

Õppiv lapsevanem

Arengupartnerluse
«Töö- ja pereelu ühendamine läbi lastevanemate koolituse»
kokkuvõte



*Toimetajad: Ene Nobel, Kadri Metsma
Kujundus ja küljendus: Peeter Paasmäe*

*Väljaandja: Sihtasutus Tartu Rahvaülikool
Pepleri 4, 51003 Tartu
Tel 7361 540
info@rahvaylikool.ee
www.rahvaylikool.ee*

Trükk: OÜ Greif

Trükis on valminud EQUAL arengupartnerluse «Töö- ja pereelu ühitamine läbi lastevanemate koolituse» (WHOLE) tulemusena. Arengupartnerluse koordinaator on SA Tartu Rahvaülikool ja partner Geomedia Konsultatsiooni- ja Koolituskeskus. Trükise väljaandmist toetasid Euroopa Ühenduse algatus EQUAL, Euroopa Sotsiaalfond, Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium ja SA Tartu Rahvaülikool.

ISBN 978-9949-15-809-6

Tartu, mai 2008

Saateks

Aastatel 2005–2008 tegeles Eestis terve hulk inimesi väga intensiivselt uute võimaluste ja lahenduste leidmisega töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks. Euroopa Ühenduse algatuse EQUAL raames katsetati erinevaid koolitusi, nõustamisi, loodi uusi keskusi, nõukodasid – kõik selle eesmärgi nimel, et Eestis elavatel inimestel oleks edaspidi rohkem teadmisi ja kogemusi oma elu paremaks muutmiseks.

Tartu Rahvaülikool ja OÜ Geomedia koos oma koostööpartneritega Peipsi järve äärsetes omavalitsustes koolitasid selle ajaga üle 500 lapsevanema, kes tundsid huvi, kuidas täiustada oma suhteid tööl ja kodus. Koolitati ja nõustati tööandjaid töökeskkonna töötajasõbralikumaks muutmise teemal. Sotsiaalselt vastutustundlik tööandja hoolib mitte ainult majandustulemustest, vaid ka töötajate rahulolust ja ümbritsevast elukeskkonnast. Koos lastega suvelaagrites käinud lapsevanemad tõdesid, et üheskoos on võimalik puhata ka nii, et kõik osapooled oleksid rahul ja õnnelikud. Ja lisaks tegevusele Eestis vahetasime lastevanemate koolituskogemusi ka oma välispartneritega Hispaanias, Portugalis ja Itaalias.

Käesolev kogumik annab põhjalikuma ülevaate tulemustest, milleni projekti WHOLE (Töö- ja pereelu ühitamine läbi lastevanemate koolituse) läbiviijad nende aastate jooksul jõudsid. Kõike ei jõua ega suudagi sõnadesse panna: meieni jõudis palju positiivseid emotsioone ja tagasisidet projektis osalenud lastevanematelt. Loodame, et kogumiku ja projekti tulemused teadvustavad meie lastevanemate rõõme ja muresid ning neid võetakse kuulda ja probleemidele otsitakse lahendusi kaugemal ja kõrgemalgi kui ainult oma külatänavas.

Head lugemist!

Ene Nobel
Projekti WHOLE projektijuht



Lapsevanemate koolituse üldkorraldus

INGRID LEINUS

projekti WHOLE koolitusjuht

Tundsime programmi koostamisel ja juhendajate valimisel suurt vastutusekoormat. Arvestasime sellega, et paljud osalejatest on vabahariduskoolitusel esimest korda ja seetõttu on eriti oluline anda neile positiivne õppimise kogemus. Tagasiside põhjal otsustades läks see korda ja usutavasti osalevad nad elukestvas õppes ka edaspidi.

Programm ja gruppide komplekteerimine

Koolitused toimusid üheksas piirkonnas: Narvas, Iisakul, Jõgeval, Mustvees, Kasepääl, Tartus, Kolkjas, Põlvas ja Räpinas. Kokku oli 56 grupis ligi 700 osalejat, neist 20% mehed.

Kõige sobivamaks kujunes selline õppeainete järjekord, kus alustasime Gordoni perekooliga, mis on kergesti vastuvõetav kõigile, pakub konkreetseid oskusi peresuhete parandamisel ja avab uuele kogemusele. Sellele järgnes terviklik enesearendus, kus tegeletakse isiklikumate küsimustega, lõpuks kunstikoolitus, mis arendab loovust, annab rõõmu isetegemisest ja avab uusi võimalusi enda tundmaõppimisel.

Grupi optimaalseks suuruseks on Gordoni perekoolis ja kunstikoolitusel 8–14, tervikliku enesearenduse koolitusel 8–20. Enamasti jäi osalejate arv nendesse vahemikesse.

Esiialgu plaanisime igasse piirkonda 36 tundi Gordoni perekooli, 36 tundi tervikliku enesearenduse koolitust, 40 tundi isade koolitust, 16 tundi kunstikoolitust, neljas piirkonnas 18 tundi füüsilisest isikust ettevõtja koolitust. Kõik koolitused olid plaanitud igas piirkonnas kahel korral. Üldiselt kõik nii toimuski, kuid arvestasime kohalikku nõudlust: näiteks Mustvees oli teisel korral tekkinud suur huvi nii eesti- kui venekeelse Gordoni perekooli vastu; Narvas kogunes Gordoni perekooli huvilisi kahe grupi jagu; Peipsi ääres ei saanud kokku isade gruppi, selle asemel pakkus kohalik kontaktisik välja põhikooli õpilaste koolitamise. Leidsime juhendaja, kellel oli kogemus õpilaste õpetamisel suhete ja pere teemal.

*Lootsime naiste aktiivsusele
ja see toimiski: esimesel
kolmel päeval käidi üheskoos
ja kahel viimasel päeval olid
mehed ükski.*

Kõige suuremad muudatused olid seoses isade koolitusega. Pakkusime koolituse välja kõikides piirkondades, levitasime infot kohalike kontaktisikute, organisatsioonide, ajalehe kaudu, samuti toimusid infopäevad. Siiski ei olnud kõikides piirkondades piisavalt huvitatuid grupi avamiseks. Meeste kaasamiseks ehitasime programmi üles nii, et kolmel esimesel päeval (aktiivne kuulamine, paarisuhe ja enesearenduse esimene päev) osalevad nii ema kui ka isa. Lootsime naiste aktiivsusele ja see toimiski: esimesel kolmel päeval käidi koos ja kahel viimasel päeval olid mehed üksi. Samas väikeste gruppide puhul kutsusime siiski ka naisi

kaheks viimaseks päeval. Sageli tuli ette olukordi, kus naised tahtsid tulla üksi koolitusele, kuid kuulates, et saame koolitusele võtta ainult paare, suutsid nad mehi veenda koolitusel osalema.

Ajakava koostamisel lähtusime kohalike inimeste ja juhendajate võimalustest. Arvestada tuli muuhulgas ka näiteks põllutööhooaja ja muude piirkonnas toimuvate üritustega.

Füüsilisest isikust ettevõtja koolitus ei leidnud loodetud vastukaja. Ilmselt antud sihtgrupp oli pigem huvitatud isiksuse ja enda kui lapsevanema arendamisest. Pakkusime ettevõtja koolitust antud piirkondades laiemalt, aga sageli oli sarnast koolitust juba saadud ja huvilisi ei kogunenud grupi avamiseks piisavalt. Seetõttu toimus koolitus ainult ühe korra Tartus, Narvas ja Iisakul.

Gruppide komplekteerimist oleks lihtsustanud õppetasu olemasolu, mis motiveeriks osalejaid kohal käima. Teiste rahvaülikooli kursuste puhul oleme palunud tasuda üks nädal enne kursuse algust, see tagab enamasti, et registreerunud kindlasti ka kohale tulevad. Ilma tasumise kohustuseta käitutakse tavaliselt vastutustundetumalt: reserveeritakse endale lihtsalt koht, ka puudumisi ja pooleli jätmist tuleb ilma motiveeriva õppetasuta rohkem ette. Tänu tihedale suhtlemisele registreerunutega ja hästi koostatud õppeprogrammile oli grupi keskmine suurus siiski 12 inimest, mis on väga hea tulemus.

Ajakava ja toimumiskohad

Enamasti toimusid koolitused laupäeval või pühapäeval pikkade õppepäevadena (9 akadeemilist tundi). See sobis hästi, liiga suurt väsimust ei tekkinud, kuna loenguid oli vähe, suure osa ajast hõlmas aktiivõpe. Pakuti lõunasööki ja päeva jooksul oli kaks kohvipausi. Enamasti toimusid koolitused üle nädala. Osad koolitused toimusid õhtuti 4,5 tunni kaupa. Ka see variant sobis lapsevanematele hästi. Ajakava koostamisel lähtusime kohalike inimeste ja juhendajate võimalustest. Arvestada tuli muuhulgas ka näiteks põllutööhooaja ja muude piirkonnas toimuvate üritustega.

Toimumiskohad valisime enamasti kohalike esindajate soovitusel. Koolitused toimusid lasteaias, koolis, vabaajakeskuses, noortekeskuses, lastehoiukeskuses, rahvamajas, koolituskeskuses. Hiljem leidsime, et mõnel pool oleks võinud viia koolituse vabahariduskeskusesse, et rohkem inimesi leiaks tee seal pakutavate teiste võimalusteni. Ilmselt on sealne koolituskeskkond ka sõbralikum kui näiteks koolis.

Lapsehoidmisteenus

Pakkusime lapsevanematele välja lapsehoidmise võimaluse. Selline vajadus oli Põlvas. Mujal ei olnud sobivaid võimalusi või võib-olla ei pakkunud kohalikud esindajad seda võimalust osalejatele väga aktiivselt. Põlvas haalus tegevus EQUALi projektiga «Lapsed hoitud, emad tööl» ja koostöö kujunes väga edukaks.

Õppematerjalid

Gordoni perekooli õppekava juurde kuuluvad litsentseeritud väljaandja poolt trükitud töövihikud. Eestikeelset annab välja perekeskus Sina ja Mina ja venekeelset Jelena Jedomskihh ja Nelly Randver, kes seda koolituse jooksul ka täiendasid. Nende materjalide kõrval andsid juhendajad osalejatele ka lisamaterjale. Koolituse käigus selgus, et lapsevanemad olid huvitatud perekooli metoodika väljatöötaja Thomas Gordoni raamatu «Tark lapsevanem» lugemisest, seetõttu ostisime mõned raamatud laenutamiseks.

Tervikliku enesearenduse, isade koolituse ja kunstikoolituse jaoks koostasid juhendajad ise õppematerjalid ning täiendasid neid koolituste käigus.

Koostöö kohalike esindajatega

Gruppide komplekteerimine ja motiveeritus sõltus suurel määral kohaliku kontaktisiku aktiivsusest. Enamikus piirkondades olid koostööpartneriteks isikud, kes mõistsid hästi koolituse vajalikkust ja olid nõus info levitamiseks vaeva nägema. Nad mõistsid, et nende piirkonna inimeste jaoks on see eriline võimalus ja tahtsid anda oma panuse. Väga hästi mõjusid kohtumised, kus selgitasime neile koolituse sisu ja vajalikkust ning kuulasime nende ettepanekuid. Ilma kohapeal käimata ja kohalike abita oleks koolituse korraldamine neis piirkondades ebatõhus.

Reklaam

Kohalikud esindajad andsid sageli head nõu, millised infokanalid antud piirkonnas paremini inimesteni jõuavad. Mõnel pool oli ajaleht väga efektiivne, eriti eraldi artikkel koolituse kohta. Narvas kogunes artikli peale üle 40 huvilise, sa-

*Kiideti juhendajate
professionaalsust ja oldi
rahul oma pere- ja tööelus
toimunud muutustega.*

mas väiksemates kohtades levib info hästi kohalike esindajate kaudu. Valmistasime jagamiseks flaiereid ja plakateid, kasutasime alati ka interneti, saates infot listidesse, asutustele (lasteaiad, koolid, kultuuri-asutused, ettevõtted jne), eelmistele osalejatele (et nad oma tuttavatele infot edastaksid).

Kokkuvõtteks

Kokkuvõtteks võib öelda, et koolitus sai väga positiivse tagasiside. Kiideti juhendajate professionaalsust ja oldi rahul oma pere- ja tööelus toimunud muutustega. Koolitus oli mitmekülgne ja põhjalik, arendas praktilisi suhtlemisoskusi, pakkus võimaluse sügavuti tegeleda enese analüüsimisega ning arendas loovust. Rahuolust annab tunnistust ka soov koolitust jätkata.

Rõõm oli pakkuda koolitust väga õppimishimulistele inimestele, kes ei saaks seda endale muidu lubada. Loodetavasti pakutakse neis piirkondades rohkem sarnaseid koolitusi, mis aitavad tuua rohkem rõõmu peresuhetesse, avavad uusi võimalusi nii pere- kui tööelus.





Lastevanemate perekooli koolitused

KIIRA JÄRV

Gordoni perekooli koolitaja

Selles projektis olin Gordoni perekooli instruktor-koolitaja ja juhendasin ka paarisuhte päeva.

Juhendasin kokku 6 Gordoni perekooli kursust (Tartus, Rāpinas, Kasepāäl, Mustvees, Põlvas) ning 3 paarisuhte päeva (Tartus, Rāpinas, Põlvas).

Miks Gordoni perekool?

See on maailmas laialt kasutatav väga efektiivne meetod, mille abil omandatavaid teadmisi saab rakendada mitte ainult peresuhtes, vaid kõigis eluvaldkondades. Nende teadmiste rakendamine võimaldab kujundada vastastikku mõistvaid, lugupidavaid ja sooje suhteid ning lahendada probleeme ja konflikte üksteise vajadusi arvesse võttes. Vanemad õpivad paremini enda eest hoolitsema, peresuhted muutuvad lähedasemaks ja armastus pääseb mõjule. Inimesed, kes on rahulolevamad ja õnnelikumad pereelus, on kindlasti ka tööalaselt efektiivsemad.

Seda meetodit tundus kohane kasutada ka seetõttu, et hiljuti on eesti keeles ilmunud Thomas Gordoni raamat «Tark lapsevanem», mis on vajalik abimees kursustel osalejatele, uuesti on eesti keelde tõlgitud ka koolitusel kasutamiseks mõeldud töövihik. Need osalejad, kellel ei olnud võimalik seda raamatut endale osta, said seda kursuse vältel tasuta kasutada. Näiteks Kasepāäl, Mustvees ja Rāpinas kasutati seda võimalust hoolega.

Paarisuhte päeva programmi panin kokku oma eelneva kogemuse põhjal tööst peredega, lähtudes sellest, millised lihtsad aga olulised teadmised paari- ja peresuhte kohta aitaksid inimestel oma elus paremini toime tulla.

Selle projekti koolituste juures oli minu jaoks eriti tore see, et sain tegelda ainult koolitamise sisulise küljega. Inimeste teavitamine, gruppide komplekteerimine, ruumide ettevalmistamine ja toitlustamine oli projekti teiste osaliste ja kohalike inimeste õlul. Selles osas sujus kõik hästi.

Gordoni perekooli kursusi viisin läbi 1 kord nädalas 4,5 akadeemilist tundi korraga kaheksal järjestikusel nädalal. Tartus katsetasime päevase ajaga, väl-

*Vanemad õpivad paremini
enda eest hoolitsema,
peresuhted muutuvad
lähedasemaks ja armastus
pääseb mõjule.*

jaspool Tartut toimusid koolitused õhtusel ajal pärast tööd, reeglina algusega kell 17.15. Tagasi vaadates võib öelda, et päevane aeg ei olnud selleks koolituseks väga sobiv. Inimesed olid küll eelnevalt arvanud, et saavad probleemideta osaleda,

Oli imestamist, kuidas nende varem nii kinnised ja vähejutukad abikaasad või teismelised lapsed muutusid avatumaks ja mõistvamaks.

kuid siiski tuli ette päris palju puudumisi ootamatute tööülesannete tõttu. Õhtustel koolitustel oli puudumisi vähem, peamiselt tõsise haiguse tõttu. Näiteks Kasepää ja Mustvee kursuse toimumise ajal levis kohapeal viirushaiguste laine ja puudumisi oli palju, kuid see ei takistanud edasijõudmist, sest inimesed olid üksteise suhtes väga abivalmid, aitasid puudujatel kursusel toimuvaga kursis olla ja

teistega sammu pidada. Mustvees oli grupis paar inimest, kelle emakeel oli vene keel. Nad said päris hästi hakkama, sest aitasid üksteist tõlkimisel.

Motivatsioonist

Kõikide gruppide kohta võib öelda, et inimesed osalesid huviga, aktiivselt, rakendasid jõudumööda õpitut. Kõik olid motiveeritud osalema ja õppima. Võib öelda, et kõigil oli mingi isiklikest probleemidest ja elusituatsioonist tulenev põhjus sellele kursusele tulla ja uut suhtlemisviisi omandada.

Gruppide tase oli enamasti ebaühtlane. Huvitatuse ja motiveerituse järgi võiks inimesi kõikides gruppides laias laastus kolmeks jagada.

- A. Tõsiselt huvitatud, kogu aeg kaasa töötavad, rakendavad õpitut kohe nii kohapeal kui kodus.
- B. Huvitatud, kel on aga arusaamise ja rakendamise raskusi (senised arusaamad suhete ja kasvatuse kohta Gordoni põhimõtetest väga erinevad).
- C. Huvitatud, kuid erinevatel põhjustel pealiskaudsed, läbivõetut eriti ei rakendanud (puudusid korduvalt, ei olnud aega lugeda ja süveneda). Arvan, et nende jaoks langes kursus liiga keerulisse elusituatsiooni, aega, kus rasked probleemid olid kuhjunud ja nendega tegelemine võttis palju energiat.

Võib öelda, et A gruppi kuuluvad inimesed olid siiski alati enamuses ja töösetõttu huvitav ning loominguline. Siiski mõjutas erinev algatase lõpptulemust. Tubli sammu edasi tegid kõik. Kuna osade inimeste jaoks oli uue suhtlemisviisi omandamine küllaltki lihtne, siis rakendasid nad koolituspäevade vahelisel ajal õpitut hoolega ja see mõjutas märgatavalt peresiseid suhteid ja suhteid ümbritsevaga. Näiteks jutustasid väikelaste emad rõõmsatest üllatustest, kuidas lapse nutt ja mure kaob kui pühitult, kui teda oskuslikult kuulata. Oli imestamist, kuidas nende varem nii kinnised ja vähejutukad abikaasad või teismelised lapsed

muutusid avatumaks ja mõistvamaks. Mustvee grupi lasteaiatõpetajad olid meeldivalt üllatunud, et kasutades rühmas mina-sõnumeid käskimise ja keelamise asemel (mis varem tundus korra loomiseks hädavajalik olevat), lapsed tõepoolest kuuletusid paremini ja arvestasid nendega rohkem. Nii olid töötajatele tööpäevad rõõmsamad ja vähem väsitavad ning lapsed said vähem traumeeritud.

Paljude grupiliikmete jaoks oli see kursus tõepoolest uute teadmiste saamine suhtlemise kohta ja see mõjutas märgatavalt suhtumist endasse, lapsesse, teistesse inimestesse. Nad said võimaluse mõtiskleda lapsevanemaks olemise, oma lapsepõlve ja üldse elu ning suhete üle, leidsid uusi vaatenurki oma elunägemises. Paljud grupiliikmed kinnitasid juba kursuse vältel, et kursusel omandatu on positiivselt mõjutanud nende peresuhteid – need on muutunud mõistvamaks, pingevabamaks, harmoonilisemaks. Mäletan üht noort naist, kes grupi töö alguses avaldas teistele pisarsilmil, et tema abielu on karile jõudmas ja ta ei oska enam midagi ette võtta. Kursuse edenedes muutus ta järjest rõõmsamaks ja enesekindlamaks ning rääkis, et nende suhted hakkavad jälle laabuma. Piisas sellest, et ta hakkas ennast selgemini väljendama ja abikaasat aktiivselt kuulama.

Osalejatest

Gordoni perekooli gruppides osalesid peamiselt naised. Räpinas ja Kasepääs olid ainult naised, Mustvees oli grupi tegevuse alguses oma elukaaslastega kaasas ka 2 meest, mõlemad metsamehed, metsa ülestöötamise firmast. Kui kursus algas, olid ilmad veel soojad ja mehed täitsa olemas. Külma- ja kraadid viisid need mehed metsa, sest soodne puude langetamise ja väljaveo aeg oli alanud. Iga minut kulus neil nüüd rahateenimisele. Ja ega sedalaadi õppimine ja eneseavamine, mis sel kursusel vajalik, neile hästi ei istunud ka. Neil oli päris raske kirjeldada, mida nad tunnevad.

Neist ja ka varasematest koolitustest Kagu-Eesti ja Peipsi piirkonnas on mulle jäänud mulje, et isad on seal tööga väga hõivatud, sageli nädala sees kodust eemal ning lapsevanema roll on peamiselt emade õlul. Isad ei osale eriti pere emotsionaalses elus ja rääkimine suhetest ning tunnetest on neile võõrastav ja keeruline. Minu arvates on selle tõenduseks ka see, et paarisuhte päevaks oli korraldajatel ülimalt raske gruppi komplekteerida, kuna osalemise tingimuseks oli, et tulevad lapsevanemad ehk siis mees ja naine mõlemad.

Gruppide koosseis oli naiste poole pealt meeldivalt värvikas. Osales päris pisikeste beebide emasid ja ka vanaemasid. Ma arvan, et vanaemadel oli raskem

Paljude grupiliikmete jaoks oli see kursus tõepoolest uute teadmiste saamine suhtlemise kohta ja see mõjutas märgatavalt suhtumist endasse, lapsesse, teistesse inimestesse.

Gordoni õpetust vastu võtta, kuna see kõigutas mõne koha pealt suurel määral nende seniseid arusaamu kasvatusest. Aga mind rõõmustas väga, et keegi vanaemadest kursuse käigus ära ei kadunud, kõik «pusisid» vapralt uut harjutada ja kuigi uus neil ka praktikas ei rakendunud, siis said neist igal juhul selle meetodi fännid. Kõik soovitasid seda kursust oma tütardele ja miniatele (kahjuks mitte üldse poegadele-väimeestele!). Mäletan üht nooruslikku vanaema, kes oli aina murelik, et tal ikka nende uute asjade õppimine ei õnnestu. Ja kuidas ta ükskord tuli ja väga uhkelt kirjeldas keerulist situatsiooni oma pojalastega, mis tal oli õpitu abil õnnestunud mõistvalt ja sõbralikult lahendada, nii et poja peres tekkis tõsine huvi selle meetodi vastu.

Kõige rohkem võitsid sellest kursusest kindlasti väikelaste ja koolilaste vanemad. Selle kursuse lisaväärtuseks tundus olevat võimalus suhelda teiste vanematega, vahetada nippe ja kogemusi, kogeda, et paljudel on sarnaseid muresid. Oli ka märgata, kuidas mõne vanema edukas kogemus õpitu kodus rakendamisel innus-

Selle kursuse lisaväärtuseks tundus olevat võimalus suhelda teiste vanematega, vahetada nippe ja kogemusi, kogeda, et paljudel on sarnaseid muresid.

tas teisi silmnähtavalt oma skepsist ületama ja julgemalt proovima. Ja kindlasti oli inspireeriv kursusel pead kokku panna ja leida uusi lahendusi, kuidas paremini enda eest hoolitseda, piltlikult öeldes oma tassi täita. Kurb-rõõmus oli paljude tõdemus, et tööpoolest lapsed on armsamad ja käituvad paremini, kui ise oled rõõmus ja puhunud. Ja et kuidas nad selle varem ei osanud tähelepanu pöörata.

Tingimused

See, et iga koolitus toimus eri kohas ja uutes tingimustes, oli tõeline väljakutse koolitajale. Kuna sõitsin oma autoga, tuli sõita väga erinevates oludes, viimas ja lumes, libedas ja poris. Ühele kursusele sõites juhtus nii, et ootamatult teele ilmunud hang vedas auto kraavi. Auto läks katki, kohale seekord ei jõudnudki. Just siis, kui samas kohas algas teine kursus, läks otsetee remonti ja seiklesin palju kordi poristel külavaheteedel, enne kui keegi soovitas paremat marsruuti.

Või näiteks tuli kohaneda sellega, et tahvlit ei ole ega saagi olema. Ühes väikeses toredas rahvamajas oli see-eest palju vaba seinapinda, kuhu oma paberid sain kinnitada ja teisel laste mängutoas ronimisredel, mille külge sai paberiploki kinnitada. Alati leidsime mõne lahenduse. Elamus oli ühes Peipsi-äärses kultuurimajas töötada tublisid kolhoositare kujutava seinapanoo all, hämaras tumedaseinalises ruumis. Vanad ajad tulid meelde! Väga mõnus oli minna kursusi pidama maakohtadesse, kui ees ootas köetud ahi ja valmis kohv.

Põlva Mängutoas ootasid perenaise küpsetatud pirukad ja rõõmus valge ruum. Rápina II grupi toitlustamine oli eriline. Kohviku perenaine, kes osales ise

ka koolitusel, oli valmistanud igaks koolituspäevaks mõne täiesti erilise lihtsa, aga väga tervisliku roa. Ootasime põnevusega vaheaega, et näha, millega ta seekord üllatab. Ei tulnud pettuda. Minagi täiendasin oma retseptivara.

Toitlustamise kohta peab ütleva, et tase oli väga erinev. Kuiva odava küpsisega kõhtu ei täida! Tõhus kohvipaus oli väga vajalik, sest enamus inimesi tuli ju otse töölt.

Paarisuhte päevad olid erinevad selle poolest, kas lapsed olid vanematel kaasas või mitte. Kus vanemad tulid ilma lasteta, oli töö seetõttu efektiivsem. Mõnikord oli aga olukord keerulisem. Näiteks oli vanematel grupi peale kaasas kolm alla aastast beebit, kes omavahel armsalt suhtlesid ning muidugi häälekalt süüa ja muudki nõudsid. Armas küll, aga tõmbasid päris palju tähelepanu endale. Põlvas oli lapsi rohkemgi kaasas, aga seal olid nad teises ruumis hoidjaga tegutsemas, nii et vanemad said rahulikult töösse süveneda. See oli väga hea variant.

*Väga mõnus oli
minna kursusi pidama
maakohtadesse, kui ees ootas
kõetud ahi ja valmis kohv.*

Paarisuhte päeva teemad tundusid osalistele väga olulised. Oma sugupuuu uurimine, pereelu faaside ja oma pereelu rollide üle mõtlemine, suhted vanematega – need teemad haarasid kaasa, panid küsima, arutama, meenutama. Ja endast ning oma elust paremini aru saama. Igapäevaelu rõõmud ja mured said laiema konteksti, peresisesed konfliktid ja pinged seletuse ning uue perspektiivi muutuseks.

Kokkuvõtteks

See oli üks väga tore ja vajalik projekt. Vähemalt nii ma tundsin neis Kagu-Eesti ja Peipsi kandi gruppides, mida juhendasin. Kursused olid osavõtjatele väga kasulikud ja nad oskasid seda ka hinnata. Inimesed käisid hoolikalt kohal, täitsid nõutud koduülesandeid, osalesid aktiivselt, küsisid, mõtlesid kaasa. Sealkandis on minu arvates aeg küps pakkuda inimestele võimalusi enesearenguks, uue õppimiseks. Inimesed oskavad seda hinnata ja kasutada. Olen veendunud, et need inimesed, kes selle koolituse läbisid, mõjutavad kõik omajagu kodukandi elu positiivses suunas. Selle kaudu, et nad isendast ja lähedastest hoolivad, on tolerantsemad, mõistvamad, üksteisega arvestavamad, selgemad omavahelistes suhetes ning kõige selle tõttu rõõmsamad ja oma toimetustes efektiivsemad, seda ka tööalaselt.

Ka üks kurb asi sai mulle projekti piirkonnas koolitades selgeks. Pered on tasakaalust väljas. Liialt palju olulistest pereväärtustest ja lastega seonduvast on emade kanda, isade mõju on liiga väike. Abielu- ja paarisuhet ei osata väärtustada, enda vajaduste eest hoolitsemist ei peeta tähtsaks. Negatiivsed suhtemustrid

kanduvad edasi põlvest põlve, ilma et inimesed peatuksid ja mõtleksid sellele, et ajad on muutunud ja nii mõndagi võiks teha teisiti.

*Inimesed käisid hoolikalt
kohal, täitsid nõutud
koduülesandeid, osalesid
aktiivselt, küsisid,
mõtlesid kaasa.*

Tundub, et praegu saadakse ühiskonnas küll juba aru keskkonna eest hoolitsemise vajalikkusest, looduse puhtana hoidmisest, prügi koristamise tähtsusest, esteetilise ümbruse kujundamise vajalikkusest. See on ju muidugi tore. Aga selle kõrval jääb unarusse emotsionaalse inimliku keskkonna eest hoolitsemine. Üksteisele ja lastele tehakse haiget kurja sõna, halvustamise, kriitiliste märkustega. See on samasugune või ehk veelgi kahjulikum keskkonnareostus, kui prügi laialilooimine või sorteerimata jätmine. Ilusas puhtas alevikus, ilusas korras kodus leiame koledad, haiget tegevad suhted. Mitte sellepärast, et inimesed tahaks nii, vaid nad ei tea, ei oska, ei ole mõelnud.

Selliste projektide aeg – nagu lõppenud EQUALi projekt – on vägagi käes. Inimesed vajavad juhtnööre, informatsiooni selle kohta, kuidas oma emotsionaalset keskkonda, suhteid puhtana hoida. Siis oleme hingelt ja vaimult tervemad ja suudame üles ehitada parema ühiskonna. Mul oleks väga hea meel, kui selle projekti kogemus laiemalt kasutusele võtetaks.

Järgmistel projektikirjutajatel soovitan kindlasti fookusesse võtta paari-ja peresuhted, sellealase teavitusöö ja koolitused. Tugev ja terve pere = tugev ja terve riik.

Kuna olen inimene, keda huvitab inimese loomus, on minu jaoks tähtis osaleda sellistes projektides, kus inimestele antakse võimalus kasvõi mõneks ajaks näha ennast ja oma elu kõrvalt, mitte läbi ühiskonna kunstlike väljenduste. EQUALi projekt WHOLE pakkus minu arvates just sellise võimaluse.

Osalejad

Olin projektis WHOLE Gordoni perekooli treener; isade koolituses oli minu teemaks aktiivne kuulamine. Juhendasin 5 Gordoni perekool rühma (2 Tartus: vene- ja eestikeelne; 2 Kolkjas: vene keeles; 1 Põlvas: eesti keeles) ja 3 koolituspäeva isade koolituse raames (Tartu, Rapla, ja Põlva – kõik eesti keeles).

Gordoni perekoolis peetakse silmas ka «ohutustehnikat», et mitte kahjustada inimest ja säilitada isiksus tervikuna.

Gordoni perekool

Gordoni perekool on tõhusalt toimiv koolitus, milles kasutatakse inimesi mõjutavaid teatud meetodeid, mis annavad võimaluse avastada oma varjatud suhetemaailma; oma suhteid uurida, nende kallal vaeva näha ja muuta selliselt, et inimesed tunneksid end üksteisega turvaliselt. Gordoni perekoolis peetakse silmas ka «ohutustehnikat», et mitte kahjustada inimest ja säilitada isiksus tervikuna; õpetada uusi teadmisi ja võtteid inimestevaheliste suhete parandamiseks ja iseendaks jäämiseks. Igal nendes õppegruppides osalejal on oma elukogemus ning oskus elus hakkama saada. Seetõttu on see töö alati personaalne, subjektile suunatud ning subjektiivne; teadmiste omandamisega kaasneb isiklik vastutus. See pole terapeutiline kohtumine inimese ja maailmaga, vaid kool, kus õpetatakse kindlaid võtteid ning suhtlemisoskusi. Õppides puudutavad inimesed oma elukogemust, mis kutsub neis esile erinevaid tundeid; see omakorda avab nende potentsiaali, mis viib isiksuse muutumise ning kasvuni.

Gordoni perekoolis kasutatakse järgmisi meetodeid:

- lühiloengud;
- grupitöö;
- individuaaltöö;
- grupis omandatud teadmiste treenimine;

- õpitud teadmiste ja võtete kasutamine reaalses elus;
- lõdvestusharjutused;
- kohtumine minevikuga;
- analüüs.

Isade koolitus

Isade koolituse teema «Aktiivne kuulamine» ehitasin üles Gordoni perekoolis järgitavate põhimõtete kohaselt, arvestades selleks eraldatud aega. Töö eesmärgiks oli järgmiste teemadega tegelemine:

- mida tähendab isaks olemine;
- isa lapse silmade läbi;
- kuivõrd kaitstult tunneb laps end isa kõrval;
- kuidas olla selline isa, keda laps enda kõrval näha soovib;
- kuivõrd tunneb isa oma last ning arvestab tema individuaalsusega;
- suhted – võimalused lapse potentsiaali realiseerimiseks;
- kuidas ja mille kaudu võib tajuda ja reguleerida isa ja lapse omavahelisi suhteid ning nende eest vastutust kanda.

Kõikides Gordoni perekooli ja isade koolituse rühmades oli kursuste külastamine seotud isikliku huviga ja vajadusega muuta midagi suhetes oma lastega ning lähedastega; muuta suhted laste jaoks turvalisemaks ning soojemaks ja olla nendega lähedasemad. Teema olulisust näitas seegi, et kui keegi mingil põhjusel ei saanud osaleda, peeti vajalikuks saamata jäänud teadmisi teiste osavõtjate vahendusel omandada, samuti osalejate valmidus ja avatus kaaslaste abistamisel.

Ettevalmistustöö ja motivatsioon

Projekti organisaatorid olid ettevalmistused hästi teinud:

- kursuste komplekteerimise osas;
- info levitamise osas;
- kohalike omapärasuste ning tingimuste arvestamisel;
- kursuste läbiviimise aja osas;
- kohalike omavalitsustega kooskõlastamisel.

Nii oli mõnes kohas Gordoni perekooli kursuse ajaks organiseeritud kursustel osalejate lastele lastetuba, kuna õppimine toimus laupäeval ning lasteasutused

on sellel päeval suletud. Laste jaoks oli organiseeritud söök ning nendega tegeles inimene, kes nende aega sisustas; see võimaldas vanematel õppimisse süveneda.

Maainimeste jaoks toimus õppimine neile sobival ajal – sügis-talvel. Tartus toimus õppimine puhkepäeviti, samas jäi aega olla ka perega, sest enamik koolitusest toimus päevasel ajal.

Mitmel pool olid osalejad motiveeritud osalema projektis sellepärast, et tahtsid muuta ja parandada oma suhteid laste, pereliikmete või töökaaslastega. Kohati oli aga huvi osalemise vastu esialgu tingitud sellest, et esmakordselt pakuti regioonis kursusi, kus võis tegeleda suhetega ja õppida end tundma. Nendes osalejate jaoks oli avastus, et paljusid eluprotsesse võib ise tajuda ja reguleerida ning vastutada nende eest. Samuti oli oluline see, et koolitust finantseeriti projekti kaudu. Mitmel pool võivad võimalikud osalejad olla madala sissetulekuga ning nende prioriteedid raha paigutamisel on enamasti seotud olmekulude katmisega. Minu kursustel Gordoni perekoolis oli rohkem naisi, mis räägib sellest, et naised on praegu sotsiaalselt aktiivsemad ning vastutustundlikumad laste kasvatamise küsimustes.

Isade koolitusel täheldasin muutuvat tendentsi. Kui pakkuda mitte nii pikki kursusi kui Gordoni perekool, siis on ka osa mehi valmis investeerima oma aega ja tegelema küsimustega, mis on seotud suhetega. Ka vanaemad-vanaisad investeerivad suhetesse, nad tahavad suhteid oma lastelastega ehitada üles teisiti kui oma lastega.

Enamikes rühmades osalesid töötavad inimesed. Nende intensiivne elu jätab neile vähe võimalusi osaleda kursustel, mis pole seotud töö ja karjääriga. Projekti raames pakuti osalejatele võimalusi, mis nende elu kergemaks tegid. See näitas selgelt, et sellistes tingimustes tekib inimestel motivatsioon ning nad leiavad vajalikud ressursid töötamiseks peresuhte parandamise nimel.

Mitmel pool olid osalejad motiveeritud osalema projektis sellepärast, et tahtsid muuta ja parandada oma suhteid laste, pereliikmete või töökaaslastega.

Ruumide valik

Mis võiks edaspidi teisiti olla? Minu arvates see, et võiks olla teistsugune ruumide valik kursuste läbiviimiseks. Kui Tartu Rahvaülikool on kursuste läbiviimiseks hästi sisustatud, siis mitte kõik ruumid kohtadel ei vastanud kursuste läbiviimise nõuetele, kuna neil oli algselt teine otstarve ning vajalikud vahendid kursuste läbiviimiseks puudusid. See tekitas ebamugavust ning raskusi. Muidugi, kursuste korraldamiseks sobivad ruumid on kallimad ning mõnes kohas polegi veel sobivaid ruume.

Osalejate hulk

Gordoni perekooli taoliste kursuste puhul on väga oluline osalejate hulk: 12 inimest ja mitte üle selle. Selle koolituse omapära seisneb selles, et inimene töötab oma kogemuse ja tunnetega ning seejärel reflekteerib neid. Kui grupis on üle 12 inimese, pikendab see tööaega ning kursused venivad liiga pikaks. Suureneb ka kursusel osalejate väsimus.

Kultuurilised eripärad

Laste osatähtsus ning olulisus on nii eesti kui ka vene kultuuris ühesugune: mõlemas kultuuris on see väga oluline.

Kultuurilisi erinevusi antud töös ma eriti ei täheldanud. Laste osatähtsus ning olulisus on nii eesti kui ka vene kultuuris ühesugune: mõlemas kultuuris on see väga oluline. Erinevus ilmnes gruppides, kus osalesid erineva sotsiaalse tausta ja haridusega inimesed – vanemate ja laste omavaheliste suhete tähtsust nende isiklikule arengule tajuti erinevalt.

Kultuuriline erinevus ilmneb kõne kasutamisel: venekeelsetes rühmades oli tendents rääkida oma muredest kõva häälega ning avameelselt, eestikeelsetes rühmades aga toimub see protsess pigem dialoogi teel iseendaga ning kõva häälega väljendatakse ainult selle dialoogi tulemust. Esimesel juhul on vaja rohkem aega, kuid on võimalus tutvuda teiste kogemustega ning seeläbi laiendada oma arusaama suhetest ning inimese kohast nendes; võib saada toetust sarnasuse kaudu. Teisel juhul tuleb esile ökonoomne aja kasutamine ning iseseisvus.

Koolituse tulemused

Emad ja isad tulid lootusega parandada oma suhteid nii laste kui ka abikaasaga. Osalejate peredes oli üks kuni neli last. Iga vanem leidis endale sellest koolitusest mõne olulise suhtlemisoscuse. Vanemad hakkasid suhtlema lapsekeskselt, muutus nende hoiak ja suhe iseendaga – tekkis usaldus enda vastu. Laste käsutamine ning ähvardamine asendus dialoogiga. Vanemad avastasid, et nende laps on väärikas partner elus. Koolitusel õpitud prooviti reaalses elus ning oma kogemusi jagati teistega. Perekonnasuhted muutusid mõistvamaks ja pingevabamaks. Osa grupiliikmetest said koolituse kaudu kinnitust, et suhtlevad oma lapsega õigesti. Koolitusele tulid ka abielupaarid. Koolituse lõpus esitati neile palju küsimusi teiste osalejate poolt. Näiteks: kuidas oli läbida Gordoni perekooli koos? Pärast saadud vastusi tekkis ka teistel osalejatel soov läbida sama koolitus (Gordoni pere-

kool) koos abikaasaga. Töö käigus toodi palju näiteid oma praegusest perest ning iseenda lapsepõlvest. Gordoni perekool lõi osalejates sügavama kontakti iseendaga. Samuti tulid koolituse ajal välja tugevad emotsioonid, inimesed avasid ennast ning jagasid oma valu ja edu teistega. Seda juhtub harva, eriti väikeses alevis või linnas, kus kõik üksteist tunnevad.

Koolituse iga kohvipausi ajal sai osa lapsevanemaid ka personaalset nõustamist.

Kokkuvõtteks

Gordoni perekool on iseseisev kursus, mis annab suurt efekti laste ja vanemate suhete muutmisel. Kuid antud projektil on veel üks oluline tunnus: süsteemsus, mille tõttu kõik terviku osad annavad oma osa isiksuse kujunemisse ning tekib süsteemne kogemus – isiksus, perekond, sotsiaalsed institutsioonid (kohalik omavalitsus, tööandja jne), perekond kui väärtus. See on uus kogemus, milles ühinevad võimalused ning erinevate tasemete potentsiaal, hoolimine inimesest. Selline lähenemine annab tulemust, mida ei saa mõõta, see on pigem lõpmatu võimaluste rida, kuna algab muutuste protsess, mille juures ajafaktor, uued võimalused ning teiste süsteemide osalemine selles tekitavad uusi tingimusi laste ja vanemate, sotsiaalsete institutsioonide ning iseenda mõjutamiseks. Selline muutus viib uuele arusaamisele iseendast, prioriteetide ning väärtuste ümberhindamisele. Selliste asutuste nagu Tartu Rahvaülikool tegevuses peitub potentsiaal pakkuda inimestele võimalust ennast tundma õppida ning ehitada suhteid mitte materiaalse maailma kaudu (mis paistab tänapäeval olevat meie olemise põhivorm), vaid loomingulisuse kaudu, mis aitab inimesel ümber kujundada sisemisi ressursse ning avada endas peituv potentsiaal. Inimfaktor muutub sellistes tingimustes reaalsuseks meie elu kõigil tasanditel.

Soovin väga, et Tartu Rahvaülikooli kogemus leiaks ühiskonnas väärilist rakendust.

*Soovin väga, et Tartu
Rahvaülikooli kogemus
leiaks ühiskonnas väärilist
rakendust.*

Projektis osalesin Thomas Gordoni poolt väljatöötatud efektiivse suhtlemise koolituste koolitajana. Samuti viisin isade koolituse raames läbi paarisuhete ja aktiivse kuulamise kursust vene keeles.

Praegu on Eestis ainult kaks inimest, kes teevad seda koolitust vene keeles.

Projektis osalema kutsuti mind arvatavasti eelkõige sellepärast, et olen efektiivse suhtlemise ehk Gordoni perekooli koolitusi teinud juba 1993. aastast ja koolitanud kokku üle kolmekümne grupi. Kõikide nende gruppide tagasiside on olnud positiivne. Teiseks oluliseks põhjuseks pean seda, et oman kogemust venekeelsete gruppidega töötamiseks ja valdan vabalt vene keelt. Praegu on Eestis ainult kaks inimest, kes teevad seda koolitust vene keeles. Projekti üks piirkondi on Narva linn Ida-Virumaal, kus sellist koolitust vajatakse.

Grupid

Koolitusel viisin läbi kolm perekooli kursust Narva linnas: 2006. aasta veebruaris-märtsis, oktoobris ja septembris-novembris. Need grupid olid kõik venekeelsed.

Kaks kursust toimus Jõgeva linnas 2005. aasta oktoobrist detsembrini ning 2006. aasta oktoobrist novembrini, need grupid olid eestikeelsed. Kaks kursust viisin läbi Iisakul ajavahemikus oktoober-november 2005 ja veebruar-märts 2007.

Teises etapis viisin läbi isade koolituse raames ühe paarisuhete päeva ja ühe aktiivse kuulamise päeva Narva linnas 2007. aasta oktoobris. Koolitused toimusid neljal laupäeval, kahenädalase intervalliga. Ainult üks täiendav Narva kursus toimus neljal järjestikusel laupäeval. Kõik koolituspäevad olid pikad – üheksa tundi.

Kasutatud meetodid

Gordoni perekoolis kasutatakse töömeetodina väljatöötatud seansside mudeleid. Loomulikult iga grupp oli erinev ja sellest tulenevalt kulus mõnes grupis rohkem aega enese avamisele, see kehtib iseäranis väikeste kohtade puhul, kus kõik kõiki tunnevad. Vene gruppide puhul oli pigem probleemiks see, kuidas piirata nende jutuvada ja hoida seda kursuse raamides, sest taheti jagada palju ja väga emotsionaalselt.

Väikeste gruppide puhul jõutakse kasutada tagasisidet ja pärast harjutuste tegemist kuulata iga kursuselase arvamusi ja seisukohti, selleks oli piisavalt aega. Vene gruppide puhul oli tunda, et puudus raamatu «Tark lapsevanem» lugemise kogemus. Paraku kursuselased, enamuse neist, ei vullanud piisavalt eesti keelt, et

raamatut lugeda. Eesti gruppides oli selles osas kergem, sest raamatu lugemine lisas koolituspäeval omandatule kindlust ja julgust, aktiivsust oskuste kasutamisel. Oli ka olukord, kus üks osaleja leidis pärast raamatu lugemist, et saab raamatu tarkusi kasutades ise hakkama ja loobus pärast teist koolituspäeva osalemisest. Metodoloogiliselt oli eesti gruppides koolitust lihtsam läbi viia, sest paljud osalejad olid sellest koolitusest kuulnud, mõned lugenud raamatut, mõned teistel koolitustel osalenud ja õppinud kasutama näiteks mina-sõnumeid või aktiivset kuulamist ja omandasid materjali seetõttu kiiremini.

Vene gruppidele oli see täiesti uus filosoofia ja lähenemisviis. Osaliselt on see tingitud ka keele omapärasest. Vene keel on jõuline ja paljuski hinnanguline, seepärast oli hinnanguvaba käitumise omaksvõtmine ja suhtlemistõketest loobumine üpris keeruline. Teiseks raskemaks momendiks vene gruppides oli lapse aktiivne kuulamine ja harjumuspärastest nõuannetest ja lahendustest loobumine. Kõikides, nii eesti kui vene gruppides, tekitas elevust probleemi omaniku selgitamine. Kursuslased avastasid, et paljudel kordadel on nad võtnud enda kanda teiste probleeme ja olnud rahulolematud, et ei suuda neid teiste eest lahendada.

Probleemid gruppide komplekteerimisel

Väikestes kohtades esines gruppide komplekteerimisega probleeme. Märkata oli kohalike koordinaatorite poolt eeltöö puudumist grupi kokkusaamiseks. Kui koordinaator ise koolituses ei osalenud, puudus huvi gruppide komplekteerimisega tegeleda. Näiteks ühe grupi esimesel kokkusaamisel oli meid neli, järgmiseks korraks aga oli grupp komplekteeritud, sest korraldaja osales ise koolitusel. Grupis, mille koordinaator vahetas töökohta, oli samuti tunda, et info koolituse kohta ei liikunud, mõni inimene sai koolitusest teada alles teiseks või kolmandaks korraks. Kui kursuslased rääkisid koolitusest oma tuttavatele, olid inimesed üllatunud, et ei teadnud sellest midagi. Ilma eelneva lähema infota võib gruppi kohale tulla väga erinevate ootuste ning ka vähese motivatsiooniga inimesi.

Narva gruppide kokkusaamiseks käisin ise kohapeal ja esinesin koolis psühholoogidele ja sotsiaaltöötajatele ning sellelt kohtumiselt saadud idee – kirjutada kohalikus ajalehes koolitusest artikkel – kandis vilja. Kursusele registreerus üle 40 inimese. Seepärast tuli moodustada veel üks grupp. See näitab, et ainult korraldajatele lootmine ei ole kõige efektiivsem viis koolituse reklaamimiseks.

Vajakajäämised korralduses

Puudujäägina peab nimetama mõnel pool esinenud kohalike korraldajate poolset läbimõtlematust. Näiteks olid ühe grupi koolituse kõikidel kordadel ruumid

mingil põhjusel jäänud tellimata ja hommikul kulus palju aega ruumide leidmisele. Sellest tulenevalt oli alustades raske end kursuse sisule häälestada. Sama peaks mainima ka toitlustamise ja kohvipauside kohta. Kohvipausid jäidki lõplikult selgusetuks. Ruumid olid alati külmad, mille tõttu oli vajadus kohvipauside järele eriti suur. Üks grupp pidi viibima pimedas akendeta ruumis, seal terve päev olla oli omaette piin. Need on küll üksikud näited, kuid jäid oma ebameeldivuse tõttu meelde. Üldiselt olid kohalikud korraldajad oma töö hästi teinud.

Osalejate motiveeritus ja tase

Kohalkäimisega üldiselt probleeme ei olnud, inimesed võtsid koolitusest kohusetundlikult osa kogu selle ulatuses. Segavaks faktoriks oli eesti gruppide puhul see, et inimesed osalesid üheaegselt mitmel koolitusel ja need kattusid ajaliselt.

Kursusel antud koduseid ülesandeid täideti enamasti hoolikalt ja huviga. Kõik kogesid mingit olulist muutust suhetes lastega, mõni vähem, mõni rohkem.

Motiveeritus osaleda ja õppida oli kõrge. Huvitatuse ja motiveerituse järgi võis gruppide seast eristada neid, kus osalesid teemast tõsiselt huvitatud, kes kogu aeg kaasa töötasid ja õpitut kohe oma igapäevaelus kodus ja tööl rakendasid. Kõigil oli soov parandada oma suhteid lastega.

Gruppide sees oli tase väga erinev. Kus osales terapeutilisi kliente, oli töö taastatud, sest nad ootasid suuremat tähelepanu ja oli vaja neid mõnikord katkestada ning tegeleda nendega vaheaegadel või siis pärast koolitust. Ühes grupis osales kolm lasteaiaõpetajat ja üks algklassiõpetaja ning kolm sotsiaaltöötajat, kes paralleelselt kursusega rakendasid omandatud oskusi töös ja oma peres.

Mitmel osalejal õnnestus kaasata Gordoni perekooli põhimõtete ja oskuste kasutamisse ka teisi pereliikmeid – isasid ja suuremaid lapsi. Ühel sellisel emal õnnestus saada kontakt oma teismelise tütreaga, kes tahtis kooli pooleli jätta.

Kõige tähtsam on see, et kursus pani mõtlema ka pere juurdekasvule ning üks tulevane ilmakodanik sai eostatud koolituse ajal ja talle lubati nimeks panna Toomas (Thomas Gordoni järgi), juhul kui sünnib poiss.

Kursusel antud koduseid ülesandeid täideti enamasti hoolikalt ja huviga.

Loomulikult on kergem koolitada, kui grupp on väike. Kuid võttes arvesse perekooli kasulikku mõju pere- ja töösuhetele, on kahju, et kõik grupid ei täitunud. Väikese grupi eelis oli see, et sai rohkem oskusi harjutada, analüüsida ja arutleda. Osalejad said rohkem ka oma kogemustest rääkida, mida suure grupis alati ajapuudusel sellises mahus teha ei saa.

Linnagruppide puhul oli huvitav märgata, et inimesed olid avatumad, sest anonüümsus oli siiski suurem. Samuti oli märgata, et osades gruppides tekkis sünergia ja grupiliikmed hakkasid omavahel suhtlema, üksteist vastastikku toe-

tama. Meenub kord, kui ühe kursuslase aastane laps tõmbas hommikul kuuma veega täidetud kannu endale peale ja grupp teda toetas ning pakkus abi olukorra lahendamiseks.

Koolitusel osalejate seas olid valdavas enamuses naised. Mehi oli väga vähe, nad tulid kaasa oma naistega või osalesid oma huvist. Mõni nendest kadus poole kursuse peal ära ning ei lõpetanudki koolitust.

Naiste seas olid enamuses töötavad emad või siis väikese lapsega lapsehoolduspuhkusel olevad naised. Ühes grupis oli kaks noortekeskuse töötajat, kes alguses kahtlesid, kas see ikka on neile kohane, kuid pärast esimest päeva olid nad veendunud, et kõiki neid oskusi saab kasutada noortekeskuse noortega suheldes. Osales ka 4- ning 5-lapseliste perede emasid. Nemad olid eriti tänulikud, et said sellel koolitusel osaleda, sest ise nad ei oleks jõudnud kogu koolituse eest maksta. Ka mitmed teised märkisid ära, et nende majanduslik olukord ei oleks võimaldanud neil endil kogu koolituse eest maksta.

Osalejate seas oli noori, kellel seisab ees pereloomine, neid oli kokku neli, kõik nad töötasid noortega: kaks lastekodukasvatajat ja kaks noorsootöötajat. Osales ka üks vanaema ja üks vanaisa. Pooled osalejatest olid noored emad ja teise poole moodustasid emad, kellel olid lapsed kas juba teismelises, osales ka kaks üksikema.

Kõige tähtsam on see, et kursus pani mõtlema ka pere juurdekasvule ning üks tulevane ilmakodanik sai eostatud koolituse ajal ja talle lubati nimeks panna Toomas (Thomas Gordoni järgi), juhul kui sünnib poiss.

Isade koolitus

Mõne sõnaga ka isade koolitusest. See toimus kahel päeval hommikul kella 10.00 kuni 18.00 noortekeskuse ruumides. Ruum oli soe ja hubane. Osalejaid sellel koolitusel oli aga vähe. Oli vanu tuttavaid eelmistest gruppidest (ka naisi). Naised olid läbinud Gordoni perekooli ja soovisid, et ka abikaasad saaks koolitust. Osalejad tegid kõike väga aktiivselt mõlemal päeval, arutlesid oma pereasjade üle. Teisel päeval, kui tegelesime aktiivse kuulamisega, oli eriti soe ja mõnus märgata, kuidas perekoolis käinud naised haarasid lennult kõike ja rollimängudes ilma raskusteta aktiivse kuulamise tehnikat kasutasid. Nende kahe päeva tagasisidest jäi kõlama, et inimesed hakkasid oma peresuhete üle sügavamalt järele mõtlema.

Tagasiside

Kõik osalejad, olenemata grupist, hindasid kursust väärtuslikuks. Leiti, et omandatu rakendamine on aidanud aru saada enda ja oma paarisuhte eest hoolitsemi-

se vajalikkusest. Ja juba sellest, et hakati endale rohkem tähelepanu pöörama ja ennast väärtustama, paranesid peresuhted. Nii mõnigi kirjutas tagasisideankeedis, et õppis «iseennast armastama». Samuti oli märgata, et suhted lastega muutusid avatumaks, ausamaks, probleemivabamaks, suhted abikaasade-elukaaslastega rahulikumaks ja sõbralikumaks. Kursuse käigus paranes osalejate eneseväljendusoskus ja tekkis suurem soov oma pereliikmeid mõista ja tõeliselt toetada.

*Leiti, et omandatu
rakendamine on aidanud
aru saada enda ja oma
paarisuhte eest hoolitsemise
vajalikkusest.*

Arvan, et umbes kolmandikul osalejatest õnnestus Gordoni perekooli põhimõtete ja oskuste rakendamine heade tulemustega ka töökohal.

Enamiku vene gruppide liikmete jaoks oli see kursus uute teadmiste saamine ja toimus muutus hoiakutes ja suhtumises endasse, lapsesse, teistesse inimestesse. Nad said võimaluse mõtiskleda oma lapsepõlve ning elu ja suhete üle üldiselt, leidsid uusi vaatenurki oma elu hindamiseks. Mitmed osalejad

kinnitasid, et kursusel omandatu on juba positiivselt mõjutanud nende peresuhteid – need on muutunud mõistvamaks, pingevabamaks, harmoonilisemaks.

Arvan, et kõigi kursusel osalenute peredes toimus kursuse vältel muutus paremuse poole. Nende endi sõnul muutusid suhted soojemaks, avatumaks, sallivamaks, mõistvamaks, rõõmsamaks. Mõned varem valdavalt autoritaarset suhtlemisstiili kasutanud emad hakkasid juba kursuse vältel kasutama õpitud efektiivsemaid suhtlemisvõtteid. Mõne jaoks oli teadmiste praktikasse rakendamine küll raske, kuid kindlasti muutus nende suhtumine ja mõtteviis. Usun, et nad jätkavad kõik pärast kursuse lõppu uute oskuste harjutamist. Kursuslased jäid kursuse sisuga väga rahule. Sellest saab lugeda tagasisidelehtedelt.

Arvan, et Gordoni perekooli meetodika on üks paremaid viise leida rahu ja soojust peresuhetest.





Tervikliku enesearenduse koolitused

TÖNU TALIMAA

Tervikliku enesearendamise koolitaja

2005. aasta alguses tegid SA Tartu Rahvaülikool ja OÜ Geomedia mulle ettepaneku osaleda eneseleidmise ja enesearendamise koolitajana pikaajalises rahvusvahelises projektis WHOLE – «Töö- ja pereelu ühitamine läbi lapsevanemate koolituse». Koostasini neli päeva kestva tervikliku enesearenduse koolituse õppekava lapsevanematele. Samuti koostasini kolmepäevase koolituse õppekava isadele-meestele mõeldud koolitusmooduli jaoks.

Grupid

Projekti raames viisin läbi neli päeva kestva koolitustsükli Põlvas, Tartus, Iisakul, Jõgeval, Rāpinas ja Narvas, igal pool kahele erinevale grupile; 4,5 tunnist koolitustsükli Kolkjas ja Kasepāäl, mõlemas paigas ühele grupile; kaheksa 4,5 tunnist koolitustsükli Mustvees; kolm päeva kestva perekoolituse isadele ja meestele Tartus, Rāpinas, Narvas ja Põlvas; 2006. ja 2007. aasta suvel osalesin ühe läbiviijana projekti perelaagrites.

Narvas toimusid koolitused vene keeles.

2006. aasta kevadest kuni 2008. aasta kevadeni osales enesearendamise koolitusmoodulites 215 osavõtjat, 37 neist olid mehed.

Koolituse eesmärk ja sisu

Kuna koolitus keskendub pere-, kodu- ning töökeskkonnale, on selle peamiseks eesmärgiks õpetada arendama tähelepanu, suhtlemise, valikute tegemise ja tegetsemise oskusi, arvestades pere- ja koduse elu vajadusi. Samuti õppida juhtima ja kasutama oma aega, jõudu ja võimeid, nii et pere- ja tööelu üksteist võimalikult palju vastastikku toetaks.

Nende eesmärkide saavutamise toetamiseks käsitletakse järgmisi teemasid:

- algteadmised igapäevaelu harjumuste, käitumisstrateegiate, eluviisi kujunemise ning muutmise kohta;
- algteadmised inimestevaheliste suhete kujunemisest ning sellest, kuidas neisse lisada avatust, hoolivust, sallivust ja vastastikust huvi;

- selliste sisemiste takistuste ületamine, mis ei lase peresuhetes ja töökeskkonnas saavutada seda, mida oodatakse ja soovitakse;
- selliste pere- ja töösuhete loomine, mis pakuksid rahuldust ja oleksid elujõulised;
- teoreetilised teadmised ja esmased oskused enesetervendamiseks, oma kehaliste, emotsionaalsete ja vaimsete seisundite juhtimiseks ja arendamiseks;
- mehena, naisena või lapsena elamise eripärad; kuidas arendada paindlikkust, loominguilisust, usaldust ja tähelepanelikkust suhtlemisel meeste, naiste ja lastega;
- oma ja vastassoo tugevad ja nõrgad küljed, nende mõistmine ning väärtustamine.

Koolituse metodoloogiline ülesehitus

Lähtusin teesist, et väliste muutuste esilekutsumiseks oma töö- ja pereelus on tarvis muuta oma suhtumisi ja kogemustel põhinevaid arusaamu isiklikus sisemaailmas toimuvate protsesside kohta.

Põhjused, miks pere- ja töökeskkond on just sellised nagu nad on, asuvad igaühe sisemaailmas, st mõtetes, tунnetes, kehas.

Sellest tulenevalt on põhilisteks uurimise ja muutmise objektideks:

- sisemaailmas toimuvad protsessid (mõtted, tunded, kehalised protsessid);
- sisemaailmas toimuvaid protsesse mõjutavad sisemised ja välised tegurid;
- sisemaailmas toimuvate protsesside seaduspärasused;
- sise- ja välismaailma vaheliste protsesside seaduspärasused;
- välismaailmas toimuvad protsessid.

*Väliste muutuste
esilekutsumiseks oma töö-
ja pereelus on tarvis muuta
oma suhtumisi ja kogemustel
põhinevaid arusaamu
isiklikus sisemaailmas
toimuvate protsesside kohta.*

Uurimise vahendiks on siin ja praegu toimuva isikliku kogemuse teadvustamine, mida võiks nimetada ka tähelepanumeeleks.

Enda sisemise maailma ja ümbritseva välise maailma protsesse olen avastanud ja tundma õppinud Sergei Strekalovi juhendamisel, kes on isiksuse ja isikliku vaimse kasvu filosoofilis-praktilise süsteemi «Mängud Teadvuste Avarustes» looja. Koolituse ülesehituse juures olen toetunud just «Mängud Teadvuste Avarustes» teooriale, metoodikatele ja praktikatele.

Koolituskava koostades ja temaatilist kirjandust läbi töötades avastasin, et sarnase teemakäsitlusega on mitmeid häid raamatuid juba kirjutatud, millest Jim Loerhri ja Tony Schwatzi «Täiusliku Pühendumise Jõud» sobivad õppematerjaliks. Teemakäsitluse püüdsingi nii üles ehitada, et oleks kokkupuutepunkte raamatutes esitatud lähenemisviisidega antud teemale ja et seda lugedes tekiks praktiline seos koolitusega.

Koolituse kestusest

Neljatunnised koolitused ei ole tõhusad, sest inimeste tähelepanu on killustatud. Nende teemade käsitlemisel on vajalik vähemalt 6 tunnine teoreetiline ja praktiline kogemus. Tund kuni poolteist tundi kulub teemale häälestumisele, meeldetuletamisele ja tund kokkuvõtete tegemiseks. 4- või 5 tunnise koolituse puhul jääb üle seega vaid 2–2,5 tundi. 9 tunnise koolituse korral on aktiivset uut kogemust umbes 6 tundi.

Intervall koolituste vahel

Optimaalne oli teha koolitust nädalaste vahedega. Siis oli piisavalt aeg kodusteks ülesanneteks, eelmise korra materjal oli meeles ning osalejate motivatsioon polnud langenud. Koolituse läbiviimise seisukohast oli siis hästi tunda järjepidevust.

Kahenädalase vahe korral oli selgelt tunda, et palju oli ununenud; paljud osalejad ütlesid, et nad teisel nädalal enam koduülesandeid ei teinud. Oli tarvis justkui uuesti nullist alustada. Koolitajana oli siis ka side grupiga vaja uuesti taastada.

Kui oli kaks pikka koolituspäeva järjest, siis tundsin, et teisel päeval hakkas osalejatel tekkima küllastumine: enamikule osalejatest oli kaks päeva järjest sellise teemakäsitluse juures liiga intensiivne.

Osalejatest

Koolitusel osalesid valdavalt naised. Kui linnades mõni mees ka tuli koolitusele, siis maakohtades polnud neid üldse. Maal öeldi, et vähegi aktiivsemad mehed on kaugel tööl (kas Tallinnas või välismaal), kohalikud on vähem või rohkem alkoholi küüsis või ei tunne mingit huvi ja vajadust selliste koolituse järele.

*Suures grupis osalemine
annab osavõtjale tunde, et ta
võtab osa millestki olulisest,
paljudele huvitavast ja
vajalikust.*

Suures grupis (12–20 osalejat) on suhtlemiskoolitust lihtsam läbi viia, sest mängulisi praktikaid on lihtsam planeerida, osavõtjatel on võimalik rohkem erinevate inimestega suhelda. Inimesed usaldavad end paremini dünaamilistes praktikates, rollimängudes.

Vene grupid olid eneseväljendamisel oluliselt emotsionaalsemad.

Väikestes gruppides (alla 6 osavõtja) panin tähele osavõtjate ebakindlust ja ohutunnet, mida põhjustas suurenenud tähelepanu keskmes olemine. Väike grupp devalveerib ka koolituse mainet. Suures grupis osalemine annab osavõtjale tunde, et ta võtab osa millestki olulisest, paljudele huvitavast ja vajalikust. Veel saab suures grupis kasutada edukalt ka grupiprotsessidest genereeruvat emotsionaalset efekti.

Venekeelsed grupid olid Narvas, Tartus ja Peipsi ääres. Peipsi-äärne ala on sügav ääremaa ja enamik osavõtjatest olid koduperenaised, kelle õlul ka majapidamine, millega oldi seotud nii tihedalt, et sageli oli raske koolitusele keskenduda. Narvas ja Tartus seevastu olid enamuses töötavad naised. Ühise nimetajana võiks vene gruppide puhul välja tuua hõivatust koduga seotud või töökohustustega, mis tekitab keskendumisraskusi ja pingeid nii kodus kui ka tööl. Eesti gruppides see kohustustega koormatus segajana esile ei kerkinud. Samuti võiks öelda, et vene grupid olid eneseväljendamisel oluliselt emotsionaalsemad. Vene gruppides olid osavõtjad kohusetundlikumad nii kohalkäimise kui ka koduste ülesannete tegemisel.

Lapsehoid – lapsed grupis

Lapsehoid oli projekti poolt organiseeritud Põlvas ja mitmed emad ütlesid, et nad ei oleks saanud osaleda, kui seda võimalust poleks olnud. Kui emal on kindel teadmine, et tema lastega tegeldakse ja lastel on huvitav, siis on neil kergem koolitusele keskenduda.

Räpinas ja Peipsiääres olid seevastu kahel korral emadel väikesed lapsed koolitusel kaasas. Mingi osa nende tähelepanust oli lastega seotud ning täisväärtuslik osalemine selle tõttu raskendatud. Väikeste laste seminariruumis mängimine ja häälitsemine segab ka teiste osalejate keskendumist.

Koolitus linnas või looduses

Kahel suvel toimusid laagrid looduses, kus osaleti kogu perega. Praktika näitas, et osalesid põhiliselt jällegi emad lastega, isad käisid neid siis kas toomas või viimas või vahepeal külas (kontrollimas).

Sellegipoolest andis see minule kogemuse, et pere- ja tööelu parandamise seisukohast on perelaagri vorm kõige tulemuslikum. Seal on pereliikmetel võimalik koos olla, koos osa võtta harjutustest, arendada meeskondlikku koostöömimist, kogeda ühiseid elamusi. Need lähendavad inimesi. See on palju loomulikum keskkond, võrreldes linnas toimuvate koolitustega. Linnas läbitakse nelja seina vahel küll praktikad ja teooria, kuid oma perega koosolemise ja koostegemise osa puudub.

Pere- ja tööelu parandamise seisukohast on perelaagri vorm kõige tulemuslikum.

Vaimne orientatsioon

Osalejaid võis jagada kolme gruppi.

- Valdavalt materiaalseste huvidega inimesed, kes pole tundnud huvi selliste küsimuste suhtes: kes ma olen, kust tulen, kuhu lähen, mis on elu mõte jne. Neil on pere- ja töömuresid nii palju, et muuks ei jää lihtsalt jõudu ega aega. Nemad olid enamuses. Neil olid konkreetseid töö- ja pereeluga seotud küsimused ja ootused. Varem polnud nad ühelgi koolitusel käinud.
- Vaimsete huvidega osavõtjad, kes tulid koolitusele vastuseid saama just nendele küsimustele: kes ma olen, kust tulen, kuhu lähen, mis on elu mõte jne. Ning seda pere- ja tööelu kontekstis. Neid oli umbes kolmandik. Põhimõtteliselt olid need inimesed, kes omasid teadmisi erinevatest enesearendamise ja enesemuutmise süsteemidest, olid osalenud vastavateemalistel koolitustel ja seminaridel või lugenud raamatuid.
- Inimesed, kes identifitseerisid end kristlastena; neid oli kokku kümme-kond. Panin tähele, et neid ühendas püüd olla harjutustes pigem vaatleja rollis ja neil oli raskusi nendes osalemisega. Palju esines nende seas kahtlusi, usaldamatust, pidevat hinnangulisust ja pingeseisundit. Samas esitasid nad palju huvitavaid küsimusi.

Tagasiside osalejatelt

Koolituse lõppedes täitsid kõik tagasisidelehe, kus küsiti: milline oli kõige olulisem kursusel saadud teadmine, oskus või tulemus.

Kirjutati:

- oskus ennast väärtustada;
- oskus suunata oma sisemisi protsesse;
- teadmine, et mõtted mõjutavad meie füüsi ja tundeid; oskus teadliku

- mõtlemise kaudu meeleolusid juhtida;
- oskus näha seoseid mõtete, tunnete ja keha vahel; oskus saavutada rahulolu endaga ja oma tegevusega;
- erinevate suhtlemist ja tegutsemist parandavate «nippide» tundmaõppimine;
- eneseväljendusoskuse paranemine;
- teadmine, et ainult mina ise saan oma elu juhtida ja kujundada ning praktilised enesejuhtimise võtted;
- tunnete tundmise, väljendamise ja juhtimise oskus;
- oskus seada prioriteete kodus ja tööl.

Suhted laste ja abikaasaga on muutunud oluliselt mõistvamaks ja lähedasemaks.

Umbes kuu aega pärast koolituse lõppu kirjutas üks osavõtja Lõuna-Eestist mulle järgmise sisuga e-kirja:

«Tervikliku enesearendamise kursuse järel õpisin pöörama suuremat tähelepanu oma mõtetele, tunnetele ja kehale. Sain teada, et meie tervis sõltub meie mõtetest ja tunnetest ning et hingamisel on

oluline roll enesejuhtimises. Innustudes joogast, liitusin ka joogagrupiga. Tunnen, et ka suhted töökaaslastega on muutunud palju paremaks ning ma ei lase ennast enam igasugustest pisiasjadest häirida.

Oleme kogu perega teinud väikesi muudatusi oma elukorralduses. Hommikul jõuame teha hommikuvõimlemist, õhtul aga jalgrattaga sõitmas käia. Reede õhtuti käin mina joogatrennis, abikaasa aga lastega ujulas ujumas. Telerit vaatame vähem kui seni. Arvan, et see on andnud meile kõigile energiat juurde.

Suhted laste ja abikaasaga on muutunud oluliselt mõistvamaks ja lähedasemaks. Nii hea on näha rõõmsaid lapsi ja abikaasat ja hea on tunda, et probleemide lahendamiseks on palju teid.»

Kokkuvõtteks

Koolitusprotsessi tervikuna – Gordoni perekoolitus, enesearendamise kursus ja kunstikoolitus – võib kirjeldada kui koolitust, mis aitab paremini aru saada endast ja oma suhetest ümbritsevate inimestega; endast ja oma suhetest iseendaga; endast ja oma loominguilisusest ning vabadusest.

Just sellises järjekorras koolitusprotsess osutus osavõtjate jaoks kõige tulemuslikumaks.

Gordoni perekoolis käsitletakse põhjalikult suhteid lähedastega. Sellega seoses hakkasid inimesed iseennast väärtustama, oma tundeid ja emotsioone teadvustama. Kasvas motivatsioon iseenda tundma, muutma ja juhtima õppimiseks ehk järgnevas koolitusmooduliks. Tunnete, mõtete ja kehaprotsesside kogema ja väljendama õppimine avas aga võimalusi nende sisemiste kogemuste materia-

liseerimiseks. Seda tehtigi kunstikoolituse jooksul.

Koolitusprotsessi käigus sai mulle üha selgemaks, et probleemid kodus, tööl, tervisega taanduvad nõrgale kontaktile iseendaga – oskamatusete kogeda ning juhtida oma mõtteid, emotsioone, tundeid, soove ja kehaprotsesse. Ei kohanud koolituse jooksul ühtegi inimest, kes oleks suutnud konkreetselt, lühidalt ja selgelt teadvustada ja väljendada seda, millest hetkel mõtles, milline oli meeleolu hetkel, milline on selle meeleolu põhiline emotsionaalne varjund ning millised kehaaistingud see esile kutsub.

Olen täiesti veendunud, et omades teadmisi ja kasvõi natukenegi oskusi nendes valdkondades, pakuks elu inimestele hoopis suuremat rahulolu. Suhetes ja tegudes oleks vähem võitlemist ja vastasseisu, usaldamatust ja hirme; see-eest oleks rohkem huvi ja põnevust, usaldust, otsustavust, rõõmu, mõistmist ning kehalist tervist.

*Omades teadmisi ja kasvõi
natenkenegi oskusi nendes
valdkondades, pakuks elu
inimestele hoopis suuremat
rahulolu.*



Kunsti- ja lilliseadekursused lastevanematele

KERSTI KOHTLA

projekti WHOLE koolitusjuht

Koolitus kogu perele

Kunsti- ja käsitöökursused plaanisime osana projektikoolitustest, lähtudes Tartu Rahvaülikooli eelnevatest samalaadsetest positiivsetest kogemustes teistes Euroopa Liidu projektides. Just käelise ja loomingulise tegevuse ajal tulevad mõnikord päevalgele ka sellised teemad, mis näiteks perekoolituse ajal esile ei kerkigi. Samuti oli koolitajatel eesmärk siduda kunstikoolituste käigus antavad ülesanded kursusel osaleja perega – lilliseadekursustel tehti pühadeseadeid oma koju, fotograafiakursustel analüüsi oma perepilte, maalikursustel maaliti oma kodukohta kauneid kohti. Projekti üheks oluliseks eesmärgiks oli pakkuda lastevanematele lähimbruses toimuvaid loova enesetäienduse kursusi. Teadaolevalt pakutakse ääremaadel professionaalsete juhendajate poolt kõrgel tasemel kunsti- ja käsitöökoolitusi imeharva, rääkimata kursuste kättesaadavusest hinna ning toimumise aja ja kestuse osas. Tihti jäävad just lastevanemad enesetäienduse kõrvalle, et pakkuda maksimaalselt võimalusi oma lastele. Seekord oli eesmärk pakkuda professionaalseid loovkursusi, milles saaks osaleda terve pere.

Projekti üheks oluliseks eesmärgiks oli pakkuda lastevanematele lähimbruses toimuvaid loova enesetäienduse kursusi.

Kursuste korraldus

Kunstikursused moodustasid kogu projekti koolitustest tagasihoidliku osa, kuid katsetamiseks sellest mahust täiesti piisas. Kuna Tartu Rahvaülikoolis on kunstiõpetajate ja valdkondade valik suur, siis ei olnud juhendajate ja teemade leidmine raske. Kunstikursused algasid pärast eelnevate lastevanemate ja enesetäiendamise koolitusmoodulite lõppu, grupid olid komplekteeritud ning koolitusjuhi ülesandeks oli välja pakkuda teemad, lasta teha grupil valik ja seejärel koostöös juhendajaga osta materjalid ning lahendada õpetajate kohalesaamise ja majutamise ning grupi toitlustamise küsimused. Tihtipeale ei armasta kunstiopetajad

autoga sõita ning pidime seepärast tegelema logistikaga: kui kellegi tuttav sobivasse kohta sõitis, pakkisime asjad autosse, leidsime sihtpunktis ladustamisvõimaluse ja lõpuks õigel kuupäeval püüdsime materjalid, juhendaja ja grupi kenasti kokku viia. Eriti hästi jäid meelde seigad, kui juhendaja ise autorooli keeras või tublimad kolme kohvriga liinibussiga kohale sõitsid ning keegi kohalikest bussijaama vastu tuli.

Väga oluline roll oli kohalikul koordinaatoril.

Esialgul pakkusime välja väga erinevaid kursusi, kuid materjali suur maht piiras võimalusi Tartust väga kaugele jäävate gruppide jaoks. Venekeelsele elanikkonnale pakkusime lilleseade-, fotograafia- ja maalikursusi. Nende kursuste juhendajad olid valmis koolitust läbi viima Narvas, Kolkjas ja Tartus. Lilleseadajate grupis leidis ka huvilisi, kes tulid meie kooli seda teemat põhjalikumalt edasi õppima.

Väga oluline roll oli kohalikul koordinaatoril. Kui tal oli endal huvi koolituse vastu, oli grupis 10–12 osalejat. Tihtipeale oli tunda ka ükskõiksust ja eitavat hoiakut – meie rahval ei ole huvi, aega jne. Koordinaatori vahetus aga tõi samas piirkonnas kohe grupi täis. Peamisteks valikuteks osutusid fotograafia, lilleseade, maalimine, joonistamine. Erinev oli valik Tartus, kus grupp tahtis proovida midagi uut ja harjumatut. Tartus valmistati taaskasutuspaperit ning valatud paberilehtedest valmistati jaapani köitetehnikas märkmik-albumid.

Mina sain selles projektis osalemisest kasuliku kogemuse: kunstikursusi võib pakkuda kogu perele. Kui Gordoni perekoolis osalevad ema ja isa, siis loovusele suunatud kursustele võib tulla kogu pere ning kui osalejad on palju, tegeleb väiksematele lastega eraldi juhendaja.

Oluline oli projektipoolne rahaline toetus, ilma selleta poleks üritus toimunud. Tekkis julgus ja tahe koos perega maalida, lilli kompositsiooniks seada, enast loominguliselt väljendada ning oma pereelu huvitavamaks muuta. Paljud leidsid tööelu kõrvale hobi oma vaba aja sisustamiseks.

AIME ASI

maalikursuste koolitaja Räpinas ja Jõgeval:

Kunstikursustel avasid vanemad end tihti sellest küljest, mis teistes koolitusmoodulites varju jäi: räägiti vabamalt kodustest muredest, väga palju igapäevaprobleemidega hakkamasaamisest. Lastevanematele oli oluline, et nad said tulla maailma koos oma lastega – koostegemise rõõm on suur. Lastevanematele osutus tähtsaks ka võimalus suhelda. See, et keegi nende probleeme üldse kuulda võtab, samuti omavaheline vabam õhkkond suhtlemisel. Üsna palju anti tagasisidet eelnevate sama projekti koolituste kohta – mis meeldis, mida tahaks veel juurde õppida jne.

Toreda näitena võiks välja tuua, et just kunstikursuste tõttu said nii mõnedki naised oma kodustelt seni ehk veidi napiks jäänud tunnustust. Mitu ema tulid mulle pärast ütlema, et nende abikaasad kodus alguses ei uskunudki, et need maalid on oma naise maalitud. See tundus nende inimeste enesetunde tõstmiseks ja toetuseks olevat väga oluline.

*Mitu ema tulid mulle pärast
üttelema, et nende abikaasad
kodus alguses ei uskunudki,
et need maalid on
oma naise maalitud.*

HANS IBRUS

foto graafiakursuste koolitaja Narvas, Iisakul ja Jõgeval:

Tore kogemus oli koolitada peresid, sest muidu osalevad täiskasvanute koolitustel ainult täiskasvanud. Seekord oli neil võimalus võtta oma lapsed kaasa ja see tundus nende jaoks olevat väga suur pluss. Nagu ka pelk tõsiasi, et üldse saadi endale sellist koolitust võimaldada. Huvitav on märkida, et maapiirkondade lastevanematele oli lisaks praktilisele õppusele väga oluline ka kursuste teoreetiline osa, kirjutati üles lausa vihikute kaupa konspekte. Selle põhjuseks pean asjaolu, et äärealadel on kunstikoolituste kättesaadavus ikka väga halb.

Kasutasin fotograafiakursusel oma seniseid teadmisi ja kogemusi ka psühhodraama valdkonnast, et seostada kunstikoolitust peretemaatikaga. Näiteks piltide analüüsimisel, kus kõne all just perepildid, toodi välja ja avastati teiste grupis olijate poolt hoopis uusi seoseid pereliikmete vahel. Eriti innustunud olid muidugi väikelaste vanemad oma maimukestest rääkides, millest võib järeldada, et neil on vaja sellist omavahelise suhtlemise võimalust. Jõgeva lastevanemad said meie projektikoolitusest innustust ning korraldasid selle jätkuks spetsiaalse fotonäituse, mida eksponeeriti nii Jõgeval kui Tartus. Fotode kaudu said lastevanemad edastada oma tundeid ja emotsioone, mida kannavad nende perefotod – nii positiivseid kui negatiivseid emotsioone julgeti rohkem väljendada.

*Huvitavaks kujunesid ka
kursuslaste avastamisretked
oma kodukohas.*

Huvitavaks kujunesid ka kursuslaste avastamisretked oma kodukohas, kui ülesandeks oli jäädvustada sealt midagi erilist meie kursuse jaoks. Tihti avastati uusi külgi oma senisest, nii tavapärasest ümbrusest ja enamasti olid need emotsioonid just positiivsed. Väga oluliseks kujunes siiski just omavahelise vabamas õhkkonnas suhtlemise võimalus.

lillseadekursuste koolitaja Iisakul, Peipsiääre vallas Kolkjas, Põlvas ja Räpinas

Minule pakkus projekt esimese kogemuse töötada puudega lapsega grupis. Tundus, et koolitusel osalemine oli selle maakohas elava vanema jaoks väga oluline. Muidugi ei saanud me sellise lühikoolitusega selles lapses midagi kardinaalselt muuta, kuid oli tunda, et tal tekkis huvi ja kontakt teistega. Muidu tundus ta olevat sellises kohas jäetud täiesti omapead, loovast koolitusest koos oma vanematega ei osanud pere varem unistadagi.

Kõige positiivsem oligi näha lastevanemate hoiakutes toimuvaid muutusi isegi nende väheste päevade jooksul, mis me koos õppisime. Soovisin neile näidata, et väga palju on võimalik ilu luua meie kodu läheduses kasvavatest taimedest ja materjalidest. Ei pea ostma poest kalleid roose ja nelke, et endale koju pühaseadet teha. Lihtsatest soovitudest ja uutest lähenemisviisidest tundus kõige suurem puudujääk olevat. Ja muidugi sai kinnitust tõsiasi, et kui juba keegi millegi tõeliselt ilusaga hakkama saab, innustab see ka teisi midagi oma kätega looma.

Kõige positiivsem oligi näha lastevanemate hoiakutes toimuvaid muutusi isegi nende väheste päevade jooksul, mis me koos õppisime.

Huvitavad olid eri piirkondade inimeste probleemid, kuigi tegemist on Eesti tavaliste lastevanematega. Muukeelsete gruppide temperamentsus tundus alguses veidi ehmata, kuid seda kergemini tulid nad kaasa uute ideedega. Nende jaoks oli väga oluline positiivse tunnustuse saamine, kinnituse leidmine tõsiasjale, et nad ise suudavad midagi luua.

Samas ilmnes see, kui tugevalt nende piirkonnas oma kodu tähtsustatakse. Oma pere ja kodu ning sellele pühendatud aeg on niivõrd oluline, et seda ei raisata näiteks öhtuti või nädalavahetusel millegi muu peale. Pigem leitakse võimalusi tulla kursustele tööajast, kuid mitte perega koos olemise jaoks mõeldud ajast.

Kokkuvõttes andis see äärealadel lastevanemate koolitamine äärmiselt olulise kogemuse ka minule, sest kõik piirkonnad ja grupid olid väga isikupärased ning alati pidin olema valmis ootamatusteks.





Ettevõtjatele ja tööandjatele läbiviidud koolituste ja nõustamiste analüüs

ELINA RÄÄSK, KRISTA NOORKÕIV
tööandjate koolituste koolitajad

EQUALi projekti WHOLE ehk «Töö- ja pereelu ühitamine läbi lapsevanemate koolituse» raames viidi läbi koolitusi ka tööandjatele ja ettevõtjatele. Teemaks oli vastutustundlik ettevõtlus ja peresõbralik ettevõte. Lisaks koolitustele pakkusime ettevõtetele ka individuaalset nõustamist. Kokku korraldati 4 koolitust Narvas, Tartus ja Põlvas ning 13 nõustamist Jõgeva-, Tartu- ja Põlvamaa ettevõtetes.

Kuigi projekt oli suunatud peamiselt lapsevanemate koolitusele, peeti väga oluliseks ka tööandjate koolitamist. Vastutustundlik käitumine töökeskkonnas, sealhulgas töötajatele võimalikult motiveeriva töökeskkonna loomine, töö- ja eraelu tasakaalustamine, tervislike eluviiside soodustamine, on Eesti edumeelsemate tööandjate hoiakutes juba täna olulisel kohal. Kuna tööjõuturul valitseb suur liikuvus ning tööandja bränd on muutumas üha olulisemaks, ei saa enamik tööandjaid sellest enam mööda vaadata. Tööandjad on ka mõistma hakanud, et töö- ja eraelu vahelise tasakaalu puhul saavad töötajad paremini tööle keskenduda, on efektiivsemad ja innovaatilisemad.

Tööandjad on ka mõistma hakanud, et töö- ja eraelu vahelise tasakaalu puhul saavad töötajad paremini tööle keskenduda, on efektiivsemad ja innovaatilisemad.

Nii koolitus kui ka nõustamine tööandjatele olid suunatud ettevõtjate teadlikkuse tõstmisele vastutustundlikust ettevõtlusest, ettevõtte töötaja- ja peresõbralikkuse suurendamisele, mainekujundusele ning ettevõtte jätkusuutlikkuse arendamisele laiemalt. Koolituste käigus keskenduti enam teoreetilisele poolele, millele lisaks vahendati positiivseid kogemusi teistest Euroopa riikidest, toodi häid näiteid ka Eesti ettevõtetest, kes on antud valdkonnas palju ära teha jõudnud ning korraldati grupiarutelusid. Nõustamised võimaldasid aga keskenduda konkreetse ettevõtte ees seisvatele väljakutsetele, arvestades ettevõtlusharust tuleneva problemaatikaga, ning anda asjakohast nõu.

Koostöö ja teabevahetus koolituste läbiviimisel

Ettevõtjate koolituste paremaks korraldamiseks ning osavõtjate teavitamiseks tehti koostööd projekti partnerlinnade Tartu ja Narva linnavalitsuste ettevõtlusosakondadega. Põlvas suheldi Põlvamaa Arenduskeskusega, Jõgeval Jõgevamaa Arendus- ja Ettevõtluskeskusega. Nimetatud koostöö oli tulemuslik, sest kõigil partneritel oli suur huvi teema vastu ning nad olid nõus meie tegevust toetama nii ettevõtete kontaktvõrgustiku arendamise kui ka teabe levitamise osas.

Vastutustundliku ettevõtluse valdkond on Eestis suhteliselt uus.

Vaatamata linnavalitsuste ja arenduskeskuste toele ürituste info vahendamisel korraldajate ning Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi infokanalite, otsepostituste ning pressiteadete ja artiklite kaudu, võis siiski täheldada, et huvi teema vastu oli ettevõtjate seas suhteliselt väike ning koolitustel osalesid ainult need ettevõtjad, kes teemale juba varem mõelnud olid. Lisaks ettevõtjatele oli osalejaid ka avaliku ja kolmanda sektori organisatsioonide seast.

Projekti jooksul viidi koolitusi läbi neli korda: Tartus 2006. ja 2007. aasta kevadel, Põlvas 2006. aasta kevadel ning Narvas 2007. aasta sügisel. Vaatamata koolituse väljakuulutamisele ning reklaamile Jõgeval, jäid nii 2006. aasta kevadeks kui 2007. aasta sügiseks plaanitud koolitused ära osalejate vähese huvi tõttu. Jõgeval registreerunud osalejatele pakuti võimalust osa võtta Tartus toimuvast koolitusest ning hiljem saada ka individuaalset nõustamist.

Ettevõtjate koolituse läbiviimiseks koostati koolituskava, mis on kooskõlas projekti kandva ideega – asutuste ja ettevõtete töötaja- ja peresõbralikkuse suurendamisega. Koolituskava on seotud vastutustundliku ettevõtluse teemaga, mille ühe osana käsitletakse tööandja vastutust töökeskkonna parema korraldamise eest. Vastutustundliku ettevõtluse valdkond on Eestis suhteliselt uus, kuid viimastel aastatel üha päevakohasem ning 2007. aastal korraldati esmakordselt vastutustundliku ettevõtluse indeksi määramine.

Vastutustundlik ettevõtlus on Euroopa Liidu ametlike poliitikate osana tähtsal kohal Lissaboni strateegias¹, mis viitab selle olulisusele Euroopa Liidu majanduse konkurentsivõime tõstmisel. 2006. aasta aprillis avaldatud Euroopa Komisjoni kommunikatsioonis² käsitletakse ettevõtte sotsiaalset vastutust EL olulise

1 Euroopa Liidu Lissaboni strateegia eesmärgiks on 2010. aastaks kujundada Euroopa Liidust konkurentsivõimeline dünaamiline teadmistel põhinev majanduskeskkond, mis on võimeline jätkusuutlikuks majanduslikuks arenguks, luues rohkem ja paremaid töökohti ning sotsiaalsidusust.

2 Euroopa Komisjoni ettevõtte sotsiaalse vastutuse alane kommunikatsioon:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/et/com/2006/com2006_0136et01.pdf

põhiväärtusena ning selle raames soovitatakse teha tihedat koostööd liikmesriikide, ettevõtete ja kõigi asjaomaste sidusrühmadega, et muuta Euroopa piirkonnaks, mis on maailmale vastutustundliku ettevõtluse eeskujuks.

Eespool nimetatud laiapõhjaliste Euroopa dokumentide taustal ning vaatamata sellele, et mitmed uuringud on tõestanud seoseid vastutustundliku ettevõtluse, innovatsiooni ja konkurentsivõime suurenemise vahel, on Eesti väikese ja keskmise suurusega ettevõtete jaoks teema veel võõras ning selle rakendamine vajab ühiseid jõupingutusi. Tänapäevaks on Eestis tehtud vaid väikesi samme teema tutvustamiseks – seda nii ettevõtetes, avalikus sektoris kui ka tarbijaskonnas ja ühiskonnas üldiselt.

Koolituste metoodika ja korraldusega seotud soovitused

Koolituse kava tugineb paljus Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi poolt välja töötatud metoodikale, milles on kasutatud nii Euroopa projektide käigus läbi viidud ja välja töötatud uuringuid ja õppematerjale kui ka Eestis koostatud näiteid ja uuringute tulemusi, sh Eesti Kaubandus-Tööstuskoja poolt välja antud näidetekogumikku. Kui esimestes koolitustes oli teooria osakaal suurem, siis iga järgneva koolitusega suurendati näidete ja arutelude osakaalu, kuna osalejatele tundus teema huvitavam, kui on toodud rohkem konkreetseid näiteid ja need on pärit lähipiirkonnast. Seoses sellega kasutati Tartu koolitusel näiteks Tartu ettevõtte Trükimaja Triip juhtumianalüüsi. Põlva koolituse jaoks leiti Põlvamaa Arenduskeskuse vahendusel ettevõtte SUWEM, kus kohal käisime ning asutuse kohta juhtumianalüüsi koostasime. Mõlemat näidet on hiljem kasutatud teisteski piirkondades. Narva koolituse jaoks tõlgiti koolitusmaterjalid, mida oli juba testitud Tartus ja Põlvas, vene keelde ning koolitus viidi läbi vene keeles.

*Koolitusi saab hästi siduda
ka ettevõtluspäevade või
-nädalaga.*

Koolituste läbiviijad soovivad tulevikus koolitusi läbi viia siiski suuremates keskustes nagu Narva, Tartu, Pärnu, Kuressaare, kuid kindlasti väljaspool Tallinna, sest seal toimub teemakohaseid üritusi juba niigi sageli. Samas peaks suuremates keskustes toimivate koolituste kohta käiv reklaam ulatuma ka kaugemate piirkondadeni. Info vahendamiseks tasuks koostööd teha linnavalitsuste ettevõtlusosakondade, vallavalitsuste arendusnõunike, aga ka maakondade arenduskeskuste ning kohalike ettevõtjaid koondavate klubidega (sh. Rotary, JCI jt). Koolitusi saab hästi siduda ka ettevõtluspäevade või -nädalaga. Kuna ettevõtete häid praktikaid tuleb järjest juurde, siis võiks tulevikus koolitustele esinema kutsuda ettevõtjate esindajaid. Venekeelsele auditooriumile Ida-Virumaal võiks välja töötada ka vene keelt kõnelevate ettevõtete juhtumianalüüsi. Venekeelsete

osalejate puhul võib arvestada aktiivsema aruteludes kaasalöömisega ning sellest tulenevalt suurema koolitustundide arvuga. Koolitusteks on lähiaastatel vajalik ka projektide toetus, kuna väljaspool Tallinna asuvatel väike- ja keskmise suurusega ettevõtetel on osalustasuga veel raskusi.

Nõustamine võimaldab individuaalset lähenemist

*Nõustamisele registreerunuid
ühendas asjaolu, et valdav
enamus neist on selles
valdkonnas ise juba midagi
ära teinud.*

Lisaks koolitustele pakuti ettevõtetele projekti käigus ka individuaalset nõustamist. Nõustamiste sihtgrupiks olid ettevõttejuhid, kvaliteedi-, personali- ja tootmisjuhid. Huvi nõustamiste vastu oli tunduvalt suurem ning projekti ressursside piirusest tingitud vähesed nõustamisajad broneeriti mõne päevaga. Nõustamisele registreerunuid ühendas asjaolu, et valdav enamus neist on selles valdkonnas ise juba midagi ära teinud.

Nõustamine võimaldas võrreldes koolitustega individuaalset lähenemist – sellele eelnes taustinfo kogumine ettevõtte ning ettevõtlussektori kohta ning ettevalmistus. Nõustamiste käigus pöörati tähelepanu nii ettevõtte väljakutsete lahendamisele kui ka tugevuste arendamisele antud valdkonnas. Tutvustati ka vastutustundliku ettevõtluse sisu laiemalt ning näiteid teiste ettevõtete headest praktikatest.

Samuti uurisime, mida on ettevõttes juba varem selles valdkonnas tehtud. Järgnevalt mõned huvitavamad ja järgimist väärivamad näited meie poolt nõustatud ettevõtete headest praktikatest.

AS Samelin on pikemat aega järginud võrdsete võimaluste poliitikat, mille tulemusena on loodud väga mitmekesine töökeskkond. Laiemat sotsiaalset vastutust on üles näidatud nii puuetega inimeste töölevõtmisel kui ka endiste vangide värbamisel, tehes koostööd Tartu vanglaga. Värbamise kaudu on võimalust tööd teha pakutud ka koolist väljalangenutele, sealjuures on ettevõtte soodustanud võimalust töö kõrvalt õhtukoolis haridusteed jätkata.

AS Estiko Plastar töötajate põhipalgas ning töötajate tunnustamisel kajastatakse ka pehmemaid väärtusi (areng, eetika, panustamine). Aasta lõpus valitakse parimad töötajad igast allüksusest anonüümse valiku alusel, st töötajad ise hindavad üksteist.

ASis Suwem peetakse väga oluliseks sõbraliku toetava mikrokliima kujundamist. Ühisüritusi viiakse läbi koos peredega. Firma 15. aastapäeva tähistamiseks korraldati töötajatele ühine reis Rootsi, mis oli paljudele esimene välisreis ning võimalus silmaringi avardada. Ettevõtte toetab töötajate uuendusmeelsust, pakudes preemiaid parimatele lahendustele. Toetatakse ka kohalikke talente – näiteks on ettevõtte kontoriruumides üleval näitus oma töötaja kunstitöödest.

Pärast nõustamist said kõik osalenud ettevõtted personaalseid tegevussoovitusi koondava tagasiside. Kõigi nõustatud ettevõtetega võeti mõne kuu möödudes uuesti ühendust, et välja selgitada, kas antud soovitustest oli kasu ja mida on vahepealse aja jooksul õnnestunud ellu rakendada. Vastused olid üllatavalt positiivsed. Kõik märkisid, et läbiviidud nõustamine oli kasulik ning andis palju ideid ja mõtteainet, millest osa on juba rakendatud, osa alles teostamisel.

Noppeid nõustamiste tulemusena rakendunud headest praktikatest

Tartu Ehituse AS esindaja märkis, et nõustamine oli nende jaoks stardikapital ning asjad hakkasid liikuma uuenduste suunas. Pärast nõustamist arutati teemat juhatusena, vaadati üle oma kogukonna kaasatuse ning sponsorluse põhimõtted, töötajasõbralikkuse aspekte tutvustav põhjalik informatsioon pandi üles kodulehele (http://www.te.ee/index_1.php?ID=63).

AS Valoor Tartu Toyota esinduse juhi sõnul said ka nemad olulise ajendi töötajasõbralikkuse suurendamiseks. Pärast nõustamist on juba korraldatud perepäev, kus tutvustatakse firma töid ja tegemisi ning uut märtsikuus avatud esindushoonet.

Rapsiõli tootvas Jõgevamaa ettevõttes AS WEROL viidi pärast nõustamist läbi töötajate rahulolu uuring, millest selgus, mille üle töötajad muret tunnevad ning kuidas soovivad oma töökohta näha tulevikus. Rõõmu teeb see, et inimesed on rahul oma töö ja kolleegidega. Koostöös ühe kohaliku omavalitsusega planeeritakse suvist spordiüritust, milles on osalema oodatud kõik töötajad koos oma peredega.

Tartu pesumaja OÜ Crisst kaasas ettevõtte töötajate lapsi, kes valmistasid ettevõtte klientidele jõulukaardid.

Põlvamaa lastemööblit tootvas ettevõttes AS SUWEM on kujundamisel firma uus kodulehekülg, kus hakatakse senisest rohkem kajastama firma loodusäästlikke tehnoloogiaid ja inimsõbralikke materjale. Lisaks sellele on Suwem aktiivselt osalenud prügilate kaardistamisel käimasoleva üle-Eestilise kampaania «Teeme ära» raames.

Estiko Plastari AS esindaja sõnul on vastutustundliku ettevõtluse alase nõustamisest ettevõttele kindlasti kasu. Kõige enam võiks tulevikus tema sõnul kasu olla ettevõtete positiivsete näidete kogumisest ja tutvustamisest, et ei peaks selles valdkonnas jalgratast leiutama.

Soovitused tööandjatele-ettevõtjatele töötaja- ja peresõbralikkuse edendamisel

- Läbi mõelda töötajate kaasamise võimalused ettevõtte arengu jaoks olulistesse küsimustesse ning töötajatelt tagasiside kogumise võimalused (rahulolu-uuringud, arenguestlused jne). Töötajate huvide koondamiseks võiks suuremates ettevõtetes valida töökeskkonnavolinikud.
- Tervislike eluviiside soodustamine: sportimise ja liikumise soodustamine (nt tööle tulemisel), tervisliku toitumise soodustamine ettevõttes, tervisenädala korraldamine, suitsetamissõltuvuse vähendamise soodustamine, liitumine Tervist Edendavate Töökohtade Võrgustikuga.
- Töö- ja eraelu tasakaalustamise juures võiks töötajatega konsulteerides välja selgitada, millised on töötajate jaoks olulised väljakutsed töö- ja eraelu tasakaalustamisel (nt ületunnitöö või noorte isade/emade teema) ning otsida koos lahendusi (nt paindliku tööaja põhimõtte rakendamine töövaldkondades, kus see võimalik on).
- Samuti võiks mõelda, kuidas kaasa aidata perekonna väärtustamisele ning kuidas kaasata peresid ettevõtte jaoks olulistesse teemadesse nagu keskkonnakaitse või vastutustundlik ettevõtetus üldiselt (korraldada võib ideekonkurssi, laste joonistusvõistlusi, teadlikkuse tõstmise üritusi, sh filmide vaatamist, diskussiooniõhtuid vms).
- Paika võiks panna ka võrdsete võimaluste tagamise nii värbamise käigus (nt puuetega inimestele või ebavõrdses positsioonis olevatele gruppidele) kui ka igapäevasel kohtlemisel (nt võrdsed võimalused karjääri arendamises ja tasustamises). Suuremad ettevõtted peaks võrdsete võimaluste põhimõtet ka kirjalikult dokumenteerima.
- Koostöö kutsehariduskeskuste ja ülikoolidega ettevõtte jaoks oluliste spetsialistide koolitamisel, panustamine õppevahendite soetamisse, uurimustööde juhendamine ja toetamine, praktika võimaldamine noortele.
- Töökeskkonnaga seonduvat võiks enam kajastada lisaks sisekommunikatsioonimaterjalidele ka väliskommunikatsioonimaterjalides (nt ettevõtte kodulehel).

Kokkuvõtteks

Projekti WHOLE käigus läbiviidud nõustamise kogemus kinnitas, et see on efektiivne meetod ettevõtjate teadlikkuse suurendamisel, aga ka reaalsete tegevuste edendamisel nii töötaja- ja peresõbralikkuse kui ka vastutustundliku ettevõtluse alal laiemalt. Nõustamistest on huvitatud nii suured kui väikesed ettevõtted ning neid saab korraldada ka väiksemates kohtades ettevõtetele külla minnes.

Külastuste optimeerimise mõttes on sama päeva nõustamised hea planeerida samas regioonis. Vaatamata juhatuse liikmete soovile nõustamissessioonis osalemist allapoole delegeerida, on nende osalemine äärmiselt oluline nõue, sest muidu ei leia pakutud ideed reaalselt rakendust. Suuremate ettevõtete puhul tasub nõustamissessiooni kaasata erinevate osakondade ja otsustustasandite inimesi. Korraldajate kogemuse põhjal võiks ettevõtete nõustamisi nii töötajasõbralikkuse kui vastutustundliku ettevõtluse teemal korraldada rohkem. Kindlasti on selleks vajalik projektitoetus.

Võrdluseks Euroopa riikidest võiks tuua Hollandis asuva Flaami regionaalse valitsuse poolt korraldatud 10 000 väike- ja keskmise suurusega ettevõtte nõustamise vastutustundliku ettevõtluse teemal või Taani Majandus- ja Ettevõtlusministeeriumi poolt toetatud 12 000 väikeettevõtete juhte ja töötajaid kaasava koolitusprogrammi vastutustundliku ettevõtluse teemal. Samasuguses ulatuses võiks teemakohaseid nõustamisi ja koolitusi viia läbi ka Eestis.

*Nõustamistest on huvitatud
nii suured kui väikesed
ettevõtted ning neid saab
korraldada ka väiksemates
kohtades ettevõtetele
külla minnes.*



WHOLE koostöövõrgustik – töö kohalike omavalitsustega

KRISTA NOORKÕIV

Projekti WHOLE ehk «Töö- ja pereelu ühitamine läbi lastevanemate koolituse» üks põhieesmärkidest oli parandada koolituste kättesaadavust Eesti idapiiril – luua äärealade lastevanemate jaoks suuremates keskustes elavate lastevanematega võrreldes võrdsed võimalused. Projekti eesmärkide saavutamiseks ning ettenähtud tegevuste edukaks läbiviimiseks oli meil vaja väga head koostööd kohalike omavalitsustega.

Projekti sihtala koosnes vastavalt lähteülesandele kaheksast omavalitsusüksusest: neli linna ja neli valda Peipsi järvega piirnevates maakondades. Põhjust lõunasse liikudes olid need järgmised: Ida-Virumaal Narva linn ja Iisaku vald, Jõgevamaal Jõgeva linn ja Kasepää vald, Tartumaal Tartu linn ja Peipsiääre vald ning Põlvamaal Põlva linn ja Räpina vald. Pärast esimesi koolitusi selgus, et on otstarbekas kaasata ka lapsevanemaid naabervallast, meiega liitusid Mustvee linn ja Jõgeva vald. Seega on meie koostöövõrgustikus kokku kümme omavalitsust.

Koostöövõrgustiku loomine

Projekti koostöövõrgustiku kujundamine algas tegevuse esimestel kuudel. Võtsime ühendust kõigi oma sihtala omavalitsustega ning leidsime esimesed kontaktid. Käisime kohapeal, tutvustasime partneritele projekti eesmarke ja selle poolt pakutavaid koolitusvõimalusi lastevanematele. Pärast esimesi kohtumisi omavalitsusjuhtide ja haridus- ning sotsiaaltöötajatega leidsime kontaktisikud, kelle kaudu hakkasime projekti poolt pakutavate tegevuste kohta infot vahendama ning kellelt saime edaspidi abi ka koolitusgruppide koostamisel ja ruumide leidmisel. Selliste tublide inimeste panus oli projekti õnnestumise võtmeks. Nende osa oli väga suur alates meie projekti esimeste tutvustavate infopäevade ettevalmistamisest.

WHOLE koostöövõrgustikus osalesid:

Narvast: Reet Välja, endine aselinnapea ja Aleksander Ljudvig, aselinnapea;

Iisakult: Evi Järvepera, sotsiaaltöö vanemspetsialist;

Jõgeva linnast: Kaire Sakjas, lastekaitse spetsialist;

Jõgeva vallast: Marika Prave, hariduse ja kultuuritöö peaspetsialist;
Kasepää vallast: Katrin Pajula, lastekaitseinspektor ja Merle Kivi, vanem-sotsiaaltöötaja;
Mustvee linnast: Age Mitt, lastekaitseinspektor;
Tartust: Meida Griin, sotsiaalabiosakonna juhataja ja Indrek Rohtla, peaspetsialist;
Peipsiääre vallast: Olga Hiielo, Kolkja Põhikooli õppealajuhataja;
Põlvast: Kadri Plato, sotsiaalnõunik;
Räpinast: Kirsti Luik, lastekaitseinspektor.

*Tugevat toetust oli tunda
ka kõigi omavalitsusjuhtide
poolt.*

Ka koolitusgruppide komplekteerimine sõltus vägagi palju sellest, kuidas kohapeal infot levitati ja milliseid kanaleid selleks kasutati. Meie kogemuse põhjal mõjus eriti positiivselt grupi täitumisele see, kui kohapealne organiseerija ise koolitustel osales. Suur tänu kõigile, kes südamega oma tööd tegid! Meie erilise tunnustuse vääriavad: Evi Järvepera Iisakult, Marika Prave Jõgevast, Kadri Plato Põlvast, Olga Hiielo Peipsiääre vallast ning Kirsti Luik Räpinast. Hilisemate koolituste käigus said meie headeks abilisteks veel Kasepää rahvamaja juhataja Margit Kingsepp, Põlva Laste Mängutoo juhataja Taimirovelle Romantsov, Mustvee lasteaija juhataja Sirje Kütt ning Mustvee Eesti Gümnaasiumi direktor Marianne Tarelkina.

Tugevat toetust oli tunda ka kõigi omavalitsusjuhtide poolt. Siinkohal tahame eriti esile tõsta Peipsiääre vallavanemat Niina Baraninat, Jõgeva vallavanemat Saima Kalevit, Mustvee linnaeapad Mati Keppi ning Narva aselinnapead Aleksander Ljudvigit.

Koostöövõrgustiku roll projekti tegevustes

Projektis ettenähtud tegevusteks olid: uuringu läbiviimine, teavitustegevus, infopäevad, intervjuud ajakirjandusele ning muidugi meie projekti põhitegevus – lastevanemate koolituste läbiviimine töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks. Kohalikud kontaktisikud olid abiks lastevanemate uuringugruppide kokkukutsutamisel ja osalesid ka ise aktiivselt uuringus. Samuti oli neil oluline osa infopäevade läbiviimisel, milles osalema palusime kutsuda omavalitsuse haridus-, kultuuri- ja sotsiaaltööspsialiste ning perede ja lastega kokkupuutuvaid töötajaid – lasteaedade, koolide õpetajaid, samuti kolmanda sektori esindajaid – pereseltse ja lastekaitseühendusi.

Infopäevi korraldasime regulaarselt, keskmiselt kaks korda aastas. Iga aasta detsembris koostasime ülevaate aasta jooksul tehtust. Igal kevadel aga tegime kokkuvõtte õppeaastast ning arutasime ühiselt läbi plaanid järgmiseks aastaks. 2008. aasta kevadel toimusid omavalitsuste seminarid, kus arutlesime lastevanemate koolituste järjepidevaks muutmise teemal.

Kohalike omavalitsuste esindajad on osalenud ka projekti rahvusvahelises koostöös. Jõgeva valla haridus- ja kultuuritöö peaspetsialist Marika Prave esines rahvusvahelise koostöövõrgustiku DEBORA kolmandal konverentsil Hispaanias ettekandega «Võrdsed võimalused Eesti maapiirkondade omavalitsustes». Põlva ja Jõgeva vallad korraldasid 2007. aasta aprillis vastuvõtu lastevanemate koolitajate delegatsioonile Hispaaniast, kellele tutvustati nii vallavalitsuse tööd laste ja peredega kui ka seal sel hetkel toimuvat lapsevanemate koolitust.

Koostöövõrgustik ettevõtjate koolituste läbiviimiseks

Peale lastevanemate koolituste viisime igas maakonnas läbi ka ettevõtjate koolitusi vastutustundliku ettevõtluse ja peresõbraliku ettevõtte teemal. Selleks oli taas vaja leida kontaktisikud ja seega luua teine koostöövõrgustik. Tegime koostööd linnade ettevõtlusosakondadega ning maakondade arenduskeskustega. Tartus ja Narvas suhtlesime linnavalitsuste ettevõtlusosakondadega, Põlvas Põlvamaa Arenduskeskusega ning Jõgeval nii Jõgevamaa Ettevõtlus- ja Arenduskeskuse kui ka linnavalitsuse ettevõtlusosakonnaga. Koostöö oli väga positiivne, kõigil partneritel oli huvi teema tutvustamise vastu piirkonna ettevõtjatele ning nad olid igati nõus meie tegevust toetama nii ettevõtete kontaktvõrgustiku loomise ja arendamise kui ka teavitamise osas. Väga heaks ideeks, mis tuli linnavalitsuste poolt, oli siduda meie koolitused linna ettevõtluspäevadega. Ka siin tahame tunnustada meie häid koostööpartnereid:

Kaili Ojamets, *Tartu linnavalitsuse ettevõtlusosakonna peaspetsialist*;
 Diana Plakso, *Põlvamaa Arenduskeskuse ettevõtluskonsultant*;
 Aime Ründva, *Jõgeva linnavalitsuse majandusspetsialist*;
 Marina Terebilina, Valentina Arendson ja Viktoria Kaju, *Narva linnavalitsuse arenduse ja ökonoomika peaspetsialistid*.

Kokkuvõtteks

Meie projekti tegevuste õnnestumisele aitasid kaasa väga paljud inimesed. Kuna tegemist oli väga suure, kogu Eesti idaosa hõlmava projektiga, siis ilma heade koostööpartneriteta poleks see võimalikuks osutunud. Loodame, et selle projektiga algatatud perede toetamine ja arendamine lastevanemate koolituse kaudu ning peresõbraliku ettevõtluse positiivne mõju kannavad head vilja.

Tsiteerides meie õpetajat Kiira Järve: «olles hoolivamad, mõistvamad ja tolerantsemad saame kaasa aidata iseenda, oma laste ja lähedaste paremale elukäigule, oleme toimekamad oma tööülesannete täitmisel ning aitame edasi viia ka oma kodukandi ja kogu ühiskonna elu.»



Rahvusvahelise tegevuse aruanne

Rahvusvahelise koostöökokkuleppe DEBORA lõpukonverents

Itaalia Arengukoostööpartnerlus (*Italian Development Partnership*) võõrustas 2007. aasta mais oma rahvusvahelisi koostööpartnereid ühiselt korraldatud poolpäevase konverentsi ja sellele järgnenud poolteist päeva kestnud õpikoja raames. Kohtumise viimane pool päeva pühendati projekti juhtide kohtumisele.

Kokkusaamise eesmärk oli uurida peamisi kultuurilisi paradigmasid, millest oma töö- ja eraelu tasakaalustamise ning võrdõiguslikkusega seotud projektides juhitud tegevuste, metodoloogiate ja sisu valikul. Neid küsimusi arutati neljas osalejariigis kohalikul, regionaalsel ja riiklikul tasandil läbi viidud teavitus- ja koolitustegevuste tutvustamise ja analüüsimise põhjal. Suurimat rõhku pandi riiklikele projektidele.

Avakonverentsi eesmärk oli edendada alt-üles lähenemist, viidates seeläbi EL tegevusvõimalustele võrdsete võimaluste osas tulevikus ning Itaalias rakendatud riiklikele ja kohalikele tegevuskavadele. Riigi esindajate aktiivne osalemine ja väärtuslik panus võimaldas omandada paremaid teadmisi eespool mainitud teemadest.

Kokkusaamise eesmärk oli uurida peamisi kultuurilisi paradigmasid, millest oma töö- ja eraelu tasakaalustamise ning võrdõiguslikkusega seotud projektides juhitud tegevuste, metodoloogiate ja sisu valikul.

Avaseminar

Tervituskõne pidas Maurizio Drezadore, Riikliku Kutsekoolitusameti ENAIP tegevjuht, kes rääkis naiste tööhõivest Euroopa Liidus. Naiste tööhõive on kiiresti kasvanud, ajavahemikus 1997–2005 hõivasid Euroopas 18 miljonist loodud töökohast 11 miljonit naised. Siiski on säilinud ülisuured vahed naiste ja meeste tööhõive määras, karjääri arendamise võimalustes, palgas ning hõivesektorites.

Projekti kaudu pakutakse välja kolm võimalikku lahendust, mis tooksid kaasa olulisi ja kasulikke muutusi:

1. Maksusoodustused ettevõtetele, mis panustavad töö ja eraelu tasakaalustamisse.
2. Tööjõuturule naasmise julgustamine, eeldamata et vanemapuhkus on ainus võimalik lahendus.
3. Töökultuuri parandamisele suunatud tegevuste propageerimine.

Olles teadlikud avaliku poliitika puudujääkidest nimetatud valdkonnas ning kultuuriliste stereotüüpide levikust, mis ohustavad kasvu- ja heoluperspektiive, kinnitab ENAIP Töoministeeriumi jätkuva aktiivse toe vajalikkust töö- ja eraelu tasakaalustamisel.

Oleme veendunud, et:

- koolitus kutsub ellu uusi sotsiaalseid ja kultuuriprojekte;
- lähitulevikus luuakse uusi koolituste läbiviijaid, ametkondi ja ettevõtteid kaasavaid võrgustikke, eelkõige seoses uue, 2013. aastani kestva struktuurfondide programmeerimisperioodiga;
- projektideta, mis aitavad propageerida tõelist töökultuuri mõtestamist ja uusi elustiile, on väga raske garanteerida võrdseid võimalusi.

Euroopa Liidu strateegiad naiste ja meeste võrdsete võimaluste ning töö ja eraelu ühitamiseks tulevikus

Kõneleja: Vera Marincioni, koolitus- ja nõustamispoliitika valdkonna juhataja, Itaalia Töö- ja Tervishoiuministeerium.

Võrdsed võimalused ning töö ja eraelu tasakaalustamine olid tähelepanu keskmes 2007. aastal, mis kuulutati «Euroopa võrdsete võimaluste aastaks». Selle algatuse käigus viidi läbi laiaulatuslik teadlikkuse tõstmise kampaania, samuti seiretegevused, mille eesmärk oli Euroopa kodanike vajaduste väljaselgitamine ning Euroopa Liidu ja selle liikmesriikide sisukate ja tulemuslike poliitikate rakendamise toetamine. Peamine eesmärk on lähendada inimesi, ühendada erinevaid arusaamu ja vaatenurki ühiseks mõtlemiseks, luues nii väljundeid, mis on palju tõhusamad kui ükskõik milline muu avalik poliitika.

Sellesse raamistikku kuulub ka Euroopa Parlamendi ja Nõukogu otsus tähistada 2007. aastat kui Euroopa aastat «Võrdsed võimalused kõigile – õiglase ühiskonna poole». Sellel algatusel on neli peamist eesmärki:

- tõsta laiemat avalikkust teadlikkusest igapäevast võrdsele kohtlemisele ja mittediskrimineerimisele;
- alustada arutelu ühiskonna kaasamiseks vajalike meetmete teemal;
- väärtustada ja aktsepteerida mitmekesisust;
- panustada sidusama ühiskonna loomisse.

Heade suhete julgustamine ühiskonna erinevate liikmete ja gruppide vahel, pöörates noortele rohkem tähelepanu, aitab levitada ja edasi anda võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise väärtusi. See on üks nn «positiivsetest» diskrimineerimise vastastest meetmetest.

Olen veendunud, et peamine väljakutse, millega peame võrdsete võimaluste tagamisel ja soopolitikate väljatöötamisel silmitsi seisma, on vajadus uuesti läbi

mõelda meie elukorraldus, arvestades eelkõige töö ja eraelu tasakaalu.

Sellest vaatenurgast lähenedes on valitsuste ja kohalike omavalitsuste läbiviidud tegevustel oluline puudujääk: need on professionaalse töötajaskonna, mitte tavainimeste tegevuste tulemus.

Samas loovad tehnoloogilised ja korralduslikud uuendused soodsama keskkonna naiste ulatuslikumaks osalemiseks tööjõuturul. Teadmistel põhinev majandus väärtustab enam traditsiooniliselt naistele omistatud oskusi nagu täpsus, keelte- ja suhtlemisoskus, suhete loomine ja probleemide lahendamine, kannatlikkus ja vastupidavus.

Nende töö- ja eraelu tasakaalustamise võimaluste kasutamist takistab konkreetsete tegevuste vähesus ja mis kõige olulisem, nii meeste kui naiste enda suhtumine.

Teisisõnu, usun, et meie riigi muutumine, milles meid osalema oodatakse, peab keskenduma naiste olukorra parandamisele ühiskonnas, olles proovikiviks selles valdkonnas loodavate poliitikate tõhususele.

Olen veendunud, et peamine väljakutse, millega peame võrdsete võimaluste tagamisel ja soopoliitikate väljatöötamisel silmitsi seisma, on vajadus uuesti läbi mõelda meie elukorraldus, arvestades eelkõige töö- ja eraelu tasakaalu.

Ühitamispoliitika uue arengumudeli hoovana

Kõneleja: Giovanna Indiretto, võrdsete võimaluste osakonna juhataja, ISPOL D.E.B.O.R.A raamistikus vahetatud ühitamisideed – sarnasused ja erinevused.

Tänu kõigile partnerluses osalenud projektidele toimus kõigil rahvusvahelistel konverentsidel kasulik individuaalsete projektide päritolu, eesmärgid ja soove puudutav kogemuste ja arvamuste vahetamine.

Mitmetel juhtudel on see viinud meid töö- ja eraelu tasakaalu defineerimiseni – selle «positiivses» tähenduses, olgugi et vahel võib meeste ja naiste töö ja eraelu tasakaalustamise katse olla tegelikult nii raske, et sellest saab peaaegu probleem – dünaamilise protsessina, mida mõjutavad isiklikud, suhetest, kontekstist ja organisatsioonist tulenevad muutujad, mille tulemuseks on rahuldav tasakaal eraelu vajaduste (aeg, kohustused, pühendumus) ja neisse investeerimise soovi vahel.

Töö ja eraelu tasakaalustamine on seotud ühe inimese terve elutsükliga (mida vahel iseloomustab vajadus uuesti defineerida seesama tasakaal mehe ja naise vahel, kuna see on seotud ka identiteediga) ning samuti ka enam piiritletud ajavahemikuga (nagu näiteks «terve päev», mille jooksul peab samuti saavutama eelnimetatud tasakaalu). Jätame praegu selle kujutluse kõrvale, sest nagunii kasuta-

Töö ja eraelu tasakaalustamine on seotud inimese terve elutsükliga.

me seda kui «juhist» oma uurimisprojektis, ja proovime enne õpikodades edasi uuritavate kokkuvõteten jöudmist analüüsida, kuidas kasutasid ja tõlgendasid meie projekti partnerid fraasi «töö ja eraelu tasakaal».

Töö ja eraelu tasakaalu tõlgendamine liikmesriikide projektide kogemuse läbi

Itaalia – Sintonie

Itaalia projekti Sintonie keskmes oli tööhõiveorganisatsioon ja selle võimalik roll tööelu ühitamise julgustamisel oma töötajate (ja teiste kasusaajate) hulgas. Suutmatusel tööelu sobitada muu eluga võib olla negatiivseid tagajärgi nii indiviidi kui organisatsiooni heaolule, seda nii ametialase rahulolematuse, tööjõu voolavuse, puuduliku töösoorituse jms näol. Seetõttu soovib projekt vastata järgmisele küsimusele: «mida saab organisatsioon teha selleks, et toetada ja parendada meeste ja naiste töö- ja eraelu ühitamist, suurendades seeläbi nende heaolu?». Projekti peamine eesmärk on leida formaalseid (uusi tööhõive vorme) ja kultuurilisi lahendusi (kultuuriline ühitamine uute töötamisviisidega, toetades viimaseid), et garanteerida parem tasakaal ja sellest tulenev heaolu. Selline lahenduste otsimine peab arvestama juhtide suhtumist ja nende kättesaadavust, sest just need peavad aktiivselt teadlikkuse tõstmises osalema.

Kuigi Sintonie projekt peab organisatsiooni kohaks, mis propageerib innovaatilisi tööhõive vorme töö- ja eraelu ühitamise soodustamiseks, ei jäeta teisi kontekste kõrvale: perekond (perekonnaliikmed, hooldaja rollijaotus, saadud toetus, jagatud kohustused) ja keskkond (kultuuri ja teenuste mõttes).

Projekt toetab võrdõiguslikkust, asetades suurema rõhu erinevustele:

- planeerimisel ja rakendamisel (uuringud, teadlikkuse tõstmine, koolitus, hindamine, seire jne) pööratakse erilist tähelepanu erinevuste analüüsile (sugu, vanus, perekonnaseis, pere ülesehitus, tööhõive vorm, kontekst);
- testimisel pööratakse rõhku kasusaajatele suunatud algatustele (kõrgendatud tähelepanuga soolistele ja territoriaalsetele vajadustele) sooviga tagada võrdsed võimalused professionaalses arengus.

Eesti – projekt WHOLE ehk «Töö ja pereelu ühitamine läbi lastevanemate koolituse»

Eestis on projekt WHOLE suunatud peredele ja lapsevanemate koolitusele, et tagada töö- ja pereelu parem ühendamine. Nelja Eesti maakonna (Ida-Virumaa, Jõgevamaa, Tartumaa, Põlvamaa) maapiirkondades läbi viidud koolituste käi-

gus antakse lapsevanematele uusi teadmisi, oskusi ning julgustust parandada oma suhteid perekonnas ning olla parem lapsevanem. Koolitusteemade hulgas on suhtlemisioskused, kohustuste ja vastutuse jagamine perekonnas, eneseaus-tus, ajajuhtimine jms. Mainitud personaalsete oskuste arendamine aitab osaleja-tel paremini hakkama saada nii töökohal kui ka töajõuturu konkurentsivõitluses.

Programmi sisu põhineb eeldusel, et head suhted perekonnas ning pere- ja tööelu parem ühitamine on aluseks tööalasele edule. Selleletemalisi koolitusi pakutakse ka tööandjatele, neis käsitletakse vastutustundliku ettevõtluse ning töö-tajatest ja nende peredest hoolimise teemasid.

Projekti käigus juhitakse erilist tähelepanu Eesti töajõuturul ilmnevale tren-dile. Kuna paljud lapsevanemad töötavad välisriikides, siis üha rohkem on neid perekondi, kus ema või isa hoolitsus laste eest on puudulik.

Töö- ja eraelu ühitamiseks pakutakse huvitatud lapsevanematele ettevõtlus-koolitust, avades neile võimaluse luua pereettevõtte.

Portugal – Ser Mais Ser Melhor

Portugali projekti fookuses on organisatsiooni poliitikate ning pere ja indiviidide roll töö- ja pereelu tasakaalustamise protsessis. See on tugevalt seotud inimese perekondlike ja isiklike oskustega.

Projektiga soovitakse teavitada ja toetada perekondi ja indiviide nende töö- ja pereelu ühitamise oskuste arendamise kaudu. Nii Itaalia kui Portugali projekt keskenduvad ühitamisele kui töö ja eraelu vahelise konfliktide mõjusale lahenduse-le. Mõlemad on välja selgitanud, et sellel konfliktil on samad põhjused, olgugi et nad propageerivad erinevaid lähenemisi.

Hispaania – Eloisa

Hispaania projekt tegeleb meeste ja naiste ebavõrdsete võimalustega töajõutu-rul. Raskusi, mis on seotud töö- ja eraelu tasakaalustamisega, peetakse naiste töajõuturul osalemist piiravateks (seetõttu viitamegi ebavõrdsetele võimaluste-le). Lisaks sellele pööratakse projektis tähelepanu ametiühingute spetsiifilisele ja institutsioonide/ametkondade üldisele poliitilisele rollile, viidates raamistikuna laienenud kogukonnale, milles on oluline institutsioonide, sotsiaalsete ja poliitiliste partnerite ja ettevõtete koostöö. Selles (poliitikate ja laienenud kogukon-na) kontekstis on tähelepanu pööratud ka perekonna enda rollile võrdsete või-maluste käsitlemisel pereliikmete hariduses, koolituses ja teadlikkuse tõstmisel. Lõppeesmärk on julgustada naiste aktiivset osalust töajõuturu erinevatel tasan-ditel (institutsioonid, koolid, kohalikud omavalitsused jt) läbi viidava teadlikku-

se tõstmise kaudu, pidades silmas võrgustike loomist, tööjõuturul võrdsete võimaluste arendamist ning vaadates uue pilguga mehe ja naise vahel jagatud perekondlike kohustuste tasakaalu.

Kokkuvõtteks

Nelja partneri kogemuste vahetamine ja EQUALI rahvusvahelise koostöökokkuleppe DEBORA tegevustega seotud projektide väljundite võrdlus on loonud platvormi uuele töö- ja eraelu ühitamise kontseptsioonile, mis ei ole ei piiratud ega kitsas. See teema mõjutab tsiviilühiskonda selle erinevatel tasanditel ja mainitud kontseptsioon aitab hoomata spetsiifilisi ja üksteisest sõltumatuid elemente: töö- ja pereelu korraldus, samuti üksikisikud koos oma vajaduste ja soovidega, uue kultuuri ja arvamuste areng, soov kaasata institutsioone/ametkondi, lahenduste kohandamine vajaliku tasakaalu saavutamiseks.

Tasakaalu otsimist töö- ja pereelu ühitamisel on näha kõikides projektides.

Kokkuvõte õpikodade tegevusest

Ettevalmistus ja meetodika

Kaks D.E.B.O.R.A. lõpukonverentsi õpikoda keskendusid partnerite töö- ja eraelu ühitamise ja võrdsete võimaluste teemaliste teadlikkuse tõstmise kampaaniate läbiviimisel omandatud kogemustele.

Esimese õpikoja «Ühitamise ja võrdsete võimaluste alase teadlikkuse tõstmise kampaania ja koolitus: sisu, meetodid, kasusaajad» käigus esitles iga partner 1-2 head näidet oma riigis saadud projektide läbiviimise kogemusest koostöös kas institutsioonilise partneriga (riiklik või kohalik) või eraettevõtetega.

Kõiki algatusi esitleti erinevates formaatides tulenevalt projekti väljundi tüübist (video, plakat või muu lahendus) ja seda kirjeldati vastavalt järgmistele punktidele:

- edendav organisatsioon (kes propageeris algatust);
- rakendav organisatsioon (kes konkreetselt algatuse rakendas);
- koht ja taust (algatuse sihtala ja asjakohane sotsiaal-kultuuriline taust);
- kestvus (algatuse rakendusperiood);
- kasusaajad (sihtrühmad);
- eesmärgid (algatuse kaudu edasi antud sõnumid);
- projekti tegevused ja/või väljundid;
- kasutatud meetodid;
- tulemused, kui neid oli (kui algatust hinnati, täpsustada selle käigus saavutatud tulemused).

Teise õpikoja «Projektiga seotud teadlikkuse tõstmine» käigus esitles iga partner ühitamise ja võrdsete võimaluste alase teadlikkuse tõstmisega seotud projekte oma koduriigis.

Mainitud projekte esitleti ja kirjeldati vastavalt järgmistele punktidele:

- kasusaajad (sihtrühmad);
- põhjused (algatuse alus);
- taust (sotsiaal-kultuuriline taust);
- eesmärgid (algatuse kaudu edasi antud sõnumid);
- projekti tegevused ja/või väljundid;
- kasutatud meetodid;
- tugevused (edu võtmetegurid);
- nõrkused (raskused ja kriitilised tegurid);
- kohaldatud lahendused (korrigeerivad meetmed probleemide lahendamiseks);
- tulemused (algatuse poolt tekitatud muutused).



EQUALi projekt TERVIKLIK

Välisvisiidid EL teiste EQUALi projektide headest kogemustest õppimiseks

KRISTA NOORKÕIV

2007. aasta sügisel ja 2008. aasta kevadel toimus programmi EQUAL projekti TERVIKLIK raames kaks välisviisi. Nende eesmärgiks oli tutvuda teistes Euroopa Liidu riikides läbiviidud EQUALi projektides saavutatuga töö- ja pereelu ühitamise valdkonnas ning õppida nende headest kogemusest seoses lapsevanemate ja ettevõtjate koolitamisega ning jagada meie projektide WHOLE ja TERVIKLIK tegevuste kaudu meie poolt omandatud positiivseid kogemusi.

Soome projektid

Esimene välisviisit viis mind Soome. 2007. aastal külastasin kahte EQUALi projekti keskust Helsingis. Esimene oli Helsingi Ülikooli Palmenia Täienduskoolituse Keskuse projekt *Using Learning Networks to Build Work-Family Balance* (soome keeles: *Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina*). Kohtusin projektijuhi Tuula Piensohoga, kes tutvustas nende projekti, selle põhitegevusi ja olulisemaid tulemusi. Projekti eesmärk oli uuringute abil välja selgitada töö- ja pereelu ühitamisega seotud probleeme ja tegureid, lapsevanemate koostöövõrgustike osa töö- ja pereelu ühitamisel ning tööandjate poolt pakutavate töötin- gimuste osa pereinimestele paremate tingimuste loomisel. Kokku viidi läbi 12 uuringut. Osa neist koos rahvusvahelise koostöö- võrgustikuga Poolas ja Hispaanias, osa ainult Soomes. Uuringute tulemustele toetudes alustati projekti sihtalal uute lapsevanemate koostöövõrgustike loomist. Analoogselt meie projektiga olid koo- lituse üheks oluliseks sihtgrupiks isad. Töögrupi juht Kirsikka Mattila rääkis, kuidas neil õnnestus luua isade koolitusgrupp uues Helsingi lähedal asuvas elamupiirkonnas, kus sihtgrupp leiti noortest peredest,

Projekti tulemusena leiti, et olulisim faktor töö- ja pereelu edukal ühitamisel on paindlik tööandja.

kuhu oli sündimas laps. Noored isad liitusid grupiga meelsasti ja leidsid, et pakutud koolitused olid vajalikud ja huvitavad.

Samuti õnnestus Soome projekti meeskonnal leida koostööpartnereid suurte tööandjate näol, kellele viidi läbi vastutustundliku ja peresõbraliku ettevõtlike koolitusi. Projekti tulemusena leiti, et olulisim faktor töö- ja pereelu edukal ühitamisel on paindlik tööandja. Uuringu põhjal tehtud järeldus kattus tööinimestest lapsevanemate omaga: pere loob ressursid töö jaoks ja töö loob ressursid kodu jaoks (*perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin*).

Kuna meie projektidel on palju ühist ning Soome projektist oleks Eestis palju õppida, siis kutsusin Tuula Piensoho esinema meie projekti lõpukonverentsile Tartusse 15. mail 2008.

Teine projekt, millega tutvusin, oli Väestöliitto poolt juhitud EQUALi projekt PUZZLE ehk Palapeli. Projektijuht Tia Ristimäki tutvustas Väestöliitto poolt läbiviidud uuringute põhiteemasid, peredele süstemaatiliselt pakutavaid teavitus- ja koolitustegevusi ning samuti nende poolt koordineeritavaid presid abistavaid ja toetavaid teenuseid. Need kõik on suunatud perede heaolu suurendamisele, töö- ja pereelu paindlikumale sidumisele, vanemate vaba aja suurendamisele ning tervislike eluviiside järgimisele. Soome praktika näitab, et väljastpoolt pakutavatest teenustest on pered enim huvitatud lapsehoiuteenusest ning abist kodude koristamisel – puhastusteenusest. Lapsevanemate hulgas on eriti populaarne haigete laste kodune hoidmisteenus. Seda teenust toetab tööandja ning selle kulutuse pealt ei maksa ta makse. Samas saab tööandja olla kindel, et väikeste lastega töötajad ei pea lapse haiguse puhul koju jääma. Ka siin oleks Eesti riigil palju õppida, et luua peredele turvalisem keskkond laste kasvatamiseks ja töölkäimiseks ning tööandja jaoks stabiilsem töötajaskond.

Iirimaa projektid

Teine välisvisiit toimus Iirimaale. 2008. aprillis külastasin kahte sealset EQUALi projekti, ühte Iirimaa lõunaosas Corki linnas ja teist Lääne-Iirimaal Claire maakonna keskses Ennises.

Corkis kohtusin EQUALi projekti EMERGE esindaja Dave Codyga, kes on Corki linna Ettevõtluse agentuuri juht, ning Ita Murphyga, kes tegeleb vastutustundliku ettevõtluse koolituse organiseerimisega väikese ja keskmise suurusega ettevõtetele. Härra Dave Cody tutvustas projekti EMERGE põhitegevusi ja tulemusi. Projekt oli suunatud koolitusprojekti väljatöötamisele viimastel aastatel kogu maailmast Iirimaale sisserännanud inimeste ettevõtlusalase potentsiaali rakendamiseks ja integreerimiseks Iirimaa majandusse. Projekt oli väga edukas, selle toetusel alustas isikliku ettevõtlusega üle 200 inimese, sh Corkist

osales projektis 60 inimest. Projekti käigus töötati välja spetsiaalne immigranti-dele suunatud koolitusprogramm, selgitamaks kuidas alustada ettevõtlusega Iirimaal. See on kättesaadav aadressil www.equalemerge.ie. Projekt lõppes 2007. aasta detsembris. Ühe partnerina oli projekti kaasatud ka suur üle-Iirimaaline koolituskeskus FAS (FAS Training Centre) Dublinist, vt www.fas.ie.

Projekti EMERGE positiivse kogemuse põhjal on alustatud uue rahvusliku projektiga EMERGE SKILLNET, mida ei toeta enam Euroopa Liit, vaid Iirimaa valitsus. See on hea näide süvalaiendamise ehk *mainstreaming*ust – sellest, kuidas EQUALi projekti raames väljatöötatud koolituskava leiab jätkuvat rakendamist. Projekti tulemused on võetud kokku projekti lõppraportis «*Harnessing the Potential. Promoting Ethnic Minority Entrepreneurship in Ireland*».

Ita Murphy tutvustas vastutustundliku ettevõtluse hetkeseisu Iirimaa väikese ja keskmise suurusega ettevõtete hulgas. Hetkel on käimas projekt CSR 4U – SMEs *Building a Better Society through Corporate Social Responsibility*, mille raames viiakse läbi vastutustundliku ettevõtluse koolitusi ja seminare. Nii nagu Eestis, toimuvad need ka Iirimaal Euroopa Liidu poolt finantseerituna. Vahetasime vastastikku kogemusi ning meile anti üle Iirimaa väikese ja keskmise suurusega ettevõtete heade vastutustundliku ettevõtluse kogemuste kogumik.

Teine projekt Iirimaal, mida külastasin oli EQUALi projekt *Clare Life Long Learning Network*. Kohtusin projekti ühe partnerorganisatsiooni, Perekoolituskeskuse (*Family Learning Centre*) esindajatega Ennises, *Clonroad Business Park*is. Projektijuht Mary Flanagan rääkis, et nad tegelevad lapsevanemate koolitusega juba alates 2000. aastast. Lapsevanemaid peetakse üheks elukestva õppe sihtgrupiks ning on välja töötatud spetsiaalsed koolituskavad ja õppematerjalid, mille eesmärgiks on koolitada lapsevanemaid, abistamaks neid laste kodusel õpetamisel ning koduste koolitööde juhendamisel. Alustatakse sellest, et teadvustatakse lapsevanematele, et kodu on lapse esimene ja tähtsaim õppimise koht. Õpetatakse suhtuma õppimisse kui meeldivasse ja põnevasse tegevusse. On koostatud eraldi õppekavad vanematele, kellel on kodus kuni 6-aastased lapsed, kooli algastmes käivad lapsed ning eraldi kava ka keskastmes õppivate laste jaoks. Kavasid täiustakse ja arendatakse edasi vastavalt erinevate sihtgruppide (erineva haridusega vanemad, kohalik elanikkond – immigrandid, emad – isad) vajadustele. On koostatud spetsiaalne kava ka isadele ja meessoost lapsehoidjatele: kuidas leida ja läbi viia ühiseid tegevusi koos lastega, kuidas toetada oma lapsi koolitöös.

*Lapsevanemaid peetakse
üheks elukestva õppe
sihtgrupiks.*

Iiri kolleegide jaoks oli huvitav meie idee näha töötavaid lapsevanemaid kui ühte riskigrupi.

Ennise Perekoolituse Keskuse poolt anti meie projektile üle nende poolt väljatöötatud koolituskavad ja õppematerjalid nii koolitajale kui lapsevanematele.



Probleemid töö- ja pereelu ühitamisel ning lapsevanemate koolitusvajadus: uuringu tulemused

KRISTA NOORKÕIV

2005. aasta sügisel viidi EQUALi projekti WHOLE ehk «Töö- ja pereelu ühitamine läbi lapsevanemate koolituse» käigus läbi uuring, mille eesmärgiks oli välja selgitada lapsevanemate arusaamad ja seisukohad seoses töö- ja pereelu ühitamise võimalustega, määratleda sellega seotud probleemid piirkonniti ning läbi avatud diskussiooni mõista ka kujunenud arvamuste ja seisukohtade tagamaid.

Uuringu eesmärk, metoodika ja valim

Tulenevalt projekti üldeesmärgist – töö- ja pereelu ühitamine läbi lapsevanemate koolituse, oli uuringu eesmärk töötavate lapsevanemate töö- ja pereelu ühitamisega seotud küsimuste väljaselgitamine. Meid huvitasid lapsevanemate arusaamad ja seisukohad töö- ja pereelu ühitamise võimalikkusest, töö- ja pereelu ühitamisega seotud keerukused, dilemmad ja probleemid. Püstitatud eesmärgi saavutamiseks valisime rühmavestluse ehk fookusgrupi meetodi. Uuringu käigus viidi läbi ka lapsevanemate koolitusvajaduse ankeetküsitlus, et välja selgitada, millised koolitused võiksid anda meie poolt valitud sihtgrupile teadmisi ja oskusi, et luua ja säilitada rahuldust pakkuvaid suhteid nii kodus kui tööl, väärtustada perekonda ja pakkuda turvalisemat keskkonda lastele kasvamiseks ning olla parem ja motiveeritum töötaja. Saadud tulemused olid aluseks projekti poolt läbiviidud koolituste õppekavade koostamisel.

Meie uuringu sihtgrupiks olid töötavad lapsevanemad. Vanuselisi piiranguid me ei seadnud. Vestlustele olid oodatud nii emad kui isad. Fookusgruppides ei välistanud me ka kasuvanemaid või vanavanemaid. Kriteeriumiks oli see, et ta kasvatab ja/või hooldab last või lapsi. Lisaks lapsevanematele olid uuringus-

*Meid huvitasid
lapsevanemate arusaamad
ja seisukohad töö- ja pereelu
ühitamise võimalikkusest,
töö- ja pereelu ühitamisega
seotud keerukused, dilemmad
ja probleemid.*

se kaasatud ka omavalitsuste töötajad, kes oma põhitöö kaudu on seotud perede ja lastega: haridus, sotsiaal- ja lastekaitsetöötajad ning kolmas sektor: pereseltsid, naisteühendused.

Uuring viidi läbi meie projekti sihtalal – Peipsi järve äärsetes maakondades (Narva, Jõgeva, Tartu ja Põlva linnas ning Iisaku, Kasepää, Peipsiääre ja Räpina vallas). Uuringus osales kokku 77 inimest (69 naist ja 8 meest).

Kokkuvõte rühmavestlustest

1. Tööga seotud probleemid teie piirkonnas

- Palgad. Meil on miinimumpalgad! Emad panevad lapsi aastaselt sõime, kuna raha pole, vaja on tööle minna; meil kehtivad kokkuleppepalgad 3000–3500 krooni.
- Raskused tööandjatega: palka ei maksta õigel ajal.
- Töökohtade valik ja kättesaadavus. Töökohtade valik on väike; maalt ei saa tööle, sest transporti pole; palju on hooajatööd.
- Töötamine perest eemal. Mehed on pikalt pere juurest ära, töötavad Tartus ja ka välismaal, näiteks Soomes ja Rootsis.
- Töötus on väga suur probleem, eriti äärealadel, Peipsi ääres pole mees- tel enam traditsioonilist kaluritööd. Ühiskonnas on toimunud muutus:
nüüd ei küsita enam: «Kuidas sa elad?», vaid: «Kas sa töötad?»

Nüüd ei küsita enam:

«Kuidas sa elad?», vaid:

«Kas sa töötad?»

Kuidas mõjutab lapsehoidmisega seotud pikemaajaline eemalolek, nn elust eemalejäämine ja sellega seotud kohanemiskeskkonnad, tööturule naasmist?

- Nõustamine ja info. On vaja, et inimesed saaks nõuanded ja info kätte ühest kohast.
- Tean tuttavaid, kes vajasis pärast lastega kodusolemist ümberõpet, aga on jäänud töötuks, sest võimalused selleks puudusid.
- Endise töökoha toetus. Mind aitas töökoht vahepeal, koolitas mind, kui olin lastega kodus.

Tööhõiveameti roll

- Tööhõiveamet on keskendunud pikaajalistele töötutele.
- Spetsiifilise töö puhul ei saa tööhõiveamet eriti aidata, tööandja peab seda tegema
- Tööhõiveameti töötajatele on koolitust vaja, kuidas käituda erinevate inimestega, kuidas inimesega suhelda ja nende probleeme lahendada.

2. Kuidas tööelu, töösuhted ja majanduslik olukord mõjutavad teie pereelu?

Töösuhete mõju lastele, peresuhetele, tervisele – kindlasti need mõjutavad üksteist vastastikku. Haigeksjäämist kardetakse, ei taheta sinist lehte võtta, sest siis jääb palk väikeseks. Sageli viiakse haige laps lasteaeda, sest ei julgeta vallandamist kartes töölt puududa.

Kuidas iseloomustaksite tööandjate suhtumist töötajatesse, kellel on lapsed?

- Eraettevõtjad kardavad, et haige laps takistab tööd – ebasoodsad tingimused lapsevanemale tööandja poolt.

Mida saaks tööandja teha paremini? Kuidas olla peresõbralikum?

- Paremad töötingimused. Paindlik tööaeg.
- Traditsioonide austamine (nt aastavahetuspeod, jõulupakid lastele, positiivne tähelepanu (nt kui laps saab sisse kõrgkooli).

3. Kuidas pereelu ja peresuhted, teie enda ja laste turvatunne mõjutab teie tööelu?

Kindlasti mõjutavad need üksteist vastastikku. Kodused mured vähendavad tööjõudlust, tähelepanu hajub. Ei saa olla edukas tööl, kui pole pere toetust. Ja vastupidi.

Mis on teie arvates see, mis võimaldab luua ja hoida rahulolu pakkuvaid peresuhteid? Mis on see, mis teeb inimesest hea ema ja hea isa?

- Perekondlike traditsioonide järgimine.
- Oskustest jääb puudu. Midagi saab kindlasti üle võtta, aga aeg on edasi läinud, vanad peremudelid on muutunud. Päris kõik ikka ei sobi.

Kas tööandjad vajaksid koolitust vastutustundliku suhtumise alal töötajatesse?

- Kindlasti vajavad tööandjad koolitust.
- Ettevõtte juht võib olla küll väga hea juht, kuid ta vajab ka psühholoogilist koolitust, et osata oma töötajatesse panustada.

Kuivõrd levinud on teie arvates stereotüüpsed hoiakud meeste-naiste tööde suhtes teie linnas/vallas? Peresiseste kohustuste-vastutuse jagamisega seotud probleemid.

- Isa roll! Isad peaksid rohkem lastega tegelema ja suuremat vastutust kandma.
- Kodus tegelevad perega peamiselt ikka naised. Selline on traditsioon.
- Nii lapsed, palgatöö kui ka kodutööd – kõik on naiste päralt.

Stress

- Kindlasti tuleb seda käsitleda, mehe ja naise stressi tuleb erinevalt käsitleda. Naistel ja meestel on vaja aeg-ajalt olla eraldi, mehed omavahel ja naised omavahel.
- Me ei oska puhata.
- Inimesed kipuvad iseennast ära kaotama. Ei ole aega iseenda jaoks.

Probleemid, millest ei räägita

- Kodustest probleemidest pole kombeks rääkida.
- Probleemiks on hakkamasaamine. Paljud inimesed ei taha abi küsida, sest eneseväarikus ei luba.
- Kooliga seotud küsimustest esineb sageli koolipoolset vastuseisu ja ringkaitset.
- Perevägivald, nii psüühiline kui füüsiline. Seadusandlus ei loe vaimset vägivalda kuriteoks.
- Tööpuudus. Vaesus. Perevägivald. Töötus. Alkoholism.

Kas lapsevanemad vajaksid koolitust, et osata paremini siduda oma töö- ja pereelu?

- Kursused on vajalikud, eriti koolilaste vanematele. Vaja ka kohalikke omapärasid arvestada. Meie inimesed on üsna raskesti õpetatavad.
- Kõige rohkem probleeme on enesehinnanguga.
- Koolitus ei peaks olema meestele ja naistele koos, vaid eraldi.

Koolitusvajaduse küsimustiku vastuste kokkuvõte

Lisaks fookusgrupi uuringule viidi läbi ka sihtgrupi koolitusvajaduse küsitlus.

Üle 90% vastanutest pidas väga oluliseks järgmisi teemasid:

- Gordoni perekool;
- stressi maandamine;
- iseenda väärtustamine;
- suhtlemine lapsega;
- lapsepõlves kogetu tähtsus;
- rahulolu pakkuvad peresuhted;
- suhtlemine mehe/naisega.

80–89% vastanutest pidas väga oluliseks:

- kohustuste ja vastutuse jagamine;
- aja planeerimine.

70–79% vastanutest pidas väga oluliseks:

- kehaline liikuvus ja loomingulisus;

- praktiline kunstialane koolitus;
- FIE-koolitus;
- ema ja isa roll.

60–69% vastanutest pidas väga oluliseks:

- perekond erinevates kultuuritraditsioonides;
- mehe ja naise roll.

Lapsevanemad tunnevad huvi ka järgmiste teemade vastu:

- tööpingete maandamine, toimetulek negatiivsete emotsioonidega;
- üksikvanem – kuidas saada hakkama töö- ja kodueluga üksinda;
- kasuvanemaks olemine;
- konfliktide lahendamine, andestamine, lepitamine;
- kool, kodu ja lasteaed – stress;
- kuidas käituda teismelise lapsega;
- perevägivald;
- seksuaalsus ja selle olulisus suhetes;
- erinevate põlvkondade vaheline suhtlemine peres;
- laste kodust lahkumine (kooli, iseseisvasse ellu).

Kokkuvõte 2008. aasta märtsis pärast lapsevanemate koolituste lõppemist tehtud lisaintervjuudest

Koostöös suhtekorraldusfirmaga Rull & Rumm viidi EQUALi meediaprojekti raames läbi täiendavad sihtgrupi rühmaintervjuud, kui esimestest koolitustest oli möödas kaks aastat ning viimastest mõned kuud. Meid huvitas, kas ja millist kasu või abi olid meie poolt korraldatud kursused lapsevanematele pakkunud. Küsimustele vastasid meie kursustel osalenud emad ja isad Lõuna-Eesti viiest omavalitsusest – Tartu ja Põlva linnast ning Jõgeva, Peipsiääre ja Räpina vallast, kokku 22 inimest (15 naist ja 7 meest).

Nüüd on kodus kõigil pereliikmetel oma kohustused ja õhtuti süüakse koos.

Vastused

- Koolitus aitas selgeks mõelda, millised on tähtsad väärtused ning olemasolevaid teadmisi süvendada.
- Nüüd on kodus kõigil pereliikmetel oma kohustused ja õhtuti süüakse koos; lapsed julgevad oma probleemidega pöörduda nii ema kui isa poole.
- Enne perekoolitust oli minu teismeline ohtlik. Koolitus juhtis tähelepanu sellistele asjadele, millele ei osanud ise tähelepanu pöörata, õpetas olema

- ise ja aitas aru saada, et ei pea olema kogu aeg tubli ja parimas vormis.
- Poja sõbrad on hakanud käima minuga rääkimas, sest nende emad ei kuula neid.
 - Muutusin lapse suhtes avameelsemaks, ei varja ega ilusta enam asju.
 - Lastega on kõik paremini, mõistavad paremini, kui nendega siiralt rääkida. Koolitus aitas kaasa eneseleidmisele – suudan nüüd olla aus iseenda ja teise vastu, ka töö juures.
 - Koolitus aitas aru saada, et ka ise olen tähtis ja on vaja endale aega pühendada.

Kuna meie projekti fookus oli suunatud meestele-isadele, olgu ära toodud ka mõned Tartust ja Jõgevalt pärit meeste arvamused meie koolituse vajalikkuse kohta.

- Aktiivse kuulamise põhimõte, millest varem polnud üldse aimugi, annab palju kasu nii lapsega suhtlemisel kui ka pereelus. Samuti tööalases suhtlemises.
- Iga koolitus on positiivne, võiks ka edaspidi olla selliseid asju.
- Hingamisõpetus oli huvitav – see toimib rahustavalt ja maandab stressi.
- Mind paelus mehelikkuse pool, kinnitust sain lõpetamata tegude käsitlusele.
- Nüüd on vähem stressi. Kodus räägime koos lastega probleemid lahti erinevate nurkade alt. Koolitustel õppisin toredaid meetmeid.
- Ühiskonnas räägitakse vähe olulistest asjadest. Teemadest, mis tegelikult inimestele korda lähevad ja neid aitaks.

Kokkuvõtteks võime tõdeda, et meie projekti poolt pakutud koolitused olid lapsevanematele vajalikud. Meie ühiskonnas on inimsuhete ja perekonna väärustamisel palju ära teha. Üha rohkem inimesi on

Ühiskonnas räägitakse vähe olulistest asjadest.

valmis selles valdkonnas ennast arendama. Olles hoolivamad, mõistvamad ja tolerantsemad, saame kaasa aidata iseenda, oma laste ja lähedaste paremale elukäigule, oleme toimekamad oma tööülesannete täitmisel ning aitame edasi viia ka oma kodukandi ja kogu ühiskonna elu.





Lapsevanemate töötururiskide ja nende koolituse tulemuste uurimustulemusi

JELENA ROOTAMM-VALTER

Uuring «Töötavate lapsevanemate töötururiskide analüüs kuni aastani 2012 ning meetmete kavandamine töö ja peresuhete positiivse koosmõju tugevdamiseks Eesti kuues linnas ja kuues vallas» teostati SA Tartu Rahvaülikooli projekti «Terviklik lapsevanem on edukas» raames. Uuringut viis läbi OÜ Vastus. Uuringu aruanne on avaldatud Tartu Rahvaülikooli ja OÜ Vastus kodulehel, vt www.rahvaylikool.ee ja www.vastus.ee.

Uuring koosneb kolmest osast.

- *Esiteks*, analüüsiti tagasisidet töötavate lapsevanemate koolituse tulemustest; koolitused viidi projekti kohaselt läbi neljas Peipsi järve äärses maakonnas.
- *Teiseks*, analüüsiti andmeid koolitustes osalejate kohta: kes on need lapsevanemad, kes tunnevad suuremat huvi kasvatuse vastu, tunnetavad probleemide ja raskuste olemasolu ning soovivad oma lapsi hästi kasvatada.
- *Kolmandaks*, uuriti lapsevanemate kui sotsiaalse grupi riske tööturul. Siin tuli kajastada Eesti olukorda tervikuna ning kasutada nelja maakonna konkreetseid andmeid.

Uuringut viidi läbi 2007. aasta oktoobrist 2008. aasta veebruarini. Järgnevalt tutvustame uuringu tähtsamaid järeldusi.

Lapsevanemate hinnang koolituse tulemustele

Kokkuvõtteid lapsevanemate rahulolu ning koolitusvajaduste kohta, hinnanguid koolitustulemuste kohta saime teha tagasisideküsitluste põhjal. Pärast koolituste toimumist kasutati kolme erinevat tagasisideankeedi varianti, mille põhjal saime formuleerida kahe uue küsitluse andmed. Kolmas küsitlus, mis viidi läbi Gordoni perekooli osavõtjate seas, vajab põhjalikku kontentanalüüsi ning on peamiselt

Üldine kõrge hinnang viitab asjaolule, et koolitusele tullakse mitte ainult uusi teadmisi saama, vaid olemasolevatele kinnitust leidma.

mõeldud koolitajatele, et saada sisulist tagasisidet oma töö kohta ning kavandada järgnevaid koolitusi, konsultatsioone ja kohtumisi. Selle ankeedi tulemusi kajastavad selles kogumikus koolitajate endi poolt koostatud lood.

Üldine rahulolu koolitusega oli väga suur, praktiliselt 100%. Tuleb märkida, et rahule jäid ka need osavõtjad, kelle eelteadmised kuulatud valdkondades olid juba koolitusele tulles üsna suured.

Eelteadmisi omavaid osavõtjaid oli veidi üle poole, kolmandik kuni veerand osavõtjatest hindas oma teadmisi puudulikuks.

Üldine kõrge hinnang viitab asjaolule, et koolitusele tullakse mitte ainult uusi teadmisi saama, vaid olemasolevatele kinnitust leidma. Samuti hindas ligi kolmandik osalejatest teadmiste kõrval koolitustel saadud «muud kasulikku». Selle kohta öeldi, et tunti vajadust suhelda teiste lapsevanematega, jagada nendega oma muresid ja rõõme, tunda omasuguste toetust. Kui arvestada asjaolu, et ligi 90% vastanutest sooviksid taoliste koolituste uuesti tulla, õppimist selles vormis jätkata, siis kõneleb see vajadusest lapsevanemate (koolitus)võrgustike järele.

Saadud teadmiste ja kogemuste kasutamise võimalust praktilises elus, olgu see pere- või tööelu, hinnati esmapilgul tagasihoidlikuks. Umbes kolmandik lapsevanematest leidis, et uusi teadmisi ei saa või on raske praktikas kasutada. Ent samas märkisid nad, et kõik uued teadmised ei peagi olema praktilised. Huvi tuntakse ka üldisemate, n-ö filosoofiliste teemade vastu, mis laiendavad silmaringi, süvendavad sotsiaalseid ja eetilisi arusaamu. Lapsevanematele uusi koolitusi kavandades tuleb programmides huvi selliste üldteadmiste vastu kindlasti arvestada.

Lapsevanematele uusi koolitusi kavandades tuleb programmides huvi selliste üldteadmiste vastu kindlasti arvestada.

Kõige tähtsam tagasisideanalüüsi järeldus seisneb selles, et pakutud koolitused võeti täies ulatuses omaks. Ei saa ollagi kõrgemat hinnangut, kui neile anti. Küsimusele, kas koolitusi soovitatakse oma sõpradele ja tuttavatele, vastasid kõik osalejad, kellele see küsimus esitati, jaatavalt. Tagasisideankeetide tulemused andsid mõtisklemiseks esitatust palju rohkem materjali. Huvilised leiavad põhjalikuma käsitluse uuringuaruande teises peatükis.

Lapse kasvatamisest huvitatud lapsevanem – milline ta on?

Koolitusprojektis osalenud esindavad oma laste kasvatamisest ja nende õnnelikust tulevikust huvitatud lapsevanemaid. Huvipakkuv on see, et lapsevanemate kui suure sotsiaalse grupi taustal ei moodusta koolitustes osalejad mingit eral-

di gruppi. Nende esindatus eri vanuse-, kultuuri- ja elukoha (linn/maa) gruppides on proportsionaalne esindatusega suures grupis. Seega võib kindlalt väita, et nad esindavad lapsevanemate kui sotsiaalse grupi ühisarvamust. Seega annab see alust laiendada eelmises punktis tehtud järeldust: kõik lapsevanemad vajavad koolitust ning grupiprotsessis toimuvat motiveerimist ja tuge, tundes momendil sellest puudust.

- Need, kes peavad end piisavalt harituks, soovivad jagada enda ning saada teada teiste perede kogemusi. Tegelikult vajavad nad psühholoogilist toetust, tunnistust, motivatsiooni tugevdamist nii osalemiseks tööturul kui ka lapse kasvatamisel. Neid on ligi kolmandik.
- Ligi 70% lapsevanematest tunnetab laste kasvatamiseks vajalike teadmiste puudumist.

Järgnevalt esitame mõned 292 osaleja sotsiaal-demograafiliste andmete analüüsi tulemused. Ülejäänud osalejate ankeedid olid osaliselt täitmata ning neid polnud võimalik analüüsiks kasutada.

Koolitustest osavõtjate sooline struktuur

Koolitustes osalejate hulgas oli 88% naisi ja 12% mehi. Teame, et naised on altimad väljas käima ning koolitustes osalema. Kahjuks ei olnud meil andmeid selle kohta, kui palju tuli koolitusele sama lapse vanemaid. Samas teame, et koolitustel osales mitmeid vanaemasid.

Huvitav on asjaolu, et koolitusele tuli mehi, kes kasvatavad teiste meeste lapsi ehk mehi, kes ei ole kasvatatavate laste bioloogilised isad. Võrreldes n-ö tavaisadega oli selliste meeste osakaal silmapaistvalt suur. Kas kasuisad tunnevad suuremat vastutust lapse kasvatamise eest? Jätame selle küsimuse teiste uuringute lahendamiseks: käesoleva uuringu osavõtjate arv on järelduste tegemiseks liiga väike, ent selle küsimuse püstitamiseks on alus igatahes olemas.

Kahe ja kolme lapsega peredes tunnevad vanemad koolilapse kasvatamise vastu suuremat huvi, kui ühe lapsega peredes.

Koolitustest osavõtjate perestruktuur

Kahe ja kolme lapsega peredest osales koolitustes rohkem vanemaid kui ühe lapsega peredest, kui võrrelda vastavate laste arvuga perede suhtarvuga rahvastiku läbilõikes. Siit tuleneb järeldus, et kahe ja kolme lapsega peredes tunnevad vanemad koolilapse kasvatamise vastu suuremat huvi kui ühe lapsega peredes.

Koolitustest osavõtjate tööhõive

Koolitusest osavõtjate hulgas oli Eesti ja regiooni keskmisest rohkem tööga mitte hõivatud (ilma püsiva sissetulekuta) töövõimelisi inimesi. See annab aluse ettevaatlikuks järelduseks: hõiveseisund (töötab, töötu, mitteaktiivne) ei mõju-

ta koolilapse vanema suhtumist koolilapse kasvatamisse ja huvi selle valdkonna vastu. Seda järeltuleks kindlasti kontrollida.

Koolitustest osavõtjate vanuseline struktuur

Osalejate vanuselist struktuuri analüüsid (see langes üldjoontes kokku lapsevanemate vanuselise struktuuriga Eestis tervikuna) soovisime kontrollida, kas huvi lapse kasvatamise vastu sõltub lapsevanema vanusest ehk elukogemusest. Koolituses osalejad jagati kolme vanusegruppi, eeldusel et inimesed alustavad kõige sagedamini tööelu 16-aastaselt või hiljem.

I grupp: 1991. aastal kuni 16 aastased (k.a 16).

II grupp: 1991. aastal kuni 25 aastased (k.a 25).

III grupp: 1991. aastaks vanemad kui 25 aastased.

Siit on näha, et esimesse gruppi kuuluvatel lapsevanematel puudub oluline elu- ja töökogemus Nõukogude Liidu tingimustes, need on «vabariigi lapsed».

Nõukogude korra mõju ei ole avaldanud olulist mõju lapsevanema suhtumisele lapse kasvatamisse.

Teise gruppi kuuluvad lapsevanemad omavad teatud elukogemust NSVL tingimustes, ent nende töökogemus nendes tingimustes ei saa olla kuigi pikk. Ning kolmandasse gruppi kuuluvad lapsevanemad, kelle lapsepõlv ja tööelu esimene oluline osa langevad NSVL-perioodi.

Osalejate andmete analüüsimine näitas, et kõikides neis gruppides oli koolitusest osavõtt vastavuses lapsevanemate kui sotsiaalse grupi ealise struktuuriga. Seega meie käsutuses olevate andmete põhjal ei selgu lapsevanemate erineva elu- ja töökogemuse mõju huvile laste kasvatamise vastu. Jällegi võib teha ettevaatliku järeltule: Nõukogude korra mõju ei ole avaldanud olulist mõju lapsevanema suhtumisele lapse kasvatamisse. Seda järeltuleks tuleb kindlasti kontrollida. Ning juba praegu on selge, et sellest tuleneb rohkem küsimusi kui olulist informatsiooni. Näiteks, mis mõjutab lapsevanema suhtumist lapse kasvatamisse? Kui kaugele ulatuvad praeguse suhtumise juured? Ja palju muid sama põhjapanevaid küsimusi. Ent hea on juba seegi, et on põhjust neid esitada.

Koolitustest osavõtjate jaotus elukoha järgi

Lapsevanemate koolituste korraldamisel tundub otstarbekas neid korraldada ja finantseerida maakondlikult või regionaalselt.

Üllatuse valmistas osalejate jaotus elukoha järgi. Koolitusi viidi läbi neljas Peipsi järve äärses maakonnas: Tartu-, Põlva-, Jõgeva- ja Ida-Virumaal. Koolituslepingud sõlmiti lõpuks vaid viie linna ja viie vallaga. 70 osalejat elas maal ja 225 linnas. 295 ankeeti täitnud koolituses osalejat elavad 49 asulas 7 maakonna territooriumil (10 linnas, 24 vallas ja 37 külas). Seega suhtlemine ja kommunikatsioon

lapsevanemate vahel ning toimivad info- ja suhtluskanalid ulatuvad üle administratiivsete piiride. Lapsevanemate koolituste korraldamisel tundub otstarbekas neid korraldada ja finantseerida maakondlikult või regionaalselt. Sama käib ka töökohtade ning töötamiseks vajaliku infrastruktuuri arendamise kohta.

Lapsevanemad kui tööturu riskigrupp

Uuringu kolmandas osas analüüsiti lapsevanemate töötururiske kuni aastani 2012 ning anti soovitusi nende riskide vähendamiseks, rõhutades peresuhete rolli selles protsessis. Lapsevanemate tööturul esinemise võimalusi vaadati ka laiemas kontekstis.

Tööturule tuleku võimalikkus

Statistiliste andmete alusel (allikas: Statistikaamet) määratleti sihtgrupi – lapsed ja vanemad – ligikaudne suurus.

Laste arv Eestis seisuga 1. jaanuar 2007 vanusegruppide lõikes

| Vanus, a | 0–4 | 5–9 | 10–14 | 15–19 | Kokku |
|----------|-------|-------|-------|--------|--------|
| Inimesi | 68820 | 61238 | 69686 | 102512 | 302256 |

Lapsevanemaid peaks olema ligikaudu 250 000-300 000, kui arvestada laste keskmist arvu peres 1,2 (ligikaudne), üksikvanemate osa ning seda, et nooremaste vanusegruppidesse kuuluvatel vanematel on osa lapsi veel sündimata. Samuti arvestasime, et suurt osa vanusegruppi 15 kuni 19 aastat kuuluvaid noori inimesi nende vanemad enam kasvatatavateks lasteks ei pea.

Analüüsides tööturu andmeid, tulime järeldusele, et eraldi on otstarbekas käsitleda eelkooliealiste ja kooliealiste laste vanemaid. Lapsevanemate tööhoive on sõltuvalt lapse vanusest erinev.

Eelkooliealiste lapsevanemate tööturu olukord

Eestis oli 2006. aastal laste päevahoiu kohti 56 108, lapsi vanuses 1-6 aastat 77 129. Vahe on 21 021 last (2007. aasta andmed olid aruande koostamise hetkeks veel avaldamata). Seega tööturule tulek – töötada soovi olemasolu korral – on takistatud vähemalt 21 021 eelkooliealise lapse vähemalt ühel vanemal (pole arvestatud vanemaid, kes sooviksid tööle minna lapse aastaseks saamiseni).

Praegu kehtiva emapalga puhul võib oletada, et kuni lapse aastaseks saamiseni üks vanematest (ema) eelistab jääda lapsega koju. Kohe pärast seda soovib kodus olnud lapsevanem minna tööle ja teenida pe-

Kõige enam on tööturule tulek takistatud kuni 6 aasta (kaasa arvatud) vanuste laste vanematel, kellel puudub võimalus viia laps lasteaeda või päevahoidu.

rele raha juurde. Nagu eespool toodud arvudest selgub, on tööturule tulek oluliselt takistatud. Vanusegruppides 25–29 ja 30–34 ehk nendes, kus eelkooliealiste laste vanemate osatähtsus tõenäoliselt kõige kõrgem, on tööturul osalemise määrd olnud vanematest tööealistest gruppidest madalam ning töötus kõrgem. Kõige enam on tööturule tulek takistatud kuni 6 aasta (kaasa arvatud) vanuste laste vanematel, kellel puudub võimalus viia laps lasteaeda või päevahoidu.

Põhikooliealiste laste vanemate tööturu olukord

Põhikooliealistest lastest käis 2006/2007. õppeaastal koolis (1. kuni 9. klass) 129 300 ja hinnanguliselt selles vanuses lapsi oli 131 000. Koolis ei käi neist erinevatel põhjustel hinnanguliselt u 1,5%. Need on lapsed, kes koolilaste nimekirjadest on ühel või teisel põhjusel välja jäänud või jäetud. Põhikooliealiste laste vanemaid on hinnanguliselt 214 000.

Kui hinnata koolilaste vanemate vanusegruppide aktiivsust tööturul (st töötamine ja töökoha otsimine), siis 2007. aastal võis see olla veidi enam kui 88%, mis on väga kõrge näitaja võrreldes Eesti kui terviku 68,18%ga. Töötus samas vanuserühmas on aga Eesti keskmisest mõnevõrra kõrgem – 4,3%, neist naistel 4,5% võrreldes üle-eestilise näitajaga 4,2%. Kõige väiksem töötuse näitaja on viimases töövõimelise elanikkonna vanuserühmas (50 kuni 74 eluaastat) – 3,2% (50 kuni 69 aastat – 3,3%). See viitab asjaolule, et lapsevanemate olukord tööturul ei ole kuigi kindel.

Nad vajavad suuremaid sissetulekuid kui keskmine Eesti pere ning töödandja jaoks pole nad kõige «mugavamate» töötajate killast: vastavalt seadusele saavad emad täiendavat palgalist puhkust, on lastega haiguslehel, võtavad seoses lastega palgata puhkust. See kajastub ka vastava vanuserühma (25 kuni 49 aastat), naiste töötuse näitajas, mis on 4,5%. Kõige paremas tööeas naiste hulgas on Eesti keskmisest kõrgem töötus.

Lühike statistikaandmete ülevaade annab võimaluse kinnitada, et lapsevanemad on juba praegu võrreldes vähemalt eesti keskmisega, aga ka mitme teise sotsiaalse grupiga, suhteliselt kõrgema töötururiskiga grupp, eriti aga emad. Seoses sellega satuvad kooliriskigrupiks ka eelkõige üksikvanemate (peamiselt emade) kasvatada olevad koolilapsed.

Moodustub suletud ring:

- lapsevanem on tööga hõivatud ning ei jõua lapsele vajalikku tähelepanu osutada;
- laps tunneb end hüljatuna, hakkab otsima muid suhtlemisvõimalusi, koolikäimine ja õppimine halvenevad;
- lapsevanem satub pinge alla seoses lapse probleemidega, püüab nendega võidelda, suureneb stress, tähelepanu töötamisele väheneb;
- lapsevanema töötulemused halvenevad ning töödandja eelistab palgata teise töötaja;

- pere sissetulekud vähenevad, lapse elujärg halveneb järsult ning tema asotsiaalse käitumise riskid suurenevad;
- tulemuseks on pere jätkusuutlikkuse kadumine, nii laps kui ka lapsevanem saavad sotsiaalhoolekande (halvemal juhul korrakaitseorganite) klientideks, kus tegeldakse toiminu negatiivsete tagajärgede leevendamisega.

Lapsevanemate kui tööturu riskigrupi toetamine omavalitsuste poolt

Mida saavad lapsevanemate tööturu tugevdamiseks teha nende otsesed n-ö hoolekandjad ehk omavalitsused? Kas nad näevad lapsevanemate probleeme tööturul? Mida nad juba lapsevanemate heaks teevad? Seda püüdsimegi uuringu käigus välja selgitada. Kokku vaadeldi 26 omavalitsust. Allpool esitame peamised järeldused:

1) *Kohalike omavalitsuste juhid ei erista lapsevanemaid kui sotsiaalset gruppi ning sellega eraldi ei tegele.*

Saadakse aru, et väikelaste vanematele on vajalik tööturul oleku ja sinna sisenemise võimalus ning peetakse oluliseks ja mõnel pool luuakse juurde lasteaiakohti.

Ainus lastevanematega seotud arengukava oli olemas Narvas: «Vanemalt lapsele HIV-viiruse levitamise». See on tagajärgedega tegelemine, aga igati tervitatav on lapsevanemate tunnustamine sotsiaalse grupina.

Sellisel suhtumisel on olemas põhjus: kohalike omavalitsuste tasandil ei ole võimalik lahendada lapsevanemate tööturuprobleeme, sest need probleemid on piirkondadevahelised. Neid pole võimalik lahendada ka maakonna tasandil. Küll aga arengu täidesaatva agendina käsitlevad kõik kättesaadavad arengukavad koolivõrgu arengut ning mõned omavalitsused on eraldi käsitlenud ka lasteadeade arendamist.

2) *Haridus- ja kasvatusalaseid eesmärke ning suundi omavalitsuse tasandil ei seata.*

Üks põhjus on ilmselt selles, et peetakse piisavaks haridus- ja teadusministeeriumi kavandatud ning maakonna tasandil tehtavat. See seletab kohaliku omavalitsuse huvi puudumist laste kasvatamise valdkonna ja selles tekkivate probleemide vastu.

Lapsevanemate koolituste kogemus näitab, et kohalike omavalitsuste abiga saab edukalt läbi viia nende koolitus/haridusprogramme. Ilmselt vajab kogu lapsevanematega seotud valdkond kohaliku omavalitsuse tasandil täiendavat põhjalikku läbimõtlust.

Ainult seitsmel omavalitsusel on võimalus käsitleda koolilapse probleeme tervikuna ehk igat üksikut last silmas pidades. 23 omavalitsusel puudub mome-dil isegi see võimalus. Kehtivate arengukavade pikkus (2, 3, 4 ja 7 aastat) seda ei võimalda. Pikemalt tulevikku vaatavad omavalitsused võivad hinnata oma aren-

gukavade mõju sotsiaalselt võimekate kodanike kujunemisele, mis oleks ka objektiivseks hinnanguks kava koostajatele ja elluviijatele.

3) Tulevikus süveneva probleemina, mille olemasolu vilju maitseb ühiskond juba õige pea, on vanema töötamine elukohast kaugemal. Probleemid ilmnevad siis, kui lapsed jõuavad noorukiikka. See valdkond vajab põhjalikku uurimist ja ennetavate meetmete kasutuselevõtmist. Ühe sellisena soovitatakse lasteaedade ja -hoiu korraldamist vanema töökoha vahetus läheduses. Kooliealisi lapsi puudutavate meetmete kohta pole kahjuks positiivset tagasisidet.

Kokkuvõtteks tuleb öelda, et kõik kohalike omavalitsuste juhid, kes vastasid küsimustele, tundsid lapsevanemate toetamise kui teemavaldkonna vastu huvi. Neid, kes soostusid sel teemal rääkima, oli 2/3 uuritavast grupist.

Lapsevanemad tööturul tööandja pilgu läbi

Kokku vaadeldi 26 omavalitsuse haldusala tööandjaid. Igas haldusalas püüdisime küsitleda kolme tööandjat: suurt ja väikest äriühingut ning avaliku sektori asutust, milleks olid enamasti koolid. Kokku oli küsitlemiseks valitud 79 tööandjat. Neist 5 organisatsioonis ei saanud me kätte piisavalt kompetentset töötajat, 13 tööandjat keeldusid vastuseid andmast.

Enamik tööandjaid teeb lapsevanemate heaks vabatahtlikult rohkem kui seadus nõuab.

Praktiliselt kõik küsitatud tööandjad olid teadlikud puhkuseeaduse §30 ja §31 sätetest ning raskendavad neid. Huvipakkuv on see, et palgata puhkuse andmise kohustusest lapsevanema soovil pole teadlikud kõik lapsevanemad ning tõenäoliselt seetõttu seda tööandjalt ka ei küsita ning viimasel ei teki vajadust seda anda. Järelikult kerkib esile vajadus tutvustada lapsevanematele enam ja detailsemalt kehtivat tööseadusandlust, sealhulgas soodustusi lastevanematele.

Lapsevanemate näol on tööandjal tegemist töötajate grupiga, keda on võimalik teistest töötajatest paremini motiveerida.

Enamik tööandjaid teeb lapsevanemate heaks vabatahtlikult rohkem kui seadus nõuab. Samas on huvipakkuv, et vaid seitsme tööandja arvates 55st võivad lapsevanemad teistest töötajatest rohkem huvi tunda töökoha säilitamise vastu selle tööandja juures. See tähendab, et töötaja ei pinguta tööl rohkem, võrreldes teiste töötajatega, kelle peres laps ei ole. Tööandjal pole tegelikult põhjust pidada silmas lapsevanemaist töötajaid kui omaette sotsiaalsel gruppi. Ometi seda tehakse.

Uurijate arvates võib siin toimida mitme põhjuse sümbioos.

- Tööandja, kui ta soovib edukalt tegutseda, peab kaasas käima aktuaalsete ühiskondlike suundumustega. Siit võime teha järelduse süvalaiendamise (ingl *mainstreaming*) tähtsusest sotsiaalsete muudatuste, sh lapsevanemate erilise toetamise kavandamisel.
- Tööandja motivatsioonipaketi üks olulisi osi on soodustused lastega töötajatele.

Lapsevanemate näol on tööandjal tegemist töötajate grupiga, keda on võimalik teistest töötajatest paremini motiveerida.

Kokkuvõtteks võib öelda, et kohalikel omavalitsustel ega tööandjatel ei ole otsest kohustust ega võimalust mõjutada lapsevanemat lapse kasvatamisel ega toetada teda tööturul. Lapsevanemate probleeme saavad lahendada ainult lapsevanemad ise. Selleks võimalikult soodsad ja toetavad tingimused luuakse vaid riiklikul ja regionaalsel tasandil. Just sellelt tasemelt ootame ka praktilist vastukaja.



Arengupartnerluse tegevuse üldkokkuvõte

ENE NOBEL

Käesolev arengupartnerlus sai alguse 2004. aasta sügisel, kui Euroopa Ühenduse algatus EQUAL kuulutas välja esimese ja paraku ka viimase taotlusvooru Eestis, leidmaks uusi ideid ja lahendusi tööturu olukorra parandamiseks Euroopa Liidus. Tartu Rahvaülikool oli korraldanud lastevanematele juba mitu aastat Gordoni perekooli koolitusi ning selle põhjal võis öelda, et vajadus koolituste järele antud teemal on suur. Samas olid rahvaülikoolil olemas ka eelnevad koostöökoogemused OÜ Geomediaga Euroopa Liidu projektide läbiviimisel. Nendest kahest eeldusest lähtudes hakkaski projekti idee edasi arenema.

Projekti käivitamine

Projektitaotluse esitasime sotsiaalministeeriumile 2004. aasta hilissügisel ja mõlemad partnerid tegelesid oma põhitegevustega edasi. 2005. aasta jaanuaris heлистati rahvaülikooli ja teatati, et meie projektitaotlus on rahastajate poolt heaks kiidetud ning nüüd on vaja hakata sellega tegelema. Otsus tundus seda uskumatum, et EQUAList ei olnud tol hetkel Eestis laiemalt üldse midagi teada ning tõenäosus sealt toetust leida tundus imeväiksena. 2005. aasta jaanuaris alustasimegi projekti WHOLE käivitamisega. WHOLE – *Work and Home in Our Life in Europe* – selline on arengupartnerluse inglisekeelne nimetus ning selle lühendi all on meie projekti tuntud laiemalt nii Eestis kui piiri taga.

Projekti käivitamise etapis selgus, et antud programmi käigus on õigem rääkida pigem arengupartnerlusest, kuna üks EQUALi peamisi ideid on partnerlusvõrgustike arendamine ja eri osapoolte koostöö soosimine. Meie arengupartnerluse «Töö- ja pereelu ühitamine läbi lastevanemate koolituse» koordineerivaks osapoolteks oli Sihtasutus Tartu Rahvaülikool ning meie ainsaks partneriks Eestis Geomedia Konsultatsiooni- ja Koolituskeskus. Meie koostöö alused on fikseeritud arengupartnerluse kokkuleppes, millele mõlemad osapooled sõbralikult alla kirjutasid.

Esimeses etapis oligi meie kohustuseks oma koostöövõrgustiku laiendamine nii Eestis kui rahvusvaheliselt. Eestis said meie koostööpartneriteks 8 pro-

jekti sihtpiirkonnaks väljavalitud omavalitsusüksuse keskust: Narva Linnavalitsus, Iisaku Vallavalitsus, Jõgeva Linnavalitsus, Kasepää Vallavalitsus, Tartu Linnavalitsus, Peipsiääre Vallavalitsus, Põlva Linnavalitsus ja Räpina Vallavalitsus. Omavalitsuste valikul lähtusime kriteeriumist, et nad peaksid asuma Peipsi järve ääres ning esindatud oleks nii suuremad keskused kui ka väiksemad maakohad. Projektitegevuse käigus liitusid meie kohalike omavalitsustega veel ka Jõgeva Vallavalitsus ja Mustvee Linnavalitsus.

Rahvusvahelise koostöövõrgustiku arendamine

Kokku saadeti meie arengupartnerlusele ligi 60 koostööpakkumist Euroopa Liidu erinevatest riikidest. Nende seast kõige sobivamate väljavalimine oli tõsine töö.

Rahvusvahelise koostöövõrgustiku arendamine toimus netipõhise andmebaasi kaudu. Kokku saadeti meie arengupartnerlusele ligi 60 koostööpakkumist Euroopa Liidu erinevatest riikidest. Nende seast kõige sobivamate väljavalimine oli tõsine töö. Isiklikult kohtusime Viinis austerlastega, Pariisis prantslastega ning Tartus sakslastega, kes kõik olid meie projekti temaatikast väga huvitatud. Kõige produktiivsem oli aga kohtumine hispaanlaste ja portugallastega Lissabonis 2005. aasta kevadel, mille tulemusena me sama aasta mais kirjutasime Hispaanias Caceresis elektrooniliselt alla rahvusvahelise koostöö kokkuleppele (*TCA – Transnational Cooperation Agreement*) DEBORA. Lisaks Hispaania ja Portugali kohalikele arengupartnerlustele osales koordinaatorina ka Itaalia võrgustik Roomast.

Projekti meeskond

Üks tõsisemaid tegevusi kogu projekti elluviimises oli projektimeeskonna leidmine. Algusest peale on projekti juures olnud tegevad projektijuhina Ene Nobel ning projektijuhi abina OÜ Geomedia esindaja Krista Noorkõiv. Projekti nõunikuna on kogu aeg olnud tegev SA Tartu Rahvaülikooli juhataja Maire Breede, raamatupidajana Mari Preem. Projekti peamise tegevusala – koolituse – parimad spetsialistid olid SA Tartu Rahvaülikooli koolitusjuhid Ingrid Leinus ja Kersti Kohtla, kes hakkasid vastavalt oma erialale vastava valdkonna koolitustegevusi planeerima. Kersti Kohtla hooleks jäi ka projekti suvelaagrite korraldamine.

Kõige keerulisemaks osutus asjatundliku ja tarmuka projektisekretäri leidmine. Alguskuudel täitis seda ülesannet Sirle Lorvi, pärast teda Marge Kohtla, kuid sisuliselt oleme esimese aasta lõpust alates sekretäri ülesandeid jaganud raamatupidaja, projektijuhi ning rahvaülikooli sekretäri Anneli Käeseli vahel, sel-

leks eraldi inimest leidmata. Kõige olulisemaks osaks projektitegevuste õnnestumisel oli aga projekti koolitajate valik, mille aluseks olid alguses ainult osalejate eelnevad kogemused ja teadmised. SA Tartu Rahvaülikooli poolt oli perekooli koolitajana tunnustust leidnud psühholoog ja pereterapeut Kiira Järv, kes omakorda aitas leida lisajõude. Jelena Jedomskihh töötab noorte nõustajana ning terapeudina ning tema aitas pidada koolitusi ka venekeelsetele sihtgruppidele. Kesk- ja Kirde-Eesti lastevanemate perekoolituse läbiviijaks sai Nelly Randver, kes põhikohaga töötab hoopis Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis lektorina. Lastevanemate ja isade koolituse tervikliku enesearendamise koolitaja pakkus välja OÜ Geomedia ja selleks sai Tõnu Tali-maa, kellel oli olemas piisav kogemus ning teadmised alternatiivse lähenemise jaoks. Lisaks nendele leidis Kersti Kohtla kõrge tasemega käsitöö- ja kunstikoolitajaid rahvaülikooli andmebaasist. Koolitajate professionaalsus tagas projekti põhitegevuste õnnestumise ning sihtgrupi positiivse tagasiside läbi aastate.

Üks tõsisemaid tegevusi kogu projekti elluviimises oli projektimeeskonna leidmine.

Sidemed teiste arengupartnerlustega Eestis

Üks olulisemaid tegevusi kogu arengupartnerluse jooksul oli seotud teiste EQUALi arengupartnerlustega Eestis. Kokku valiti ju välja ainult 13 projekti, seega oli nendevaheline info- ja kogemustevahetus äärmiselt oluline, kuna keegi muu Eestis EQUALi projektidest ei teadnud. Meie arengupartnerlusel kujunesid tihedamad suhted nende projektidega, kes olid samuti seotud lastevanemate koolitusega. Algusest peale on parim koostöö sujunud Eesti Tööandjate Keskliidu juhitava arengupartnerlusega *Choices and Balance* ning nende juhtgrupiga. Samuti oleme teinud koolitusosalast koostööd Viljandi Maavalitsuse juhitud projektiga Seostatud teenustega tööturule ning Sihtasutus Tuuru (Hiiumaa) poolt koordineeritava projektiga *We Friends*. Omavaheline infovahetus aitas vahetada infot sihtgruppide probleemide kohta, koolituskogemusi, uuringute tulemusi ning projekti asjaajamise alaseid nõuandeid. Arengupartnerluste vahelised kohtumised toimusid enamasti ühe või mitme osapoole algatusel ning külastati erinevaid arengupartnerlusi, et saada nende tegevuse kohta rohkem infot. Üheskoos korraldati 2007. aastal Saaremaal konverents «Kas töö teeb õnnelikuks? Vol 2», kus arutati töö- ja pereelu ühitamise teemasid.

Üks olulisemaid tegevusi kogu arengupartnerluse jooksul oli seotud teiste EQUALi arengupartnerlustega Eestis.

Väga edukas oli meie arengupartnerluse koostöö ka Eesti Vabariigi Riigikantselei poolt juhitava arengupartnerlusega «Lapsed hoitud, emad tööl», mil-

le peamiseks eesmärgiks oli laste päevahoiuteenuse võrgustiku väljaarendamine Eestis. Kui algselt soovisime oma arengupartnerluse kaudu pakkuda lapsevanematele lastehoiualast koolitust ja teenust, siis Riigikantselei eduka projektitegevuse tulemusena saime koostöös nende poolt loodud lastehoiukeskustega pakkuda meie koolitusel osalevatele lapsevanematele lastehoiuteenust. Eriti positiivseid tulemusi andis see Põlvas, kus ka meie projekti koolitajate sõnul olid lapsevanemad koolituse ajal tunduvalt rahulikumad, kui teadsid, et nende lapsed on samas lähedal hoitud ja söönud. Nimetatud lastehoiuteenuse väljaarendamine haridus-institutsioonide ja samuti ka täiskasvanute koolituskeskuste juures on lähiperspektiivis äärmiselt oluline, kui tahame, et võimalikult palju täiskasvanuid osaleks meie elukestvas õppes.

Teavitustöö ja süvalaiendamine

Üks olulisemaid tegevusi kogu arengupartnerluse elluviimisel on olnud teavitustöö ja süvalaiendamine (mainstreaming). Antud tegevuses saame välja tuua 2 põhilist suunda.

Väga oluline on olnud teavitustöö meie projektipiirkondades, st Peipsi järve äärses omavalitsustes. Koolituste käivitamisel oleme korraldanud mitmeid infopäevi kohalikes omavalitsustes, et anda teada, millised võimalused on kohalikel

Väga oluline on olnud teavitustöö meie projektipiirkondades, st Peipsi järve äärses omavalitsustes.

lastevanematel enda täiendamiseks ning miks see oluline on. Vastukaja on olnud väga positiivne, sest enamik lastevanematest teadvustab lisateadmiste vajalikkust, samas on nimetatud piirkondades seni enamasti üldse puudunud igasugused kättesaadavad võimalused lastevanemate koolituseks. Intervjuud ning artiklid kohalikus meedias aitasid samuti seda teavitustööd teha. Kui mõningane kohalike

omavalitsusametnike umbusk koolituse vajalikkuse suhtes lükkas koolituste alguse hilisemaks, siis teavitustöö meedias tõi meile jälle mitme grupi jagu huvilisi. See omakorda näitas, et inimesed tihti ei teagi, mis peitub tavapärase koolituse pealkirja taga. Lisaks tutvustasime meie arengupartnerluse tegemisi mitme aasta jooksul Euroopa Sotsiaalfondi infopäevadel eri maakonnakeskustes.

Teine oluline teavitussuund oli suunatud Eesti üldsuse poole. Teabe edastamine sihtgrupile mõeldud üritustel, konverentsidel ja seminaridel, samuti meedias kandis eesmärki, et teadvustada laiemalt lastevanemate koolituse ja tugivõrgustiku arendamise vajalikkust Eestis. Meediakanalite huvi on olnud periooditi erinev, sest paraku kuuluvad pere ja lastevanematega seotud teemad ajakirjanike jaoks ikka veel nn pehmete teemade hulka: nendest räägitakse siis, kui majandusest, poliitikast ja rahast ruumi üle jääb. Samas võib öelda, et EQUALi projektide

rakendamise aastate jooksul on avalikkuse teadlikkus tasapisi hakanud muutuma, teadvustatakse paremini meie perede probleeme ning on hakatud otsima ka lahendusi. Meie arengupartnerluse kõige olulisemad sammud antud teemal kaasarääkimiseks on olnud 2 konverentsi ning töö poliitiliste otsustajatega.

2006. ja 2008. aasta konverentsid

2006. aasta juunis toimus Tartus hotelli London konverentsisaalis meie esimene rahvusvaheline konverents teemal «Töö- ja pereelu ühitamine läbi pere perspektiivi», kus teadlased ning ala asjatundjad nii Eestist kui meie rahvusvaheliste partnerite juurest rääkisid perede probleemidest laiemalt. Esimest korda toodi Eesti laiemal avalikkuse ette nn uued kaasaegsed peremudelid, samuti meie naiste ja eraldi lastevanemate probleemid töö- ja pereelu ühitamisel. Projekt lõpeb aga lõpukonverentsiga 2008. aasta mail Tartu Ülikooli ajaloomuuseumi valgusaalis, kus käsitleme projekti lõpptulemusi ning temaatikat pealkirja all «Töö- ja pereelu ühitamine läbi lastevanemate koolituse». Konverentsi lõpetab paneeldiskussioon teemal «Kas ja kuidas Eesti riik ja ühiskond väärtustavad perekonda ja lastevanemate arengut?» Eesti lastevanemate ja perede olukord, nende koolituse ja tugivõrgustiku arendamise teema on oma 2008. aasta mailuise istungi päevakorda võtnud ka Riigikogu sotsiaalkomisjon.

Kokkuvõtteks

Meie arengupartnerluse eesmärk on lastevanemate koolitamine, et toetada neid töö- ja pereelu edukal ühitamisel, vältimaks nende sattumist ühiskonna diskrimineeritute sihtgruppi lapsevanemaks olemise tõttu. Meie ühiskonna kiire majanduslik areng pole seni piisavalt toetanud Eesti lapsevanemaid ja peresid, seetõttu puutume ühiskonnas kokku järjest teravnevate sotsiaalsete probleemidega, rahvuse aeglasest juurdekasvust rääkimata. Just nüüd on viimane aeg pöörata oma tähelepanu riigi alustugedele – Eesti kodule, lastele ja nende vanematele. Tervest ja tugevast kodust kasvavad inimesed, kes tahavad arendada edasi meie riiki ja hoida seda järeltulevatele põlvetele.

*Just nüüd on viimane aeg
pöörata oma tähelepanu riigi
alustugedele – Eesti kodule,
lastele ja nende vanematele.*

Autorid



Leili Alaoja

Sündinud 1960. aastal.

Õppinud Rápina Kõrgemas Aianduskoolis 1993–1995.

Töötab õpetajana Rápina Aianduskoolis, Tartu Kutsehariduskeskuses ja Tartu Kunstigümnaasiumis ning aednikuna OÜs Emajõe Haldus. Alates 2003.aastast töötab Tartu Rahvaülikoolis koolitajana. On töötanud ka lilleseadeõpetajana ja floristina.

Osalenud mitmetel täienduskoolitustel (muuhulgas: Tartu Lillekool, 3-aastane lilleseadekool, 1991–1994; OÜ Priit Press ja Lilled, 10 erineva teemaga lilleseade kursust, 1995–1996; Tartu Rahvaülikool, Ruumikujundus, 2001; Tartu Rahvaülikool, Andragoogika, 2005/2006).

leili.alaoja@mail.ee



Aime Asi

Sündinud 1943. aastal.

Lõpetanud Tartu Kujutava Kunsti Kooli 1966. aastal ning Tarbekunstiinstituudi 1969. aastal.

Töötab Tartu Rahvaülikoolis maali- ja kirjakunstiõpetajana alates 1988. aastast. On töötanud ka kunstikoolis õpetajana ja kaubamaja kunstnikuna.

aime@rahvaylikool.ee



Triinu Gröön

Sündinud 1979. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli ettevõtetmajanduse erialal 2004. aastal. Omandanud magistrikraadi rahvusvahelise juhtimise alal (*Estonian Business School*, 2005).

Töötab OÜ Geomedia projektiassistendina. Alates 2005. aastast töötab Euroopa Komisjoni juures Eesti esindajana rahvusvahelises ekspertide rühmas ning Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumis projektijuhina. Aastatel 1999–2005 osales rahvusvahelise üliõpilasorganisatsiooni AIESECi töös.

Osalenud mitmetel majandusteemalistel ja AIESECi korraldatud seminaridel ja täienduskoolitustel.

triinu@csr.ee



Hans Ibrus

Sündinud 1951. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli füüsika erialal 1974. aastal.

Töötab Tartu Täiskasvanute Gümnaasiumis füüsikaõpetajana. Alates 1998. aastast töötab Tartu Rahvaülikoolis fotograafiaõpetajana. On MTÜ Eesti Vabaharidusliidu Kirjastuse juhataja. On töötanud ka usaldustelefoni projektijuhina.

Osalenud mitmetel täienduskoolitustel (muuhulgas: Tallinna Psühhodraama Kool, psühhodraama rakendaja, 2000–2003; Tartu Ülikooli kaugkoolituskeskus, Pedagoogika, 2001–2002; Tartu Rahvaülikooli Koolituskeskus, Koolitaja täienduskursus, 2002; Eesti Pereteraapia Ühing, Sissejuhatus perekonna psühholoogiasse ja psühhoteraapiasse, 1999–2000; Rootsi Moreno Instituut, Psühhodraama grupijuhtide koolitus, 1998–1999).

hans.ibrus@mail.ee



Jelena Jedomskihh

Sündinud 1951. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli majandusteaduskonna 1974. aastal ning Tartu Ülikooli psühholoogia osakonna 1981. aastal. Omandanud magistrikraadi sotsiaaltöö erialal (Tartu Ülikool, 1995).

Töötab alates 2001. aastast MTÜs Tartu Nõustamis- ja Kriisiabikeskus psühholoog-konsultandi ja koolitajana; on samas juhatuse liige. On töötanud psühholoogina alates 1990. aastast.

Osalenud mitmetel seminaridel ja täienduskoolitustel (muuhulgas: Alla Radchenko (Moskva), Foobiate Psühhoteraapia, 2008; Emmy van Deurzen (London), Eksistentsiaalne lähtumine teraapias elust arusaamisel, 2007; T.E:T Tacher Effectiveness Training, Õpetaja kool: Kuidas tunda ennast õpetajana paremini, 2006; aastatel 2000 ja 2002 eksistentsiaalteraapia kursused; 1995 Gordoni perekooli koolitused).

tnk@tnk.tartu.ee



Kiira Järv

Sündinud 1949. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli kliinilise psühholoogia erialal 1973.

Töötab alates 1973. aastast kliinilise psühholoogina SA TÜK Psühhiaatrikliinikus ning alates 1993. aastast nõustaja, pereterapeudi ja koolitajana Psühholoogilise Nõustamise ja Koolituse Keskuses Meritus. Alates 2002. aastast töötab Tartu Rahvapäikoolis õpetajana. On töötanud õpetajana ka Professionaalse Psühholoogia Erakoolis ja Tallinna Psühhodraama Koolis.

Osalenud mitmetel seminaridel ja täienduskoolitustel (muuhulgas: B. Montan (Rootsi), L. Tuovinen, T. Staffans, (Soome), Lapsevanemate efektiivsuse treeningu kursus (Gordoni perekool) – litsenseeritud instruktor, 1993; Soome Moreno Instituut, *Group Leader of Action Methods*, 1995–1997; Tallinna Psühhodraama Kool, Psühhodraama lavastaja koolitus, 1997–2001).

kiira.jarv@mail.ee



Kersti Kohtla

Sündinud 1960. aastal.

Lõpetanud Tartu Kunstikooli nahkehistöö erialal 1981. aastal.

Projekti WHOLE koolitusjuht. Töötab alates 1993 aastast nahatööõpetajana Tartu Kunstikoolis ja Tartu Ülikoolis. Alates 2001. aastast töötab Tartu Rahvapäikoolis koolitusjuhina. On töötanud ka nahakunstniku ja disainerina.

Osalenud mitmetel täienduskoolitustel (muuhulgas: Eesti NLP Instituut, NLP Practioner-taseme koolitus, 2007/08; Tartu Rahvapäikool, Andragoogika, 2006; Tartu Rahvapäikool, Täiskasvanu koolitaja täienduskoolitus, 2003; ETKA Andras, Elukestva õppe seminar, 2001; Tartu Kultuuriülikool, Aktiivmeetodid täiskasvanute koolitus, 1999).

kersti@rahvapäikool.ee



Ingrid Leinus

Sündinud 1978. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli haridusteaduskonna kasvatusteaduste erialal 2002. aastal.

Aastatel 2005–2008 projekti WHOLE koolitusjuht. Töötas aastatel 2002–2008 Tartu Rahvapäikooli koolitus-

juhina. Töötanud ka ajalooõpetajana.

Osalenud rahvusvahelise vabatahtlike töölaagri töös Prantsusmaal.



Ene Nobel

Sündinud 1967. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli ajakirjanduse erialal 1990. aastal, omandanud samas magistrakraadi 1997. aastal.

Projekti WHOLE projektijuht. Töötab alates 2000. aastast Tartu Rahvaülikooli rahvusvaheliste projektide projektijuhina. On töötanud Tartu Ülikoolis lektorina ja pressiesindajana. On töötanud ka raadio- ja ajalehetoimetajana, avalikkussuhete juhi ja nõunikuna. Tegutseb suhtekorraldusalaste kursuste ja loengute lektorina.

Osalenud mitmetel seminaridel ja koolitustel (muuhulgas: Eesti Vabaharidusliit, Eesti Rahvakultuuri Arenduskeskus, Tallinna Pedagoogikaülikool, Andragoogika meistrikursus, 2003–2005; programmi Socrates koolitus Rahvusvaheline projektijuhtimise kontaktseminar, 2002; erinevad projektijuhtimise ja -kirjutamise koolitused (Phare, Socrates, ESF, Interreg, EQUAL jt) Eestis.

ene@rahvaylikool.ee



Krista Noorkõiv

Sündinud 1952. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli majandusgeograafia erialal 1975. aastal.

Alates 1999. aastast töötab Geomedia OÜs koolitusjuhina. On töötanud ka teaduri ja projektijuhina (Leonardo, Grundtvig).

Osalenud mitmetel täienduskoolitustel (muuhulgas: Sotsiaalministeerium ja Tööturuamet, Euroopa Liidu struktuurifondide koolitused, 2004–2007; European School of Jobrotation (Almeria, Hispaania), Elukestva õppe ja tööringlusprojektide juhtimine, 2001; TPÜ Täiendõppekeskus, e-õpe täiskasvanute koolituses, 1999; Tartu Kultuuriülikool, Kuidas reklaamida täiskasvanute koolitust, 1999; TPÜ Täiendõppekeskus, Täiskasvanukoolitaja kursus, 1996–1997).

krista@geomedia.ee



Triin Noorkõiv

Sündinud 1981. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli majanduspoliitika ja rahvusvahelise juhtimise erialal 2004.

Töötab Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumis projektijuhi ja koolitajana. Alates 2007. aastast töötab programmi Noored kooli kommunikatsioonijuhina. On töötanud ka OÜ Geomedia projektijuhina. Aastatel 1999-2005 osales rahvusvahelise üliõpilasorganisatsiooni AIESEC töös.

triin@csr.ee



Nelly Randver

Sündinud 1951. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli pedagoogika erialal 1993. aastal ja Tallinna Pedagoogilise Instituudi pedagoogika ja psühholoogia erialal 1973. aastal. Omandanud magistrikraadi sotsiaaltöö erialal (Tartu Ülikool, 1994).

Töötab Kesk-Eesti Arenduskeskuses lektorina ja Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis õpetajana ning Kaitsejõudude Peastaabis vanemametnikuna. On töötanud psühholoogi ja lektorina, täitnud erinevaid töökohustusi Üksik-sidepataljonis.

Osalenud mitmetel seminaridel ja täienduskoolitustel (muuhulgas: Tallinna Psühhodraama Kool, Psühhodraama rakendaja, 2000–2003; Eesti Psühhodraama Ühing, Psühhodraama assistendi koolitus, 1999–2000; EKE Ariko, Juhtide süvatäiendkoolitus, 1996–1997; Gordoni perekooli koolitused, 1993).

nellymust@hotmail.ee



Elina Rääsk

Sündinud 1980. aastal.

Lõpetanud Tartu Ülikooli avalikkussuhete ja teabekorralduse erialal 2003. aastal. Omandanud magistrikraadi ettevõtte ühiskondliku vastutuse alal (Nottinghami Ülikool, Suurbritannia, 2006).

Alates 2006. aastast töötab Vastutustundliku Ettevõtluse Foorumi juhatuse esimehena. On töötanud samas projekti koordinaatorina. Aastatel 2001–2005 osales rahvusvahelise üliõpilasorganisatsiooni AIESEC töös.

elina@csr.ee



Tõnu Talimaa

Sündinud 1966. aastal.

Lõpetanud Eesti Põllumajanduse Akadeemia agrotehnoloogiateaduskonna 1991. aastal.

Töötab MTÜ Terviklik Maailm Tervikliku Enesearendamise Erakooli direktori ja koolitajana. Alates 1999. aastast töötab koolitajana Sergei Strelkovi autorikoolis «Mängud Teadvuse Avarustes». On läbi viinud mitmeid enesearengukursusi, isiksuse kasvu seminare ja laagreid. On töötanud ka põllumajandusettevõtjana.

Osalenud mitmetel seminaridel ja täienduskoolitustel (muuhulgas: Sotsiaalministeerium, Vägivallatu suhtlemine, 2005; alates 1996. aastast seminarid Sergei Strelkovi autorikoolis Mängud Teadvuse Avarustes).

terviklik@gmail.com

Sisukord

| | |
|--|----|
| <i>Saateks</i> | 3 |
| Lapsevanemate koolituse üldkorraldus | 5 |
| Lastevanemate perekooli koolitused | 11 |
| Tervikliku enesearenduse koolitused | 29 |
| Kunsti- ja lilleseadekursused lastevanematele | 37 |
| Ettevõtjatele ja tööandjatele läbiviidud koolituste ja nõustamiste analüüs | 43 |
| WHOLE koostöövõrgustik – töö kohalike omavalitsustega | 51 |
| Rahvusvahelise tegevuse aruanne | 55 |
| EQUALi projekt TERVIKLIK | 63 |
| Välisvisiidid EL teiste EQUALi projektide headest kogemustest õppimiseks | 63 |
| Probleemid töö- ja pereelu ühitamisel ning lapsevanemate koolitusvajadus: uuringu tulemused | 67 |
| Lapsevanemate töötururiskide ja nende koolituse tulemuste uurimustulemusi | 75 |
| Arengupartnerluse tegevuse üldkokkuvõte | 85 |
| <i>Autorid</i> | 90 |