötaja)
"Individuaalne tööjuhendamine" (lastekaitsetöötaja)
"Individuaalseid töövestlusi töötaja ja juhi vahel võiks olla rohkem kui 1 kord aastas, nt. kord kvartalis." (lastekaitsetöötaja)
"Individuaalne tööjuhendamine väga vajalik." (lastekaitsetöötaja)
"Tööjuhendamised peaksid muutuma samuti iseenesest mõistetavaks sotsiaaltöötaja töö osaks" (lastekaitsetöötaja)

Kui palju Te osalete rühma tööjuhendamisel?

Ei osale üldse	68	64.2%
1 - 2 korda aastas	25	23.6%
3 - 4 korda aastas	5	4.7%
5 - 10 korda aastas	4	3.8%
Enam kui 10 korda aastas	4	3.8%

Rühma tööjuhendamise kogemust mainis kokku 32% vastanutest s.h. regulaarset kogemust mainis 12,3% vastanutest. Vastanute kommentaare analüüsidest võib väita, et osalejad on kirjeldanud rühma tööjuhendamise all peamiselt omavahelisi koosolekuid - nt „rühmade tööjuhendamise all pidasin silmas koosolekuid, mis toimuvad meil üldjuhul iga kuu; vajadusel toimuvad koosolekud vähemalt 1 kord nädalas; rühma tööjuhendamine - iganädalane töökoosolek, kus räägitakse nädala tööplaanist, juhtumitest jne Rühma tööjuhendamise sisuks märgitakse sageli juhtumite arutelu“ (lastekaitsetöötaja)

„Oma osakonnas toimuvad vastavalt vajadusele kas juhtumite arutelu, ajurünnakud parimate lahenduste leidmiseks jne.“ (lastekaitsetöötaja)

Ettepanekutena tuuakse välja, et regulaarsed grupi tööjuhendamised toimuksid kindlatel aegadel ning neil oleks päevakord ning kindel kava; võiksid olla regulaarselt üks kord kuus kõigile teadaolevalt kindlal päeval üks pärastlõunane istumine, kus arutatakse esile kerkinud probleemide ja lahendusvariantide üle.

Rühma tööjuhendamise kogemuse kirjeldus

Koosolekud

"Rühmade tööjuhendamise all pidasin silmas koosolekuid, mis toimuvad meil üldjuhul iga kuu (suvel harvem), kus arutame kolleegidega oma juhtumid läbi." (lastekaitsetöötaja)

"Osakonnasisene nõustamine ja juhtumite analüüs töötajate vahel toimib hästi. Vajadusel toimuvad koosolekud vähemalt 1 kord nädalas." (lastekaitsetöötaja)

"Rühma tööjuhendamise all mõtlesin osakonna koosolekuid, kus arutletakse hetkeküsimusi, probleeme ja mis kellelgi teoksil." (lastekaitsetöötaja)

"Rühma tööjuhendamine - iganädalane töökoosolek, kus räägitakse nädala tööplaanist, juhtumitest jne Rühma tööjuhendamine toimib igakuiste koosolekute kaudu, kus arutatakse juhtumeid, aga ka jooksvaid küsimusi, koormust, planeeritakse koostööd jms" (lastekaitsetöötaja)

"Meil on iganädalaselt hommikuti arutelud." (lastekaitsetöötaja)

"On toimunud mingil määral rühma tööjuhendamine. Kus vaadatakse üle töömaht ja töötulemused, väheke on sisse viidud muudatusi. Kogemusi kahjuks rääkida ei ole." (lastekaitsetöötaja)

Juhtumite arutelu

"Oma osakonnas toimuvad vastavalt vajadusele kas juhtumite arutelu, ajuriinrakud parimate lahenduste leidmiseks jne." (lastekaitsetöötaja)

"Meie amet istub koos kaks korda päevas ja arutatakse muuseas ka raskeid juhtumeid, kui keegi seda soovib; tavaliselt saab see töötaja oma mure lihtsalt ära rääkida, vahel ka otsitakse-pakutakse lahendusi, mõtteid, ideid...." (lastekaitsetöötaja)

Ettepanekud

"Asutuse töötajate meeskonnakoolitus peaks toimuma vähemalt 1 kord aastas." (lastekaitsetöötaja)

"Regulaarsed kovichoonid ning grupi tööjuhendamised, mis toimuksid kindlatel aegadel ning neil oleks päevakord ning kindel kava." (lastekaitsetöötaja)

"Veidi tunnen puudust rühma tööjuhendamisest" (lastekaitsetöötaja)

"Nii arenguestlus kui rühma tööjuhendamine on vajalikud, kuid meie asutuses toimuvad liiga harva ja on küllaltki pealiskaudsed." (lastekaitsetöötaja)

"Individuaalne juhendamine on tõesti hea, kuid rühma tööjuhendamine aitaks juhtumeid kiiremini ja eriarvamusteta lahendada." (lastekaitsetöötaja)

"Võiksidki olla regulaarselt üks kord kuus kõigile teadaolevalt kindlal päeval üks pärastlõunane istumine, kus arutatakse esile kerkinud probleemide ja lahendusvariantide üle." (lastekaitsetöötaja)

5.7.1. Asutusesiseste toetusvõimaluste kasutamise võrdlus

Tabel 4. Asutusesiseste toetusvõimaluste kasutamise võrdlus

	Üksik- kogemus (%) n=106	Regulaarse toetuse kogemus (%) n=106				
Toetusvormid	1-2 k. a.	3-4 k. a	5-10 k. a.	Enam kui 10 k. a.	Regul. kogem. kokku	Kogemus puudub
Kovisioon	26,40	17,90	12,30	1,90	32,10	41,50
Individuaalne tööjuhendamine	16,00	7,50	5,70	5,70	18,90	65,10
Rühma tööjuhendamine	23,60	4,70	3,80	3,80	12,30	64,20
<i>Keskmine</i>	22,00				21,10	56,93
Toetusvormid	1-2 k. a.	3-4 k. a	5-10 k. a.	Enam kui 10 k. a.	Regul. kogem. kokku	Kogemus puudub
Arenguvestlus	53,80	1,90	0,00	1,00	56,70	43,40
Mentorlus	6,60	2,80	0,00	6,60	16,00	84,00
<i>Keskmine</i>	30,20				36,35	63,70

Andmete analüüsimisel on kovisiooni, individuaalse- ja rühma tööjuhendamise puhul regulaarseks arvatud kõik kogemused alates „3-4 korda aastas“ kuni „enam kui 10 korda aastas“. Arenguvestluse puhul saab regulaarseks pidada üksikkogemust (1-2 korda aastas). Tabelist 3 selgub, et kõige enam kasutatakse organisatsiooni tasandil arenguvestlusi (56,7%), samas on vastajatel sellega seoses erinevaid kogemusi. Kommentaaridest selgub, et AV on palju kasu ja mainitud on, et need ei kannu alati arendavat funktsiooni. Tabelist 3 selgub, et vastajatel on väheseid kogemusi mentorlusega.

Tabelis 4 tuleb kovisioonide (32,10) puhul silmas pidada, et kommentaarides arvatakse koovisioonide alla ka sellised kolleegide omavahelised kokkusaamised, millel puuduvad selged kovisiooni tunnused. Tabelist selgub, et ligi 60% vastanutest puudub kogemus regulaarsete organisatsioonisiseste toetusvõimalustega.

Küsisime ka kõige suuremat kasutegurit seoses asutusesiseste toetusmeetoditega.

1. Kõige enam märgiti ära kovisiooniga seotud kasutegureid (kokku 22 vastanut)
2. Teise ja kolmandana märgiti ära arenguvestlused (7 vastanut) ning individuaalne tööjuhendamine (7 vastanut).
3. Kaks vastanut tõid välja rühma tööjuhendamise ning 1 vastanu mentorluse.

5.7.2. Üldine tagasiside asutusesisestele toetusvormidele

Välja toodi järgmised kogetud kasutegurid: uued lahendused, saadud info, edasised plaanid ja sihid, teadmine, et ei ole üksi, probleemi lahtirääkimine, kolleegide toetus, kogemuste vahetamine, analüüsimine, vastutuse koorem väheneb. Oluliseks peeti toetava kollektiivi olemasolu nt „kollektiiv on toetav ja toetan ka ise kaaslas; asutusesisene toetus on väga suureks abiks minu igapäeva töös.“ Kuus (6) vastanut töid välja, et kasutegurit pole nt „toetus on nii väike, et kasutegurit ei saa välja tuua; kasutegurit pole olnud, teen iseseisvalt oma igapäevast tööd; asutusesisest toetust pole, ei oska öelda, et kasutegus oleks“.

Kasud

"Asutusesisene toetusvorm aitab leida uusi lahendusi ja vaadata üle, mis on varasemalt toimunud. Kogemus on vajalik" (lastekaitsetöötaja)

"Igasugune kohtumine tuleb kasuks." (lastekaitsetöötaja)

"Saadud info, edasised plaanid ja sihid." (lastekaitsetöötaja)

"Teadmine, et ei ole üksi" (lastekaitsetöötaja)

"Probleemi lahtirääkimine" (lastekaitsetöötaja)

"Teadmine, et sind toetakse annab jõudu juurde. Raskemate juhtumite puhul nende analüüsimine koos sotsiaalnõunikuga annab uusi mõtteid." (lastekaitsetöötaja)

"Meil töötab sotsiaalosakonnas ainult 3 inimest (sotsiaalnõunik, lastekaitse ja koduhooldustöötaja)

Probleemidest rääkimine ja toetus on oluline, sageli tekivad ka lahendused" (lastekaitsetöötaja)

"Kolleegide toetus, meeskonnatöö olulisus- tunne et töötame ühtse meeskonnana" (lastekaitsetöötaja)

"Et mind toetatakse, kui töös raskeks läheb" (lastekaitsetöötaja)

"Tean, mis on aktuaalsed teemad, mis on ootused." (lastekaitsetöötaja)

"Omaenda ja teiste mõtete kuulamine". (lastekaitsetöötaja)

"Nõu saamine, jagamine, ei ole üksi tunnet" (lastekaitsetöötaja)

"Kogemuste vahetamine, analüüsimine. Vastutuse koorem väheneb". (lastekaitsetöötaja)

"Toetamine ja nõustamine" (lastekaitsetöötaja)

"Saab arutada ja tuge." (lastekaitsetöötaja)

"Uus info." (lastekaitsetöötaja)

"Uued mõtted ja uus arusaamine, et edasi tegutseda ja probleeme aidata lahendada." (lastekaitsetöötaja)

"Suurim kasutegur on teadmisest , et on "seljatagune", kes toetab aga ka nõu annab, vajadusel vaidlustab ja seisukohti läbi mõtlema motiveerib" (lastekaitsetöötaja)

"Juht sai infot minu tegemiste kohta." (lastekaitsetöötaja)

"Mõtlemine ja arutelu juhtumite üle." (lastekaitsetöötaja)

"Tagasiside oma tööle, mida võiks paremini teha, mida teha kriitiliste juhtumite puhul" (lastekaitsetöötaja)

"Võimalus oma tööga seonduvat kellegagi arutada, probleemidest rääkida, muresid jagada. Samuti ideedele, mõtetele toetust saada." (lastekaitsetöötaja)

Toetav kollektiiv

"Kollektiiv on toetav ja toetan ka ise kaaslas" (lastekaitsetöötaja)

"Oma asutuses ei ole vallajuhiga küll regulaarseid kokkusaamisi, aga tema poole saame pöörduda alati kui selleks vajadus tekib ja saame alati ka abi." (lastekaitsetöötaja)

"Sotsiaalvaldkonna töötajad jagavad infot, kui on erinevate spetsialistide juhtumite kattumised, siis tehakse tegevusplaan." (lastekaitsetöötaja)

"Asutusesisene toetus on väga suureks abiks minu igapäeva töös." (lastekaitsetöötaja)

"Praegu toimub iga hommikune ring ja see toimib hästi." (lastekaitsetöötaja)

"Ei oska öelda, kõik toimib, ise peab ka aktiivne olema!" (lastekaitsetöötaja)

Vähene toetus

"Toetus on nii väike, et kasutegurit ei saa välja tuua." (lastekaitsetöötaja)

"Ei oska öelda" (lastekaitsetöötaja)

"Ei oska öelda, et kasutegus oleks" (lastekaitsetöötaja)

"Kasutegurit pole olnud, teen iseseisvalt oma igapäevast tööd.

asutusesisest toetust pole" (lastekaitsetöötaja)

"Kasutegur 0" (lastekaitsetöötaja)

"Igati äsja ajab oma rida ja ühise asja nimel töötamist on vähe. " (lastekaitsetöötaja)

5.7.3. Ootused asutusesisesele toetusele

Tabel 6. Ootused asutusesisesele toetusele (% n=106)

Asutusesisised toetusvormid	Ebaoluline/Kui palju vajad...			Oluline/kui palju vajad...		
	Üldse mitte	Vähe	Kokku	Palju	Väga palju	Kokku
Kovisioon	4,70	15,10	19,80	61,30	18,90	80,20
Mentorlus	13,20	34,00	47,20	39,60	13,20	52,80
Arenguvestlus	6,60	42,50	49,10	34,00	17,00	51,00
Individuaalne tööjuhendamine	15,10	43,40	58,50	29,20	12,30	41,50
Rühma tööjuhendamine	9,40	49,10	58,50	33,00	8,50	41,50

Tabelist näeme, et kõige kõrgem on vastanute vajadus kovisiooni järele (80,2%). Kovisioonist on vastanutel kõige suurem üldine kogemus, regulaarse kogemus on teisel kohal. Kuna kovisiooni kogemus on osalejatel positiivne ja tunnetatud kasutegur kõrge, siis on hästi arusaadav, et seda peetakse oluliseks asutusesiseseks toetusvahendiks.

Peaaegu võrdselt tunnetatakse vajadust mentorluse (52,8%) ja arenguvestluste (51%) järele.

Arenguvestluste osas oli vastanutel kõige kõrgem regulaarne kogemus ja üldine kogemus oli teisel kohal. Kuid kogetud praktika jagunes kaheks -oli neid kes hindasid arenguvestlustest saadud kasu, kuid ka neid, kes kogetud arenguvestluste kasulikuks ei pidanud. Tõenäoliselt on sellega ka seotud arenguvestluste oluliseks pidamine. Kuid üle poolte vastanutest vajab siiski arenguvestluste kas palju või väga palju. Üldse mitte vastas vaid 6,6 % vastanutest.

Võrdselt 41,5% on oluline individuaalne tööjuhendamine ja rühmatööjuhendamine. Nende kahe vormi kohta võib öelda, et vastanutel kogemus puudub. Kommentaaridest saab teha järelduse, et need kes märkisid antud toetusvormide kasutamist- pigem peavad silmas koosolekuid ja individuaalseid vestlusi juhiga. Hoolimata puudulikkusest kogemusest peavad 41,5 % vastanutest oluliseks nende kasutamist.

5.8. Üldised ettepanekud kogetud asutusesisese toetuse tõhususe tõstmiseks

Üldiste ettepanekutena toodi välja veel töökoormuse vähendamist, asutusesiseste vormide muutmist kohustuslikuks, järjepidevuse sisseviimist, juhi rolli teadvustamist.

Töökoormuse vähendamine

"Töötajate koormust vähendada, et oleks aega nimetatud tegevuste teadlikuks planeerimiseks ja läbiviimiseks." (lastekaitsetöötaja)

"Kui väheneb töökoormus, ehk siis ole ka aega nende meetotite rakendamiseks." (lastekaitsetöötaja)

"Võtta tööle 0,5 kohaga täiendav töötaja" (lastekaitsetöötaja)

Kohustuslikkus

"Peaks olema kohustuslik, hetkel tehakse pigem möödaminnes ja töö käigus, ilma vormistamata, kasutades mõningaid fragmente" (lastekaitsetöötaja)

"Asutuse juht peaks võimaldama töötajatel tugiteenustest osa saada" (lastekaitsetöötaja)

"Kõik on väga vajalikud ja võiksid olla kohustuslikud" (lastekaitsetöötaja)

Järjepidevus

"Kohtumised peavad toimuma järjepidevalt." (lastekaitsetöötaja)

"Need võiks olla küll regulaarsed." (lastekaitsetöötaja)

"Regulaarne enesetäiendamine ja eneseteadlikkuse tõstmine ühelt poolt ja head, usalduslikud suhted meeskonnas teisalt - loovad eelduse tõhusa toetuse andmiseks ja saamiseks" (lastekaitsetöötaja)

"Neid võiks rohkem olla." (lastekaitsetöötaja)

Juhi roll

"Väga konkreetne neid tegevusi tuleb juhil eest vedada ja täide viia nn kovisioone korraldame juba enesealgatuslikult" (lastekaitsetöötaja)

"Võiks saada rohkem abi, kui saan siiani" (lastekaitsetöötaja)

"Meie töös on kõik asutusesisesed toetusvormid väga olulised" (lastekaitsetöötaja)

"Tõhususe tõstmiseks on oluline eelkõige (juhi) motiveeritus ja ka oskused (metoodika tundmine) kasuteguri suurendamiseks". (lastekaitsetöötaja)

"Kõigi nimetatute puhul on eeldus, et juht ning asutus ja personaliosakond mõistaksid selle töö iseloomu ja sisu. Kui seda ei ole, siis ei ole ka mingit mõtet arenguestlustel, veel vähem tööjuhendamistel." (lastekaitsetöötaja)

"Töölalast supervisiooni saab läbi viia ainult lastekaitse töö spetsiifikat pädev isik." (lastekaitsetöötaja)

"On plaanis juhul teha arutelusid ka tööloikude järgi - näiteks lastekaitsetöötajad koos juhiga ehk need oleks kasulikud, ootan ja toetan seda mõtet." (lastekaitsetöötaja)

Muud kommentaarid

"Asutusesiseselt ettepanekuid ei ole, sest tundub, et kõik toimib. kolleegide vahel on olemas usaldus ja toetus." (lastekaitsetöötaja)

"Rohkem tahaks teada, millised on asutuse ootused töötajalt. Teada tahaks, millised on muutused, kuna teadmata on maavalitsuste edaspidine funktsioon." (lastekaitsetöötaja)

"Soovin saada oma 200% tööpanuse eest äraelamist võimaldavat töötasu." (lastekaitsetöötaja)

"Võiksid olla konkreetsemad." (lastekaitsetöötaja)

"Kuna meie asutuses tegelevad kõik spetsialistid erinevate töövaldkondadega, siis on keeruline supervisiooni asutuse siseselt teostada." (lastekaitsetöötaja)

Järgmises peatükis tutvustame kohalike omavalitsuse juhtidega läbiviidud intervjuude tulemusi.

VI. KOHALIKE OMAVALITSUSTE JUHTIDE SEAS LÄBIVIIDUD UURING

Intervjuud viidi läbi ajavahemikul 23.01.2013 kuni 22.02.2013. Kokku viidi läbi 16 intervjuud: 6 – tippjuhtidega ja 10 – LK valdkonnajuhtidega. Ühe intervjuu pikkuseks oli 1-1,5 tundi.

Läbiviidud intervjuudest selgus, et enamusel tippjuhtidel puudub sügavam teadmine supervisioonist. Üksikud tippjuhid oskavad välja tuua supervisiooni vajalikkust. Valdkonnajuhid on SV-st teadlikumad ja mitmetel on ka isiklik supervisioonikogemus. Leiti, et LK valdkonnas ollakse vähe teadlik sõltumatu välise superviisori rollist ja selle teenuse võimalustest. Ollakse küll teadlikum kovisioonist ja nähakse selle positiivset mõju. Samas peetakse kovisiooniks sageli ka mistahes kolleegidevahelisi arutelusid, mitte regulaarset juhitud kohtumist.

6.1. KOV tippjuhtide seas läbiviidud intervjuude tulemused

Käesolevas peatükis esitatakse KOV tippjuhtide (linnapea, abilinnapea, vallavanem, maavanem) vastused intervjuude käigus esitatud küsimustele. Koondatud on 6 intervjuu tulemused.

Milliseid lastekaitsetöötajate toetusvorme olete siiani rakendanud?

Üks KOV juhtidest tõi välja, et on töötajate toetamiseks kasutanud koolitusi, mis on regulaarsed (neile on eelarves alati raha ette nähtud). Tellitud on ka meeskonnakoolitusi (vahel kaasatakse väliseksperthe, et analüüsida töötajate rahulolu), toetatakse sportimisvõimalusi, tervisekontrolli ning tasustatakse prillide ostmist.

Teine juht leidis, et initsiatiiv peaks enesearendamiseks tulema töötaja enda poolt ning LK töötaja võiks oma juhi poole oma vajadustega eraldi pöörduda. Regulaarselt viiakse läbi suviseid ja talviseid kokkusaamisi koos koolituse ja järelepeoga (viimasel ajal enam mitte). Leiti et kui asjad sujuvad, pole vajadust kunstlikult SV-ni vajadust tekitada.

Kolmas juht tõi välja arenguvestlused, mida viib läbi sotsiaalosakonna juhataja. Samas ei saa olla kindel, kas need vestlused soovitud tulemusi annavad. Toodi välja ka mentorlus (uue töötaja puhul) ja osakonna koosolekuid. Kovisiooni kindla struktuuri ja metoodikaga ei kasutata.

SV pidasid vajalikuks kolm KOV tippjuhti, kuid leiti, et see peaks olema formaliseeritud ja nõutav. SV võiks toimuda erialasel (ametialasel) ja tööalasel (administratiivsel) tasandil. Eriti vajalik on SV seal, kus otsene juht ei oska oma töötajat aidata.

„Koolitused, mis on regulaarsed, eelarves alati eraldi raha ette nähtud, selle taha ei saa pügeda et vald ei võimalda. Olid regulaarsed meeskonna koolitused, osales organisatsioon tervikuna, kogu valla 38 inimest ja lisaks allasutuste juhid. Toetame spordis ka, töötajate tervisekontroll, prillid maksame kinni. Oma organisatsioonile ostsin ka sisse välise eksperdi, kes tegi kõikide töötajatega intervjuud ja pani kogu pildi kokku, mis on nõrgad kohad, rahulolu, sealt järgmine samm, et endas ja juhtimises korrektiive teha, mis koolitusi on inimestel vaja, sealt näha vajadused.“ (KOV juht)

„Organisatsiooni poolt on kõik võimalused olemas, aga initsiatiiv peab tulema töötaja poolt. LK töötajad eraldi ei ole pöördunud. Meil olid ka regulaarsed suvised ja talvised kokku-saamised koos koolituse ja järelpeoga, viimasel ajal enam ei ole teinud. Tahaks öelda, et mis sa ikka seda kätt hoiad - meil asjad laabuvad ja on hästi, kui keegi vajab toetust siis kas annab märku v seda on näha ja siis saab seda lahendada. Ei ole nagu tabelit silma ees, et kui on läinud ja on regulaarne toetuse päev. Kui asjad sujuvad ei ole mõtet kunstlikult mõelda välja vajadust.“

„Arenguvestlusi viib sotsiaalosakonna juhataja läbi, aga kas oleme õigel teel, ta ei anna loodetud tulemust, pole lahendusteni jõudnud, vaja üle vaadata. Mentorlus on siis kui tuleb uus inimene, vanemad juhendavad, seda võiks mentorluseks nimetada. Kovisioon pole kindla struktuuri ja metoodikaga, on juhuslik. Osakonna koosolekutel kasutatakse asjade läbivaatamist, nad juhtuvad.“ (KOV juht)

„Supervisioon, meil on inimesi ka ära läinud, sest on läbi põlenud. Palju stressi.“ (KOV juht)

„SV ei ole formaliseeritud, st talle ei ole leitud kohta – ei ole ametijuhendiga ega kutsestandardiga nõutav. Töötajad vajaksid ilmselt SV-d kahel tasandil: erialane ja tööalane. Sellist SV, mis on töötaja jõudu taastav valdavalt ei tehta.“ (KOV juht)

„Sõltub palju ka juhi natuurist, kes märkab ja tunnetab probleemi, ja kes tunneb aga jätab lahendamata. Siis kinni minek ja inimene endas kinni ja kaob usaldus, sellistel juhtudel näen et on vaja sellele juhile tuua nn abiline juurde, kas superviisori näol, et osta teenus et aidata ta üle künnise, et näidata need probleemi kohad. Kui mina tema otsene juht ei ole nii pädev või ei ole nii mõjus, et räägin mis on õige, aga ei mõju, siis kõrvalt inimene kes räägib sama asja, mõjub paremini, saab eesmärgile lähemale. Seal ma rõhutaksin supervisiooni vajadust ja kasu, et tunned ära, et sina ei ole see kes kõige oskuslikumalt aitaks.“ (KOV juht)

Milline võiks olla hästi toimiv lastekaitsetöötajatele mõeldud supervisiooni süsteem?

Intervjuude käigus tippjuhtide teadlikkus SV-st kasvas ning leiti, et LK töötajatele olla kättesaadavad erinevaid SV vormid:

- ISV võiks olla vabatahtlik, juhtumipõhine (keeruliste juhtumite puhul vastavalt vajadusele). Selleks peab eelarves olema raha (selleks peab teadma SV hinda) n 2 korra jaoks aastas. Abi peab olema kohe kättesaadav.
- Toimuma peaks VSV.
- Kovisioon, mida LK töötajad ise läbi viivad.
- SV peaks olema võimaldatud kõigile sotsiaal- ja hoolekande töötajatele.
- Tuleb tagada teenuse kättesaadavus nii, et kui seda vaja, siis ka oleks.
- LK töötajatele peaks olema tagatud nii organisatsioonisisemine (kovisioon) kui väline toetus (SV).
- Tagada SV eelkõige sisulise LK töö tegijatele. Ametnike pinged LK-s ei ole nii tõsised. SV aspektide erinevus on neil tugev

SV korraldamiseks Riigi tasandil pakuti kahte varianti:

1. Nelja regionaalse riigieelarvelise keskuse kaudu (vältida tuleks paralleelstruktuuri tekkimist olemasolevaga). Regionaalne keskus oleks menetleja rollis, korraldab üksus: teenuste korraldamine ja pakkumine, lahenduste leidmine juhtumitele, juhtumi tuvastamine, pildi kirjeldamine, lapse perekonnast eraldamine, n. kohtule seisukoha kujundamine, otsuste tegemine ja nende ettevalmistamine. Ehk põhifunktsioon oleks

algatamine. LK töötajad ja MTÜ-d tegeleksid otseselt kohapeal pere ja lapsega. Sellisel juhul tekiks kolm struktuuri elementi: riik – regionaalne keskus, KOV, LK töötajad (n ka MTÜ-d). SV peaks muutuma kättesaadavaks just sellest keskusest.

2. Alternatiiv regionaalsetele keskustele oleks regionaalreform ja tõmbekeskused. Sellisel juhul täidaksid 12 tõmbekeskust regionaalsete keskuste funktsiooni. Siin on muidugi risk et see on oluliselt kallim kui 4-ja regionaalkeskuse töö korraldamine.
3. Kolmas võimalus oleks korraldada SV-ni 15-ne maakonna kaudu kus see tuleks seadusega ette kirjutada.

„Arvan et individuaalsupervisiooni oleks vist kindlasti vaja. Vabatahtlik. Juhtumipõhiselt, mitte regulaarselt. Eelarves raha, hinnad, 2 korda aastas. Lapse hooldusõiguse äravõtmise puhul näiteks, see on karmim teema. Et saaks nõu ja abi kätte, et rängad asjad ei mõjuks järgmistele juhtumitele. SV peaks olema mõtestatud ja abistav, et ei läheks kirumiseks, mis muidu toimub juhtimatult, jõuline paiskab omi asju välja. Oleks vajalik seetõttu. Praegu koordineeritult ei toimu midagi. Eelarvesse pole õnnestunud sisse panna. Olen pidanud vaid kärpima. Investeering inimestesse on ka investeering, mitte vaid teejupp korda. Aga kolleegid on objektipõhisuses kinni. Hoiaime inimeste arvelt kokku ja sein saab tehtud.“ (KOV juht)

„Peaks olema nii individuaal kui ka grupisupervisioon. Peaks saama ka kohe abi kui on häda. Ennetavalt aga kovisioon nagu meil ongi. Nii sisemine kui väline süsteem.“ (KOV juht)

„Lastekaitsele ei peaks olema eraldi süsteem kui nt puuetega inimesed ja vanuritega tegelejal. Neid on vaja vaadata tervikuna. Kui on küsimus et milline süsteem peaks olema, siis ei oska nagu öelda, kui et kõik asjad peaks olema loomulikud ja ka see, et kui on kellelgi see vajadus, siis ta peab selle teenuse ka saama. Aga ei oska oma rollist mõelda et on nagu süsteem, riigi poolt rahastatud et nagu vaateratas, käid tipus ära ja saad jälle dopingu laksu ja siis käid jälle tiiru ära.“ (KOV juht)

„...Koostöö eri organisatsioonide vahel peaks kindlasti olema tulemuslikum, koolid, lasteaiad, politsei, naabrid jne. Et info jõuaks LK spetsialistini. Ühelt poolt grupi SV-i kogemuste vahetamiseks ning siis võrgustiku SV-i. Organisatsiooni sees on muidugi vaja toetust, et pingeid maandada.

Kindlasti vajavad toetust organisatsiooni seest, see oleks otsese juhi esmakohustus, vahel ka kolleeg. Võib ka väljast sisse tellida, kuid siis peab olukord olema juba kriitiline kui vaja väljast. Peaks ikka nii toimima, et pole välist psühholoogilist abi vaja. Siis on juba asjad kontrolli alt väljas. /.../ Ei tea kas mujal omavalitsustes on ka selliseid ootusi, kui on mujal ka ootusi, siis võiks seda käivitada. /.../ Kes peaks võrgustikusupervisiooni juhtima? Seda peaks tegema LK töötaja. Tema ise omab seda võrku. Raskemad juhtumid - nende analüüs võiks olla iga nädal. See oleks organisatsiooni seest selline tugi et kohe saab inimesed kokku võtta.“ (KOV juht)

„SV on eelkõige vajalik sisulise LK töö tegijatele (need on paljus MTÜ-d). Ametnike pinged ei ole nii tõsised. LK ametnikele rohkem spetsialisti tasandilt supervisiooni, kuidas kohtuga suhelda jne. SV aspektide erinevus on neil tugev.

On kavas luua 4 regionaalset keskust, mis hakkab täitma ametnike tööd (hetkel olevat). Regionaalse keskuse ülesanne oleks juhtida kliendi tööd, kogu ametlikku tasandit. Keskused peaksid olema riigieelarvelised. Siin ei tohiks tekkida paralleelstruktuuri olemasolevaga. N. küsimus, kuidas jaotada spetsialistid keskuste ja KOV-ide vahel ära. Tekiks kolm struktuuri elementi: KOV, MTÜ-d ja riik – regionaalne keskus. SV peaks muutuma kättesaadavaks just sellest keskusest. Regionaalne keskus oleks menetleja rollis – korraldav üksus: teenuste korraldamine ja pakkumine, lahenduste leidmine juhtumitele, juhtumi tuvastamine, pildi kirjeldamine, lapse perekonnast eraldamine, n. kohtule seisukoha kujundamine, otsuste tegemine ja nende ettevalmistamine. Ehk põhifunktsioon oleks algatamine. LK töötajad ja MTÜ-d tegeleksid otseselt kohapeal pere ja lapsega.

Alternatiiv sellele oleks regionaalreform ja tõmbekeskused. Sellisel juhul täidaks tõmbekeskus regionaalse keskuse funktsiooni. Siin on muidugi risk see, et 12 tõmbekeskuse majandamine on oluliselt kallim kui 4-ja regionaalkeskuse puhul.“ (KOV juht)

„Sotsiaaltöö on erinev maal ja linnas, ei saa võrrelda, /.../ Mõtlen, et maavalitsuses on ühe tasemega inimesed kvalifikatsioonilt ja pädevuselt, nendele võiks toimuda üks supervisiooni koolitus või harimine, ja siit edasi, kui nemad viivad seda läbi omavalitsustes /.../. Võib ka olla, et LK-töötajat pole, kuid sotsitöötaja pädevus LK-s on väga tugev. Nii et võiks olla esimene hierarhia, kus on 15 maakonda, kus neid haritakse ja nemad omavahel suhtlevad ja teine on see, kus nad jagavad seda maakonnas laiali. Maakonnad on iidsest ajast moodustunud ja on ühed tervikud.

Taset saab nõuda läbi reeglistiku, et tase oleks õige. Paneme seadusesse – nii peab olema. /.../ Siis ka tööandjal kohustus talle seda võimaldada“ (KOV juht)

Kuidas peaks lastekaitsetöötajate supervisiooni rahastama?

Üks intervjuueritavatest tõi välja, et KOV tasandil on investeringuid inimestesse raske eelarvesse saada. Tihti ollakse objektipõhisuses kinni ja kokkuhoid on inimeste arvelt. Seepärast tuleks KOV tasandil määrata prioriteedid ning sätestada kui palju ja millist SV-ni eelarvesse planeerida.

Kaks KOV tippjuhti leidsid, et rahastamine peaks olema riiklik (sihtotstarbeline). Pakuti ka skeemi kus KOV rahastab 50% ja riik 50%. Üks juhtidest leidis, et kui LK töötajatele on SV-ni vaja, siis on selleks raha ka praegu eelarves olemas, hetkel see ei ole põletav ja murettekitav teema. Arvati, et KOV-le peaks jääma õigus rahade üle ise otsustada ja et riik ei pea kõike enda peale võtma. Küll aga SV süsteemi käivitamiseks oleks vaja riigi poolset tõuget.

„Eelarvesse pole õnnestunud sisse panna. Olen pidanud vaid kärpima. Investeering inimestesse on ka investeering, mitte vaid teejupp korda. Aga kolleegid on objektipõhisuses kinni. Hoiame inimeste arvelt kokku ja sein saab tehtud.“ (KOV juht)

„Reeglistikud peavad olema sätestatud n. kui palju ja millist SV-ni eelarvesse planeerida.“ (KOV juht)

„Riiklik rahastamine.“ (KOV juht)

„Riiklik rahastus peade järgi (nagu toimetuleku toetus ja nagu õpetajate palgad). LK palk on linnaeelarvest. SV võiks olla nii, et tuleb riigi raha vastavalt mingile valemile, sihtotstarbeline raha. Kui jääb järele, siis kantakse aasta lõpus tagasi. KOV saab oma maksumaksjate rahast ainult mingi 11,... %, ülejäänud võtab riik omale.“ (KOV juht)

„Prioriteetide küsimus. Riik tuleks appi ja KOV juhid peaks tajuma vajadust. 50 % riigilt. Kriteeriumid riigilt. Kohtadel peaks vabadust olema sisu määrata ja riigi poolset tõuget käivitamiseks.“ (KOV juht)

„Struktuuri seest enda eelarvest ja lisaks projektid. Väga sellist suunitlusega raha ka ei tahaks, et iga summa on suunitletud teatud koolituse jaoks. Nagu on siin see puuetega laste toetus, mis on väga kitsalt määratletud.“ (KOV juht)

„Kui lastekaitsele supervisiooni vajadus, siis see raha on meil eelarves olemas. See ei ole nagu põletav ja murettekitav teema. See ei ole nii suur kulu, et ükski KOV ei leiaks. See juba filosoofiline teema, et KOV peaks olema võimakas ja see hädaldamine, et riik peab kõike tegema, see ei ole õige. Näiteks kui ongi, et riigil võrgustik ja atesteeritud inimesed, nt 20 inimest kes suudavad teenust pakkuda ja mina siis pöördun, kell käib ja meile seda vaja ja siis et riigi poolt makstud. See süsteem on tervikuna vildakas, olen väsinud olemast selles

kerjuse rollis, et mida parem kaupleja seda edukam sa oled. Pikas perspektiivis ei ole õige. Meie süsteemis et kus 2 LK töötajat me tuleme hästi toime ka selle teenuse ostmisel.“ (KOV juht)

Millised on lastekaitsetöötajate supervisioonisüsteemi jätkusuutlikkust mõjutavad riskid?

SV süsteemi rakendamiseks peab olema langetatud poliitiline otsus. Väikestel KOV-del puudub rehabilitatsiooni plaanide elluviimiseks raha. Praegu on riik KOV-le järjest kohustusi juurde andnud, kuid raha mitte, st et SV-ni tuleb rahastada millegi muu arvelt.

Risk on see, et juhid vahetuvad (eelkõige KOV-is valimiste tõttu), muutuvad väärtused ja prioriteedid, kaob järjepidevus. Riskiteguriteks on ka nõ inimlikud tegurid: ei viitsi, puudub eestvedaja, pole motivatsiooni asjaga tegeleda. KOV-id tuleb SV süsteemi käivitamisprotsessi kindlasti kaasata.

„Asenduskodusid on vähe. Laps suunatakse seetõttu linnast välja koos rehabilitatsiooni plaaniga, kuid väikesel KOV-il, kes seda ellu peab viima puudub selleks raha.“ (KOV juht)

„Raha ei anta, aga kohustused pannakse. Raha saab otsa ja ongi kõik. Sinna ta jääbki. Mida teha riskidega: riske saab maandada kui tahta maandada, seda saab teha riik. Kui KOV peaks tegema, siis ainult millegi arvelt, ei saa võtta ju ära toidutoetust, et alal hoida supervisiooni. SV süsteemi rakendamine eeldab: poliitiline otsus, millele järgnevad seadused, vastavad valemid pearaha arvutamiseks. Süsteem ei taha muutuda.“ (KOV juht)

„Risk, et juhid vahetuvad, eelkõige KOV-is valimiste tõttu, võivad muutuda väärtused ja prioriteedid, sealt tulenevalt. Kõige raskem on muuta harjumusi, et kui on keskkond muutunud stabiilseks ja siis toimub muutus kardinaalselt, siis ärevust ja probleeme, et see on risk. Ära vajub ka kui kaob vajadus, et kui on sisemiselt nii tugevad ja pädevad. Aga sisemine toetussüsteem tõenäoliselt ikka jääb.“ (KOV juht)

„Inimlikud tegurid, ei viitsi. Passiivsus. Peavad olema eestvedajad. Või kui pole aega ettevalmistada, siis kui teemad pole need mis vaja. Motiveerimist on vaja.“ (KOV juht)

„Kui järjepidevus kaob - nagu muruniitmisega. Ühe korra suve jooksul – ega muru niidetud ei ole. Kogu aeg tuleb tegeleda. Ministeerium tuletab 2 korda aastas meelde, meie 4 korda.“

Kui süsteem ministeeriumi poolt tuleb, siis see ka käivitub. Siis ta peab olema täna arengukavades ja strateegiates kirjas, millest lähtub järgmise perioodi rahajagamine. Ma ei tea, kas on. Kui on, siis on esimene eeldus olemas. Eelnevad rääkimised loovad kindlusetunnet ja rahulolutunnet. Kui tulemuseni jõutakse läbi kaasamise ja arutelu, on see palju õigem otsus. Mina pean infopäeva heaks kaasamiseks. Ütleme sõna sekka või oleme vait. Mõnikord arvestatakse või ei. Ikkagi tunne, et osaled protsessis.“ (KOV juht)

Kes ja mida peaks tegema regulaarse supervisioonisüsteemi ülesehitamiseks?

KOV tippjuhid näevad SV-ni süsteemi koordinaatorina Sotsiaalministeeriumi, maavalitsustele võiks jääda täideviija roll. KOV saab olla korraldaja ja tellimuse esitaja vastavalt oma vajadusele (kui palju supervisiooni vaja), riik peaks selleks andma raha.

Et süsteem toimiks tuleks planeerida pikaajalisi protsesse (vähemalt 5 aastat ette) ning kõik KOV juhid peaksid mõistma SV vajalikkust. Kindlasti peaks SV-süsteemi rakendamisele eelnema pilootprojekt. Sotsiaalministeerium peaks SV-de teostamiseks leidma usaldusväärse partneri - küsimus on kvaliteedis, mitte kõige odavamal hinnal.

„Koordineerimine Sotsiaalministeeriumiga (SM). MV-d võiks KOV-de vajadused kaardistada ja SM-le anda. Siis kokku panna. KOV-id nõus asju arutama, aga SM-lt peaks midagi ette tulema ja piisava ajavaruga. Kas raha ka tuleb SM-lt kui tulevad uued kohustused peale?

Suurim vajadus on selles, et kõik KOV juhid mõistaks SV vajalikkust. /.../ Mõtteviisi muutust vaja tekitada. Aga kuidas nende juurde jõuda? Nad on suured kuningad, kes ehitavad suuri asju. Planeerida pikaajaliselt, regulaarseid protsesse, vähemalt 5 aastane asi. Aastane piloot on veel hullem, kui jääb ära, siis tagasilangus masendusse võib olla suur. Tagasiside ja analüüs. Piloot peaks olema. Kohustuslikkus pole õige tee. SM peaks leidma usaldusväärse partneri ja andma KOV-le soovitusi, millist ettevõtet kasutada. Et mitte võtta kõige odavamat pakkumist- küsimus on kvaliteedis. Turul on igasuguseid pakkujaid.“ (KOV juht)

„Kel raha, see tellib muusika. KOV annab info - kui palju supervisiooni vaja. Tuleks võtta põhjamaadest mingi toimiv süsteem ja kohandada meile. Riik peaks töötama välja süsteemi.“ (KOV juht)

„Kui ministeerium tellis (hanke) ja ära kaardistatakse, siis tuleb võiks olla natuke laiem, mitte nagu tormata igasse 224 KOV-i jaoks süsteemi looma ja neid aitama sinna, vaid sellest kaardistusest teha järeldusi, et 224-st KOV-st ongi tark, et 50 osutab teenust ka kõikides ülejäänutes et saada see tase, et lastega ja selle valdkonnaga tegelemine oleks tulemuslik ja professionaalne.“ (KOV juht)

„Millistel tingimustel regulaarne SV süsteem rakendub? Inimesed on, vajadus on, kogemus on, tegijad on, vajalik riigi tasandil raha. KOV saab olla korraldaja ja tellimuse esitaja vastavalt oma vajadusele. Riik annab raha.“ (KOV juht)

„Oluline, et kunstlikult nüüd ei tekitataks turu nõudlust ja kohustust, et nüüd kõik peavad võtma supervisiooni. Kui siis on uus situatsioon, mida ei ole veel töötaja kogenud, siis võin mõelda, et mida siis vaja ja kui on vaja SV-ni, siis ostamegi selle teenuse sisse.“ (KOV juht)

6.2. KOV valdkonnajuhtide seas läbiviidud intervjuude tulemused

Allolevasse peatükki on koondatud KOV valdkonnajuhtide (sotsiaal(hoolekande)osakonna juhatajad, teenistuste juhid, nõunikud jt) poolt antud vastused. Kokku 10-ne inimese vastused.

Milliseid lastekaitsetöötajate toetusvorme on teie KOV-is siiani rakendanud?

KOV valdkonnajuhtide seas läbiviidud intervjuudest selgus (vt tabel 7), et LK töötajate organisatsioonivälistest toetusvõimalustest kasutatakse supervisiooni (valdavalt GSV), kovisiooni sarnaseid kohtumisi, emotsionaalselt raskete juhtumite puhul psühholoogilist (kriisi-) abi. VSV-ni asendavad hetkel võrgustiku kokkusaamised ja LK töötajate omavahelised kokkusaamised ning sotsiaaltöötajate maakondlik list.

Tabel 7. KOV-des kasutusel olevad töötajate toetusvormid

Toetusvormid	KOV valdkonnajuhtide kommentaarid
Supervisioon	„Individuaalset SV ei toimu. Meeskonnasupervisioon - on ka olnud kunagi ühe maavanema ajal.“ „debriefing/supervisioon toimus 2a. tagasi lastekodu põlengu puhul“ „Kuna SV-le ei ole eraldi eelarverida ette nähtud, siis kasutatakse seda

	vähe.“ „Otsustajad ei tea, kas selle jaoks on vaja anda raha või mitte. Kuidas ja kust raha tuleb – süsteemi pole paika pandud. Hetkel oleme kasutanud koolituste raha.“ „Meil mõned inimesed kes ütlevad et nad mitte kunagi ei taha supervisiooni, kui küsin et kas tead mis see on, siis jah, on värskest kooli lõpetanud ja ütleb jah, ma tean.“
Grupisupervisioon	„On pakutud ka grupi SV-ni. Oleme rahastanud ka tasandusfondist. /.../ Osad arvasid, et grupi SV-l pole erilist mõtet, pigem teha individuaali.“ „...grupisupervisioon 2 x aastas, Marika Ratnik, alati väljaspool maja“ „Oleme kasutanud supervisiooni kui meil lastekaitsetöötajad kordamööda läbipõlesid. Meil oli siis ... 5-6 päeva oli selliste vahedega... Me võtsime kõik sotsiaaltöõspetsialistid kokku ja tegime neile grupisupervisiooni. Praegu nüüd Maavalitsuse kaudu on ka, see on mingi projektipõhine asi, toimus jälle mingisugune supervisioon. Selliseid üksikuid sutsakaid nagu aegajalt tehakse. Kuid see asi peaks olema regulaarne. Jällegi projektipõhiselt oma hooldustöötajatele oleme saanud aasta otsa supervisiooni ja nüüd saab veel pool aastat sinna otsa. Neile mõjub see ka väga hästi. Eks me siin oma siseselt arutame neid probleeme ka läbi. Kuid oleme oma probleemidega nii hõivatud, et tegelikult oleks hea kui väljapoolt superviisor oleks.“ „Nüüd veebruari lõpus jälle superviisor tuleb siia, tegema just LK töötajatele grupisupervisiooni.“
Kovisioon (selle sarnased kohtumised omavahel)	„Töötab hästi. Saame kokku ja räägime omavahel.“ „teeme kovisiooni“ „toimub kovisioon“ „...kovisiooni grupis oli ükskord ka sotsiaalpedagoog ja psühholoog, koolitused.“ „Aga see kovisioon toimub maavalitsuste vahel, seal kolleegid nt kui me telefoni teel arutame juhtumeid, siis ma võin kindlalt nimetada seda kovisiooniks. Kas tal on nüüd kindel struktuur ja metoodika meetodi osas..., aga ma nimetaksin seda kovisiooniks, sest meil need toimuvad- meil on kellelt saab nõu ja arutada, saab arvamust avaldada ise ja nemad avaldavad.“
Psühholoogiline (kriisi-) abi	„...n lapse surma puhul – seda on saadud Kriisiabikeskusest ja see töötab hästi“ „Veel vastavalt üksikisikust lähtuvalt, kui tekivad tõsisemad probleemid, korra on mul olnud, et LK töötaja palub, siis on ta isegi professionaali poole pöördunud, et tulenevalt pingest psühholoogiga suhelnud.“
Võrgustiku kokkusaamised	„Olen pooldanud ja lubanud igasugu selliseid toetusi, mis võrgustikuga seotud, koolitused kokkusaamised, juhtumite arutelud, vastavalt nagu pakutakse, kui on näha et vajadus ja aitaks neid, siis nad lähevad.“ „Meil on olnud võrgustikukoolitused, kuid me pole jõudnud sealt järjepideva supervisioonini. Lihtsalt on läinud tõisteks kokkusaamisteks.“
LK töötajate kokku- saamised	„Aasta jooksul tuleb päris palju lastekaitset kokkusaamisi ja koosistumisi, sellel aastal on nad juba 2 korda käinud.“
Sotsiaaltöötajate maakondlik list	„...kui on probleem, siis saadab küsimuse ja antakse vastuseid.“
Vestlus juhiga	„Inimesed käivad ka üksi minuga arutamas mingit juhtumit, ka lastekaitse. Oma tööst tulenevalt kõike nad ei tohi kõvasti välja öelda ja kõigile teada anda.“

Keeruliste juhtumite läbiarutamine meeskonnas	<i>„Kuus korra istumine meeskonnaga, vaatama üle keerulisemad juhtumid, alati kui vaja siis ka tihedamini.“</i> <i>„Terves sotsiaalosakonnas, mis haarab ka lastekaitset, meil on meeskonnasisene toetus, et kui on vaja oma probleem välja öelda, kes mida näeb, mis valesti, või mida teisele öelda, siis selline meeskonnasisene. Kui vaja võtame kokku, aitame kolleegi konkreetse probleemiga.“</i>
Koolitused	<i>„...aastas ettenähtud kindel summa, mida töötajad ise oma äranägemise järgi kasutada saavad.“</i> <i>„...oleme kasutanud Norra ja Rootsi spetsialiste.“</i> <i>„Koolituste käigus on osapooled koos käinud.“</i>
Arenguveestlused	<i>„toimub arenguveestlus“</i> <i>„toimub arenguveestlus“</i> <i>„Arenguveestlused toimuvad 1 x a meie töötajatele.“</i> <i>„Arenguveestlused- need ikka toimuvad regulaarselt.“</i>
Koosolekud	<i>„1x nädalas neljapäeva hommikuti“</i> <i>„osakonna koosolek igal teisipäeval 9.30“</i> <i>„Näiteks me tuleme neljapäeva hommikul kokku ja meil on osakonna koosolek, kus me siis kõik arutame oma probleemid ja asjad läbi. See on suhteliselt vabas vormis, me kõik tuleme kokku ja saame rääkida, mis parasjagu käsil on. Tegevusena on see parajalt toetav.“</i>

Organisatsioonisisestest toetusvormidest nimetati keerukate juhtumite puhul individuaalset vestlust juhiga, juhtumiarutelusid meeskonnas, koolitusi, arenguveestlusi ning koosolekuid.

SV seoses toodi kõige enam välja GSV kogemusi. Üks valdkonnajuhtidest märkis, et on kasutanud GSV LK töötajate läbipõlemise ennetamiseks ning tegemist oli 5-6 kohtumisega. Supervisiooni kasutamist kasutati ka väga keeruka juhtumi puhul (lastekodu põleng). ISV kasutamine on minimaalne.

SV kasutamist takistab otsustajate (tippjuhtide) vähene teadlikkus SV-st ja see, et eelarves ei ole selleks eraldi raha ette nähtud. Sellest tulenevalt rahastatakse SV-ni kas koolitusele mõeldud rahadest, tasandusfondist või mõne projekti eelarvest. SV kasutamist takistab ka LK töötajate enda vähene aktiivsus SV-ni küsida ja soov seda kasutada. Võrreldes tippjuhtidega on valdkonnajuhid SV-st teadlikumad.

Milline võiks olla hästi toimiv lastekaitsetöötajatele mõeldud supervisioonisüsteem?

„SV süsteem võiks koosneda kahest osast: tööjuhendamine seestpoolt; juhtumiarutelud (grupisupervisioon) väljast poolt. Alustada võiks grupisupervisioonidega ja edasine samm oleks individuaalne SV. Süsteem võiks olla selline, et toimub org sisene tööjuhendamine juhi poolt (seda ma ka vahel teen), ja n. piirkonnaspetsialistid räägivad omavahel; teiseks LK töötajate grupisupervisioon (8-12 in grupis). Võiks olla n. Lõuna-Eesti grupp 1x kvartalis ja 3-5 korda aastas ning korruga rohkem, kui juba kokku oleme tulnud (mitu tundi).“ (KOV valdkonnajuht)

„SV peaks olema sissekirjutatud ameti toimimise reeglistikku. N. riik ütleb, et see võiks nii olla... See on liiga leebe lähenemine. KOV ütleb vastu, et andke siis selleks raha. Sots töö erialaliit on nõrk ja sealt ei tule kindlaid prof. suuniseid. Nt LK töötajate kutsestandard on puudu. Reeglistikud peavad olema sätestatud n. kui palju ja millist SV-ni eelarvesse planeerida.

SV vormid. Individuaal SV-ga on pilt selge. Grupi SV-ga... LK teenistus koos juhiga on osalenud grupi SV-s ja on tegelenud pigem pingete maandamisega ja omavaheliste suhetest tulenevate protsessidega. Toimub ka nõ organisatsioonisisene tööjuhendamine.

Võrgustiku SV ei ole enne võimalik teha, kui need tööle hakkavad. Võiks olla kuskil kirjeldatud nõ abistavate teenuste/ sekkumiste funktsioon ja sügavus. See maastik on kirjeldamata. SV-ni pakkujate maastik on segane. See on väga isiklik teenus. Hetkel on jõutud tõdemuseni, et kui töötaja vajab SV-ni, siis kasutatakse koolituse raha ja inimene valib ise, kelle juurde ta läheb. Kovisioon. LK peaspetsialist on kovisiooni pakkuja oma töötajatele. Räägitakse ka omavahel. Vallad heidavad n. linnale ette, et ...mis teil viga, saate omavahel rääkida.“ (KOV valdkonnajuht)

„1 kord kvartalis grupp ja individuaal vastavalt vajadusele. Kovisioon 1 kord kuus. Korraldaks Maavalitsus. Sest ta teab vajadust. Kindlasti majast väljas.“ (KOV valdkonnajuht)

„Regulaarne, võrgustikusupervisioon (psühholoogid, sots. töötajad, kõik kokkupuutujad haaratud), 1x kvartalis. Sel juhul kasutegur kõige suurem.“ (KOV valdkonnajuht)

„Ühine süsteem sotsiaalsfääris, et kui on selline vajadus, ja see vajadus ikka vaja ka tõsiselt määratleda. Kui vägisi saata, siis mis tundega inimene sinna läheb, ta peab ära käima kohustusena, et mis ma vastu vaidlen. Inimene peab ikka ise selleni jõudma ja vajadus olema.

Seaduses seda küll ei peaks reguleerima, midagi ei peaks ümber reguleerima, see tundub siis nagu rohkem pealesurutud, et nagu kohustus.

Pigem kui siis kogu sotsiaalsüsteemile mingi süsteem loodud. Aga sellist regulaarset supervisiooni meil ei ole küll vajadust, et riik peaks nagu kõigile seda kuidagi reguleerima. Peaks andma võimaluse, et kui on vajadus, siis pakutakse, aga mitte kohustusena.“ (KOV valdkonnajuht)

„Individuaalne SV võiks olla kindlasti. Aga kindlasti grupi SV ka - kuna on ju sarnased probleemid. Siis osalejad kuulevad, näed neil ka samad probleemid, ma pole ükski. Kuid siis peaks see olema terve maakonna peale. Omavalitsuses ju töötajaid vähe, me ei saa ju teha kahele inimesele grupisupervisiooni. Grupisupervisioon võiks olla maakonnapõhine. Võrgustikusupervisioon oleks ka väga oluline, et võrgustikuliikmed saaksid asjadest ühtemoodi aru. Võiksid olla ka lähivaldade inimesed, sest meil on väga palju selliseid peresid. Esiteks nad liiguvad ühest vallast teise..., teiseks nt et inimene elab füüsiliselt ühes kohas, aga sisse kirjutatud on teise kohta - temaga tegelevad kaks omavalitsust. Muidu me püüame juhtumeid üksteisele kaela määrada, et nt saame elukohateatise kätte ja ütleme, et tegelege teie- ta elab ju tegelikult teil. Nema jälle, et see on teie registris - see on teie probleem. Tegelikult peaks lahenduse leidma ühiselt.

Grupisupervisioon võiks olla kord kvartalis - 4 korda aastas oleks siis üks päev. Võrgustikusupervisioon on ka väga oluline, kuid ma mõtlen, et kui LK töötaja juba grupi SV osaleb, siis võiks võrgustiku SV olla kord poolaastas. Üks päev korraga.

Kuid individuaalne SV....., ma arvan, et kas see võiks olla vastavalt vajadusele. Kuid see individuaalne ei kesta ju ka nii pikalt, võib-olla tõesti see võiks olla kord kuus. Lausa iga kuu ei pea olema nii, et see lausa tingimata peab olema. Aga jällegi kui ta on nii, et ainult vastavalt vajadusele, siis võib juhtuda nii, et nüüd on midagi kiiremat ees, ja nüüd on jälle midagi kiiremat ees ja ... siis kord kvartalis peaks vähemalt ära kasutama selle. Aga kui on mingi tõsine probleem ja tahaks SV saada, siis võiks saada ka tihedamalt.

SV põhilised eesmärgid - Üks ongi selline akuutne juhtum, et vältida inimese enda läbipõlemist. Lisaks saada endale kindlust, et see mida ma teen on õige. Või lihtsalt häid ideid, kuidas saaks seda paremini teha. Tegelikult on väga hea kui saab kõvasti ära rääkida selle asja ja siis saab ise ka lõpuks sellest aru. Oma mõttes ta kerib ja ei jõua selle õige asjani välja. Oma kolleegidaga on ka selline asi, et võib ju seda rääkida, kuid kõik on samamoodi selle mulli sees ja ei oska seda asja väljastpoolt näha. Lisaks oluline näha kolleegide probleeme ja toimetulekuid ja saada üksteise toetamist. Nt sul endal ei pruugi olla seda probleemi olnud, aga kellegi puhul seda arutatakse ja siis kui endal see probleem tekib, siis on hea tunne, et ahhaa seda ma juba tean.“ (KOV valdkonnajuht)

„Maakonna lõikes võiks olla 1 grupisupervisioon. See võiks olla kvartalis korra ikka. Ühe korra pikkus paar tundi ikka, see oleks miinimum. Ta ei saa muutuda ka laadaks, see sõltub muidugi vedajaks. Tegelikult peaks olema kaks blokki - 1,5 h +1,5 h. Siis jõuab nt kaks juhtumit läbi töötada. Grupi suurus kindlasti mitte üle 10. Kuid see oleneb muidugi kuidas grupp tööle läheb.

Selleks, et kogu arendustegevust maakonnas toetada ja arendada, siis võrgustikus peaksid ka teised osapooled olema teadlikud nendest supervisioonidest. Teadma, mida see SV kujutab endast. Nt meditsiini valdkond, politsei -ei tea kas neil ka toimuvad need asjad. Kindlasti võrgustiku SV on oluline. Siin võrgustikus peaksid ka teenuse pakkujad olema. Võrgustiku SV peaks paar korda aastas kindlasti toimuma. Alguses isegi tihedamini, nt 3 korda aastas ja edaspidi siis harvemalt. Grupi suures mitte üle 15-ne ehk, muidu läheb ehk liiga suureks.

Individuaalne SV peaks olema kättesaadav kogu aeg. Vastavalt vajadusele, kuid oluline ikkagi regulaarsus. Kuid regulaarsus oleks olemas, nt kord kuus.

SV peaks olema ikkagi vabatahtlik. Kohustuseks saaks teha nt järelevalve käigus selgub, et SV ei käi, kuid teeb palju vigu, siis saaks teha ettepaneku.

Asutusesiseselt osakonnajuhatajad võiksid tulevikus sisemiselt olla selliste oskustega. Ideaalis oleks see normaalne. Mingi järgmine aste juhi rollile juurde anda, võib-olla hakkaks toimuma. See peaks olema individuaalne, kuna teemad paljud konfidentsiaalsed. Hetkel ma arvan, et juhtidel seda kompetentsi pole. Lisaks peaks juhtidel aega olema. Kuid see oleks täiesti mõeldav. Muidugi ei tohi see kujuneda selliseks, et alluv hakkab liiga palju juhendamist küsima, siis tahetakse alluvat kes ei taha juhendamist.“ (KOV valdkonnajuht)

„Seadusandluses peaks olema sees, ministri määrusega määratletud, et LK-töötaja sellise-sellise regulaarsusega on SV-ni läbinud või et tal on õigus seda saada. Kuulub selle töö eripära hulka, on õigus ja kohustus. Kuna ses töös on piisavalt stressi, siis perioodiline kokkusaamine annab sulle kindlustunde, et oled õigel teel, ajad asja nagu teisedki su ümber ja saad kinnitust endale.“ (KOV valdkonnajuht)

Valdkonnajuhtide poolt intervjuude käigus tehtud ettepanekute põhjal kujunes välja järgnev SV-süsteem.

Tabel 8. KOV valdkonnajuhtide nägemus SV süsteemist.

1. Regulaarne supervisioon (välise superviisoriga)	
Grupisupervisioon - maakonnapõhine LK töötajate regulaarne SV-grupp	Grupi suurus: 8-12 inimest. Sagedus: 1 kord kvartalis (3-5 korda aastas) Sessiooni pikkus: 3 tundi (1,5 h +1,5 h) kuni 1 päev, mille käigus jõuab läbi töötada 2-4 juhtumit.
Individuaalsupervisioon	Sagedus, mis on seadusega tagatud: 1 kord kuus. Ning kättesaadav kogu aeg akuutsete, keerukate juhtumite puhul.
Võrgustikusupervisioon – kaasatakse kõik juhtumiga kokkupuutuvad spetsialistid	Grupi suurus: maksimaalselt 15 inimest. Sagedus: 2-4 korda aastas (alguses), edaspidi harvem. Sessiooni pikkus: 1 päev.
2. Organisatsioonisisised toetusvormid	
Juhi poolne tööjuhendamine	Vastavalt vajadusele. „Asutusesiseselt osakonnajuhatajad võiksid tulevikus sisemiselt olla selliste oskustega. Mingi järgmine aste juhi rollile juurde anda.“
Kovisioon - vastava ettevalmistusega kovisiooni juhendaja käe all	„1 kord kuus, korraldaks Maavalitsus. Sest ta teab vajadust. Kindlasti majast väljas.“ „N. LK peaspetsialist on kovisiooni pakkuja oma töötajatele.“

Supervisiooni korraldamise seisukohast laiemalt töid valdkonnajuhid välja järgmised ettepanekud:

- Võiks olla ühine sotsiaalsfääri SV süsteem.
- SV peaks olema sissekirjutatud LK ameti toimimise reeglistikku (n LK töötajate kutsestandard on puudu). Reeglistikud peavad sätestama kui palju ja millist SV-ni eelarvesse planeerida.
- SV tuleb tagada seaduslik alus. N. ministri määrusega määrata, et LK töötajal on õigus ja kohustus SV-ni saada.
- Tuleks otsustada, kas SV on vabatahtlik või kohustuslik. Peaks andma võimaluse, et kui on vajadus, siis pakutakse, aga mitte kohustusena.
- Kuna SV on väga isiklik teenus, siis peaks SV teenuse pakkujate maastik olema kuidagi kirjeldatud ja millist abistavat teenust üldse saada on.
- LK töötaja peaks saama võimaluse ise superviisorit valida.
- VSV edukaks käivitamiseks peaksid ka teised võrgustiku osapooled olema SV-st teadlikud.

Kuidas peaks lastekaitsetöötajate supervisiooni rahastama?

„See peaks olema seaduses kirjas, mingi juhise kaudu – korraldus, mida tuleb täita. Eelkõige sellepärast, et KOV ametnik (töötaja) ei langetaks otsust oma isikliku soovi äranägemise järgi, vaid et see oleks tõesti supervisioon ja, et see oleks tagatud. LK töötajal peaks olema nõue oma professionaalsus tagada. Rahastada tuleks läbi riigi sihtotstarbelise eraldise.“ (KOV valdkonnajuht)

„Küsimus on selles, kus on see pesa kust SV-d pakkuda. On plaan luua 4 piirkondlikku keskust, kus tegeletakse raskete juhtumitega, mis on KOV-le ülejõu käivad. Keskuste alt saaks pakkuda ka SV-ni kogu LK jaoks ühtsete reeglite alusel ja ühtemoodi rahastatud. Ilma toetuseta see süsteem kohe kindlasti ei toimi. Võib olla ainult rahakamates KOV-des. Keskused võiksid olla n. Tartu, Tallinn, Pärnu ja Ida-Virumaa (Jõhvi või Narva). Hetkel on nõ ülemlastekaitse funktsioon maavalitsuste käes. Kõikide MV-te juures on LK ametnikud, kes oma funktsiooni täidavad.“ (KOV valdkonnajuht)

„Sihtotstarbeline eraldis Maavalitsusele.“ (KOV valdkonnajuht)

„Riigieelarvest läbi Maavalitsuste“ (KOV valdkonnajuht)

„Üksikprobleemile me täna leiame lahenduse, raha taha ei ole jäänud, kui on olnud vajadus in toetada ja aidata.“ (KOV valdkonnajuht)

„Kui oleks kohustusliku süsteemina, et kõik lastekaitse töötajad peavad käima, siis me muidugi ei maksa. Ma siis ei näe miks vald peab võtma sellise rahastamise ja maksmise, kui riik paneb kohustuse ja leiab et mul ei ole pädevust, siis peab ka maksuma. Siis ei ole meie tellijad vaid nemad. Et kui meil endal vaja ja näeme et vaja, siis ka ise maksame.“ (KOV valdkonnajuht)

„Selge see, et inimene ise ei peaks maksuma, sest palgad on meil niigi väikesed ja see kulub pere peale ära. Muidugi võiks tööandja maksta mingi osa. Hea oleks kui oleks siin võimalikult suur riigipoolne toetus. Tööandja poolne osa oleks oluline, et tekiks mingisugune vastutus -et tööandja tagaks, et see inimene saab minna ja kasutada seda. Oluline on tööandja teadlikkus, et inimesel on selline raske töö ja ta peab SV-i saama. Ei ole ju ühesugune töö raamatupidajal ja lastekaitse spetsialistil. Mitte ei ütle hoopis, et sul on hoopis seda ja teist teha, et kuhugi sa ei lähe.“

Ma kujutan, et kui tööandja osa on nt 10%, siis on näha, et suurem osa sellest rahast tuleb riigilt. Tööandja peaks aitama organiseerida, vajadusel transpordiga jne, gruppide komplekteerimine jms.“ (KOV valdkonnajuht)

„Kui SV oleks iseenesest mõistetav asi, siis ma arvan poleks probleemi asutustel raha leidmisega. Kuid selleks peavad need, kes rahakoti juures on aru saama, et see on vajalik asi. Et selle valdkonna inimeste töö oleks tulemuslikum. Mingi osa võiks tulla juba riigi eelarve kaudu sihtsuunitlusega -kui jõutakse sinnamaani, et SV on töökultuuri osa nagu ta mujal maailmas on.

Kui oleks selles ühine arusaam, siis planeeritaksegi see asutuse eelarvesse sisse. KOV eelarve read on kõik kitsad, seda eriti populaarseks veel praegu ei peeta, et inimesed käivad SV-s ja selle eest makstakse.

Ma arvan, et lisaks LK on vaja ka teiste erialatöötajatele SV-i. See oleneb juhust, kas ta eelarvesse laseb seda planeerida või mitte. Kui sotsiaaltööd ja LK tööd mitte millekski ei peeta, vaevalt nad siin superviseerida tahaks... Praegu toimub kõik see lagundamine, LK ära viimine maakonna alt...

Sihtsuunitlusega rahad suunatakse otse alla, seal võiks üks rida olla SV-i jaoks.“ (KOV valdkonnajuht)

„See peaks olema selline sihtotstarbeline raha, mida tohib kasutada ainult supervisioonis. Teisest küljest on halb eraldada seda omavalitsusele. Tegelikult oleks hea kui läheks see raha otse supervisooritele. Sest kui see eraldatakse omavalitsustele, siis on alati oht, et leitakse, et kui see raha jääb kasutamata....

See juhtub siis kui raha võib kasutamata jääda. Kui on sihtotstarbeline ja peab tagasi kandma kui on kasutamata, siis püütakse alati ära kasutada. Kuid kui ei pea tagasi kandma, siis leitakse, et ahhaaa, las ta jääb meil üle, järsku saame seda kasutada kusagil mujal. On ju oluline auke lappida maanteedel jne Seda osatakse väga hästi ära kasutada.

Kui raha on jäetud lõtkuga, et kasutada siia, teise või kolmandasse kohta, siis üldjuhul kasutatakse seda kuhu iganes.

Kuivõrd grupisupervisioon tuleks läbi maavalitsuste, siis seda ei saaks korraldada omavalitsus. Ka omavalitsuste Liit- ka täiesti võimalik koostööpartner. Aga praegusel juhul selliseid asju kutsuvad kokku ja tegelevad ikkagi Maavalitsused. Omavalitsuste Liit on nagu natuke nõrgem organisatsioon. Nii individuaalne SV kui ka võrgustiku SV oleks kohapeal korraldatav ja Grupi SV maakondade kaudu. Samuti sihtotstarbeliselt“ (KOV valdkonnajuht)

„Kõige rentaablim oleks ikka see, kui tehakse ministeeriumi poolt mingi suur projekt, ministeeriumikeskne. SV läbiviimine oleks territoriaalselt. Mitte suur, 15 maakonda haarav supervisioon. Maakonniti – see on praegu niisugune optimaalne territoorium, kus sv läbi viiakse. Kuid finantseerimine võiks olla ühest suurprojektist. Näiteks Norra abirahadest või mistahes, nagu praegu halduskorraldusteks raha antakse, või hasartmängust või ükskõik kustkohast.

Oleks tsentraalne finantseerimine, supervisiooni-inimesed tuleks väljastpoolt, 15-s maakondlikus üksuses pluss Tallinnas ja neljas vabariiklikus linnas.

Arvan, et kui 2014.a. eurorahad lahti lähevad, on seal pehmeid variante piisavalt. Ministeerium sealt midagi kindlasti leiab. Näen plussi selles, et kui iga maakond ise projektidest otsiks, siis takerdub. Teised eluvaldkonnad näitavad – kui on tsentraalselt raha leitud ja see koolitusteks alla saadetakse, siis see toimib.“ (KOV valdkonnajuht)

Intervjuude analüüsist selgusid põhjused, mis takistavad SV rahastamist praegu ja ettepanekud, kuidas võiks olla regulaarne SV rahastatud.

Põhjused, mille taha jääb SV rahastamine praegu:

1. Sotsiaaltöö ja LK töö vähene väärtustamine ühiskonnas.
2. Rahastamisskeem ei ole seaduses kindlaks määratud.
3. Vähene riigipoolne toetus, eriti väiksemates KOV-des.
4. SV vähene populaarsus, et selle eest maksta.
5. KOV eelarve read on kõik kitsad (raha leitakse ainult üksikjuhtumite jaoks).
6. LK töötajatel puudub nõue oma professionaalsus tagada.

Võimalike rahastamisskeemidena toodi välja sihtotstarbeline eraldis maavalitsusele, rahastamine 4-ja regionaalse keskuse kaudu, kombineeritud rahastamine (kus KOV ja riik maksavad mingi osa), rahastamine suurema Sotsiaalministeeriumi projekti kaudu või tasuda otse superviisoritele.

1. Sihtotstarbeline eraldis maavalitsusele.

„Sihtsuunitlusega rahad suunatakse otse alla, seal võiks üks rida olla SV-i jaoks.“ (KOV valdkonnajuht)

„...selline sihtotstarbeline raha, mida tohib kasutada ainult supervisiooniks.“ (KOV valdkonnajuht)

„Kui on sihtotstarbeline ja peab tagasi kandma kui on kasutamata, siis püütakse alati ära kasutada.“ (KOV valdkonnajuht)

„Praegusel juhul selliseid asju kutsuvad kokku ja tegelevad ikkagi Maavalitsused.“ (KOV valdkonnajuht)

„Grupi SV maakondade kaudu. Samuti sihtotstarbeliselt“ (KOV valdkonnajuht)

2. Regionaalsete keskuste kaudu.

„Nende alt saaks pakkuda ka SV-ni kogu LK jaoks ühtsete reeglite alusel ja ühtemoodi rahastatud. Keskused võiksid olla n. Tartu, Tallinn, Pärnu ja Ida-Virumaa (Jõhvi või Narva).“ (KOV valdkonnajuht)

„Oleks tsentraalne finantseerimine, supervisiooni-inimesed tuleks väljastpoolt, 15-s maakondlikus üksuses pluss Tallinnas ja neljas vabariiklikus linnas.“ (KOV valdkonnajuht)

„Teised eluvaldkonnad näitavad – kui on tsentraalselt raha leitud ja see koolitusteks alla saadetakse, siis see toimib.“ (KOV valdkonnajuht)

3. Kombineeritud rahastamine (üks osa KOV ja teine osa riik).

„Muidugi võiks tööandja maksta mingi osa. Hea oleks kui oleks siin võimalikult suur riigipoolne toetus. Tööandja poolne osa oleks oluline, et tekiks mingisugune vastutus - et tööandja tagaks, et see inimene saab minna ja kasutada seda. Oluline on tööandja teadlikkus, et inimesel on selline raske töö ja ta peab SV-i saama.“ (KOV valdkonnajuht)

„Kui SV oleks iseenesest mõistetav asi, siis ma arvan poleks probleemi asutustel raha leidmisega. Kuid selleks peavad need, kes rahakoti juures on aru saama, et see on vajalik asi. Et selle valdkonna inimeste töö oleks tulemuslikum. Mingi osa võiks tulla juba riigi eelarve kaudu sihtsuunitlusega -kui jõutakse sinnamaani, et SV on töökultuuri osa nagu ta mujal maailmas on.“ (KOV valdkonnajuht)

4. Suurema Sotsiaalministeeriumi projekti kaudu.

„Kõige rentaablim oleks ikka see, kui tehakse ministeeriumi poolt mingi suur projekt. SV läbiviimine oleks territoriaalselt. Mitte suur, 15 maakonda haarav supervisioon. Kuid finantseerimine võiks olla ühest suurprojektist. Näiteks Norra abirahadest või mistahes, nagu praegu halduskorraldusteks raha antakse, või hasartmängust või ükskõik kustkohast Näen plussi selles, et kui iga maakond ise projektidest otsiks, siis takerdub.“ (KOV valdkonnajuht)

5. Tasuda otse superviisoritele. (KOV valdkonnajuht)

Millised on lastekaitsetöötajate supervisioonisüsteemi jätkusuutlikkust mõjutavad riskid?

KOV valdkonnajuhtide poolt SV süsteemi jätkusuutlikkust mõjutavad riskifaktorid on koondatud allolevasse tabelisse (vt tabel 9).

Tabel 9. KOV valdkonnajuhtide poolt välja toodud regulaarse SV jätkusuutlikkust mõjutavad riskid.

Riskifaktorid	KOV valdkonnajuhtide kommentaarid
SV ei ole seadusega määratletud	„Kui pole seaduses kirjas, siis võib SV süsteem ära vajuda.“ „...kuidagi seadusandlikult paika pandud, et peaks olema supervisioon, siis ei ole ka kellelgi midagi öelda. Näiteks kasvõi see, et juhtkonna poolt ei tule sellist signaali, et kuulge, mis te muudkui käite. Kui see töötaja ise tunneb kindlust, et keegi seda talle ette ei hakka heitma, et ta supervisioonil käib.“
Ebaregulaarne rahastamine	„Raha otsas, siis vajub ära. Mida teha riskidega: Seadus garanteeriks jätkumise ja rahastuse jätkumise.“ „Kas eelarves on raha.“ „Kindlasti on see, et riigil on ühel hetkel vaja eelarve tasakaalu saada ja võetakse see raha ära.“
SV korraldaja puudumine kohtadel	„...korraldaja lahkumine.“ „...inimeste vahetused...“ „Isikutega seotud, kui süsteem toimib, aga kui mingi lüli sealt kaob, siis hakkab logisema ja vaja vaadata kas ta üldse toimib edasi sellisel viisil.“
Inimeste vähene teadlikkus ja huvi SV vastu	„Inimeste ja KOV-de vähene teadlikkus, tuleks SV-ni propageerida.“ „Võrgustiku SV koha pealt on see riski, et partnerid ei ole huvitatud. Nt perearstidel ma kujutan ette, et nad vaevalt tahavad tulla töölt ära ja käia supervisioonil. Noorsoopolitsei on samamoodi väga hõivatud. Õpetajad väga.. ma arvan ka kohale ei tuleks. Tegelikult need, kes kohale tuleksid on sotsiaalpedagoogid ja lastekaitsespetsialistid. Võib-olla kui on mingid väga kindlad probleemid, millega parasjagu ollakse seotud, siis ma arvan, et sellel hetkel need partnerid oleksid ka valmis tulema.“ „... partnerite puhul tuleks neid motiveerida.“ „LK Töötajate huvi puudus kindlasti. Kui ta arvab, et tuleb ise kõige väga hästi toime, oskab oma tööd ideaalselt analüüsida, kellegi abi ei vaja - võib ju olla, et mõtleb nii ja võib-olla ta tõesti ei vajagi.“ „Risk ka võrgustikus - huvipuudus. Neile selgitustööd teha keerulisem. Lihtsalt informeerida või heade näidetega. Eeltöö teha ka koostöös. Vaja teha individuaalset selgitustööd, luua individuaalseid kontakte. Meilid ei toimi.“
LK töötajate ja teiste spetsialistide suur töökoormus	„Veel on risk suur töökoormus, tööd on nii ülepea, et pole aega supervisiooniks. Kuigi jah, meie lastekaitsespetsialistid ikka kasutavad kui on võimalus supervisiooni. Kuid tean seda enda käest, et kui meil oli supervisioon, siis mina ise lihtsalt ei jõudnud sinna.“
Superviisorist tulenev risk	„Kaudsem risk - kui jääb käima superviisor ja see ei sobi inimestele. See võib ka risk olla. Aitaks selgitustöö tegemine. Eelneva info andmine, et inimene saab aru, et see on tema enda huvides, tulemuslikuma töö huvides. Selgitust võiks täitsa maavalitsuse tasandil teha, LK töötaja, kes on maavalitsuses - temal on nagunii olnud koordineeriv roll, tema teeb järelevalvet. Kui superviisoris asi, siis vahetada inimest. Ka seda võiks ajada maavalitsuse LK koordinaator.“

KOV valdkonnajuhid välja 6 riskifaktorit (tabel 9), mis mõjutavad SV süsteemi jätkusuutlikkust: SV määramatus seaduses, ebaregulaarne rahastamine, SV korraldaja puudumine kohtadel, inimeste vähene teadlikkus ja huvi SV vastu, LK töötajate ja teiste spetsialistide suur töökoormus ja hõivatus, superviisori isikust ja kvalifikatsioonis tulenevad riskid.

Kes ja mida peaks tegema regulaarse supervisioonisüsteemi ülesehitamiseks?

„Miski peab LK töötajat motiveerima SV kasutama, et poleks nii, et olen proovinud seda ja seda superviisorit ja ükski ei sobi. Motivaatoriks on, et pean olema oma valdkonnas professionaalne: kutsestandardisse on sissekirjutatud, et sellel ametil on supervisioon kohustuslik; inimesed, kes sellise eriala valinud peavad hoolitsema enda töökorras hoidmise eest. Oluline on ameti väärtustamine laiemalt – olen uhke, et olen LK spetsialist. Iga KOV otsib ise endale superviisori. Tuleks luua n spetsialistide list: kriisiabi spetsialistid, terapeutid, superviisorid, et teaks keda kutsuda või kelle teenuseid kasutada. Toetamist võib LK töötaja vajada ühe juhtumiga pikki aastaid n. laps eraldatakse perest, läheb asenduspereusse, algavad lapse arengukriisidega seotud mured mis saadavad last ja peret aastaid ning LK töötajat. Superviisor peaks vastama teatud standardile, olema vastava ettevalmistusega. Tuleks töötada välja rakendusplaan ja juhised.“

„Ülesanne, seadus, rahaeraldus Maavalitsusele. Luua sel eesmärgil töögrupp Maavalitsuses, et kaardistada vajadus ja teha supervisiooni graafik üheks aastaks. Siis anda teada KOV-idele. Esimene samm: vastutaja määramine, kes teadustab, teavitab, teeb graafikud, nimekirjad. Riik võiks regulaarse supervisiooni kusagile seadusesse kirjutada. Raha peaks tulema Maavalitsuse arvele eraldisena. Ametijuhendisse võiks ka kirjutada selle supervisiooni sisse. Milliseid seaduse muudatusi SV süsteemi rakendamine eeldab: ametijuhendite muutused. Need ettepanekud peaks tegema SM.“

„See et LK töötajatele oleks tagatud regulaarne SV peaks olema seaduses kirjas.

Kes saaks või peaks tegema midagi regulaarse SV süsteemi ülesehitamiseks midagi ja mida täpselt: Maakondade sots juhid koostöös omavalitsuste ja LK töötajatega ja valitusega.

Mida oleks selleks vaja teha riigi ja KOV tasandil: Kohaliku Omavalitsuse Korralduse Seaduses vist kirjas kohustus korraldada supervisiooni (KOKS), peab järele vaatama !!! Omavalitsuste juhte sel teemal koolitada. Info-mis on supervisioon. Omavalitsuste Liidu juht isegi igal aastal küsis uuesti, et mis see on. Teavitus juhtidele. Võibolla muuta supervisiooni nimetus eestipäraseks- töönõustamine.“

„See vist ei ole supervisioonist, aga meie toome välja et meil on inimesed pädevad ja rollid paigas, aga mõnes kohas tuleks alustada mitte supervisioonist, vaid alustada pädevustest ja rollist, sellest millest puudu on, koolitused jm. Et kas see supervisioon on mingi lahendus... tundub et jälle mingi asja välja pakkumine, aga muud asjad on tegemata.“

„Ilmselt tuleks kõige kõrgemalt alustada, et keegi need asjad seadusesse paneks, sest muidu rahad ei liigu. Muidu jääbki projektipõhiseks. Kui juba seadusesse asjad pandud ja raha leitud, eelarvesse pandud, siis ei tohiks enam takistusi olla.

Sellele eelneb see uuring, tehakse selline taustauuring, võib-olla siit lähebki asi edasi. Uuringu alusel tehakse ettepanek. Alguses mitte kõigile raha laiali jagada. Vaid leida kus ollakse rohkem valmis, siis need võivad teha finantside taotluse. Teine asi- kui suur on see mass superviisoreid, kas jõutakse kõikidesse maakondadesse?

Kindlasti vaja, et asi Tallinnas kaugemale jõuab. Et miks mitte teha piloot alguses, neile kes näitavad initsiatiivi. Nt 3 -4 maakonda alustavad. Siis saab vaadata mõju ja tagasisidet. Siis kokkuvõtete tegemised ja saab teistele maakondadele kogemusi anda.“

„Vaja on poliitilist tahet. Kutsestandardisse SV sissekirjutamine. Hoolekande teenuse teema... LK funktsioon on selles seaduses väga nõrgalt kajastatud. Tasandil riik – KOV on see probleem, et riik ei julge kehtestada kindlaid reegleid, sest pole kindlust selles kust tuleb raha. Ja siis tehakse lihtsalt soovituslik juhend – nõ „demokraatia“. On antud otsustada 200-le KOV-le erinevat moodi. Meie KL-s on küll varajane märkamine sisse kirjutatud ja kahjuks finantseerib riik tagajärgi. Lapsevanema õpetamine on KOV-i töö.“

„Mis toetaks, motiveeriks, kohustaks LK töötajaid oma professionaalsust SV kaudu tagama: ametijuhend.“

„Mis peaks olema esimene samm: inimesed kokku kutsuda, soovid kaardistada, kava kokku, siis tutvustada ja tegema hakata.“

„SV süsteemi rakendamine eeldab muudatusi järgmistes seadustes: Vabariigi valitsuses- maavanema kohustused, Riigieelarve seaduses muudatused, Sotsiaalhoolekande seaduses. Ettepanekud peaks tegema SM. Mis toetaks, motiveeriks, kohustaks LK töötajaid oma professionaalsust SV kaudu.“

„Meil raske vastata, sest leidsime just, et meil on professionaalsed töötajad, käivad koolitused, et kui seadus muutub, siis saavad kohe koolituse. Ei saa kohustada neid professionaalsuse tagamiseks supervisiooni võtma. Pigem vaadata tervik Eesti süsteem üle, kus probleeme väikevaldadega.“

„Järgmine samm võiks olla meeskonnasupervisioon, kus vaataks kõik koos kuidas seda asja toimima panna. Lastekaitse spetsialistid pole ju ainukesed, kes SV vajavad, sotsiaaltöötajad vajaksid kõik SV-i. Kõigepealt peaks olema riigi poolt mingi regulatsioon, et on ette nähtud nt lastekaitse spetsialistile nii ja niipalju supervisiooni. Kindlasti on eeltingimus riigipoolne rahastus. Sellega peaks tegelema Sotsiaalministeerium. Kõigepealt SM peaks koguma info kokku kui palju seda üldse tarvis on, mida arvatakse, missuguseid supervisioone, missuguse regulaarsusega. Kõigepealt peavad nad selle selgeks saama - mida üldse vaja on. Siis nad peavad läbi mõtlema kui palju neil selleks raha on. SM peaks koostama eelnõu. Muidugi ta võib selle saata veel läbivaatamiseks Linnade Liitude ja omavalitsuste liitude kaudu, et need mõtted on nüüd vahepeal muutunud pärast seda kui nüüd inimesed on oma arvamused öelnud. Ja teine asi, et kui nüüd omavalitsuste juhid sellega tutvuvad, et mida nemad sellest arvavad. Võib-olla tuleb sealt veel täiendusi, parandusi.“

„Uuringu analüüsiga tutvumine -nii et on eelnenult analüüsi läbi lugenud. Siis töögrupp kokku kutsuda. Siis teha mõttetalgud. Mingi konverents või seminarilaadne üritus. Analüüsiga tutvumine - kõik KOV-d ja maavalitsuse tasand, nii nagu kõike eelnõusid ja asju saadetakse. Tutvumine toimub peale läbilugemist - silmast silma kohtumisel. Siis kas vabatahtlikkuse alusel kutsutakse kokku -kas seminar või mõttetalgud vm. Kui loevad läbi sotsiaaltöötajad, siis nemad ütlevad tore, kuid juhid lasevad asja põhja. Pigem alustada juhtide tasandiga. Kui juht on nõusoleku andnud, siis töögruppi võib ta hiljem suunata oma töötaja.“

Tabel 10. Osapoolte rollid regulaarse SV süsteemi ülesehitamisel.

Osapooled	Osapoolte roll SV süsteemis
Sotsiaalministeerium (seadusandja)	1. Tutvuda uuringu tulemustega. 2. Korraldada asjaosaliste konverents (seminarid), informeerida kõiki osapooli. 3. Sätestada nõuded LK töötaja ametile, mis kohustavad enda töökorras hoidmist. 4. Töötada välja rahastamisskeem, mis tagab SV regulaarsuse. 5. Viia sisse vajalikud seadusemuudatused. SV süsteemi rakendamine eeldab muudatusi järgmistes seadustes: maavanema kohustused, Riigieelarve seaduses muudatused, Sotsiaalhoolekande seaduses. Ettepanekud peaks tegema SM. 6. SM peaks koostama eelnõu ja saatma selle läbivaatamiseks Linnade Liitudele ja omavalitsuste liitudele. Võibolla tuleb sealt veel täiendusi, parandusi.
Maavalitsus	1. Kirjutab SV nõude sisse ametijuhenditesse. 2. Määrab SV eest vastutaja. 3. Koostab SV graafiku üheks aastaks ning annab KOV-le teada, millal ja kus SV toimuvad.
KOV	1. Korraldab superviisori leidmist koostöös maavalitsusega.

LK töötaja	1. Kannab hoolt oma professionaalsuse eest, teadvustab SV vajalikkust ja on motiveeritud selles osalema.
Superviisorid	1. Tagavad info tegutsevate kvalifitseeritud superviisorite kohta. 2. Korraldavad SV infopäevi, koolitusi KOV juhtidele teadlikkuse tõstmise eesmärgil. 3. Viivad läbi maavalitsustes meeskonnasupervisioonid, kus vaadatakse koos üle, kuidas regulaarne SV toimima panna.

Intervjueeritavad leidsid, et süsteemi tagamiseks on vaja poliitilist tahet. Toodi välja ettepanek käivitada esmalt pilootprojekt, millesse kaasata SV-st kõige enam huvitatud maakonnad (3-4 maakonda), seejärel jagada kogemusi teistega ning käivitada see üleriigiliselt.

VII. JÄRELDUSED

LK töötajatele pakutavate SV-võimaluste analüüs tõi välja, et uuringus osalenutel (n=106) on üksikuid supervisiooni kogemusi, kuid regulaarse supervisiooni kogemus puudub. Regulaarse SV kogemus on vaid 7,16 % vastanutest. Üksikute SV-päevade kogemus on 17,34% vastanutest, mis annab mõningase ettekujutuse SV-tehnikatest ja lähenemisviisidest, kuid ei anna kogemust terviklikust SV-protsessist.

Rühmasupervisiooni (RSV) asendavad hetkel erinevad kogunemised, nõupidamised, koosolekud, ümarlauad, arutelud ja vestlused. Üksikutel juhtudel on nimetatud kovisiooni.

Uuringu käigus jagatud juhtumid tõid välja, et kõige enam on SV-des töötatud lapse koolikohustuse mittetäitmise ja käitumisprobleemidega seotud juhtumitega; juhtumitega kus lapsevanemad ei saa kõrvalise abita lapse kasvatamisega hakkama; LK töötaja enda töörolliga seotud juhtumitega; lapsega seotud vaidluste juhtumitega ning lapse ahistamise ja/või perevägivallaga seotud juhtumitega. Enamus juhtumeid on leidnud käsitlemist RSV käigus ja 7 juhtumit ISV-is.

See vähene SV-ni kogemus, mida LK töötajad omavad on valdavalt positiivne ning kasulik. Individuaalsupervisiooni (ISV) kasutegurina toodi välja võimalus saada superviisorilt erapooletut arvamust; õppida erinevaid lähenemisviise töös esinevatele olukordadele; omandada uusi nõustamistehnikaid, mille rakendatavust saab omakorda läbi analüüsida. ISV käigus saadi kinnitust lahendusele, milleni ollakse ise jõudnud; enesekindlust otsuse ellurakendamiseks; tagasisidet oma tööviisidele, suhtlemisele ja protsessi juhtimisele.

RSV kasuteguritena toodi välja võimalus jagada kogemusi kolleegidega ja saada uusi ideid, töötada läbi kliendijuhtumid ja teha koostööd kolleegidega, saada teadmisi ja informatsiooni. Märgiti ka võimalust saada ja anda toetust kolleegidele, kasvatada kindlustunnet ja maandada tööpingeid ning arendada oma valdkonda. Vähest kasu märgiti 3 korral.

Kuna vastanutel puudub regulaarse SV-ni kogemus (5-10 korda teatud aja tagant), siis võib väita, et nad ei ole kogenud supervisiooni pikaajalisi kasusid. Võttes arvesse LK töö iseloomu, milleks on juhtumipõhisus (palju tihedaid kontakte oma klientidega); sageli töötamine üksi (iseseisvalt keerukate otsuste langetamine ja suure vastutuse võtmine);

emotsionaalsed pinged (keerukad kliendijuhtumid); vähene võrgustikutoetus, peab SV olema LK töö loomulik osa. SV tagab LK töötajate jõustatud oleku.

Vaatamata suhteliselt kesisele SV-kogemusele, tõid uuringus osalenud välja oma ootused supervisioonile. Vabakommentaaries toodi välja ootused nii SV sisule kui korraldusele. SV peaks: 1) võimaldama LK töötajal näha oma tööalast arengut, sh tõsta teadlikkust enda hoiakutest ja käitumisest, mõista oma käitumise/tegevuse mõju kliendile (laps, pere), määratleda oma tugevad ja arendamist vajavad küljed; 2) andma tuge raskete juhtumitega toime tulla ja kaitset läbipõlemise eest, sh leida lahendusi emotsionaalselt koormavatele olukordadele, vähendada/ennetada tööstressi ja läbipõlemist; 3) looma võimaluse juhtumite aruteluks koos teiste LK töötajatega, sh saada võimalust näha ennast ja oma juhtumeid kõrvaltvaataja pilguga, arendada oskust süsteemselt läheneda lastekaitse juhtumile, õppida kolleegide kogemustest ja leida koos nendega lahendusi, saada toetust rühmalt. Kuna meeskonnasupervisiooni (MSV) ja võrgustikusupervisiooni (VSV) kogemused olid vastajatel pea olematud, siis vabakommentaaries neid ei mainitud. Etteantud MSV teemadest peeti eriti olulisteks võimalust saada tagasisidet kolleegidelt, toetada vajalike muudatuste elluviimist meeskonnas (osakonnas), aidata kaasa juhi ja meeskonna omavahelisele koostööle, mõista paremini oma kolleege ning aidata kaasa ühiste töö viiside pidevale arendamisele osakonnas. VSV peaks vastanute arvates toetama sekkumisvahendite valikut vastavalt juhtumi keerukusele, aitama kaasa lastekaitse teenuste arendamisele, arendama võrgustikutöö koordineerimise oskust, aitama kaasa paremale infoliikumisele võrgustiku liikmete vahel ning toetama võrgustiku koostööd. SV teemade valikul peeti kõige kaalukamaks grupisupervisiooni (GSV) teemasid (keskmine 83,0%), seejärel ISV teemasid (keskmine 76,17%), kaalukuselt kolmandal kohal on VSV (keskmine 75,84%) ja viimaseks jääb MSV (keskmine 59,80%). Andmete analüüs näitab, et vastajate poolt kõrgeid hinnanguid said esmalt neile juba tuttavad SV vormid (ISV ja GSV), oluliseks peeti ka VSV ja MSV poolt pakutavaid võimalusi.

Uuringust selgus, et LK töötajad peavad SV-ni oma töös hädavajalikuks. SV peab vastama LK töötaja vajadustele, olema regulaarne ja mitte projektipõhine. Pidev rahastamine tagab ka regulaarsuse. SV peab olema rahastatud ja korraldatud kas Sotsiaalministeeriumi (riigi) või maavalitsuse poolt. SV peaks lastekaitsetöös olema kohustuslik ja seadusega tagatud. Vajalikud on kõik SV vormid ja kovisioon. ISV peaks vastanute arvates olema kättesaadav vähemalt 1-2 korda aastas (just raskemate juhtumite puhul). Siinkohal on oluline märkida, et sellist kordade arvu ei saa pidada regulaarseks. Oma ettepanekute tegemisel on vastajad lähtunud senistest minimaalsetest kogemustest.

Ettepanekuna toodi välja, et RSV peaks toimuma koos naabermaakondade LK töötajatega mitte harvem kui 1 kord kuus või vähemalt 1 kord aastas. Vajalikuks peetakse ka VSV 1 kord kuus. Üldisemalt arvati, et SV võiks toimuda 1 kuni 5 korda aastas ning väljaspool igapäevast töökeskkonda. Superviisor peab olema pädev, atesteeritud, LK valdkonda valdav, mitte kohalik (väljastpoolt), oskama rühmaprotsessi juhtida ja tagama rühmas diskreetsuse. SV peab olema osalejaid jõustav ja selle raames võiks kasutada erinevaid meetodeid juhtumite läbitöötamiseks.

Asutusesisestest toetusvormidest kõige enam on LK töötajad kogenud arenguvestlusi, see väljendub ka kommentaaride hulgas. Arenguvestlused toimuvad, kuid lisaks positiivsetele kogemustele on palju välja toodud ka arenguvestluste formaalsust. Oluline oleks parandada arenguvestluste kvaliteeti, kuna hetkel on see peaaegu ainus regulaarselt toimuv toetusvahend, mida kokku on kogenud sihtgrupist 56,6% vastanust. Kõiki teisi toetusvahendeid on kogetud veelgi vähem.

Toimunud arenguvestluste kirjeldusel tõid positiivsete aspektidena viis (5) inimest välja, et arenguvestlus on hästi korraldatud, edasiviiv, võimaldab rääkida kõikidest tööalastest probleemidest ning on vajalik nii tööandjale kui töötajale.

Samuti anti ülevaade arenguvestluste üldisest toimimisest (17 vastanut) - vestlus toimub üldjuhul kord aastas ning annab võimaluse ka juhtkonda kurssi viia oma tööga ning saada tagasisidet oma tööle, analüüsitakse tehtut ja kavandatakse tehtavat.

Negatiivse tagasiside arenguvestlustele tõid välja 7 inimest - arenguvestlus ei täida oma eesmärki, on enamasti formaalne ja lähtub etteantud vormist, töötajad pole kogenud tuntavaid tagajärgi.

Ettepanekutena (11 inimest) toodi välja, et arenguvestlused on vajalikud ja peaksid olema kohustuslikud, sisulisemad. Peaksid toimuva 2 korda aastas (1 inimene), kavandatule peaks järgnema elluviimine.

Uuringust selgub, et mentorlust kui toetusmeetodit peaaegu ei kasutata (vaid 11 % on kogenud). Oma kogemusi kirjeldati (8 inimest) järgmiselt: „ühes ruumis töötav pikaajaline kolleeg aitab igakülgsest, hommikused vestlused kolleegiga on toetavad, tööle tulles oli minu kõrval staažikas töötaja, kes õpetas, juhendas ja kellega siiani oma juhtumeid arutada saan, mentor aitab paremini töösse sisse elada“ (lastekaitsetöötaja). Ettepanekutena toodi välja mentorluse juurutamist (3 inimest)

Kovisiooni kogemus on teisel kohal peale arenguvestluste kogemust (regulaarne kogemus on olemas 32,1 %). Kümnel (10) inimesel oli kovisiooni kogemus võrgustikutöö raames, kohtumistel teiste maakonna sotsiaaltöötajatega: „kovisioon toimub kahe kuu tagant erinevates valdades oma maakonna sotsiaaltöötajatega ja lahendatakse väljavalitud juhtum“ (lastekaitsetöötaja), „regulaarselt (kord kuus) korraldame teise omavalitsuse lastekaitsetöötajatega ühiseid kovisioone, kus arutame läbi keerulisemad juhtumid“ (lastekaitsetöötaja), „kovisioonid toimuvad teist aastat kord kvartalis, need on maakonna sotsiaaltöötajate vahelised ja sellest meetodist peavad kõik lugu (lastekaitsetöötaja).

Seitse (7) inimest samuti kinnitasid kovisioonide toimumist asutuses, kuid kirjeldusest ei selgu, kas tegu on kindla metoodikaga kovisioonidega: „pigem on olnud kindla juhtumi raames arutelud, mida teha ja mis ulatuses“ (lastekaitsetöötaja), „toimuvad kolleegide vahelised kohtumised, kus arutatakse raskemaid juhtumeid. Neid toimub umbes 1 kord kuus. Väga vajalik“ (lastekaitsetöötaja).

Analüüsides vastanute kommentaare saab järeldada, et alati pole mõeldud klassikalist kovisiooni (regulaarne kindlaks lepitud perioodi ja struktuuriga protsess). Teinekord peetakse kovisiooniks ka lihtsalt vestlusi kolleegidega (3 vastanut).

Kovisiooni peeti kõige kasulikumaks asutusesiseseks toetusvormiks (11 inimest). Põhjendati seda järgmiselt: „osakonnasisene kovisioon toimib hästi, kuna kõik töötajad on vastava hariduse ja suure töökogemusega“ (lastekaitsetöötaja), „aitab lahendada juhtumeid, vähendab läbipõlemisohtu, liidab kolleege omavahel, tugevneb koostöö“ (lastekaitsetöötaja), „kovisioonid andsid kindlustunde ja teadmise, et lahendan asju korrektselt ja õigesti. Samuti vahetades informatsiooni ja teadmisi, on ka tulevikus sarnastes olukordades olles kindlustunne ja teadmine, kuidas sellistes olukordades toimida ja asju lahendada (lastekaitsetöötaja). Ettepanekutena toodi välja, et osakonna kovisioonid võiks olla regulaarsed nt kord kuus /neli korda aastas; kovisioone võiks olla rohkem, kindla struktuuri ja metoodikaga; kovisioonid peaksid muutuma samuti iseenesest mõistetavaks sotsiaaltöötaja töö osaks.

Individuaalse tööjuhendamise kogemust mainis kokku 31% vastanutest s.h. regulaarset kogemust mainis 18,9% vastanutest. Vastanute kommentaare analüüsid võib väita, et tegemist pole olnud tööjuhendamise protsessiga (regulaarne, dokumenteeritud). Individuaalse tööjuhendamisena on kirjeldatud vestlusi juhiga: „on olnud tööalaseid nõustamisi ka oma juhiga, 1 kord kuus vaatame koos valla sotsiaalnõunikuga perede tegevused ja probleemid, esitan kokkuvõtte tehtud tööst, arutame koos perede edusammud ja kitsaskohad. Saan toetust ja hinnangut oma tööle, Individuaalset tööjuhendamist teeb sotsiaalnõunik, kes toetab ja abistab alati“ (lastekaitsetöötaja). Kommentaaridest tuuakse välja ka, et vestlused toimuvad vastavalt vajadusele, spontaanselt: „individuaalne tööjuhendamine toimub töö käigus vastavalt vajadusele, soovile“ (lastekaitsetöötaja), „individuaalne juhendamine - jooksev igapäeva tööülesandeid puudutav vestlus otsese ülemuse või kolleegidega on kõige parem abivahend tööga toime tulemiseks!“ (lastekaitsetöötaja). Üks vastanu kahtles, et tema asutuse juht oskaks nõu anda lastekaitse küsimustes ja juhtumite osas.

Ettepanekutena toodi välja, et juhtidele oleks vajalik õpetada kuidas asutusesisest toetust läbi viia, oluline, et juht oskaks kuulata. Individuaalseid töövestlusi töötaja ja juhi vahel võiks olla rohkem kui 1 kord aastas, nt. kord kvartalis. Leiti, et individuaalne tööjuhendamine on väga vajalik. Tööjuhendamisest peaksid muutuma samuti iseenesest mõistetavaks sotsiaaltöötaja töö osaks.

Rühma tööjuhendamise kogemust mainis kokku 32% vastanutest s.h. regulaarset kogemust mainis 12,3% vastanutest. Vastanute kommentaare analüüsid võib väita, et osalejad on kirjeldanud rühma tööjuhendamise all peamiselt omavahelisi koosolekuid: „rühmade tööjuhendamise all pidasin silmas koosolekuid, mis toimuvad meil üldjuhul iga kuu“ (lastekaitsetöötaja), „vajadusel toimuvad koosolekud vähemalt 1 kord nädalas“ (lastekaitsetöötaja), „rühma tööjuhendamine - iganädalane töökoosolek, kus räägitakse nädala tööplaanist, juhtumitest“ (lastekaitsetöötaja) jne. Rühma tööjuhendamise sisuks märgitakse sageli juhtumite arutelu: „Oma osakonnas toimuvad vastavalt vajadusele kas juhtumite arutelu, ajurünnakud parimate lahenduste leidmiseks jne.“

Ettepanekutena tuuakse välja, et regulaarsed grupi tööjuhendamisest toimuksid kindlatel aegadel ning neil oleks päevakord ning kindel kava; võiksid olla regulaarselt üks kord kuus kõigile teadaolevalt kindlal päeval üks pärastlõunane kokkusaamine, kus arutatakse esile kerkinud probleemide ja lahendusvariantide üle.

KOV juhtidega läbiviidud intervjuudest selgus, et LK töötajate toetamiseks ja arendamiseks kasutatakse koolitusi, millele on eelarves alati raha ette nähtud, arenguestlusi ning uute töötajate puhul mentorlust. Teadlikkus SV-ni võimalustest on tagasihoidlik. SV-ni pidasid vajalikuks kolm KOV juhti 6-st. Intervjuude käigus teadlikkus tõusis ning selle käigus jõuti järeldusele, et LK töötajatele võiksid olla kättesaadavad erinevaid SV vormid.

Leiti, et ISV võiks olla vabatahtlik, juhtumipõhine (keeruliste juhtumite puhul vastavalt vajadusele). Selleks peab eelarves olema raha ja peab teadma SV hinda. SV võiks toimuda n 2 korda aastas. Abi peab olema kohe kättesaadav. Vajadust nähakse VSV ning kovisioonis.

Supervisiooni korraldamise seisukohast laiemalt töid tippjuhid välja järgmised ettepanekud:

- SV süsteemi rakendamiseks peab olema langetatud poliitiline otsus;
- võimaldada tuleks regulaarne SV kõigile sotsiaal ja hoolekandes töötavatele inimestele;
- tagada LK töötajatele nii kovisioon kui SV - eelkõige sisulise LK töö tegijatele, mitte ametnikele;
- tagada nii ametialane kui administratiivne SV;
- formaliseerida SV – kohustus oma professionaalsus tagada kutse tasandil, SV peaks olema ette nähtud seaduses ja ametijuhendis;
- korraldades SV-ni KOV tasandil, tuleks sätestada kui palju ja millist SV-ni eelarvesse planeerida (ka SV hinnad);
- kaasata KOV-id SV-süsteemi käivitamisprotsessi.

SV süsteemi rakendamiseks toodi välja kaks strateegiat:

1. Moodustada 4 regionaalset keskust, millel oleks algatamise ja menetlemise funktsioon. Selle strateegia tugevusteks võib pidada järgmist:
 - Tagatud saab teenuste pakkumine; koordineeritud saab lahenduste leidmine juhtumitele - juhtumi tuvastamine, pildi kirjeldamine, lapse perekonnast eraldamine; menetlemine n. kohtule seisukoha kujundamine, otsuste tegemine ja nende ettevalmistamine.
 - LK töötajatel tekib rohkem aega kohtadel laste ja peredega tegeleda.
 - Lihtsam tagada keskustele kvalifitseeritud oma valdkonna spetsialistid.
 - Võimalus tagada regulaarne SV, mida pakutakse iga keskuse alt.
 - Kindel rahastus ja kontroll LK teenuste üle, mis tagab järjepidevuse.

Pakutud strateegia ohuks võib pidada paralleelstruktuuri tekkimist olemasolevaga.

2. Korraldada SV-n 15-ne maakonna või 12-ne tõmbekeskuse (KOV-de) kaudu.

Selline korraldus tuleks seadusega ette kirjutada. Siinkohal nähakse Sotsiaalministeeriumi SV-ni süsteemi koordinaatorina, maavalitsustele jääks täideviija roll. KOV saab olla korraldaja ja tellimuse esitaja vastavalt oma vajadusele (kui palju supervisiooni vaja), riik peaks selleks andma raha.

Pakutud strateegia miinuseks võib pidada seda, et see saab olema oluliselt kulukam võrreldes 4-ja regionaalse keskusega. Lisaks sellele on KOV tasandil on inimestele suunatud investeringuid eelarvesse keeruline saada. Tihti ollakse objektipõhisuses kinni ja hoitakse kokku inimeste arvelt. Väikestel KOV-del puudub rehabilitatsiooni plaanide elluviimiseks raha. KOV-le annab riik järjest kohustusi juurde, kuid raha mitte, st et SV-ni tuleb rahastada millegi muu arvelt. Risk on see, et juhid vahetuvad (eelkõige KOV-is valimiste tõttu), muutuvad väärtused ja prioriteedid, kaob järjepidevus. Riskiteguriteks on ka nõ inimlikud tegurid: ei viitsi, puudub eestvedaja, pole motivatsiooni asjaga tegeleda.

Võimalike rahastamisskeemidena toodi välja:

- sihtotstarbeline (riiklik) rahastamine;
- KOV 50% ja riik 50%;
- arvati et ka praegu on SV-ni rahastamiseks raha KOV-des olemas.

Et süsteem toimiks tuleks planeerida pikaajalisi protsesse (vähemalt 5 aastat ette) ning kõik KOV juhid peaksid mõistma SV vajalikkust. Kindlasti peaks SV süsteemi rakendamisele eelnema pilootprojekt. Sotsiaalministeerium peaks SV-de teostamiseks leidma usaldusväärse partneri - küsimus on kvaliteedis, mitte kõige odavamas hinnas.

KOV valdkonnajuhtidega läbiviidud intervjuude analüüsist selgus, et KOV-des kasutusel olevad töötajate toetusviisid on erinevad ja nende kasutamine on ebaühtlane.

Organisatsioonivälistest toetusvõimalustest kasutatakse valdavalt GSV, kuid mitte kõikides omavalitsustes. Emotsionaalselt raskete juhtumite puhul pakutakse LK töötajatele ka psühholoogilist (kriisi-) abi. VSV-ni asendavad hetkel võrgustiku kokkusaamised, LK töötajate omavahelised kokkusaamised, sotsiaaltöötajate maakondlik list ja kovisiooni sarnaseid kohtumised.

Organisatsioonisisestest toetusvormidest nimetati keerukate juhtumite puhul individuaalset vestlust juhiga, juhtumiarutelusid meeskonnas, koolitusi, arenguestlusi ning koosolekuid.

Intervjuudest selgus, et ISV kasutamine on minimaalne. SV kasutamist takistavate teguritena toodi välja otsustajate (tippjuhtide) vähene teadlikkus SV-st, LK töötajate enda vähene aktiivsus SV-ni kasutamisel, eelarves selleks raha puudumist. Põhjustena, mille taha jääb SV rahastamine toodi välja:

1. Sotsiaaltöö ja LK töö vähene väärtustamine ühiskonnas.
2. Rahastamisskeem ei ole seaduses kindlaks määratud.
3. Vähene riigipoolne toetus, eriti väiksemates KOV-des.
4. SV ei peeta populaarseks veel praegu, et selle eest maksta.
5. KOV eelarve read on kõik kitsad (raha leitakse ainult üksikjuhtumite jaoks).
6. LK töötajate puudub nõue oma professionaalsus tagada.

Rahastamisprobleemide ületamiseks toodi välja võimalikud rahastamisskeemid:

1. Sihtotstarbeline eraldi maavalitsusele.
2. Rahastamine regionaalsete keskuste kaudu.
3. Kombineeritud rahastamine (üks osa KOV ja teine osa riik).
4. Rahastamine suurema Sotsiaalministeeriumi projekti kaudu.
5. Tasuda otse superviisoritele.

Valdkonnajuhtide poolt intervjuude käigus tehtud ettepanekute põhjal kujunes välja järgnev SV-süsteem, mis koosneks kahest osast: 1) regulaarne supervisioon, mille viib läbi väline kvalifitseeritud superviisor ja 2) organisatsioonisisene toetussüsteem: juhipoolne järjepidev tööjuhendamine ning kovisioonid selleks ettevalmistuse saanud juhendaja käe all.

Toodi välja ka 6 riskifaktorit, mis mõjutavad SV süsteemi jätkusuutlikkust: SV määramatus seaduses, ebaregulaarne rahastamine, SV korraldaja puudumine kohtadel, inimeste vähene teadlikkus ja huvi SV vastu, LK töötajate ja teiste spetsialistide suur töökoormus ja hõivatus, superviisori isikust ja kvalifikatsioonis tulenevad riskid.

Supervisiooni korraldamise seisukohast laiemalt töid valdkonnajuhid välja järgmised ettepanekud:

- Rakendada sotsiaalsfääris ühist SV süsteemi.
- Kirjutada SV sisse LK ameti toimimise reeglistikku (n LK töötajate kutsestandard on puudu). Reeglistikud peavad sätestama kui palju ja millist SV-ni eelarvesse planeerida.
- Tagada SV seaduslik alus. N. ministri määrusega määrata, et LK töötajal on õigus ja kohustus SV-ni saada.
- Otsustada, kas SV on vabatahtlik või kohustuslik.
- Kirjeldada ära SV teenuse pakkujate maastik, et tagada kvaliteetne SV teenuse kättesaadavus.
- Informeerida ja kaasata kõiki LK võrgustiku osapooli, tõsta nende teadlikkust SV-st.

Uuringu andmetele tuginedes ning ekspertgrupi arvamist arvestades toome välja SV-süsteemi rakendamisega seotud riskid (Tabel 11).

Tabel 11. Supervisioonisüsteemi käivitamisel tuleks arvestada uuringus väljatoodud riskidega.

Riskid	Tegevused riskide maandamiseks
Kohustuslikkus/vabatahtlikkus	Teatud SV maht võiks olla kohustuslik LK töötaja vaimse tervise, kvalifikatsiooni ja professionaalsuse hoidmiseks. Seadusega võiks olla määratletud, et LK töötaja saab supervisiooni regulaarselt ja kokku on lepitud minimaalne vajalik supervisiooni tundide hulk aastas (nt 5 korda). Supervisioon võib olla saadud erinevate SV vormide läbi. Sellekohase lõpliku ettepaneku saab teha pärast pilootprojekti.
Superviisorite olemasolu	Pikas perspektiivis vajab LK süsteem valdkonnapõhiseid superviisoreid. Arvestades et 2010. aastal oli Eestis kokku 178 LK töötaja, siis kokku on regulaarsete grupisupervisioonide läbiviimiseks vaja min. 10 superviisorit (1 superviisor tegeleb 2 grupiga, lisaks individuaalsupervisioonid vajadusel). Selleks tuleks valida valdkonnast motiveeritud huvilised, kes soovivad tulevikus superviisorina tegutseda. See grupp võiks alustada superviisori väljaõppega nii ruttu kui võimalik, sest superviisoriõppimine võtab aega 2,5 aastat. Väljaõpe peaks olme ajastatud nii, et osalejad

	saaksid supervisioonipraktikat alustada pilootprojekti raames kogenud superviisorite juures. Tulevikus võiks LK töötajatele jääma valikuvabadus superviisori valikul - kas süsteemisisene superviisor või süsteemiväline superviisor.
Superviisorite pädevus	Oluline on tagada, et tööd teevad pädevad superviisorid, kellel on vastav väljaõpe. Valdkonnapõhised superviisorid omandavad pädevse individuaal- ja grupisupervisioonide läbiviimiseks. Valdkonnapõhiste superviisoritele, kes väljaõppes alles õpivad tuleb tagada praktika ning pärast väljaõppe lõpetamist regulaarne supervisioon. Valdkonnaüleste superviisorite ülesandeks jääb: individuaalse-, grupi-meeskonna-, võrgustiku- ja organisatsiooni SV.
Teadlikkus supervisioonist	Teadlikkus sõltumatu välise superviisori rollist ja teenuse võimalustest on suhteliselt madal. Sellest tulenevalt ei oska SV vajajad seda ka küsida. Madal on ka juhtide teadlikkus. On selge vajadus suurema teavitustegevuse järele: praktilised info-päevad, heal tasemel SV-ni pakkumine, et anda positiivseid kogemusi. Eelkõige on oluline juhtide teadlikkuse tõstmine SV-st, kuna nende hoiakud mõjutavad töötajate hoiakuid.
Oskuste puudumine juhtidel (tööjuhendamine, kovisioon, arenguveestlused)	Esimese sammuna tuleks kaardistada täpsemalt juhtide pädevused antud teemades. Seejärel koostada arenguprogramm soovitud pädevuste saavutamiseks. Lisaks sellele tuleks toetada juhte asutusesiseste toetusvormide rakendamisel. Selleks teha juhtide supervisiooni (<i>coachingut</i>) ja pakkuda koolitust.

Kokkuvõtteks toodi välja, et regulaarse SV-süsteemi käivitamine on võimalik kõikide osapoolte kaasamisel. Osapooltena nähakse: Sotsiaalministeeriumi (seadusandjat), maa-valitsusi ja KOV-i, LK töötajaid ning superviisoreid. Intervjueeritavad leidsid, et süsteemi tagamiseks on vaja poliitilist tahet. Toodi välja ettepanek käivitada esmalt pilootprojekt, millesse kaasata SV-st kõige enam huvitatud maakonnad (3-4 maakonda), seejärel jagada kogemusi teistega ning käivitada see üleriigiliselt.

VIII. LASTEKAITSETÖÖTAJATELE SUUNATUD SUPERVISIOONISÜSTEEM

Arvestades LK töö iseloomu – juhtumipõhisus (palju tihedaid kontakte oma klientidega); sageli töötamine üksi (iseseisvalt keerukate otsuste langetamine ja suure vastutuse võtmine); emotsionaalsed pinged (keerukad kliendijuhtumid); vähene võrgustiku toetus – peab SV olema LK töö loomulik osa, et tagada LK töötajate jõustatud olek. Uuringust selgus, et LK töötajad peavad SV-ni oma töös hädavajalikuks. SV peab vastama LK töötaja vajadustele, olema regulaarne ja mitte projektipõhine. Senised vähesed SV-ni kogemused on LK töötajatel olnud valdavalt positiivsed, mis loob hea pinnase regulaarse SV-ni süsteemi rakendamiseks.

Supervisiooni laiem funktsioon ja eesmärgid LK valdkonna kontekstis on:

1. Toetada LK tööd korraldavate organisatsioonide/üksuste/võrgustike eneseteadlikkust, võimet näha oma mõju ja võimalusi, LK töö juhtimist viisil, mis tagab selle eesmärkide elluviimise, samal ajal edendades LK töötajate ametialast arengut ja säilitades nende töövõime.
2. Võimaldada LK töötajal ennast kui töövahendit korras hoida – teha oma tööd targalt. Supervisiooni tulemusel on LK töötaja teadlikum enesest, oma ametirollist ja kohast ühiskonnas, LK valdkonnas ja teiste spetsialistide hulgas, mõjust oma sihtgrupile (laps, pere); ta arvestab oma pädevuse piiridega ja isiklike ressursidega – tegutseb võimetekohaselt; integreerib oma tegevusse uued ja varasemad teadmised ning kogemused.

LK töötajate SV-oon:

- Toetab LK töötajate toimetulekut raskete LK juhtumite puhul ja kaitseb läbipõlemise eest, sh aitab leida lahendusi emotsionaalselt koormavatele olukordadele, vähendab/ennetab tööstressi.
- Loob grupi- ja võrgustiku- SV-ni kaudu võimaluse juhtumite aruteluks koos teiste LK töötajatega, sh võimaldab näha ennast ja oma juhtumeid kõrvaltvaataja pilguga, arendab oskust süsteemselt läheneda lastekaitse juhtumile; võimaldab õppida kolleegide kogemustest ja leida koos nendega lahendusi ning saada toetust rühmalt.
- Võimaldab grupi- ja meeskonna- SV-ni kaudu saada tagasisidet kolleegidelt, toetada vajalike muudatuste elluviimist meeskonnas (LK/sotsiaaltöö osakonnas), aitab kaasa juhi ja meeskonna omavahelisele koostööle, võimaldab paremini mõista oma kolleege ja toetab ühiste töö viiside leidmist osakonnas.
- Toetab võrgustiku SV-ni kaudu sekkumisvahendite valikut vastavalt juhtumi keerukusele, aitab kaasa lastekaitse teenuste arendamisele; arendab võrgustikutöö koordineerimise oskust ning toetab infoliikumist võrgustikus.

8.1. Supervisiooni üldine korraldus ja eeldused selle toimimiseks

Supervisiooni eesmärkide elluviimise eelduseks on:

- Kindla poliitilise otsuse langetamine SV süsteemi rakendamiseks.
- SV formaliseerimine – kohustus LK töötajatel tagada oma professionaalsus kutse tasandil (seaduse ja ametijuhendite kaudu).
- SV tagamine eelkõige sisulise LK töö tegijatele.

Supervisioonisüsteemi rakendamist takistavad tegurid hetkel:

- Sotsiaaltöö ja LK töö vähene väärtustamine ühiskonnas.
- Ebaselge rahastamisskeem.
- Piiratud eelarved KOV-es, raha leitakse ainult üksikjuhtumite SV jaoks.
- LK töötajate suhtes puudub nõue oma professionaalsuse eest pidevalt hoolt kanda.

Võimalikud strateegiad supervisiooniteenuse pakkumiseks:

1. Moodustada 4 regionaalset keskust. Keskus koondaks kõiki LK tööga seotud vajalikke spetsialiste. Keskuse ülesandeks on pakkuda LK töötajatele tugiteenuseid, sh korraldada SV-ni. Pakutud strateegia ohuks võib osutuda paralleelstruktuuri tekkimine olemasolevaga. Rahastamine toimuks riigi eelarvest ja/või suuremate projektide kaudu.
2. Korraldada SV-n 15-ne maakonna või 12-ne tõmbekeskuse kaudu.
Selle strateegia plussiks on juba olemasolev süsteem ja võrgustik. Miinuseks võib pidada, suuremaid kulusid võrreldes 4-ja regionaalse keskusega. Lisaks sellele on oluliselt keerukam tagada vajalik hulk professionaalseid eestvedajaid ja tugiteenuse pakkujaid 15/12 üksusele. Rahastamine oleks sihtotstarbeline või kombineeritud (üks osa KOV ja teine osa riik).

Arvestades kõike eelpool toodut, pakume välja järgmised SV vormid ja nende sageduse:

1. Käivitada regulaarsed SV grupid LK töötajatele.
Grupi suurus: 8-10 inimest.
Sagedus: 4-6 korda aastas.
Sessiooni pikkus: 3 tundi (1,5 h +1,5 h) kuni 1 päev, mille käigus jõuab läbi töötada 2-4 juhtumit, lisaks professionaalse rolliga seotud temaatika.
2. Tagada LK töötajate regulaarne individuaalne supervisioon. Vähemalt 1 kord kuus, akuutsete ja keerukate juhtumite puhul SV teenuse pidev kättesaadavus.
3. Käivitada regulaarne ja juhitud võrgustiku SV.
Grupi suurus: maksimaalselt 15 inimest.
Sagedus: 2-4 korda aastas (alguses), edaspidi harvem.
Sessiooni pikkus: 0,5-1 päev.
4. Võimaldada meeskonnasupervisioon osakondadele, üksustele vastavalt vajadusele.

Lisaks sellele on selge vajadus toimivate organisatsioonisiseste toetusvormide järele:

1. Juhipoolne LK töötajate tööjuhendamine (administratiivne tööjuhendamine).
Individuaalseid tööjuhendamised – 1 kord kvartalis.
Grupi tööjuhendamised – kindlatel aegadel, kinda päevakorraga 1 kord kuus.
2. Regulaarsed kosisioonid – 1 kord kuus, kindla struktuuri ja metoodikaga.
3. Arenuvestlused – muuta sisuliseks ja töötajaid toetavaks.
4. Mentorlus – staažika töötaja toetus uuele töötajale vastavalt vajadusele.

Supervisioonisüsteemi efektiivse ja säästliku rakendamise tagab organisatsioonisiseste (maavalitsuse, KOV-id, LK töö osakonnad jms tasandil) toetusmeetmete (vt lk 8-11) ning väliste meetmete - supervisiooni (vt lk 6-7) tasakaalustatud rakendamine. Supervisiooni rakendamine piisava organisatsioonisisese toeta muudab supervisioonisid ebaefektiivseks, kus supervisiooni fookus nihkub klienditöölt (laps, pere, ühiskond) pigem organisatsioonisiseste probleemide ventileerimisele.

8.2. Lastekaitsetöötajate supervisiooni korraldusmudel

Tuginedes uuringu tulemustele ja ekspertgrupi arvamusele teeme ettepaneku luua LK töötajate SV-ni koordineeriv keskus (keskused). Koordineeriva keskuse asukoht on kas regionaalsetes keskustes või maavalitsuste juures. Allpool kirjeldame koordineeriva keskuse funktsiooni.

8.2.1. Supervisiooni koordineeriva keskuse funktsioonid ja vajalik pädevus

Funktsioonid:

1. Viia kokku LK töötajate supervisioonivajadused pakutava supervisiooniteenusega – olla sillaks LK töötajate (nende esindajate – n KOV osakonna/talituse juhid) ja superviisorite vahel.
2. KOV-de nõustamine ja juhendamine SV-teenusega seoses.
3. Supervisiooniteenuse sisseostmine vastavalt vajadusele.
4. Regulaarse supervisiooni koordineerimine kohtadel: SV gruppide komplekteerimine/kokkukutsumine, pikaajalise SV plaani koostamine koostöös superviisoritega, individuaalsete supervisioonivajaduste vahendamine superviisoritele, SV läbiviimiseks sobivate ruumide leidmine ja nende tagamine; kogu SV protsessi sujuva toimimise tagamine, suhtlemine nii superviisoritega kui superviseeritavatega; tagasiside edastamine, vajadusel jooksvate probleemide lahendamine.
5. Järelevalve teostamine LK töötajate suhtes, et nad täidavad nõuet oma professionaalsuse eest pidevalt hoolitseda (LK töötaja on kasutanud minimaalset SV tundide arvu).

Koordinaatori vajalik pädevus ja kompetentsus:

1. LK (sotsiaaltöö, sotsiaal-pedagoogiline taust) valdkonna tundmine.
2. Projektijuhtimise ja koordineerimise väga hea oskus ja kogemused.
3. Teadmised grupiprotsessidest ja kaasaegsetest personaliarendamise meetoditest, sh supervisioonist (ei pea ise olema superviisor).
4. Soovitavalt on kursis Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu (edaspidi ESCÜ) tegemistega, on kursis SV valdkonna ja maastiku arengutega.

8.2.2. Superviisori pädevus ja roll

Superviisorite pädevuse tagamiseks soovitame lähtuda Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu (ESCÜ) poolt superviisori kvalifikatsioonile kehtestatud nõuetest. ESCÜ ühendab enda alla ligikaudu 50 superviisorit, kes on saanud väljaõppe vastavalt *Association of National Organisations for Supervision in Europe* (ANSE) standardile (alates aastast 1997 – käesoleva ajani), mis tagab supervisiooniteenuse kvaliteedi.

Sellest tulenevalt on superviisori kvalifikatsioonile esitatavad (soovituslikud) nõuded järgmised:

1. Superviisor on läbinud väljaõpe vastavalt ANSE poolt kehtestatud miinimum standardile (<http://www.anse.eu/standards.html> 19.06.2013)
2. Superviisor töötab ESCÜ põhimõtete ja ANSE eetikakoodeksi järgi (<http://www.supervisioon.ee/> 19.06.2013).
3. Superviisor vastab ESCÜ poolt kehtestatud kvaliteedinõuetele, millega tõendab oma kvalifikatsioonivastavust kehtestatud standardile (sh osaleb valdkonnapõhistes (LK) superviisoritele mõeldud kovisiooni gruppides, vajadusel võtab individuaalsupervisiooni, täiendab ja koolitab end pidevalt).
4. Superviisor läbib vähemalt ühe korra 3 aasta jooksul kontrollsupervisiooni (kus toimub arutelu superviisori tööviiside üle) mida viivad läbi ESCÜ liikmed.
5. Tellija saab soovi korral ESCÜ-st küsida infot nende superviisorite kvalifikatsiooni kohta kes on ESCÜ liikmed.

8.2.3. Teenuse saaja roll

KOV roll teenuse saajana:

1. LK töötajat säästva töökultuuri ja juhtimise teadlik rakendamine, sh organisatsiooniseste töötaja toetusmeetmete rakendamise kvaliteedi tõstmine ning sisemiste ressursside senisest tõhusam rakendamine:
 - tagada struktuuris juhtivtöötajad, kes võtavad vastutuse LK töötajate pädevuse, toimimise ja arengu eest ka väiksemates KOV-des;
 - määrata LK valdkonnajuhtide kompetentsinõuded;
 - määrata LK töötaja kompetentsinõuded;
 - arenguvestluste muutmine sisuliseks töötajat toetavaks ja arendavaks vestluseks – tõsta juhtide kompetentsust arenguvestluste läbiviimisel;
 - rakendada mentorlust uute töötajate sisenemisel LK valdkonda – vajadusel koolitada mentorid;
 - tööjuhendamise rakendamine – võimaldada valdkonna-/talitustejuhtidel omandada administratiivse tööjuhendamise (individuaalne ja grupi) oskused, koolitada neid olema LK töötajatele organisatsioonisisesteks tööjuhendajateks;
 - käivitada kovisioonigrupid – õpetada (koolitada) LK töötajaid osalema kovisioonigruppides ja neid ise läbi viima;
 - luua keskkond LK töös esinevate juhtumite läbitöötamiseks ja sekkumisvahendite leidmiseks koos teiste spetsialistidega; näha ennast ja oma juhtumeid kõrvaltvaataja pilguga, õppida kolleegide kogemustest ja leida koos nendega lahendusi ning saada toetust rühmalt.
 - vähendada/ennetada LK töötajate tööstressi ja läbipõlemist, läbi SV-ni leida lahendused emotsionaalselt koormavatele olukordadele;
2. SV vajalikkuse, kasude teadvustamine, SV-ni muutmine sotsiaaltöö- ja LK töö loomulikuks osaks:

- tõsta LK valdkonna juhtide teadlikkust SV võimalustest ja kasudest (sh tagada, et juhtidel oleks isiklik SV kogemus, mis annab ettekujutuse SV-ni teenusest)
 - tõsta LK töötajate teadlikkust enda hoiakutest ja käitumisest, mõista oma käitumise/tegevuse mõju kliendile (laps, pere); aidata määratleda oma tugevad ja arendamist vajavad küljed;
3. Aidata kaasa LK-teenuste arendamisele ja võrgustikutöö toimimisele.
 4. SV-ni formaliseerimine ametijuhendite kaudu – LK töötajal on kohustus (minimaalsed nõuded) oma professionaalsus tagada ning kasutada regulaarset SV-ni.

LK töötaja rolli teenuse saajana:

1. Regulaarselt analüüsib (koos oma juhiga) oma isiku mõju lapsele, perele, ühiskonnale laiemalt ning annab teada oma SV-ni vajadusest.
2. On teadlik LK töö keerukast iseloomust ja LK juhtumite lahendamise tulenevatest emotsionaalsetest pingetest ja eetilistest dilemmadest, mis avaldavad mõju töötulemustele (otsustele ja töö kvaliteedile).
3. On teadlik oma kompetentsipiiridest ning pöördub toetuse ja abi saamiseks teiste spetsialistide poole (sh SV-oon) või kaasab võrgustiku.
4. Kasutab SV-ni tööstressi maandamiseks, läbipõlemise ennetamiseks ja oma tööpraktika reflekteerimiseks.
5. Annab teada SV-nivajadustest supervisiooni koordinaatorile.

8.3. Lastekaitsetöötajate supervisiooni mahud ja vajalik superviisorite hulk

Allolevas tabelis on toodud supervisiooni mahud alavormide kaupa. Supervisioonivormide definitsioonid ja kirjeldus on toodud käesoleva töö lk. 6-7. Teenuse maht on toodud tuginedes 2010 a. andmetele, mille Eestis oli 178 LK töötajat.

Tabel 12. Vajalikud supervisiooniteenuse mahud ja spetsialistid

SV-ni vormid (alavormide kirjeldus on toodud lk. 6-7)	SV-ni maht (riigi peale kokku, 178 LK töötajat)	SV-ni sagedus LK töötaja kohta (eeldusel et tegemist on jätkuva protsessiga, kus erinevaid vorme kombineeritakse)	Vajalik superviisorite arv
LK töötajatele mõeldus SV-oon (tagamaks lk. 66,p.2 toodud eesmärk)			
Grupi SV LK töötajatele	178 LK töötajat, min. 18 gruppi (a 10-12 in)	4-6 korda aastas, sessiooni pikkus 3 tundi (1t = 60 min) kuni 1 päev (8 tundi)	4-6
Individuaalne SV	178 inimest	eelarvesse võiks arvestada 4 tundi (60 min) inimese kohta aastas (vajaduspõhiselt), (178 in. = 712 tundi aastas)	6-10
Meeskonna SV-	min. 6 meeskonda (3-	Vastavalt vajadusele min.	Vastavalt

superviseeriva keskkuse (või regionaalse keskkuse, või talituse/ osakonna) töötajatele	10 inimest koos juhiga)	1 päev (8 tundi)	vajadusele (1 superviseeriva meeskonna kohta)
Võrgustiku SV – ühes piirkonnas tegutsevad spetsialistid, kes on seotud ühe juhtumiga	võtta aluseks, et igas KOV-is tegutseb 1 ümarlaud)	Vastavalt vajadusele 0,5 kuni 1 päev, 2-4 korda aastas	Vastavalt vajadusele (1 superviseeriva meeskonna kohta)
LK valdkonna juhtide superviseerimine (tagamaks lk. 66, p.1 toodud eesmärki)			
Grupi SV LK valdkonna juhtidele (n tööjuhendamise praktika ja muude LK töötajate toetusmeetodite juurutamine)	2-3 gruppi	1 kord kvartalis, sessiooni pikkus 1 päev (8 tundi)	2-4
Individuaalne SV (juhtimisalase kompetentsuse tõstmiseks, oma mõju teadvustamiseks LK töötajale)	18 juhti	eelarves võiks arvestada 1 kord kvartalis s.t 4 korda aastas (vajaduspõhiselt), 18 in. kokku - 72 t. aastas.	2-4
SV kooisiooni juhendamajatele (eeldusel, et on käivitunud regulaarsed kooisioonigrupid)			
Grupi SV - 18 kooisiooni gruppi (riigi peale kokku), millel on 18 juhendamajat	2-3 gruppi	1 kord kvartalis, sessiooni pikkus 1 päev (8tundi)	2-4

Tabelis 12 on optimaalselt kombineeritud erinevaid SV vorme, mis tagab SV regulaarsuse ja LK süsteemi jõustatud oleku nii üksiku LK töötaja kui organisatsiooni tasandil tervikuna. Mistahes SV vormi ära jätmise eeldab sellekohase pädevuse olemasolu LK süsteemis (organisatsioonis). N. LK valdkonnajuhtide superviseerimise ärajätmise eeldab, et LK üksustes on töötajad säästev töökultuur, juhid rakendavad organisatsioonisiseseid meetmeid ning töötajaid jõustavat juhtimist (sh arenguvestlused kannavad LK töötajat toetavat ning eneserefleksiooni soodustavat eesmärki; käivitatud on regulaarsed kooisioonigrupid jms). Asutusesiseste ja väliste toetusmeetodite positiivse mõju tagamiseks LK töötajale ja superviseerimise efektiivsuseks rakendamiseks soovime läbida järgmised koolitused:

1. Kooisiooni läbiviimise koolitus LK töötajatele (6 päeva – 48 tundi).
2. Arenguvestluse koolitus juhtidele (2+1 päeva).
3. Töõjuhendamise koolitus juhtidele (10 päeva – 80 tundi).

Tabel 13. Indikatiivne näidis kuludest, millega tellija peab arvestama punktis 8.2. toodud meetmete rakendamiseks

SV-ni vorm	Tunni hind (käibemaksuta)	Päeva hind (käibemaksuta)	Maht	Kulu
LK töötajatele mõeldus SV-oon				
Grupi SV LK töötajatele 178 LK töötajat	60,00-90,00 eurot tund	Ühe päeva hind 480,00 – 720,00	18 gruppi - 5 korda aastas, (kokku 90 8 tunnist päeva, 720 t. aastas)	43200,00- 64800,00
Individuaalne SV 178 inimest (sessiooni pikkus 60 min)	40,00-60,00 eurot sessioon (60 min)		712 sessiooni (a`60 min)aastas	28480,00 - 42720,00
Meeskonna SV 6 meeskonda (3-10 inimest koos juhiga) Vastavalt vajadusele, min. 1 päev (8 tundi). Soovituslik on kasutada regulaarset meeskonna SV-i s.t ühe meeskonnaga 6-10 kohtumist.	70,00-100,00	Ühe päeva hind 560,00 – 800,00	1 päev (8t) 6 meeskonda (48 t. aastas)	3360,00 - 4800,00
Võrgustiku SV ühes piirkonnas tegutsevad spetsia- listid, kelle eesmärk on teha omavahelist koostööd laste ja perede toetamiseks ja lastekaitse juhtumite lahendamiseks	70,00-100,00	Ühe päeva hind 560,00 – 800,00	1 kord kvartalis 10 rühma, 0,5 päeva (kokku 40 x 0,5 päe-va)	11200,00- 16000,00
LK valdkonna juhtide supervisioon				
Grupi SV 3 juhtide gruppi üle riigi	70,00-100,00	Ühe päeva hind 560,00 – 800,00	1 kord kvartalis, sessiooni pikkus 1 päev (8 t.), kokku 12 päeva	6720,00 - 9600,00
Individuaalne SV juhtidele	40,00-60,00	4 korda aastas (vajaduspõhiselt)	18 in (6 t. kuus) 72 t aastas	2880,00- 4320,00
SV kovisiooni juhendajatele (eeldusel, et on käivitunud regulaarsed kovisioonigrupid)				
Grupi SV	60,00-90,00	Ühe päeva hind	1 kord kvartalis,	5760,00 –

3 gruppi üle riigi		480,00 – 720,00	sessiooni pikkus 1 päev (8 t.)	8640,00
--------------------	--	-----------------	-----------------------------------	---------

* Tabelis toodud hinnad sisaldavad superviisori töötasu, transporti, transpordivahendi kulusid, töövahendeid, enesetäiendamiskulusid, superviisori töökoha kulusid. Hind ei sisalda ruumi renti ega muid kulusid.

Indikatiivne kulu arvestades kõiki ülalolevas tabelis toodud meetmeid on 101600,00 kuni 150880,00 eurot aastas.

Indikatiivsete kulude kirjeldamisel on aluseks võetud ESCÜ superviisorite keskmine tunnitasu hetkel. Indikatiivsetele hindadele lisandub käibemaks.

Soovitame enne korraldusmudeli rakendamist see piloteerida, et tagada riskide tuvastamine, anda SV-nis osalejatele regulaarse SV-ni kogemus ning näha sellest saadavat kasu. Piloodi rakendamise järgselt antakse tagasisidet ning soovitusi korraldusmudeli efektiivseks rakendamiseks.

8.4. Pilootprojekti näidis

Soovitame viia läbi 2-aastane pilootprojekt, millesse kaasata nii väiksemate kui ka ühe suurema KOV-i LK töötajad, selleks et näha supervisiooni korraldusmudeli rakendatavust nii suuremates keskustes kui ka nendest väljaspool.

Pilootprojekti võiksid tulla need KOV-id, kes on enim motiveeritud SV rakendamisest. Kulude arvestamisel (tabel 13) on toodud SV-teenuse keskmised turuhinnad. Need sisaldavad superviisori töötasu, transporti, transpordivahendi kulusid, töövahendeid, enesetäiendamiskulusid, superviisori töökoha kulusid. Hinnad ei sisalda ruumi renti ega muid kulusid. Hinnale lisandub käibemaks.

Tabel 13. Pilootprojekti maht koos indikatiivse kuluga (supervisiooni hinnad on toodud arvestades keskmist teenuse hinda seisuga 15.06.2013).

SV-ni vorm	Maht kokku	Sagedus (eeldusel et tegu on jätkuva protsessiga, kus erinevaid vorme kombineeritakse)	Keskmine tunnihind (aastas, käibemaksuta)
LK töötajatele mõeldus SV-oon			
Grupi SV LK töötajatele	4 gruppi (a 10-12 in)	5 korda aastas, sessiooni pikkus 1 päev, kokku 20 päeva, 160 tundi aastas	75,00x160=12000,00
Individuaalne SV	48 inimest	4 korda aastas (vajaduspõhiselt), 16 tundi kuus, 192 tundi aastas	50,00x192=9600,00
LK valdkonna juhtide supervisioon			
Grupi SV LK valdkonna juhtidele (n tööjuhendamise praktika ja muude LK tööta-	1 grupp riigi peale kokku	1 kord kvartalis, sessiooni pikkus 1 päev (8 tundi), 32 tundi aastas	85,00x32=2720,00

jate toetusmeetodite juurutamine)			
Individuaalne SV (juhtimisalase kompetentsuse tõstmiseks, oma mõju teadvustamiseks LK töötajale)	5 juhti	4 korda aastas (vajaduspõhiselt), 2 tundi kuus, 20 tundi aastas	50,00x20=1000,00
SV kovisiooni juhendajatele (eeldusel, et on käivitunud regulaarsed kovisioonigrupid)			
Grupi SV - 1 kovisiooni juhendajate gruppi (riigi peale kokku)	1 grupp (10 inimest)	1 kord kvartalis, sessiooni pikkus 1 päev, 32 tundi aastas	75,00x32=2400,00
Võrgustiku supervisioon	2 gruppi	2 korda aastas, sessiooni pikkus 0,5 päeva, 32 tundi	75,00x32=2400,00
Grupi SV	2 gruppi	2 korda aastas, sessiooni pikkus 1 päev, 32 tundi aastas	75,00x32=2400,00

Asutusesiseste ja väliste toetusmeetodite positiivse mõju tagamiseks LK töötajale ja supervisiooni efektiivseks rakendamiseks soovitame läbida järgmised koolitused:

1. Kovisiooni läbiviimise koolitus LK töötajatele (6 päeva – 48 tundi), indikatiivne kulu: 1 päev 1800, 00 eurot, 6 päeva 10800,00 eurot.
2. Tööjuhendamise koolitus juhtidele (10 päeva – 80 tundi), indikatiivne kulu: 1 päev 1800,00 eurot, 10 päeva 18000,00 eurot.

Supervisiooni pakutud mahud lähtuvad eeldusest, et hakatakse rakendama senisest enam asutusesisest toetust LK töötajatele. Kõige lihtsam on süsteemselt juurutada kovisioon, kuna uuringust selgub, et seda oodatakse kõige enam ja osalejatel on sellega seoses positiivsed kogemused. Lisaks annaks märgatava efekti kui juhid õpiksid töötajate toetamise metoodikaid ning rakendaksid neid süsteemselt.

KOKKUVÕTE

Lastekitse töö on olemuselt keerukas, kompleksne ja mitmetasandiline ning vähe struktureeritud. See nõuab ametis olevalt isikult kõrget kompetentsust, enese ja teiste juhtimise oskust. Lastekaitsetöötaja on tööd tehes mõjutatud oma klientide juhtumitest, mis võivad olla emotsionaalselt ja eetiliselt keerukad. Sellest tulenevalt vajavad nad nii organisatsioonisisest kui ka –välist toetust. Regulaarne supervisioon on lastekaitse töös hädavajalik.

Supervisioon kannab endas kolme laiemat funktsiooni, mis on suunatud ühiskonnale, organisatsioonile ja üksikisikule. Supervisiooni funktsioon üksikisiku tasandil on võimaldada töötajal ennast kui töövahendit korras hoida – teha oma tööd targalt. Supervisiooni tulemusel on inimene teadlikum enesest, oma ametirollist ja kohast teiste töötajate hulgas, mõjust oma sihtgrupile; ta arvestab oma pädevuse piiridega ja isiklike ressursidega – tegutseb võimete kohaselt; integreerib oma tegevusse uued ja varasemad teadmised ning kogemused.

Lisaks supervisioonile vajavad lastekaitsetöötajad ka organisatsioonisisest toetust – tööjuhendamist oma otsese juhi poolt, regulaarselt toimuvaid sisulisi arenguvestlusi, hästi korraldatud kovisiooni jm.

Lastekaitsetöötajatele regulaarse supervisiooni süsteemi väljatöötamiseks viidi läbi uuring, mis koosnes kolmest osast:

1. Lastekaitsetöötajate seas läbiviidud elektrooniline küsitlus ajavahemikus 01.02.2013 kuni 23.02.2013, milles osales 106 lastekaitsetöötajat. Küsitluse käigus selgusid lastekaitse töötajatele pakutavad supervisioonivõimalused ja nende -vajadused, asutusesiseste toetusvormide kättesaadavus ja vajadused nende järele.
2. Kohalike omavalitsuste seas läbiviidud intervjuud ajavahemikul 23.01.2013 kuni 22.02.2013. Kokku viidi läbi 16 intervjuud, millest 6 olid tippjuhtidega ja 10 lastekaitse valdkonnajuhtidega. Intervjuude käigus selgus supervisioonide senine korraldus maakondades ja kohalikes omavalitsustes, kasutusel olevad asutusesisesed toetusvormid ning supervisiooni rakendamise võimalused ja riskid.
3. Viidi läbi koostööpäev superviisorite ekspertgrupiga 2.04.2013, mille käigus tehti ettepanekud lastekaitsetöötajatele mõeldud supervisioonisüsteemi väljatöötamiseks. Ekspertgrupi töös osales 9 superviisorit.

LK töötajatele pakutavate supervisioonivõimaluste analüüs tõi välja, et uuringus osalenutel on üksikuid supervisiooni kogemusi, kuid regulaarse supervisiooni kogemus puudub. Regulaarse supervisiooni kogemus on vaid 7,16 % vastanutest. Üksikute supervisioonipäevade kogemus on 17,34% vastanutest, mis annab mõningase ettekujutuse supervisioonitehnikatest ja lähenemisviisidest, kuid ei anna kogemust terviklikust supervisiooniprotsessist.

Rühma supervisiooni asendavad hetkel erinevad kogunemised, nõupidamised, koosolekud, ümarlauad, arutelud ja vestlused. Üksikutel juhtudel on nimetatud kovisiooni.

Uuringu käigus jagatud juhtumid tõi välja, et kõige enam on supervisioonides töötatud lapse koolikohustuse mittetäitmise ja käitumisprobleemidega seotud juhtumitega; juhtumitega kus lapsevanemad ei saa kõrvalise abita lapse kasvatamisega hakkama; lastekaitsetöötaja enda töörolliga seotud juhtumitega; lapsega seotud vaidluste juhtumitega ning lapse ahistamise

ja/või perevägivallaga seotud juhtumitega. Enamus juhtumeid on leidnud käsitlemist rühma supervisiooni käigus ja 7 juhtumit individuaalsupervisioonis.

See vähene supervisiooni kogemus, mida lastekaitsetöötajad omavad on valdavalt positiivne ning kasulik. Samas ei ole lastekaitsetöötajad kogenud supervisiooni pikaajalisi kasusid. Võttes arvest lastekaitsetöö iseloomu – juhtumipõhisus (palju tihedaid kontakte oma klientidega); sageli töötamine üksi (iseseisvalt keerukate otsuste langetamine ja suure vastutuse võtmine); emotsionaalsed pinged (keerukad kliendijuhtumid); vähene võrgustiku toetus – peab supervisioon olema lastekaitse töö loomulik osa, et tagada lastekaitsetöötajate jõustatud olek. Vaatamata suhteliselt kesisele supervisiooni kogemusele, tõid uuringus osalenud välja oma ootused supervisioonile: 1) supervisioon peab võimaldama lastekaitsetöötajal näha oma tööalast arengut, sh tõsta teadlikkust enda hoiakutest ja käitumisest, mõista oma käitumise/tegevuse mõju kliendile (laps, pere), määratleda oma tugevad ja arendamist vajavad küljed, 2) andma tuge raskete juhtumitega toime tulla ja kaitset läbipõlemise eest, sh leida lahendusi emotsionaalselt koormavatele olukordadele, vähendada/ennetama tööstressi ja läbipõlemist, 3) looma võimaluse juhtumite aruteluks koos teiste LK töötajatega, sh saada võimalust näha ennast ja oma juhtumeid kõrvaltvaataja pilguga, arendada oskust süsteemselt läheneda lastekaitse juhtumile, õppida kolleegide kogemustest ja leida koos nendega lahendusi, saada toetust rühmalt.

Asutusesisestest toetusvormidest kõige enam on lastekaitsetöötajad kogenud arenguvestlusi, kuid lisaks positiivsetele kogemustele toodi uuringu käigus välja, et arenguvestlused on formaalsed. Oluline oleks parandada arenguvestluste kvaliteeti, kuna hetkel on see peaaegu ainus regulaarselt toimuv toetusvahend, mida kokku on kogenud sihtgrupist 56,6% vastanutest. Kõiki teisi toetusvahendeid on kogetud veelgi vähem. Uuringust selgus, et mentorlust kui toetusmeetodit peaaegu ei kasutata ning koovisiooni peeti kõige kasulikumaks asutusesiseseks toetusvormiks. Tõhustada tuleks nii individuaalset- kui grupi tööjuhendamist.

Uuringu käigus tehti hulgaliselt ettepanekuid supervisiooni üldise korralduse ja rahastamisega seoses, supervisiooni sisu ja kestvuse kohta ning toodi välja supervisioonisüsteemi rakendamist takistavad tegurid ja riskid. Uuringu tulemusi ja ekspertgrupi ettepanekuid arvestades töötati välja lastekaitsetöötajatele suunatud supervisioonisüsteem, milles kirjeldati ära: supervisiooni funktsioon lastekaitse valdkonna kontekstis; töötati välja lastekaitsetöötajate supervisiooni korraldusmudel ning määrati ära supervisiooni koordineeriva keskuse funktsioonid ja vajalik pädevus; kirjeldati superviisori pädevus ja roll ning teenuse saaja (KOV ja lastekaitsetöötaja kui üksikisik) roll. Lisaks sellele on toodud vajalikud supervisiooniteenuse mahud ja spetsialistid spetsialistide arv (tuginedes 2010 a. andmetele), indikatiivne näidis kuludest, millega tellija peab arvestama lastekaitsetöötajate toetusmeetmete rakendamisel; töötatu välja pilootprojekti näidis.

KASUTATUD ALLIKAD

- Arrow, H.** 2000. Small Groups as Complex Systems: Formation, Coordination, Development, and Adaptation. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Bernard, J.M., Goodyear, R.K.** 1998. Fundamentals of clinical supervision (2nd ed.) Needham Heights, MA: Allyn&Bakon.
- Hawkins, P. & Shohet, R.** 2000. Supervision in the helping professions. Milton Keynes, UK: Open University Press
- Hess, A.K.** 1980. Psychotherapy Supervision: Theory, Research and Practice. New York: Wiley.
- Hillerband, E.** 1989. Cognitive differences between experts and novices: Implications for group supervision. Journal of Counselor Education and development, 67(3), pp. 293-296.
- Kadushin, A., Harkness, D.** (2002). Supervision in social work (4th ed.) New York: Columbia Press.
- Kiis, K.** 2006. Juhtumikorralduse mõiste, eesmärgid, põhiprintsiibid ja –rollid. Juhtumikorralduse käsiraamat. Imagoline OÜ: EV Sotsiaalministeerium. TÜ Pärnu Kolledž. Lk. 3-6.
- Koppel, K.** 2012. Vajalik, kuid alarahastatud: sotsiaaltöö sisemine ja välimine kuvand Eestis. Sotsiaaltöö (6), lk. 35-41.
- Korp E., Rääk R.** 2004. Lastekaitse töö kohalikus omavalitsuses. Käsiraamat. Tallinn: EV Sotsiaalministeerium ja Tervise Arengu Instituut.
- Merkuljeva, T.** 2010. Kolme erikooli olustik ja sellest tulenevad supervisioonisuunad. INNOVE projekt: Riskilastega töötavate tugispetsialistide ja õpetajate tööpingetega toimetuleku süsteemi väljatöötamine.
- Narusson, D.** 2006. Jõustamisest sotsiaaltöö praktikas. Juhtumikorralduse käsiraamat. Imagoline OÜ: EV Sotsiaalministeerium. TÜ Pärnu Kolledž. Lk. 6 - 11.
- Proctor, B.** 1988. Supervision: a co-operative exercise in accountability, in M. Marken and M. Payne (eds) Enabling and Ensuring. Leicester: Leicester national Youth Bureau and Council for Education and Training in Youth and Community.
- Rogers, C.** 1973. Carl Rogers on Encounter Groups. Harrow Books, Harper&Row, New York, Evanston. San Francisco, London.
- Sarv, E.-S.** 2008. Õpetaja ja kool õpilase arengu toetajana. Õpetaja enesest ja koolist. Tallinn.
- Soo, K., Ilves, K., Strömpl J.** 2009. Laste väärkohtlemise juhtumitest teavitamine ja võrgustikutöö. Lõppraport. Tartu Ülikool. Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut.

Williams, A. 2001. Visual and active supervision. Role, focus, technique. W.W. Norton & Company, New York London.

Core Competency Framework for the Protection of Children 2011. Published: NHS Education for Scotland. Thistle House.

Laste ja perede arengukava 2012-2020. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium.

Association of National Organisations for Supervision in Europe (ANSE) koduleht <http://www.anse.eu/standards.html> 19.06.2013

Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu (ESCÜ) koduleht <http://www.supervisioon.ee> 19.06.2013