

# SISUKORD

nr 6/2005

## Toimetuse veerg

Valdeko Paavel.....2

## Sündmus

Tulevikku vaatav sotsiaaltöö kongress  
Regina Karjakina, Maris Saar.....3  
Sotsiaalaala töötaja eetikakoodeks .....4  
Eetikakoodeksi saamisloost  
Kai Rannastu.....7



## Tööhõive

Uus tööturuteenuste ja -toetuste seadus jõustub 1. jaanuaril 2006  
Katrín Hõõvelson.....8  
Tööturuteenused ja -toetused  
Aira Varblane.....10  
Riskirühmad Eesti tööjouturul  
Kerstin Peterson.....13  
Individuaalne tööotsimiskava aitab tööotsingul  
Anneli Lääne.....15  
Juhtumikorraldus tööturusüsteemis  
Helmi Tampere.....16  
Juhtumikorraldus puuetega inimeste tööhõive edendamise meetodina  
Silja Paavle.....18  
Tööhõive Tallinnas  
Kai Kotka.....22

## Sotsiaalpoliitika

Mida tähendab soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine  
Ülle-Marike Papp.....25



## Laste heaolu

Asenduskuu ja lapsehoid  
Merle Tomberg.....28  
Lapsehoiuteenuse infosüsteem  
Erika Vahtmäe, Triin Kukk.....32

Lapse heaolu või lastekaitse  
Renuka Jeyarajah-Dent....33  
Kas piitsa või präänikut.  
Laste esseevõistlus  
Monika Luik.....37  
Karistamine – vajalik kasvatusmeetod või vägivald  
Sass Karemäe.....38  
Puudega laps – võrdväärse teiste seas  
Maili Koorep.....39  
Vanemapuhkus ja lastetoetused kuni 3-aastaste lastega peredele Euroopa riikides (3)  
Mare Ainsaar, Helina Riisalu.....40



## Sotsiaaltöö meetodid

Tõendus põhise praktika rakendusest sotsiaaltöös IV  
Triin Edovald.....44  
Töötuse, kutserehabilitatsiooni ja puudega seotud küsimuste lahendamine III  
David Imber.....48

## Eakad

Eaka heaolu ja toimetulek  
Signe Väljataga.....55  
Eakate aktiivsest eluhoiakust  
Taimi Tulva.....58  
Seeniõride kultuurikohvik kogub eakate mälestusi  
Siret Jaame, Leida Rätsep.....59



Kirjandus.....62

## Kokkuvõte

Vene ja inglise keeles.....63–64

**E**esti sotsiaaltöö III kongress "Sotsiaaltöö 2025" on nüüdseks möödunud. Samas on ajaline distant veel liiga napp, et hinnata selle võimalikke püsima jäävaid väärtusi ja kongressi tähendust kogu Eesti sotsiaaltöö arengule. Üks asi, mis siinkirjutajale seoses kongressiga küll selgemaks sai, on see, et meil on vaja teha veel väga palju. Isegi liiga palju, kui arvestada, et kongressi ettevalmistamisele ja läbiviimisele kaasaaitajaid oli üsna napilt. Kurb on ka see, et ega neid häid ideidki varnast võtta olnud. Teisalt võib öelda, et kuna kongressi ettevalmistamiseks ja läbiviimiseks ning selle käigus mõtete avaldamiseks oli kõigil soovijatel võimalus, oli see kongress meie kõigi, st Eesti sotsiaaltöö praktikute nägu.



Sotsiaaltöötajate ja sotsiaaltöö praktika jaoks olulisi teemasid, mis kongressi töötubades tõstatati ja diskussiooni arengu erinevatesse staadiumidesse jõudsid, oli palju. Siinkohal tooksin välja neist kaks, millega ise lähemalt kokku puutusin.

Kongressil oli minule tõsiseks üllatuseks see, kuivõrd vähe on sotsiaaltöö praktikud teadlikud meie tegevusvaldkonna jaoks võibolla isegi kõige kaalukamast dokumendist – parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta – ning selle ratifitseerimisest Eestis. Nagu ütlesid sotsiaalharta töötoas esinenud eksperdid, on see niisugune dokument, mille iga sotsiaaltöötaja peaks mitte küll just iga päev, aga kas või kord aastas ikka kätte võtma ja selle üle mõtisklema. Enne aga oleks vaja seda aga tundma õppida. Nii mõnigi probleem meie igapäevases töös oleks suhteliselt lihtsalt lahendatav, kui Eesti riik ratifitseeriks sotsiaalharta täiendavalt veel mõned artiklid. Konkreetselt märgiti töötoas ära neist kolme: art 4 (1) – õigus saada õiglast töötasu; art 23 – vanurite õigus sotsiaalsele kaitsele ja art 31 – õigus eluasemele. Kuna sotsiaalharta rakendamise loogikat arvestades on riigi ettevalmistamine ühe või teise artikli ratifitseerimiseks pikaajaline protsess, peaks sellega alustama kohe.

Teine teema, millega põhjalik tegelemine võib kaasa aidata nii mõnegi meie probleemi lahendamisele, on sotsiaaltöötajate ametiühingu tüüpi organisatsiooni väljaarendamine. See oligi Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni loomise üks eesmärke. Samas pole assotsiatsiooni liikmeskonna kasv veel piisav. Vaja oleks rohkem tegusaid inimesi ja uusi ideid. Kutsun siinkohal järjekordselt sotsiaaltöötajaid ESTA-ga liituma. Täpsemat informatsiooni meie organisatsiooni kohta leiate aadressil [www.eswa.ee](http://www.eswa.ee). Et meiega arvestatakse, näitab seegi, et ESTA-ga koostöö vastu on kongressi ajal ja pärast seda huvi üles näidanud kaks väärikat ametiühinguorganisatsiooni: TALO ja ROTAL.

**Valdeko Paavel**

# Tulevikku vaatav sotsiaaltöö kongress

*28.–30. novembril toimus Tallinnas Viru Konverentsikeskuses Eesti sotsiaaltöö III kongress „Sotsiaaltöö 2025“.*

**Regina Karjakina, Maris Saar**

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni (ESTA) korraldatud kongressist võttis osa ligikaudu 300 sotsiaaltöö ja hoolekandega seotud inimest.

Kongressi plenaaristungitel kuulati ettekandeid Eesti ja maailma arengusuundumustest, mis otseselt või kaudselt mõjutavad lähiaastatel ka sotsiaaltööd – rahvastikuarengust, sotsiaal-majanduslikest ja ökoloogilistest lõksudest, olukorrast religioosel maastikul, innovatsioonipoliitikast ning tulevikumälestustest.

Kongressi teisel päeval toimunud töötubades formuleeriti sotsiaaltöö praktikute seisukohad nii sotsiaalala töötajate ja nende klientide heaolu puudutavate probleemide lahendusteede kui ka edasiste tegevuste osas.

■ **Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalhartat Eestis.** Töötoas osalejad said ekspertidelt ülevaate sotsiaalhartat ratifitseerimise asjaoludest ja praegusest seisust, samuti sellest, kuidas toimub sotsiaalhartat artiklite täitmise hindamine. Valitsuse poole pöörduti üleskutsega teha tööd selle nimel, et Eesti oleks valmis ratifitseerima täiendavalt kolm sotsiaalhartat artiklit: õigus saada õiglast töötasu, vanurite õigus saada sotsiaalset kaitset ja õigus eluasele.

■ **Eetiliste standardite roll sotsiaaltöös.** Töötoas tutvustati ESTA eetikakomitee koostatud sotsiaalala töötaja eetikakoodeksit ja viidi sellesse sisse viimased parandused. Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks kujunes kõige olulisemaks kongressil vastu võetud dokumentidest.

■ **Elukestev õpe sotsiaaltöö kvaliteedi garantiina.** Töötoas arutati Eestis pakutava sotsiaaltöökooolituse kvaliteedi parandamise üle. Tehti ettepanekuid sotsiaalala töötajate baasväljaõppe võimalike rõhuasetuste, täiendkoolituru korrastamise ja valikuvõimaluste laiendamise kohta kui ka teemal, kuidas koolituses paremini arvestada täiskasvanud õppijate varasemat töökogemust.

■ **Sotsiaaltöö hind Eesti Vabariigis.** Töötoas olid arutelu teemaks sotsiaalala töötajate palgatingimused. Arutati seda, miks on sotsiaalala töötajate palk nii kohalikes omavalitsustes kui hoolekandetasutustes tunduvalt madalam mitmete teiste erialade esindajate palkadest. Ühe olukorra muutmise võimalusena kaaluti ESTA liitumist TALO-ga.

■ **Meedia sotsiaaltöötaja maine kujundajana.** Töötoas toodi välja probleemid, mis on seotud sotsiaaltöötaja ja tema töö kajastamisega meedias; jagati näpunäiteid suhtlemiseks meediaga ja arutati, kuidas kujundada sotsiaaltöötajale head mainet ning sellist kuvandit, mis toetaks sotsiaaltöötajat tema tegevuses.

■ **Hoolekande arengu planeerimine ja suunamine.** Töötoas arutati hoolekande arengukavade väljatöötamist omavalitsustes ning analüüsi arengukavade koostamise käiku. Samuti käsitleti võimalikke probleeme arengukavade rakendamisel ning arengukavade jätkusuutlikkuse tagamise võimalusi.

■ **Lektoorium ja kinotuba.** Paralleelselt töötubadega toimusid loengud mitmel sotsiaaltööga seotud teemadel ja sai vaadata Eesti sotsiaaltööst tehtud filme.



# SOTSIAALALA TÖÖTAJA EETIKAKOODEKS

Vastu võetud Eesti sotsiaaltöö III kongressil 30. novembril 2005.

## 1. Sissejuhatus

Tänapäevased õigussüsteemid erinevad riigiti oma keerukuse ja sisu poolest. Professionaalne sotsiaalala töötaja peab olemasolevas õiguslikus ruumis suutma otsustada, lähtudes üldinimlikest väärtustest, mida kokkuleppeliselt saab nimetada eetikaks. Seadusandluse vastuoludest hoolimata ei tohi sotsiaalala töötaja jätta reageerimata, kui keegi vajab abi. On olukordi, kus sotsiaalala töötaja on oma tegemistes haavatav ja võib alalhoidlike hirmude tõttu jätta konfliktsituatsioonidesse sekkumata, kahjustades sellega nii sotsiaaltöö sisu kui mainet.

Tuginedes eeltoodule, võttis Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni eetikakomitee endale ülesandeks luua sotsiaalala töötaja eetikakoodeks, mis täiendab seadustes sätestatud ja on sotsiaalala töötajale abiks raske ja vajaliku töö tegemisel.

Sotsiaalala töötaja eetikakoodeksi eesmärk on toetada sotsiaalala töötajaid nende igapäevases töös.

Seaduste ja käesoleva dokumendiga reguleerimata juhtudel tuleb lähtuda nõrgima osapoole huvidest.

Käesolev eetikakoodeks on pidevalt arenev seisukohtade kogum, mis kuulub ülevaatamisele vähemalt iga nelja aasta järel.

## 2. Põhimõisted

**Sotsiaaltöö** – professionaalne tegevus sotsiaalse õigluse põhimõtete elluviimiseks,

elukvaliteedi parandamiseks, sotsiaalse kapitali arendamiseks, toimetulekuraskuste ennetamiseks, leevendamiseks või kõrvaldamiseks. Sotsiaaltöö on loomu poolest ennetav, leevendav, rehabiliteeriv, juhendav, hooldav või arendav.

**Sotsiaalala töötaja** – iga hoolekande süsteemis töötav isik, sh sotsiaalhooldaja, sotsiaaltöötaja, hoolekandeasutuse juht, sotsiaalminister, vabatahtliku töö tegija jt.

**Klient** – iseseisvaks toimetulekuks abi vajav üksikisik, leibkond, grupp või kogukond.

**Asutus** – sotsiaalteenuseid planeeriv, korraldavad, osutav, koordineeriv või kontrolliv hoolekandeüksus.

## 3. Sotsiaaltöö alusdokumendid

Rahvusvahelised inimõiguste deklaratsioonid ja konventsioonid moodustavad eetilise aluse, mida aktsepteeritakse ülemaailmselt.

- ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioon
- ÜRO lapse õiguste konventsioon
- Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalhart

Eesti sotsiaaltööd reguleerivad järgmised alusdokumendid:

- põhiseadus
- sotsiaalhoolekande seadus
- lastekaitse seadus

- perekonnaseadus
- kutseseadus

#### 4. Sotsiaalala töötaja eetilise käitumise üldised põhimõtted

1. Sotsiaalala töötaja teenib ühiskonna huve, õigustab kliendi usaldust ning tõstab ja hoiab ülal oma elukutse mainet.
2. Sotsiaalala töötaja toetab inimese loomupärast väärtust ning õigust heaolule ja väärikale kohtlemisele.
3. Sotsiaalala töötaja järgib ja propageerib sotsiaalse õigluse põhimõtteid nii suhetes ühiskonnaga kui ka inimestega, kellega koos või kelle heaks ta töötab.
4. Sotsiaalala töötaja on diskrimineerimise vastu ja töötab inimeste heaolu tagamise nimel sõltumata nende võimekusest, vanusest, kultuurist, soost, perekonnaseisust, sotsiaalmajanduslikust staatusest, poliitilistest eelistustest, seksuaalsest orientatsioonist, uskumustest, nahavärvist või muudest füüsilistest omadustest.
5. Sotsiaalala töötaja tunnustab ja austab oma tegevuspiirkonna etnilist ja kultuurilist mitmekesisust ning võtab arvesse isiksuslikke, perekondlikke, grupilisi ja kogukonna erinevusi.
6. Sotsiaalala töötaja kannab hoolt ja vastutab selle eest, et tema käsutuses olevaid ressursse jaotataks säästlikult, õiglaselt ja vajadustele vastavalt.
7. Sotsiaalala töötaja kohustub pöörama avalikkuse, huvigruppide, poliitikute ja oma tööandjate tähelepanu olukordadele, kus inimesed elavad vaesuses, kus ressursside jaotamine on alandav ja ebaõiglane või kahjustab inimeste, leibkondade ja kogukondade võimet iseseisvalt toime tulla.
8. Sotsiaalala töötaja hoolitseb selle eest, et nii avalikkus kui tööandjad oleksid teadlikud käesoleva dokumendi sisust ja selle

oodatavast mõjust sotsiaalala töötajate tegevusele.

9. Sotsiaalala töötaja võib algatada tööalaseid eetilisi diskussioone eesmärgiga leida parim lahendus.

#### 5. Sotsiaalala töötaja eetiline käitumine klienditöös

1. Sotsiaalala töötaja käitumise alus on humaansel inimkäsitlusel põhinev hoiak.
2. Sotsiaalala töötaja töövahenditeks on teadmised, oskused, kogemused ja kutseeetika.
3. Sotsiaalala töötaja usub kliendi võimesse teha oma elu puudutavaid otsuseid, sunnub teda delikaatselt arukatele otsustele, tunnustab ja respektseb kliendi isiklikke eesmärke, vastutust ja kodanikuõigusi, mis vastavad tema suutlikkusele ja pädevusele.
4. Sotsiaalala töötaja lähtub töös kliendiga oma kompetentsuse piiridest, sh ei anna lubadusi, mida ta ei suuda täita.
5. Sotsiaalala töötaja suunab kliendi lahendamatu väärtus- ja/või rollikonfliktide korral kokkuleppeliselt teiste sama taseme töötajate poole, teavitades sellest oma tööandjat.
6. Sotsiaalala töötaja seisab kliendi/klientide rühma ja iseenda heaolu eest, st
  - a) aktsepteerib kliendi või koostööpartneri õigust privaatsusele ja konfidentsiaalsusele;
  - b) toetab ja säilitab kliendi õigust usaldusele;
  - c) kasutab tema käsutuses olevat teavet vastutustundlikult vastavalt asutuses kehtestatud korrale või kliendiga sõlmitud kokkuleppele;
  - d) teab oma õigusi ja kasutab neid eetiliselt.
7. Sotsiaalala töötaja lähtub teenindussituatsioonis asutuses kehtestatud standarditest ja viib vastutustundlikult ellu organisatsiooni

eesmärke, tehes vajadusel ettepanekuid nende muutmiseks.

8. Sotsiaalala töötaja annab kliendile ja koostööpartneritele teavet neile arusaadaval viisil.

## 6. Sotsiaalala töötaja eetiline käitumine kolleegide ja koostööpartnerite suhtes

1. Sotsiaalala töötaja respektierib kolleegide ja koostööpartnerite arvamusi ning väljendab vastutustundlikul viisil tunnustust ja kriitikat asjakohastes kanalites.

2. Sotsiaalala töötaja jagab ja vahetab kogemusi, teadmisi ning teavet kolleegide ja koostööpartneritega.

3. Sotsiaalala töötaja on valmis kolleege ja koostööpartnereid ära kuulama, neile nõu andma ja neid jõustama.

4. Sotsiaalala töötaja kaitseb kolleege ja koostööpartnereid ebaõiglase kohtlemise ja kriitika eest.

5. Sotsiaalala töötaja võtab üle rollikonflikti sattunud kolleegi juhtumi.

## 7. Sotsiaalala töötaja eetiline käitumine eriala suhtes

1. Sotsiaalala töötaja hoiab ja kaitseb sotsiaaltöö eriala, väärtustab kutsetööd ja kaitseb seda ebaõiglase kriitika eest.

2. Sotsiaalala töötaja järgib ja edendab eriala eetilisi standardeid, osaleb eetikaalastes debattides ja vastutab kutsetöös tehtud isiklike eetiliste otsuste ja valikute eest.

3. Sotsiaalala töötaja põhjendab ja avalikustab sotsiaaltöö lähtekohti, põhimõtteid ja ametialast praktikat, et teha võimalikuks avatud diskussioon ja hinnangute andmine ning annab otsustajatele tagasisidet.

4. Sotsiaalala töötaja arendab oma kut-

seoskusi, olles avatud uutele lähenemistele ja sotsiaaltöö meetoditele, toetudes uurimustele ja praktilise töö analüüsile.

5. Sotsiaalala töötaja säilitab ja arendab sotsiaaltöös nõutavaid teadmisi ja oskusi hoolitsedes oma pädevuse säilimise, professionaalse arengu ja tulemuslikkuse eest.

6. Sotsiaalala töötaja tegutseb ausalt, eristab piire oma isikliku elu, tööelu ja ühiskondliku tegevuse vahel, ei kasuta oma positsiooni isikliku heaolu saavutamiseks ega ole poliitilise mõjutamise tööriistaks.

7. Sotsiaalala töötaja kogub ja edastab sotsiaalsetele probleemidele osundavat informatsiooni.

8. Sotsiaalala töötaja hindab pidevalt ja kriitiliselt sotsiaaltöö väärtusi ja eetilisi põhimõtteid, et need vastaksid ühiskondlikele muutustele.

## 8. Eetilise konflikti menetlemise kord

1. Sotsiaalala töötaja on tähelepanelik, märkab eetikakoodeksi reeglite vastu eksimist ning reageerib sellele, kaitstes sotsiaaltöö mainet ja koostööpartnereid.

2. Eetikakoodeksi reeglite rikkumisest võib teavitada Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni (ESTA) eetikakomiteed.

3. Eetikakomitee esitab eetilise konflikti kohta järelepärimised ja lähtudes saadud vastustest kujundab oma seisukoha ning edastab selle asjaosalistele.

4. Kui sotsiaalala töötaja on rängalt eiranud/rikkunud eetikakoodeksi reegleid ja alandanud oma käitumisega sotsiaaltöö mainet, võib eetikakomitee algatada avaliku diskussiooni (sh ajakirjas Sotsiaaltöö) ja teavitada juhtunust sotsiaalvaldkonna kutsekomisjoni.

## Eetikakoodeksi saamisloost

ESTA (Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni) üldkogu koosolekul 24. novembril 2004 volitati vastvalitud eetikakomiteed välja töötama sotsiaaltöötajate eetikakoodeksit.

Koodeksi ettevalmistamine oli tingitud vajadusest täpsustada sotsiaaltöö tegija ametioskusi. Üheks oluliseks ametioskuseks on võime võtta vastu otsuseid, mis põhinevad eetilisel analüüsil. Kohe alguses oli komitee liikmetel selge, et tuleb välja töötada laiapõhjaline dokument, mis toimiks sotsiaaltöö kõikidel tasanditel alates sotsiaalhooldajatest kuni sotsiaalministrini välja, k.a. vabatahtliku töö tegijad. Pole ju mõeldav, et sotsiaalhooldajal on oma eetikakoodeks, KOV ametnikul oma jne. Küll aga on selge, et mida lähemal on teenuse osutaja kliendile, seda täpsemini peaksid paljud tegevuspõhimõtted olema sõnastatud. Sotsiaalhooldaja töös on küllalt sage füüsiline kontakt inimesega (näiteks kliendi pesemisel), see puudub aga ministeeriumi ametnikul.

Milline peaks olema eetikakoodeks, et see ei oleks ahistav, liiga laiavalgus ja oleks kohaldatav erineva taseme sotsiaalala töötajatele? Seda „pähkli“ asus purema 8 komitee liiget: Helen Peeker (AAK), Anneli Eelmaa (Koeru HK), Aini Salvik (Lääne-Virumaa Kutsekõrgkool), Aime Vaggo (Tallinna LV), Priit Sutt (Pärnu Lastekodu), Olev Kaasik (MTÜ Paju Pansionaadid), Valter Parve (TÜ Pärnu Kolledzh) ja artikli autor.

Esialgses versioonis lähtusime Rahvusvahelisest Sotsiaaltöötajate Föderatsiooni (IFSW) eetikakoodeksist, mille otsetõlkest siiski loobusime. Põhjuseks selle liiga abstraktsed printsiibid, mis võimaldavad erinevaid tõlgendusi. Võib-olla tulevikus, kui töötajate ettevalmistus on ühtlasem ja põhimõisted paigas, tuleme selle juurde tagasi.

Eetikakoodeksile sobiva struktuuri leidsime Anne Tiko ja Peeter Pinti raamatust „Inimkäsitlused ja eetika sotsiaaltöö lähtekohana“ (1997), milles on kirjas Eestis sotsiaaltöö I kongressil esitatud eetikakoodeksi projekt. Lisasime sellele sissejuhatuse (aluseks IFSW põhimõtted), mõisted, sotsiaaltöö alusdokumentide loetelu ja lõppu eetilise konflikti menetlemise korra.

2005. a. juunis saadeti eetikakoodeksi tööversioon aruteluks laiale ringile – ESTA liikmed, kohalikud omavalitsused, maavalitsused, hoolekandeesutused, sotsiaaltööd õpetavad koolid jne, kokku ligi 200 aadressil. Vastu suve oli tagasiside visa tulema, kuid sügiseks ikkagi midagi saime. Sügisel jätkas eetikakomitee koodeksi ettevalmistamist, arvestades laekunud parandusettepanekuid. Oktoobris saime parandusettepanekud ka Tallinna Ülikooli õppejõult Anne Tikolt, kes on tõenäoliselt parim sotsiaaltöötajate eetika probleeme tundev ekspert Eestis.

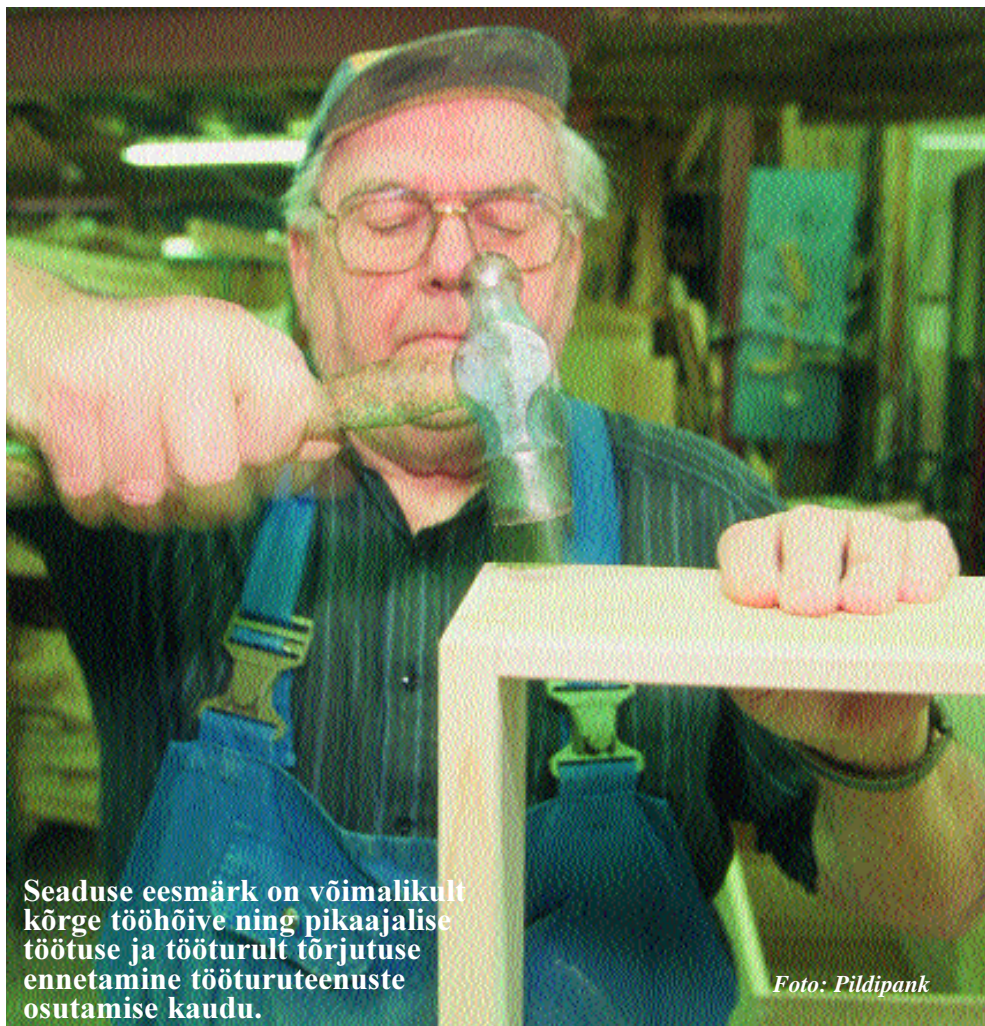
28.–30. novembrini 2005 toimunud Eesti sotsiaaltöö III kongressil oli eetikatöötoast osavõtnute arv teiste töötubadega võrreldes kõige suurem – 63. Lisaks sellele, et kuulati huvitavaid ettekandeid, täiendati ja parandati eetikakoodeksi tööversiooni ja ühiselt otsustati see esitada ESTA üldkogule vastu võtmiseks.

30. novembril võeti vastu „Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks“.

Mis on need eeldused, et eetikakoodeks saab toimivaks dokumendiks? Eetikakoodeksi valmimine on alles esimene samm sotsiaaltöö professionaalsuse tagamisel. Edasi näeme oma rolli eelkõige eetiliste diskussioonide algatamises ESTA kodulehel, ajakirjas Sotsiaaltöö ja mujal. Mida laiemalt õnnestub meil diskussioone algatada ja sotsiaaltöö eritasemeid puudutada, seda paremini põhjendatud on tulevikus sotsiaalala töötajate otsused. Mida kindlasti peab rõhutama, on see, et eetikakoodeks on pigem töötaja kaitsja ja toetaja (vt ptk 6 ja 7) kui karistaja. ESTA eetikakomitee on valmis konkreetsete pöördumiste puhul võtma seisukoha ja reageerima.

**Kai Rannastu**

*Kuressaare Ametikooli sotsiaalhoolduse eriala vanemõpetaja  
ESTA eetikakomitee liige*



Seaduse eesmärk on võimalikult kõrge tööhõive ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine tööturuteenuste osutamise kaudu.

Foto: Pildipank

## Uus tööturuteenuste ja -toetuste seadus jõustub 1. jaanuaril 2006

**Katrin Höövelson**  
Sotsiaalministeeriumi tööturu osakonna juhataja

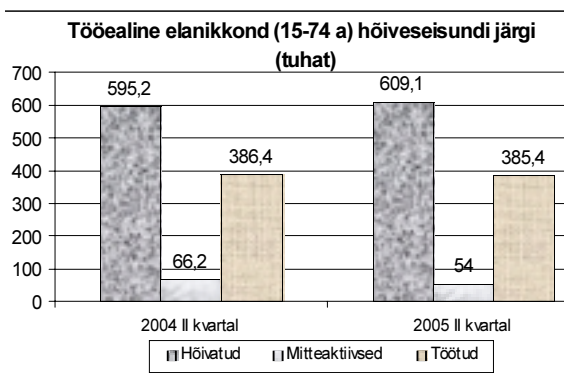
Eesti tööturg on väljumas faasist, kus peamiseks tööhõive kasvu takistavaks teguriks on olnud töökohtade vähesus. Alates 2000. aasta keskpaigast on tööga hõivatud stabiilselt kasvanud. Statistikaameti andmetel oli 2004. aasta II kvartalis<sup>1</sup> tööga hõivatuid (15–74 aastastest) 595,2 tuhat, töötuid 66,2 tuhat ja mitteaktiivseid 386,4 tuhat. 2005. aasta samal perioodil olid need

arvud vastavalt 609,1 tuhat, 54 tuhat ja 385,4 tuhat.

Positiivne muutus on toimunud ka tööpuuduse osas. 2004. aastal oli 9,2% tööealistest inimestest töötuta, mis on viimase seitsme aasta madalaim töötuse määr. 2005. aasta III kvartalis langes töötus 7 %-le. Samas on üha suuremaks probleemiks kujunemas pikaajaline töötus – 2004. aastal oli 53% kõigist töötutest pikaajaliselt töötud ehk töötä kauem kui üks aasta.

<sup>1</sup> Periood valitud kahe aasta võrreldavate andmete väljatoomise eesmärgil.





**Joonis 1. Tööga hõivatute arv 15–74 aastaste elanike hulgas 2004. a II kvartalis ja 2005. a II kvartalis. Allikas: ESA**

Tööhõive kasv näitab tööandjate järjest suurenevat vajadust kvalifitseeritud tööjõu järele. Vastavalt majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi tööjõu vajaduse prognoosile kuni aastani 2011 tekib igal aastal juurde keskmiselt 4000 uut töökohta, seda eelkõige teeninduses ja tööstuses. Tööjõuvajadus suureneb esmajoones spetsialistide ja ja oskustööliste arvel, seega on oodata suurt vajadust töökatte järele ka lähiaastatel.

Olukord Eesti tööturul saadab kokkuvõttes kaks selget signaali: ühelt poolt on meil suur hulk inimesi, kes erisugustel põhjustel ei ole tööturul aktiivsed, teisalt kimbutab tööandjaid tööjõu puudus. Seega on vaja leida võimalusi praeguste töötute tööturule (tagasi) toomiseks, et sel teel suurendada tööjõu pakkumist.

Uus tööturuteenuste ja -toetuste seadus koostati arvesse võttes tööturu olukorda ja riigi ees seisvaid väljakutseid. Seaduse eesmärk on tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive saavutamine ning pikaajalise töötuse ja tööturul tõrjutuse ennetamine tööturuteenuste osutamise kaudu. Teine oluline eesmärk on muuta tööturuteenuste pakkumine kliendikeskseks ja suunata neid paremini abivajajani.

## Seaduse läbivad põhimõtted on:

**1. Töö on parim kaitse vaesuse vastu.** Uus seadus motiveerib inimest töötama ja teenima töist tulu, mitte elatuma toetustest.

Uuendusena on tööturuteenuste hulgas aktiveerimisteenused heitunudele ja pikaajalistele töötutele, mis peaksid pikka aega majanduslikult mitteaktiivseid inimesi tööturule lähemale tooma.

## 2. Riskirühmapõhine teenuste pakkumine.

Mõnedel inimrühmadel on keskmise töötuga võrreldes oluliselt raskem tööturule siseneda. Eestis on sellisteks riskirühmadeks näiteks noored, kelle töölerakendumist takistab töökogemuse puudumine, pikaajalised töötud ja puudega inimesed. Seetõttu tuleb tööotsingute kavandamisel keskenduda tööle saamist takistavate asjaolude kõrvaldamisele, pakkudes töötule sellist teenustepaketti, mis täielikult vastab tema vajadustele. Iga inimene on ainukordne, seepärast on uus seadus tööturu teenuste osutamisel paindlik, et aidata tööturule iga inimest.

## 3. Aktiivse tööotsingu nõue.

Uus seadus pakub paindlikke ja mitmekesiseid võimalusi tööotsingu toetamiseks ja oma tööalase kvalifikatsiooni tõstmiseks, kuid vastutaks oodatakse ka töötult endalt aktiivsust töö otsimisel. Selleks näeb seadus ette uue meetodina individuaalse tööotsimiskava koostamise, milles lepatakse kokku ka töötü poolt tehtavad tegevused.

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus asendab alates 2000. aastast kehtinud tööturuteenuste seaduse ja töötü sotsiaalse kaitse seaduse.

# Tööturuteenused ja -toetused

**Aira Varblane**

**Sotsiaalministeeriumi tööturu osakonna tööturupoliitika juht**

Uues tööturuteenuste ja -toetuste seaduses on teenuste valikus nii tuntud tööturuteenuseid, nagu kutsenõustamine, tööturukoolitus, ettevõtluse alustamise toetus ja töövahendus, kui ka uusi teenuseid – tööpraktika ja tööharjutus – ning neli uut teenust puuete-ga isikutele: tööruumide ja -vahendite kohandamine, töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine, abistamine tööintervjuul ja tugiisikuga töötamine. Erilist tähelepanu pööratakse töötotsija igakülgsele toetamisele töötotsingute ajal. Aktiivsetes tööturumeetmetes osalejatele kompenseeritakse sõidu- ja majutuskulud ning tööturukoolitusel, tööpraktikal ja tööharjutuses osalejatele on ette nähtud stipendium.

## Uus seadus lisab kuus uut tööturuteenust

**Tööpraktika** eesmärk on täiendada töötuteadmissi ja oskusi praktilise töökogemuse pakkumise kaudu. Teenus on mõeldud eeskätt noortele ja pikaajalistele töötutele. Noortele seetõttu, et tööandjad soovivad tavaliselt kogenud töötajaid ning tööpraktika on hea võimalus töökogemuste omandamiseks, pikaajalistele töötutele aga seetõttu, et nad on minetanud oma tööoskused ning tööpraktika annab võimaluse tööoskuste taastamiseks või/uute töövõtete omandamiseks. Tööpraktika kestus on kuni 4 kuud ning selle ajal on tagatud ravikindlustus, mis on oluline eelkõige pikaajalistele töötutele.

Tööpraktika juhendajale makstakse juhen-

damistasu. Tööpraktikal osalejale makstakse stipendiumi, mis arvutatakse esimesel kuul stipendiumi ühekordse tunnimäära, teisel kuul stipendiumi pooleteisekordse tunnimäära ja kolmandal ning neljandal kuul stipendiumi kahekordse tunnimäära alusel. Stipendiumi määr tõuseb vastavalt praktikal osaletud ajale põhimõttel, et praktikal saadav stipendium asendab mõningal määral töötasu ning et praktika käigus parktikandi tööoskused järjest paranevad. Samal ajal väheneb tööandjale makstav juhendajatasu, mida makstakse esimesel kuul miinimumpalga ulatuses, teisel kuul kolmandiku miinimumpalga ning kolmandal ja neljandal kuul poole miinimumpalga ulatuses, arvestades, et tööpraktika edenedes juhendamise vajadus järjest väheneb.

Lisaks stipendiumile on tööpraktikal osalejal õigus taotleda sõidu- ja majutustoetust, mis on ette nähtud lisakulude katmiseks aktiivsetes tööturumeetmetes osalejale.

**Tööharjutuse** eesmärk on tööharjumuse kujundamine neil, kes pole kunagi või pikki aastaid tööl käinud. Selle teenusega on võimalik tõsta selliste isikute sotsiaalset kaasatust. Tööharjutust hakatakse korraldama koos kohalike omavalitsuste ja piirkonnas tegutsevate MTÜ-dega. Töötute osaleb tööharjutuses kuni 3 kuud.

Tööharjutusteenuse lahutamatu osa on nõustamine, mille abil on võimalik taastada huvi tööl käimise vastu. Tööharjutuse läbi teinud töötute peavad olema valmis suunduma teistesse aktiivsetesse tööturumeetmetesse nagu tööturukoolitus ja tööpraktika. Ei ole välistatud ka tööle siirdumine kohe pärast tööharjutuse läbimist.

Tööharjutuses osalejale makstakse tööharju-

tuses osaletud aja eest osalist stipendiumi. Kuna tööharjutusteenust tuleb osutada töötulekohale võimalikult lähedal, siis tööharjutuses osalejatele sõidu- ja majutustoetust ei maksta.

Uus eelnõu tagab tervisest tuleneva erivajadusega isikutele<sup>1</sup> võimaluse kandideerida avatud tööturul teistega võrdsetel alustel. Eelnõu kohaselt pakutakse puudega isikutele<sup>2</sup> abi nende puudest ehk erivajadusest tulenevate takistuste ületamiseks. Selle meetme eesmärk on aidata neil võrdset teiste töötutega konkureerida vabadele töökohtadele või tagada neile võrdsed võimalused tööelus osalemiseks. Võrdsetel alustel tööle kandideerimise tagamiseks on puudega isikutel võimalus kasutada abi tööintervjuul suhtlemiseks, töötamiseks vajamineva tehnilise abivahendi tasuta kasutamiseks, tugiisikuga töötamise võimaldamiseks ning tööruumide ja -vahendite kohandamiseks. Abi osutamisel lähtutakse põhimõttest, et hüvitatakse ainult need kulud, mis on otseselt seotud puudest või pikaajalisest haigusest tingitud takistuste ületamisega töötamisel.

**Tööruumide ja -vahendite kohandamine** on mõeldud puudega isiku töötamise või töölerakendumise toetamiseks. Selle teenuse all mõeldakse kas kogu hoone, hoone osa, tööruumi või töökoha puudega isiku jaoks ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmist (näiteks: kaldtee ehitamine, ukseavade laiendamine, valgustuse parandamine, lülitite madalamale paigutamine jne). Teenuse osutamise puhul hüvitatakse **tööandjale 50%** kohandamise maksumusest, kuid mitte rohkem, kui seda näeb ette riigieelarve seadusega kehtestatud ülemmäär.

**Töötamiseks vajaminev spetsiaalne tehniline abivahend antakse tasuta kasutada** juhul, kui selle hankimisest loobumise tõttu ei saaks töötulekoha asuda mitte ühelgi teisel talle sobival töökohal. Mõeldud on abivahendit, millela töötul ei ole oma puude tõttu

võimalik tööülesandeid täita. Siia ei kuulu niisuguse abivahendi kasutamine, mida on vaja tööülesannete täitmiseks puudest olenevata (näiteks arvuti, millega töödandja peab igal juhul töötajat varustama). Vajadus abivahendi järele selgitatakse välja koos töötuga individuaalse tööotsimiskava koostamise käigus.

**Tööintervjuul** abistatakse näiteks kuulmis- või kõnepuudega isikut, aga ka muude suhtlemisprobleemidega puudega isikut, kui ta astub esmasesse kontakti töödandjaga. Abistajaks võib olla ka juhtumikorraldaja. Teenust kasutatakse juhul, kui töökoht on kirjelduse põhjal isikule sobiv, kuid on alust arvata, et töösoovijal on raskusi töödandjast arusaamisega või enese mõistetavaks tegemisega. Intervjuu ei pea tagama töötulekoha rakendamist, vaid soodustama töölerakendamist konkureerimisvõimaluse pakumise kaudu.

**Tugiisikuga saab töötada kuni ühe aasta jooksul** puudega töötule, kes vajab töötamiseks oma puude tõttu abi ja juhendamist, nt kohanemiskustega, õpiraskustega või mälu- ja muude probleemidega isikut. Teenuse osutamise aeg on piiratud, st aja jooksul teenuse osutamise aeg väheneb (nt esimesel kuul igal tööpäeval kuni 8 tundi tööpäevas, teisel kuul kuni 4 tundi tööpäevas jne). **Tugiisik võib ühte töötule juhendada kokku kuni 700 tundi aastas.** Teenust ei pakuta juhul, kui on põhjust arvata, et isik ei suudagi iseseisvalt töötada, sest tööturuteenuse eesmärk on töölerakendumise soodustamine, mitte pikaajalise tugiteenuse osutamine iseseisva töötulega hakkama saamiseks.

**Parandatud on tööturukoolituse, avaliku töö ja palgatoetuse korraldust** Tööturukoolitus pakub senisest rohkem võimalusi. Uus seadus toetab töötule õppimist ja tagab koolitusel osalemise tingitud kulutuste kompenseerimise – seega toetatakse õppimist, et inimene oleks tööturul konkurentsivõimeline. Koolitus võib

kesta kuni aasta ja koolitusel osaletud tundide eest makstakse töötule stipendiumi, mille tunnimäär kehtestatakse riigieelarve seadusega. Stipendiumi uus tunnimäär ei tohi olla kehtivast määrast väiksem. Samuti kompenseeritakse koolitusel osalejale sõidu- ja majutuskulud, selle toetuse piirsumma kuus kehtestatakse igaks eelarveaastaks eraldi. 2006. a. on ülemmääraks 1200 krooni kuus ning tööturukoolituses osalemise korral makstavat stipendiumi ja sõidu- ja majutustoetust ei loeta sissetulekute hulka toimetulekutoetuse taotlemisel. Võrreldes kehtiva seadusega, mille järgi makstakse stipendiumi alates 80-st koolitustunnist, hakatakse uue seaduse alusel maksma stipendiumi alates 40-st koolitustunnist, mis peaks tõstma töötute motivatsiooni osalemiseks lühiajalistel töötõtsingu- ja kohanemiskoolitustel.

**Avalik töö**, mis asendab seni kehtinud seaduse alusel korraldatud hädaabitööd, on töötusõbralikum. Avalikule tööle suunatakse töötute tema nõusolekul ning 10 tööpäevaks, kuid mitte kauemaks kui 50 tunniks ühe kuu jooksul. Selliste piirangute kehtestamist avalikule tööle pidasime vajalikuks, kuna üheaegselt avalikus töös osalemisega säilib töötul kohustus aktiivselt tööd otsida. Avalikus töös osalemine parandab töötute toimetuleku võimalusi, sest uue seaduse alusel tuleb avalikus töös osalejale maksta tasu kehtestatud tunnivalga alammäära järgi. Samas ootame, et avaliku töö objektide nimekiri laieneb ning töötud saavad olla abiks mitte ainult heakorratöödel, vaid näiteks ka eakate hooldamisel ja hoolekan-deasutustes.

**Palgatoetust** kasutatakse vaid „viimase õlekõrrena“ pikaajaliste töötute ja nende töötute puhul, kes viimase 12 kuu jooksul enne töötuna arvelevõtmist on vabanenud vanglast. Pikaajaliseks töötuks loetakse töötut, kes on olnud arvel järjest üle 12 kuu ja pole tööd leidnud. 16–24-aastast töötut loetakse pikaajaliseks, kui ta on olnud arvel

järjest üle 6 kuu ja pole tööd leidnud. Palgatoetusega toetatakse tööandjat 6 kuu jooksul poole töötajale makstava palga ulatuses, kuid mitte rohkem kui miinimumpalga ulatuses.

<sup>1</sup> Mõistet „tervisest tulenev erivajadus“ või lühemalt „erivajadus“ kasutatakse, kuna seaduseelnõu kohaselt peavad tööturusüsteemist abi saama:

- 1) isikud, kes vajavad oma tervise- seisundi tõttu kõrvalabi igapäevaelus (ehk kellel on määratud puude raskusaste)
- 2) isikud, kellel on kindlaks tehtud töövõime kaotus, sõltumata sellest, kas neil on määratud puue või mitte
- 3) isikud, kellel on puue või pikaajaline haigus, kuid kes ei vaja igapäevast kõrvalabi (kellel ei ole puude raskusastet määratud) ega ole taotlenud ka töövõimetusprotsendi määramist. Sel juhul on nende teenindamise aluseks arstitõendi alusel tehtud THA otsus.

<sup>2</sup> Terminit „puudega isik“ kasutatakse selles lauses üldises tähenduses. Puue tähendab inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotust või kõrvalekallet. Kehtivate seaduste kohaselt on puudega üksnes see isik, kelle puhul arstliku ekspertiisi komisjon on määranud puude raskusastme. Puude olemasolu aga fikseeritakse puuetega inimeste sotsiaaltoetuse seaduse alusel ainult juhul, kui isik vajab kõrvalabi. Kõrvalabi on nimetatud seaduse tähenduses abi osutamine inimesele, kes ei tule iseseisvalt toime söömise, hügieenitoimingute, riietumise, liikumise või suhtlemisega. Seega võib inimesel küll olla puue selle sõna otseses tähenduses, kuid seaduse silmis ei saa teda käsitleda puudega inimesena juhul, kui ta ei vaja argieluga toimetulekuks kõrvalabi ja ei ole lasknud arstliku ekspertiisi komisjonil oma igapäevase kõrvalabi vajaduse tuvastamiseks puude raskusastet määrata.

# Riskirühmad

## Eesti tööjõuturul

**Kerstin Peterson**  
*Sotsiaalministeeriumi tööturu osakonna peaspetsialist*

Eestile on iseloomulik struktuurne töötus, kus töötute haridus, eriala ning oskused ei vasta tööturu nõudmistele. Selle tagajärjel on meil palju pikaajalisi töötuid, mis on viinud väga pikaajalise töötuse kasvuni (tööotsingute kestus üle 24 kuu) ning heitunute (inimesed, kes on töötusimise loobunud) tekkeni. ETU andmetel on väga pikaajaline töötus probleemiks eelkõige meeste seas.

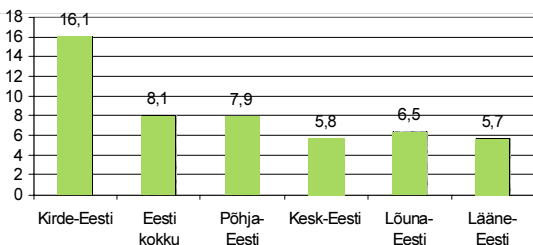
Endiselt on palju töötuid noorte hulgas, 2005. aasta II kvartalis oli tööealistest noortest töötä 19,5%. Põhjuseks võib olla vähenenud praktiline töökogemus, tagasihoidlik tööturu suundumuste ja nõudmistega tundmine ja ka töödandjate kohati eelarvamuslik suhtumine noortesse. Eestis on probleemiks töötuse suur erinevus piirkonniti (vt joonis 1). Regiooniti on vahe kasvanud ligikaudu kolm korda. 2005. aasta II kvartali andmetel (ETU) oli töötuid Kirde-Eestis 16,1% tööealisest elanikkonnast, samas kui Lääne-Eestis oli see 5,7%.

### Riskirühmad Eesti tööturul – miks riskirühmapõhine lähenemine?

Eesti tööturul on mitmeid riskirühmi, kelle tööturule integreerumine on problemaatiline (näiteks puuduliku haridustaseme ning töökogemuse, piiratud sotsiaalsete võimaluste ning oskuste, vanuse tõttu vm põhjusel). Uus tööturuteenuste ja -toetuste seadus määratleb riskirühmana järgmised isikud:

- puudega töötud, kes tööerakendamiseks vajavad lisaabi puude tõttu;
- 16–24-aastased töötud;
- töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul vanglast vabanenud töötud;
- 55-aastased kuni vanaduspensioniealised töötud;
- töötud, kes on saanud enne töötuna arvelevõtmist hooldajatoetust ega ole olnud hõivatud töö või tööga võrdsustatud tegevusega töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul;
- pikaajalised töötud<sup>1</sup>;
- töötud, kes ei valda eesti keelt ja kelle tööerakendamine on selle tõttu raske.

Töötuse määr regiooniti 2005 II kvartal, %



Joonis 1. Töötus regiooniti 2005. a II kvartalis, %. Allikas: ETU

Võrreldes kehtiva tööturuteenuse seadusega on väikse konkurentsivõimega töötute loendis tehtud mõningaid muudatusi. Uuenenud seaduste, riskirühmade surve ja rahvusvahelise käsitluse tõttu on täpsustatud osalise töövõimetuse mõistet (puudega töötud) ning konkreetsemaks on muudetud vanemaealiste (55 eluaastat kuni vanaduspensioniiiga) ja vanglast vabanenute käsitlust (eelnenud 12 kuu jooksul vanglast vabanenud). Uute rühmadena on lisandunud hooldajatoetuse saajad ning puuduliku eesti keele oskusega inimesed. Rasedad ning alla

<sup>1</sup> Pikaajaline töötü on töötü, kes ei ole olnud töö või tööga võrdsustatud tegevusega hõivatud vähemalt 12 kuud. 16–24 aastane noor on pikaajaline töötü, kui ta ei ole olnud hõivatud töö või tööga võrdsustatud tegevusega vähemalt 6 kuud.

kuue aasta vanust last kasvatavad emad on uues seaduses riskirühmade loetelust välja jäetud, põhjuseks eelkõige võimalus käsitleda seda rühma mõne teise riskirühma all. Näiteks võib üht osa sellesse rühma kuulujatest vaadelda noortena (vanuses 16–24), teisest küljest võivad pikemat aega tööturult eemal olnud noored emad sisuliselt kuuluda pikaajaliste töötute riskirühma (siin on tunnusoonteks minetatud tööharjumus või aegunud oskused-teadmised).

Oluline riskirühmade käsitlemisel on põhimõte, et konkretsesse riskirühma kuulumine ei piira ega paku kliendile erilisi eeliseid. Riskirühmade määramine on vajalik teenuste paremaks sihitamiseks, et lahendada teravaid tööturuprobleeme, nt noorte tööpuidus ja pikaajaline töötus.

Riskirühmadele lähenetakse paindlikult, mis tähendab seda, et kuigi hinnatakse, et riskirühma kuulujatel on suurem oht jääda töötuks võrreldes inimestega, kellel puuduvad sellised takistused tööturule sisenemisel, sõltub kõik ikkagi konkreetsest inimesest. Näiteks noored, kes vanusevahemikus 16–24 teevad läbi oma elus suuri muudatusi (kooli lõpetamine, üleminek tööllu, iseseisva elu alustamine varasema vanematega kooselu asemel jne). Noore tööturule sisenemist võivad raskendada poolelijäänud haridustee, puudulikud praktilised oskused ja liiga teoreetilised teadmised, piiratud ülevaade tööturust ning selle suundumustest ja konkreetsete erialade spetsiifikast ning töoandjate kohati eelarvamuslik suhtumine noore inimese pädevusse. Neid takistusi, mis võivad tekitada olulisi tõkkeid noore edasiste võimaluste, on võimalik ennetada õigeaegse nõustamisega. Teisest küljest on noortele sagedamini iseloomulik innovaativne mõtlemine, ettevõtlikkus, püsivus, negatiivsete kogemuste vähesus, soov panustada oma kodukoha arengusse jpm. Teisisõnu, noori (ei ka teistesse riskirühmadesse kuulujaid) ei tohiks esmalt vaadelda kui probleemi, vaid nendes tuleks näha

võimalusi, mis kujundavad noortest peamise tööjõuresursi. Riskirühma kuulub noor alles siis, kui ilmnevad takistused tööturule sisenemisel.

On oluline, et probleemide korral lähtutaks põhimõttest, et kõik töötud ei vaja ühesugust abi, sest inimeste probleemid ning nende probleemide raskusastmed on erinevad. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse järgi hakkab tööturusteami sisenemisega seotud probleemide lahendamine toimuma juhtumikorralduse põhimõttel. Riskirühmadele iseloomulikud tegurid on siin vaid suunaandjateks teenuste sihitamisel. Mis teenuseid või toetusi kellele (kuulub inimene siis riskirühma või mitte) peaks pakkuma, et inimene tööle rakenduks, see on kirjas kliendile koostatavas individuaalses töötsoetuskavas.

### Riskirühmad võimaliku ressursina

Eestis on viimasel ajal muutunud järjest suuremaks probleemiks tööjõupuudus: nõudlus kvalifitseeritud tööjõu järele on hakanud ületama pakkumist. Praegused riskirühmadesse kuuluvad **võiksid** olla need, kes täidavad selle puudujäägi.

Riskirühmadesse kuulujate tööle rakendamine aitaks vähendada ka sotsiaaltoetuste maksimisest tulenevat survet riigieelarvele, kuna väheneks toimetulekutoetustele kuluv summa ja suureneks üldine sotsiaalne heaolu ning ühiskonna sidusus.

Siiski on oluline mõista, et riskirühmadesse kuulujate toomine tööturule nõuab suuri pingutusi. Tuleb osutada aktiivseid tööturumeetmeid, mis vastaksid nii tööturu nõudmistele kui ka konkreetse inimese vajadustele, ning isegi sel juhul ei pruugi tulemus ootustele sajabrotsendiliselt vastata. Kõik ei sõltu üksnes riigi ja koostööpartnerite pakutavatest võimalustest, vaid ka inimese enda tahtest. Uus tööturuteenuste ja -toetuste seadus on aktiivsele tööturupoliitikale orienteeritud ja püüab suurendada ka inimeste vastutustunnet ja initsiatiivikut, muuta töötamine eelistatud tegevuseks toetustest elamise asemel.

# Individuaalne tööotsimiskava aitab tööotsingul

**Anneli Lääne**  
**Sotsiaalministeeriumi tööturu osakonna peaspetsialist**

2001. aastal hakkas Tööturuamet (TTA) Phare projekti „Toetus tööturuteenuste tasakaalustatud arengule“ raames koostama individuaalse tegevuskava (ITK) käsiraamatut. Esimene ITK-de kasutamise koolitus tööhõiveametite konsultantidele toimus 2002. aasta juunis, mil valmis ka elektrooniline käsiraamat ITK-de koostamisest.

2003. aastast hakati tööhõiveametites koostama ITK-sid eelkõige pikaajalistele töötutele. Töö käigus korrigeeriti käsiraamatut ülesehitust ja sisu ning kohandati seda vastavalt Eesti oludele, kuivõrd eeskujuks oli Saksamaa Föderaalses Töehõiveteenistuses kasutatavad tegevuskavade põhimõtted.

2004. aastal toetas ITK-de kasutuselevõttu Phare noorte tööhõive projekt, mille käigus koostati ITK-d 600-le noorele töötule Ida-Virumaal, Kagu-Eestis, Saaremaal ja Hiiumaal.

Projekti lõppraportis tõsteti esile ITK positiivsed küljed:

- tõstab kliendi (töötu) initsiatiivi ja vastutust tööotsimisel
- sõnastab mõlemapoolsed kohustused, mis on eduka koostöö eelduseks
- annab ülevaate kliendi potentsiaalidest
- lihtsustab tööturuteenuste valikut ja pakkumist.

Probleemiks oli asjaolu, et tegevuskavad pole seadusega reguleeritud, mistõttu osa töötuid keeldus ITK koostamises osalemast.

## Individuaalne lähenemine tööotsimiskava toel

Tööhõiveametite vajaduse individuaalse tööotsimiskava järele toodi välja ka projek-

tiga samaaegselt valminud tööturumeetmete kontseptsioonis (2004), milles kaardistati Eesti tööturuseaduste, analüüsiti tööturumeetmete sisu ja nende pakkumise korraldust, määrati kindlaks tegevusvaldkonnad tööhõive suurendamiseks ning tööturult tõrjutuse vähendamiseks. Uus tööturuteenuste ja toetuste seadus (TTTS) põhineb sellel kontseptsioonil.

Seadus sätestab individuaalse tööotsimiskava koostamise igale töötule. Töötuks peetakse isikut, kes ei tööta, on töötuna arvele võetud Tööturuameti piirkondlikus struktuuriüksuses ja otsib tööd. *Töötut otsib tööd, kui ta täidab individuaalset tööotsimiskava, on valmis vastu võtma sobiva töö ja kohe tööle asuma* (TTTS § 2 lg 3).

Tööotsimiskava alusel osutatakse järgmisi tööturuteenuseid: teavitamine tööturu olukorrast; töövahendus; tööturukoolitus; karjäärinõustamine; tööpraktika, avalik töö; tööharjutus; palgatoetus; toetus ettevõtluse alustamiseks; tööruumide ja -vahendite kohaldamine; töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine; abistamine tööintervjuul; tugiisikuga töötamine. Kuna ITK on seotud mõistetega *töötut* ja *aktiivne tööotsing*, siis kava koostamisega mittenõustumine ja selle ilma mõjuva põhjuseta täitmata jätmine toob endaga kaasa töötuna arveloleku lõpetamise.

Individuaalse lähenemise puhul võetakse kliendiga tegelemisel arvesse tema erialased teadmised ja oskused (ka sotsiaalsed oskused, mis on omandatud elu jooksul ja mis soodustavad nii töö leidmist kui ka tööga toimetulekut), varasemad töökogemused, töötut soovid talle sobiva töö suhtes

ja tööturul olevad vabad töökohad. On oluline teada, kas klient on võimeline ja tohib töötada ühel või teisel ametikohal või kas tema tervislik seisund lubab osa võtta aktiivsetest tööturumeetmetest. Neile küsimustele peab andma vastuse ITK.

### Lõppeesmärk – tööle rakendumine

ITK koostamise eesmärk on töötule töö leidmiseks ja tööle rakendumiseks vajalike tegevuste kavandamine. Tegu on seega meetmete kogumiga, mille kaudu koostuga liigutakse tema jaoks sobivaima töö leidmise poole. Kava pannakse paika koos kliendiga ja see kujutab endast pidevat protsessi, millel on selged vahe-eesmärgid, kindlad tegevused ja konkreetne lõppeesmärk – töötule tööle rakendumine.

ITK koosneb kahest osast. Esimene osa koostatakse töötule tema arvelevõtmisel ning teine osa 18 nädala jooksul töötuna arvelevõtmisest arvates (TTTS § 10 lg 4). Kui töötule kuulub riskirühma ja tema tööle rakendumine on seetõttu raskendatud, koostatakse talle ITK teine osa esimesel võimalusel. ITK teine osa sisaldab põhjalikku infot kliendi kohta. Selles analüüsitakse koos töötuga tööle rakendumist takistavaid asjaolusid, nende kõrvaldamiseks või leevendamiseks vajalikke tööturuteenusid ning muid meetmeid, mida osutatakse väljaspool tööturusteemi, nt hoolekande-, haridus- või tervishoiusteemis, ent millel võib olla oluline roll töötule tööturule sisenemisel. ITK teine osa abistab eelkõige neid, kes on mingil põhjusel tööturult kõrvale tõrjutud. Ka on see abiks pikaajalise töötuse ennetamisel.

Tööturuteenusete ja -toetuste pakkumisel tuleb pöörata tähelepanu sellele, et abi andmine lähtuks isiku vajadustest. Seega peavad teenused olema sihitatud ning tagama, et abi andmise aeg ei pikendaks töötuse olemise perioodi, vaid toetaks töötule aktiivsust tööotsingul ja tööle rakendumisel.

# Juhtumikorral

**Helmi Tampere**

**Sotsiaalministeeriumi tööturu osakonna peaspetsialist**

Uue tööturuteenusete ja -toetuste seaduse järgi hakatakse riskirühma töötutele tööturuteenusid osutama juhtumikorralduse põhimõttel. Keskendun artiklis juhtumikorralduse rakendamisele puuetega inimeste tööturule integreerimisel, kuna tööturusteemis sai juhtumikorraldus alguse Phare projektist „Puuetega inimeste tööhõive edendamine“.

### Juhtumikorralduse algusest

Tööturuteenusid osutatakse juhtumikorralduse põhimõttel alates 2004. aastast. Juhtumikorralduslik tööturuteenusete osutamine sai alguse 2003. aastal Phare partnerlusprojektist „Puuetega inimeste tööhõive edendamine“, mis viidi läbi koos Suurbritannia spetsialistidega. Projekti eesmärk oli välja töötada puuetega inimestele töökohade kohandamise programm, mis sisaldaks tööturuteenusid, ning katsetada teenuste toimimist. Enne seda pöörati puuetega inimestele tööturusteemis vähe tähelepanu, st riigil puudusid teenused, mis oleks aidanud puuetega inimestel tööturule siseneda.

Puuetega inimeste tööturule aitamiseks ei piisanud ainult projektis välja töötatud aktiivsetest tööturumeetmetest. Töötute tööle aitamisel on oluline roll ka sotsiaalteenustel ja muudel abinõudel, kuna paljudel juhtudel on vaja enne tööturumeetmeid või nende rakendamise ajal lahendada ka sotsiaalseid probleeme, mis takistavad tööturuteenusete kasutamist, töö otsimist või tööle asumist. Sellises olukorras on vaja töötule osutada individuaalset integreeritud abi, mida saab teha hoolekande ja tööturusteemi ühiste jõupingutustega. Integreeritud abi osutamiseks koolitati eespool nimetatud projekti raames 17 puuetega inimeste juhtumikorraldajat, kes asusid tööle tööhõiveametites 2004. aasta veebruarist. Täna on tööhõive-



# dus tööturusüsteemis

ametites kokku 39 juhtumikorraldajat, kes osutavad teenuseid erinevatele tööturu riskirühmadele.

2004. aasta mais valminud tööturumeetmete kontseptsioonis märgiti, et riskirühmadesse kuulujatele tuleb osutada teenuseid juhtumikorralduse meetodil, sest nii suureneksid riskirühma kuuluva töötü võimalused leida tööd.

## Juhtumikorraldus seaduses

1. jaanuaril 2006 jõustuv tööturuteenuste ja -toetuste seadus määrab kindlaks need rühmad, kelle probleemide lahendamisele pööratakse tööturusüsteemis juhtumikorralduse kaudu enam tähelepanu, kaasates vajadusel teenuste pakkumisse teisi institutsioone (näiteks kohalikke omavalitsusi, rehabilitatsiooniasutusi, haridusasutusi jne.).

Lisaks klassikalistele juhtumikorralduse tegevustele (vt Sotsiaaltöö 4/2005, lk 5–7 ja lk 10) suhtleb Tööturumeti piirkondliku struktuuriüksuse (praeguse tööhõiveameti) juhtumikorraldaja tööandjatega ning viib läbi sobiva töö leidmisel lisaks töötü hindamisele ka vakantse töökoha hindamise. Töökoha hindamine on eriti oluline puudega töötü töölerakendamisel (hinnatakse töökeskkonda, ligipääsu töökohale, kas töökohata on vaja kohandada, hinnatakse tööülesandeid sellest aspektist, kas need sobivad kliendile). Lisaks töökoha ja kliendi hindamisele võib juhtumikorraldaja vajadusel olla ka töötü abistaja tööintervjuul. Nimetatud tööturuteenus on mõeldud kurtidele, vaegkuuljatele, kõnehäirete või suhtlemisprobleemidega inimeste abistamiseks tööintervjuul. Seda tööturuteenust võib osutada ka näiteks vabatahtlik, kelleks võib olla töötü perekonnaliige, sõber, tuttav või siis spetsialist – logopeed, viipekeele tõlk jne. Kuna spetsialisti või vabatahtliku leidmine võib võtta aega ning olla piirkonniti ka keeruline, on ajavahemikul, mil ESF-i projektis „Puuetega inimeste tööhõive eden-

damine“ katsetati nimetatud tööturuteenust, enamikul juhtudel olnud tööintervjuul abistajaks juhtumikorraldaja.

## Võrgustiku partnerid

Juhtumikorraldaja tööülesannete hulka kuulub ka võrgustike loomine (vt Karin Hanga artiklit Sotsiaaltöös nr 4/2005, lk 6), st vajadusel teiste erialade spetsialistide kaasamine kliendi juhtumii lahendamiseks. Tööhõiveameti juhtumikorraldaja peamised koostööpartnerid on kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajad ja tööandjad. Olenevalt riskirühma kuuluva töötü isikust võivad koostööpartneriteks olla lisaks eespool nimetatutele ka perearst, töötervishoiuarst, rehabilitatsioonimeeskond, kriminaalhooldusametnik, sotsiaalpedagoog, haridusametnikud. Oluline on rõhutada koostööpartnerina ka töötü perekonda. Perekonna toetust peavad tähtsaks nii sotsiaaltöötajad, puudega inimestega tegelevad organisatsioonid (näiteks puuetega inimeste kodjad) kui ka töötü ise.

## Juhtumikorraldaja kliendid

Juhtumikorraldust ei ole vaja kasutada kõikide töötü puhul, kes tööhõiveametitesse pöörduvad. Juhtumikorralduse rakendamine on oluline selle töötü puhul, kellel on rohkesti takistusi tööturule sisenemisel (näiteks puudub piirkonnas sobiv töö, töötü on madal või tőőjövajadusele mittevastav kvalifikatsioon, töökoha kohandamise vajadus jne). Jõustuva tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt osutatakse teenuseid juhtumikorralduse kaudu näiteks noortele vanuses 16–24, pikaajalistele töötütele, vanglast vabanenutele, puuetega inimestele, mitte-eestlastele, inimestele vanuses 55–64. Tänašeks töötavad tööhõiveametites juhtumikorraldajad, kelle klientideks on puudega või töövõime kaotusega töötü, noored vanuses 16–24, pikaajalised töötü, kes on olnud töötü rohkem kui 12 kuud, mitte-eestlased, noored emad (Tartumaa tööhõiveamet).

# Juhtumikorraldus puuetega inimeste tööhõive edendamise meetodina

Hästi korraldatud ja omavahel seotud teenused parandavad puuetega inimeste väljavaateid tööturul.

**Silja Paavle**  
*Tartumaa Tööhõiveameti  
konsultant-juhtumikorraldaja  
Tartu Ülikooli sotsiaaltöö  
magistrant*

Tööhõiveametites töötavate puuetega inimeste juhtumikorraldajate töö toimub põhimõttel, et kõik inimesed saavad töötada, kui nad on selleks motiveeritud ja neile on loodud töötamiseks sobivad tingimused. Juhtumikorraldaja aitab erivajadustega inimestel jõuda avatud tööturule, tehes selleks koostööd teiste tööhõivespetsialistidega (kutsenõustaja, koolituskonsultant jne).

Tööhõiveameti juhtumikorraldajad endale ise kliente ei otsi. Teenuse saamise eelduseks on kliendi isiklik pöördumine tööhõiveametisse töö leidmise sooviga.

Puuetega isikute juhtumikorraldaja juurde suunatakse inimesed, kellel on haiguse või puude tõttu tööturule pääsemine raskendatud. Tööturul on puuetega isik see, kelle puue või pikaajaline haigus (mis kestab vähemalt 12 kuud) takistab töölesaamist või töötamist. Inimesele määratud töövõimekaotuse protsent või puude raskusaste rolli ei mängi.

Juhtumikorraldusmeetodi alusel toimub kliendi tervisest tulenevate tööalaste piirangute vähendamine ja tema võimaluste suurendamine ning eri osapoolte (tööandja ja töövõtja) parim võimalik sobitamine. Seega on juhtumikorraldaja erivajadusega

inimese nõustaja ja jõustaja, kes teiselt poolt suhtleb ka tööandjatega, et leida puuetega inimesele rohkem võimalusi tööks. Sellises olukorras töötavat juhtumikorraldajat võib võrrelda tõlgiga, kes aitab osapooltel üksteisest aru saada, ennetades olemasolevaid ja võimalikke riske.

## Tööhõiveametis on kliiniline juhtumikorraldusmudel

Tööhõiveametite juhtumikorraldus sarnaneb kõige enam juhtumikorralduse kliinilisele mudelile, millest kirjutas Karin Kiis (2005) oma artiklis, viidates Stein'ile ja Test'ile. See mudel hõlmab kõiki juhtumikorralduse vahendusemudeli funktsioone, kuid kliendi vajaduste hindamisele, teenuste planeerimisele, teenuse osutamise korraldamisele, teenuse kasutamise jälgimisele ja hindamisele ning teenuse kasutamise tulemuste ning kliendi staatuse hindamisele lisandub mõnede teenuste (näiteks nõustamine, psühhoteeraapia, toimetulekuoskuste õpetamine, kriisisekkumine jne) otsene osutamine. Selle mudeli puhul on siiski peamine kliendiga püsiva kontakti ja usaldussuhte saavutamine, mis võimaldab lisaks põhjalikule vajaduste hindamisele kiiresti reageerida kliendi muutunud olukorrale ning õigeaegselt sekkuda. Juhtumikorraldaja roll kliinilises mudelis eeldab spetsiifilisi klientitöö oskusi (Kiis 2005).

Juhtumikorralduse põhietapid tööhõive-süsteemis on:

- olukorra ja osapoolte hindamine
- planeerimine
- elluviimine
- koordineerimine
- kontrollimine
- protsessi hindamine

Need tegevused saavad edukalt toimuda vaid juhtumikorraldaja, tööandja ja erivajadusega töövõtja usalduslikus koostöös. Töövõtja puhul ei piisa siiski üksnes tahtmisest tööle minna, olulisim tegur on tööks valmisolek. Tööhõiveametis töötava juhtumikorraldaja töö eesmärk pole oma kliendi n.ö edukaks tegemine, vaid takistuste kõrvaldamine tema edukuse teelt.

Tööandjale sobiva töötaja leidmisel tuleb juhtumikorraldajal teha järgmisi toiminguid:

- kliendi põhjalik hindamine
- kliendile individuaalse tegevuskava koostamine puudest tulenevaid piiranguid arvestades
- töö- ja ametikoha hindamine
- tööandja ootuste/nõudmiste ja kliendi piirangute kooskõlastamine
- töökoha kohandamise (spetsiaalsete töövahendite muretsemise) vajaduse väljaselgitamine konkreetsetel ametikohtal
- kohanduse eelarve koostamine
- töösuhte kulgemise jälgimine

Seega on tööhõiveameti juhtumikorraldaja peamine ülesanne inimese sidumine tema vajadusele vastavate teenuste ja toetustega, et pakkuda talle tema individuaalseid vajadusi arvestavat abi; hinnata põhjalike intervjuude abil kliendi võimeid, probleeme, keskkonda ja ressursse ning koostada selle alusel ja klienti kaasates tegevuskava töö leidmiseks.

Juhtumikorraldaja püüab eesmärgistatud tegevuse kaudu jõuda inimese tööle rakendumiseni, pakkudes talle selles protsessis vajalikku abi nii tööturuteenuste näol kui vajadusel vahendades teenuseid võrgustikulikiimetelt väljastpoolt tööturusüsteemi. Oluline on märkida, et tööhõiveameti juhtu-

mikorraldaja poolt pakutav juhtumikorraldus on reeglina piiritletud kliendi tööhõiveametis töötuna arvel olemise ajaga. Erandiks on puuetega inimeste juhtumikorraldajate töö, kus kliendilt on vaja tagasisidet ka mingi perioodi raames pärast tööle rakendumist. Sellise lähenemise abil saab tagada võimalikult pikaajaline püsijäämine leitud töökohale.

### Projekti kaudu rohkem teenuseid

Juhtumikorralduse eduka kulgemise üks tingimusi on vajalike teenuste olemasolu. Puudega inimeste juhtumikorraldajad on saanud lisaks seadusega kehtestatud teenustele pakkuda oma klientidele vajalikke tööturuteenuseid 1.10.2004–31.12.2006 kestva ESF projekti „Puuetega inimeste tööhõive edendamine” teel.

2005. aasta lõpuni kehtiva tööturuteenuste seaduse kohaselt on kõigil töötutel, sh osalise töövõimekaotusega puudega töötutel, õigus sellistele tööturuteenustele nagu teavitamine tööturu olukorrast; töövahendus; kutsenõustamine; erialane täiend- ja ümberõpe; tööturutoetus ettevõtlusega alustamiseks.

Projekt „Puuetega inimeste tööhõive edendamine” võimaldas korraldada nii osalise kui täieliku töövõimekaotusega puuetega inimestele sobivat erialast täiend- ja ümberõpet võimalikult kliendi vajadustest lähtudes ja lubas tööhõiveametil osta konkreetsele kliendile näiteks isegi individuaalkursuse. Lisaks avanes juhtumikorraldajatel võimalus pakkuda puuetega inimestele selliseid teenuseid nagu tööpraktika ja töökoha kohandamine. Viimane sisaldab nii tugisikuga töötamise korraldamist töökeskkonnaga kohanemise perioodil, puudest tulenevate takistuste ületamiseks spetsiaalsete abivahendite ostmise korraldamist, võimalust pakkuda puudega kliendile abi intervjuu suhtlemiseks ning tööruumi ja töövahendite kohandamiseks. Samuti on võimalik kompenseerida töökohaga kohanemise perioodil transporti tööle ja korraldada

teiste toetavate teenuste osutamist, näiteks perekonnaliikme hooldust töökohaga kohanemise perioodil.

2006. aastal kehtima hakkav tööturumeetmete ja -toetuste seadus täiendab seda nimistut võimalusega teha avalikku tööd või osaleda tööharjutamises.

Projekt on abiks ka tööandjatele. Juhtumikorraldajad pakuvad neile nõustamist puuetega inimeste tööle võtmise korral ja puuetega inimeste töö korraldamisel asutuses või ettevõttes, samuti korraldatakse töökoha kohandamise kulude osaline või täielik hüvitamine.

Kõigi teenuste osutamise eesmärk on kliendi võimalikult iseseisev toimetulek töösituatsioonis ja seejuures oma tervist kahjustamata.

### Probleemid

Oma töös on juhtumikorraldajad teinud mitmeid tähelepanekuid, mida arvesse võttes saab parandada võrgustikutööd ja seeläbi paremini aidata ka puudega inimesi. Tähelepanekud on kirja pandud projekti „Puuetega inimeste tööhõive edendamine” vahearuannetes, neist märkimisväärseimad koondasin kolme rühma.

### Meditatsiooniga seotud tähelepanekud:

1. Arstid on puude ja töövõime kaotuse protsendi määramisel võtmeisikud. Samas ei ole neil kohustust ega soovi konsulteerida tööhõiveametitega konkreetsel isikul säilinud töövõime ja -võimaluste kindlakstegemiseks. Otsuses väljendatakse töövõime taset sõnadega „kerge füüsiline töö”, „vastunäidustatud kõrgustes ja pöörlevate mehhanismidega töötamine” jms.

Mõnevõrra täpsemalt on inimese töövõime fikseeritud tema rehabilitatsiooniplaanis. Siiski, ka selles käsitletakse töövõimet üsna pealiskaudselt.

2. Probleemiks on psühhiaatriliste haigetega töötamine. Nende töölerakendamine on väga raske isegi projektis pakutava abi liike kasutades. Tööd raskendab see, et psühhiaatritega puudub toimiv koostöö ja seetõttu ka juhtumikorraldajale vajalik informatsioon. Nii puudub juhtumikorraldajatel

näiteks teave klientide tegelikust seisundist ja töövõimest. Paljud kliendid peavad ennast terveks inimeseks, tihti on neil ka hea haridus ning seetõttu väga suured ootused töö suhtes.

### Informeeritusega seotud tähelepanekud:

1. Erinevates ametiasutustes on puudega inimestele antud eksitavat informatsiooni, et neil polegi võimalik tööhõiveametist teenu-seid saada.

2. Kohalike omavalitsuste sotsiaalosalakonnad kasutavad tööhõiveametit sageli isiku sissetuleku kontrollimiseks. Inimesi „sunnitakse” toimetulekutoetuse saamiseks ennast tööhõiveametis tööotsijana arvele võtma.

### Tööandjate ja töökohaga seotud tähelepanekud:

1. Tööandjate suhtumine on üsna pragmaatiline. Tööandja vajab võimekat ja initsiatiivikat tööjõudu ning teda ei huvita puuded või nendest tingitud erivajadused. Väikestes ettevõtetes pole tööülesanded väga täpselt kindlaks määratud ja seepärast eeldatakse töötajalt valmisolekut täita ka uutes situatsioonides esile kerkida võivaid töökorraldusi. Peljatakse, et erivajadustega inimene ei tule sellega toime või toob see kaasa täiendava mure ühe või teise ülesande täitmise pärast. Kardetakse ka töökaitsese kontrolli, sagedasi haiguspäevi ning ootamatult tekkida võivat täielikku töövõimetust (haigus-hood, haiguse progresseerumine).

2. Suur vajadus on kaitstud ja toetatud töökohtade järele. Paljud puudega inimesed ei ole võimelised kohe avatud tööturul töötama vaatamata töökoha kohandamise võimalusele. Mõned puudega inimesed peavad jääma alatiseks toetatud tööle.

Juhtumikorraldajate töö kitsaskohtadena nimetatakse eelkõige projekti juhtimise ning juhtumikorraldajate töökoormusega seonduvat.

### Töö on olnud tulemuslik

Projekti „Puuetega inimeste tööhõive edendamine” ekspert Anneli Tikerpuu-Kattel (2005) mõnab juhtumikorraldajate tege-

vusele hinnangut andes, et puuetega inimestega tegelemine on väga aeganõudev, sest sihtrühma spetsiifikat arvestades on vaja iga üksikut puudega inimest tundma õppida ja nõustada. Sellele tuginedes võib väita, et projekti tegevustest alguse saanud juhtumikorraldustöö kannab puuetega inimeste tööhõive edendamisel vilju alles tükk aega pärast sellega alustamist.

Positiivset tagasisidet oma tööle on aga saanud nii oma sihtrühma liikmetelt kui tööandjatel eelkõige tänu sellele, et klientidele lähenemine juhtumikorralduse meetodil ning pakutavad toetavad teenused on osutunud efektiivseks ning nende abil on saadud maandada mitmeid olulisi riske. Paljudes piirkondades on ilmutanud pakutavate teenuste vastu suurt huvi koostööpartnerid, kes on puuetega inimesi nende tööle saamisel moraalselt tugevasti toetanud. Tööandjad on olnud toetavate teenustega rahul ja märkinud, et puuetega inimeste tööleaitamisel on selline nõustav vahendustegevus vajalik. Kindel on see, et hästi korraldatud ja omavahel seotud teenused parandavad puuetega inimeste väljavaateid tööturul, kohandades puudega inimeste võimed tema tööülesannetega (teenused aitavad ületada tervisest tulenevad takistused, mis võivad tööle asumisel probleemiks kujuneda). Teisest küljest on tööandjad leidnud just juhtumikorraldajate tegevuse kaudu endale tublisid töötajaid ja nagu juba kogemus on näidanud, on motiveeritud ka tulevikus puudega inimesi tööle võtma.

Puuetega inimeste juhtumikorraldajad on teinud algust eri osapoolte vahel dialoogi arendamiseks. Sellel on positiivne mõju koostööle, mis kindlasti laieneb ka tööhõiveametite teiste riskirühmade juhtumikorraldusele.

### **Viidatud allikad**

Kiis, K. (2005) Juhtumikorralduse erinevad valikud. Sotsiaaltöö nr 4/2005, lk 9–12  
Tikerpuu-Kattel, A. (2005) Projekti „Puuetega inimeste tööhõive edendamine“ aruanne. 20.–22.07.2005



## **IFSW maailmakonverents 2006 Münchenis**

**30. juulist 3. augustini 2006 toimub Saksamaal Münchenis** Rahvusvahelise sotsiaaltöötajate föderatsiooni (IFSW) konverents „Kaldu vajunud maailm – töötame uue sotsiaalse tasakaalu nimel“, milles osalema oodatakse ligi 1,5 tuhat sotsiaaltöötajat üle maailma. Konverents pühendatakse IFSW 50. aastapäevale. „Sotsiaaltöötajal tuleb silmitsi seista kallutatuse selgete ja äärmuslike ilmingutega, eriti sotsiaalse ebavõrdsusega“, seisab konverentsi kutses. „Veelgi raskem on aga saavutada kokkulepe ja ühtne arusaamine eesmärkidest ja uue sotsiaalse tasakaalu saavutamise viisidest, kuna see on jätkuv ja pidevalt muutuv protsess.“

Konverentsi teemad:

- 1) põlvkondadevaheline tasakaal: noored ja vananemine;
  - 2) füüsiline, emotsionaalne ja vaimne tervis;
  - 3) kaasatus ja võõrandumine: immigrandid, põgenikud ja ümberasustatud isikud;
  - 4) inim- ja kodanikuõigused: tasakaal üleilmastumise ja marginaliseerumise vahel
  - 5) tasakaal sotsiaalsete süsteemide ja ühiskonna ootuste vahel: inimeste põhivajadused ja sotsiaalkaitse miinimumstandardid
  - 6) sotsiaaltöö kui eriala: 50 aastat edusamme ja tulevikuvisionid.
- Kuni 15. märtsini 2006 kehtib konverentsile registreerimisel soodushind.

Konverentsi veebileht  
[www.socialwork2006.de](http://www.socialwork2006.de)



# Tööhõive Tallinnas

Tööhõiveametnike hea töö ja rakendatud projektid on aidanud kaasa töötuse vähenemisele.

## Kai Kotka

*Tallinna Tööhõiveameti juhataja*

Tööturg on igal maal pidevas muutumises. See, kas areng toimub tööhõive suurenemise suunas, sõltub konkreetse riigi majanduslikust seisust ja rakendatavast tööturupoliitikast. Euroopa Liidu riikide, eriti selliste väikeste riikide nagu Eesti tööturg mõjutab suuresti ka olukord naaberriikide tööturul. Nii ongi töötute arv Tallinnas olnud viimase poolteise aasta jooksul pidevas languses. Kuid lisaks eespool nimetatud põhjustele on töötuse vähenemise põhjuseks olnud tööhõiveametnike hea töö.

## Tallinna mudel on aidanud kiirendada sobiva töökooha leidmist

Tallinna Tööhõiveamet on võtnud oma töö aluseks uue tööturukontseptsiooni põhimõtted. Esmapõõrdujaid registreerivad eraldi konsultandid, kes lisaks dokumentide vormistamisele hindavad ka arvele võetud töötü abivajadust ja suunavad ta kas juhtumikorraldaja või tema eriala järgi töövahenduskonsultandi juurde. Töövahenduse efektiivsuse tõstmiseks on loodud vastavalt ametite klassifikaatorile kolm sektorit:

- kesktaseme spetsialistid ja teenindustöötajad

- oskustöölised
- lihtöölised ja ilma erialata töötud

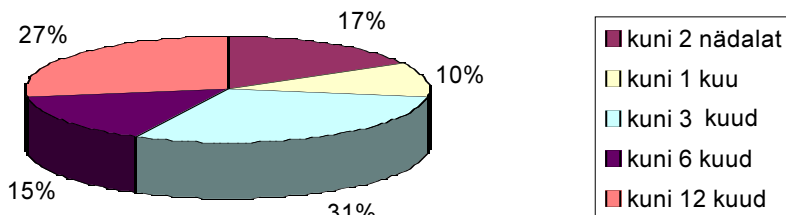
Tippjuhtidele ja -spetsialistidele on eraldi sektor, kus toimub nii arvelevõtt kui töövahendus ja vajalikele tööturuteenustele suunamine. Selline erialade järgi sektoritesse jagamine annab võimaluse paremini tundma õppida töökohtade spetsiifikat ja töötajatele esitatavaid nõudeid ning tihti teab konsultant juba tööandja külastamisel, kas tema sektoris on arvel nõutavate oskustega töötuid või on vaja aega koolituse korraldamiseks. Tippjuhtidele ja -spetsialistidele oma sektori loomine näitab aga selgelt, et kõik töövahenduskonsultandid ei pea olema juhtumikorraldajad, sest selles sektoris toimub liikumine tagasi tööturule tunduvalt kiiremini.

Kui keskmine töötuna arvel olemise aeg on 6 kuud, siis tippspetsialistide sektoris on see 3–4 kuud (vt joonis 1, lk 23).

## Juhtumikorraldus aitab riskirühmadesse kuulujad tagasi tööturule

Juhtumikorraldajaid on vaja nende töötute tööturule integreerimiseks, kellele ainult töövahendusteenuse osutamine koos lühiajalise koolitusega ei annaks soovitud tulemust. Tallinna Tööhõiveametis on sellel aastal

### Tippspetsialistide tööle rakendumise aeg



### Joonis 1. Tippspetsialistide tööle rakendumiseks kuluv aeg

6 juhtumikorraldajat tööturu riskirühmadega töötamiseks: 2 puuetega inimestele, 2 pikaajalistele töötutele, 1 noortele ja 1 neile, kel vanaduspensionini 5 või vähem aastat.

Juhtumikorraldajate arvu tuleks aga suurendada, sest kõik need, kellel puudub eriala, eriti noored, vajavad juhtumikorraldusele omast individuaalset lähenemist.

Juhtumikorraldus – kliendi nõustamine, talle isikliku tegevuskava koostamine, kus teenuste osutamine on järjestatud olenevalt kliendi vajadustest, tõstab kindlasti tööturule jõudjate arvu.

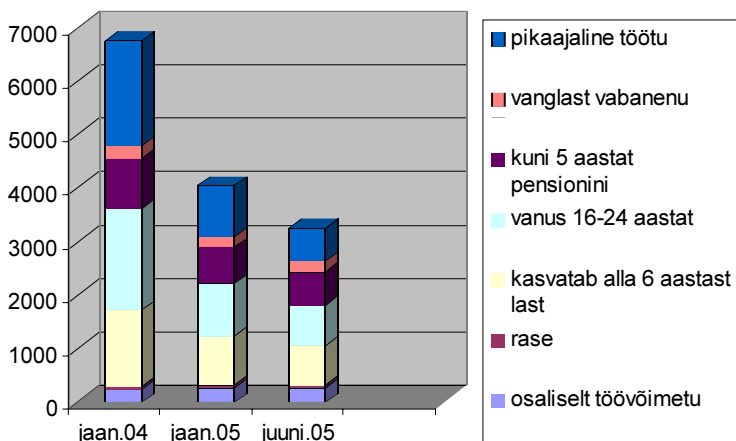
Juhtumikorraldajad saavad pakkuda üksnes neid teenuseid, mis on olemas tööturu süsteemis, ja tegelda nende klientidega, keda

tööandja on nõus ja saab tööle rakendada. Mida aga teha heitunutega, kes tegelikult ei otsi tööd, kuid kes toimetulekutoetuse saamiseks peavad olema töötuna registreeritud? Siin saab juhtumikorraldaja kirjutada tegevuskavasse ainult ühe teenuse – sotsiaalne rehabilitatsioon.

### Töötust on aidanud vähendada Euroopa Sotsiaalfondi toel rakendatud projektid

Kõige suurem edu tööle rakendumise suhtes on nendel projektidel, mis keskenduvad ühe kindla eriala töötajate koolitamisele.

Üheks edukamaks projektiks on kujunenud AS-i BCS Koolitus projekt, kus koolitatakse



### Joonis 2. Tallinna Tööhõiveametis arvel olevad riskirühmadesse kuuluvad töötud

töötuid kõnekeskuse operaatoriteks. Kui kõnekeskuse operaatoriks koolitamine võis kõrvalseisjates esmapilgul tekitada küsimuse, kas sellise eriala lõpetajad ikka tööd saavad või on Tallinn muutumas üleüldiseks kõnekeskuseks, siis septembris, kui projekt oli kestnud 10 kuud ja Tallinnas koolituse läbinud 211 töötut, võis juba öelda, et projekt on olnud edukas, sest lõpetajatest üle 80% oli saanud tööle. Selle eriala lõpetajad ei lähe tööle mitte ainult kõnekeskustesse, vaid tegutsevad edukalt ka juhiabide-sekretäride ja müügispetsialistidena.

Hästi on läinud ka koostöö Tallinna Ettevõtlusameti projektiga, kus koolitatakse töölisi metallitöö erialadele. Esimesed keevituseriala lõpetajad on kõik töökohad leidnud.

### **Pikaajaliste töötute projekt on suurendanud tööle rakendumist**

Tallinna Tööhõiveamet algatas projekti pikaajaliste töötute aktiveerimiseks, mille käigus rajatakse aktiveerimiskeskus. Projekti partnerid on Mustamäe ja Põhja-Tallinna LOV-d, kuid töötuid on kaasatud ka teistest linnaosadest. Aasta jooksul on projektis osalenud üle 300 pikaajalise töötut, kellest 32% on mehed ja 68% naised. 2005. aasta augusti lõpuks on projekti tegevustes osalenud 11 pikaajaliselt töötute koolitusrühma, neist 2 eesti ja 9 vene õppekeele rühma.

Kui arvata, et pikaajaliselt töötud on äärmiselt madala haridustasemega või ilma erialaste oskusteta, siis nii see ei ole. Vaid 45% projektis osalenud põhihariduse või keskharidusega töötutest puudus igasugune erialane ettevalmistus. Pikaajaliselt töötute hulgas on arvukalt paarkümmend aastat tagasi omandatud kõrg- või kutseharidusega inimesi – teeninduses ja tehnilistel aladel töötanuid, aga ka endisi ökonomiste, õpetajaid ja insenere. Seetõttu ei pakuta projektis mitte erialast õpet, vaid õpetatakse toimetulekuoskusi, eesti keelt ja arvuti kasutamist. Vaatamata oma erialasele haridusele on ligikaudu kolmandik (32%) pikaajaliselt

töötutest viimati töötanud lihttöölisena (valvur, transporditöölise, koristaja, nõudepesija, ehituse abitöölise, kioski- või turumüüja jms). Töötamist kvalifikatsiooni nõudval tööl on piiranud eeskätt eesti keele vähene oskus. Nende pikaajaliselt töötute hulgas, kes enne töötuks jäämist töötasid spetsialisti ametikohal, on enam esindatud raamatupidajad, õpetajad, ökonomistid, sekretärid-asjaajajad. Oskustöölisest on enam esindatud lukksepad, keevitajad, ehitusviimistlejad ja autojuhid. Töötute teenindajate hulgas on kõige rohkem müüjaid (iga 10. töötut). Osa töötuid on enne töötuks jäämist teinud juhu- ja hooajalisi töid, olnud puuetega inimeste hooldajad.

Ehkki tänaseks on projektis osalenutest tööle asunud vaid 20% projekti abil koolituse lõpetanutest, on projekti kasutegur pikaajaliselt töötute tööle saamisel suurem, sest paljud alguses projekti suunanud inimestest ei tulnud koolitustele põhjendusega, et neil ei ole võimalik iga päev koolitusel osaleda, ja leidsid kiiresti töökoha. Pikaajaliselt töötute arv vähenes aastaga 2,5 korda. Lisaks pikaajaliselt töötute arvu vähenemisele tõstab projekti väärtust tihe koostöö Mustamäe, Põhja-Tallinna ja Kristiine linnaosa sotsiaalosakondadega ning aktiveerimiskeskuse loomine.

### **Aktiveerimiskeskus**

Uus tööturuteenuste ja -toetuste seaduse eel nõu sisaldab küll uusi täiendavaid teenuseid, nende seas ka tööharjutuse, kuid sellist teenust ei saa pakkuda tööhõiveametis, selleks on vaja keskust, kuhu töötuid teenuse osutamiseks kutsuda. Selles suhtes oleme õnnelikus seisus, sest tänu meie projektile asutati Põhja-Tallinna linnaosas aktiveerimiskeskus. Kui Mustamäe LOV leiab ruumide, siis on võimalik, et koostöös projekti meeskonnaga saab ka Mustamäe samasuguse väikese keskuse. Pikaajaliselt töötute ja heitunute tööturule tagasi toomiseks on just aktiveerimiskeskuste loomine tähtis ülesanne.



# Mida tähendab soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine

## Soolise võrdõiguslikkuse seadusest, III

Ka näiliselt neutraalsed meetmed võivad mõjutada naisi ja mehi erinevalt ning sellega kinnistada ebavõrdsust.

### Ülle-Marike Papp

*Sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakonna nõunik*

Põhimõtet, mille kohaselt kõikide väljatöötatavate poliitikate, programmide ja meetmete puhul tuleb arvestada nende mõju naistele ja meestele, pidades samas silmas soolise võrdõiguslikkuse kui üldise hüve saavutamise eesmärki (SVS § 9), on eesti keeles nimetatud soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamiseks.

Nii nagu erasektoris arvestatakse kaupade ja teenuste väljatöötamisel ning pakkumisel sihtrühmade erisuste ja vajadustega, tuleb toimida ka avalikus sektoris. Vahe on selles, et kui erasektor tegutseb isikliku kasu eesmärgil, siis avalik sektor on kohustatud tegutsema üldise hüve huvides.

Tasakaalustatud sotsiaalmajandusliku arengu huvides tuleb paremini mõista naiste ja meeste ebavõrdsuse põhjuseid ja tagajärgi ning osata rakendada meetmeid, mida on vaja suurema võrdsuse saavutamiseks.

### Inimkeskne lähenemine

Soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks rakendatakse tänapäeval kaht teineteist toetavat strateegiat:

- positiivseid meetmeid, mis on suunatud ühele sugupoolele
- soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist ehk soolise võrdõiguslikkuse integreerimist kõikidesse poliitikatesse, programmidesse ja meetmetesse (ingl *gender mainstreaming*).

Naised ja mehed moodustavad igas ühiskonnas kaks kõige suuremat sotsiaalset rühma, kelle staatus, kogemused ja vajadused on sageli erinevad.

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia arvestab neid erinevusi, analüüsib põhjuseid ning rakendab meetmeid selleks, et erinevused ei suurendaks sotsiaalset ebavõrdsust. Strateegia kohaselt tuleb arvestada nii naiste kui meeste vajaduste, huvide ja tegelike võimalustega oma tegevuste kõikidel etappidel. Sugupoole aspektiga arvestatakse nii programmide, projektide kui teenuste väljatöötamisel, elluviimisel, järelevalves ja hindamisel kõigis poliitika-, majandus- ja ühiskonnaelu valdkondades. Praktiliselt tähendab see inimkesket ja teadmispõhist lähenemisviisi – kahe kõige suurema sotsiaalse rühma erinevuste, huvide ja maailmavaate arvestamist igal tasandil.

Strateegiline eesmärk – naiste ja meeste kohustuste ja vastutuse võrdsus ning võimaluste ja õiguste kasutamise võrdsus ehk sooline võrdõiguslikkus on kõigis EL liikmesriikides nn horisontaalpoliitiline eesmärk, millega arvestatakse kõikides poliitikates. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt peavad Eesti ametnikud silmas pidama, et nad oma tegevusega aitaksid kaasa soolise ebavõrdsuse vähendamisele.

## Erinevustega tuleb arvestada igas valdkonnas

Aeg-ajalt on kuulda põhjendamatuid kartusi, nagu kaotaks sooline võrdõiguslikkus ära erinevused naiste ja meeste vahel. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine eeldab teadmisi sellest, milles väljendub naiste ja meeste erinev juurdepääs otsustamistasandile, ressursidele (sh aeg, võrgustikud, info jms) ja millised on ühiskonnas kehtivad erinevad ootused ja normid naistele ja meestele. Strateegia kasutamiseks peab oskama analüüsida, kuidas üks või teine poliitika, programm või meede erinevalt mõjutab naiste ja meeste olukorda.

Analüüsimiseks on vaja piisavat taustinformatsiooni. Selline taustinformatsioon peaks koosnema statistilistest andmetest, kvalitatiivsete uurimismeetoditega kogutud andmetest, sugupoole mõju arvestavatest analüüsidesid ja muudest sootundlikest teadusuuringutest, samuti mõlema sugupoolerühmaga konsulteerimisest.

Kõik poliitikad, otsused ja meetmed, mis mõjutavad kodanike igapäevast elu, nagu transpordikorraldus, linna- ja elamumajandus, sotsiaalpoliitika, võivad mõjutada naisi ja mehi erinevalt, kuigi seda tihti ei tunnista või ei märgata. Naiste ja meeste erinevate vajadustega arvestamine võib kujuneda huvitavaks ja tulemuslikuks uudse käsitlusviisi tõttu – kogutakse rohkem andmeid, konsulteeritakse suure hulga eri sihtrühmadesse kuuluvate inimestega jms. Nii paraneb otsuste kvaliteet, sest need ei toetu ainult üksikisiku või liiga ühetaoliste huvidega inimestest koosneva rühma kogemustele või arvamustele. Inimeste tegelike, argipäevaste vajaduste arvestamine tagab efektiivsed lahendused ja kodanike suurema rahulolu. Mida sihipärasemalt – sihtrühmade vajadusi ja huve arvestavalt – tegevuskavad välja töötatakse, seda otstarbekamalt ka ressursse kasutatakse.

## Kuidas märgata ebavõrdsust

Kuigi arvatakse, et kõik sõltub inimesest endast, ei suudeta alati näha neid takistusi, mis tulenevad traditsioonidest, kultuurist, hoiakutest, väärtustest, ühiskonna struktuurist. Naiste ja meeste seisund on enamikus eluvaldkondades erinev. Seetõttu võivad näiliselt neutraalsed meetmed mõjutada naisi ja mehi erinevalt ning sellega kinnistada ebavõrdsust.

Esimesed küsimused soolise ebavõrdsuse märkamiseks võiksid olla järgmised:

- milliseid ühiskonna rühmi otsus mõjutab ja missugune on nende sooline koosseis
- millistele ajaloolistele või praktilistele põhjustele otsustamine toetub
- kas otsuse tagajärjel suureneb meeste ja naiste, poiste ja tüdrukute vaheline ebavõrdsus
- kas otsuse tegemine põhineb informatsioonil valdkonna kohta või on mõjutatud naiste ja meeste, poiste ja tüdrukute kohta käibivatest argiteadmistest ja eelarvamustest.

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine igas valdkonnas eeldab:

- soo aspektist esitatud statistiliste andmete (nii küsitluste kui administratiivstatistika) olemasolu
- analüüsimetodeid, mis võimaldavad hinnata ühe või teise meetme mõju naistele ja meestele
- sootundlike uuringuid
- juhendeid ja oskusteavet
- üldist teadlikkust sugudevahelistest suhetest.

Suurema osa teadmistest selle uudse ja keeruka kohustusega toimetulekuks saab koolitustel, aga sotsiaalministeeriumis on ettevalmistamisel ka teemakohased soovituslikud materjalid.

Siinkohal esitatakse tabel, mis kokkuvõtvalt kirjeldab erinevaid soolise võrdõiguslikkuse edendamise strateegiaid.

**Tabel 1. Lähenedes soolise võrdõiguslikkuse edendamisele.**

Lähenedesviis	Analüüsi objekt	Vastutustasand	Võimalikud meetmed	Vastutav subjekt
Võrdne kohtlemine	Seadused, otsene ja kaudne diskrimineerimine	Indiviid	Muuta seadusi, et oleks tagatud naiste ja meeste võrdne kohtlemine; õiguskaitse tagamine	Seadusandjad
Spetsiifilised soolise võrdõiguslikkuse poliitika	Naiste ja meeste stardipositsioon, olukord, spetsiifilised barjäärid ja takistused	Indiviid ja struktuurne tasand	Probleemide lahendamisele, sugupoolerühmadele suunatud projektide väljatöötamine ja rahastamine	Soolise võrdõiguslikkuse eest vastutavad institutsioonid
Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia	Valdkondlikest poliitikatest ja sotsiaalsetest institutsioonidest tulenevad soolise ebavõrdsuse põhjused	Poliitika väljatöötamise ja rakendamise tasand	Soolise võrdõiguslikkuse aspekti integreerimine kõikidesse poliitikatesse	Valitsus/KOV ja kõik isikud, kes on kaasatud poliitika väljatöötamise ja rakendamisse

## Konverents mehelikkuse avaramast mõtestamisest



7. detsembril 2005 korraldas sotsiaalministeerium koos oma sõpradega uues kunstimuuseumis KUMU-s rahvusvahelise konverentsi, mille eesmärgiks oli luubi alla võtta mehelikkus tänapäeva ühiskonnas. Kui naiste positsioon ning rollide paljus on tänu soolise võrdõiguslikkuse tööle laienenud, on arusaam meeste olemusest ja rollidest püsinud kitsa ja muutumatuna. Konverentsil vaadati mehelikkust tänapäeval ja arutleti probleemide üle, mida liiga kitsas käsitlus endaga kaasa toob.

Eestit külastas esmakordselt maailma ning regiooni tuntumate tippesinejate kogu, kes on suutnud viia mehelikkuse mõtestamise laiema üldsuseni, käsitledes võimu, vastutuse, isarolli ning jõu teemasid.

Jõust ja mehelikkusest rääkis Michael Kaufman, Valge Lindi Kampania algataja. Isadusest postmodernses ühiskonnas arutles Duncan Fisher, Suurbritannia "Fathers Direct" looja. Naiste rolli mehelikkuse avardamisel käsitles Rebecca Walker, kirjanik, lector ja esseist. Eestlastest esinesid konverentsil Kristiina Luht sotsiaalministeeriumist, õiguskantsler Allar Jõks ning meediauurija Barbi Pilvre. Päeva juhtis Linnar Viik. Konverentsi teemade ja esinejatega saab lähemalt tutvuda konverentsi koduleheküljel [www.newmasculinity.net](http://www.newmasculinity.net).



Foto: Pildipank

## Asenduskodu ja lapsehoid

Sotsiaalhoolekande seaduses täpsustatakse orbude ja vanemliku hoolitsuseta laste ööpäevaringset hooldamist hoolekandeesutuses. Sotsiaalteenusena käsitletakse seaduses ka lapsehoidu.

### Merle Tomberg

#### **Sotsiaalministeeriumi hoolekande osakonna peaspetsialist**

Lastele suunatud sotsiaalteenuste õiguslikule reguleerimisele on viimasel ajal rohkem tähelepanu pööratud. Kuigi seaduste ja määruste nõuded moodustavad vaid osakese laste heaolu tagamiseks tehtavast, on see ometi samm edasi. Peatselt täpsustatakse sotsiaalhoolekande seaduses (SHS) orbude ja vanemliku hoolitsuseta laste ööpäevaringset hooldamist hoolekandeesutuses ning lisandub uus teenus – lapsehoid.

#### **Mis on asenduskodu**

Orbude ja vanemliku hoolitsuseta laste ööpäevaringne hooldamine hoolekandeesutuses tähendab tavakõnes elamist lastekodus. Asenduskodu on SHS-s uus mõiste, mis asendab seni õigusaktides kasutusel olnud pikka teenuse nimetust. Eelnõu kohaselt seisneb asenduskodu teenus lapsele peresar-

naste elutingimuste võimaldamises tema põhivajaduste tagamiseks, turvalise ja arenguks soodsa elukeskkonna loomises ning ettevalmistuses võimetekohaseks toimetulekuks täiskasvanuna. Teenuse pakkuja ei pea oma ettevõtte või asutuse nimes teenuse nime kasutama ehk seni lastekodu nime kandnud asutused võivad ka tulevikus lastekodu nime kanda.

Seoses riikliku finantseerimisega on asenduskodu teenus ka üsna täpselt reguleeritud. Muudatused puudutavad peamiselt teenuse korraldust ja lastega tegelevat personali. Osa määrustega reguleeritud tegevusi on nüüdsest kirjas seaduses.

Asenduskodu teenust võib osutada iga juriidiline isik või FIE, kui ta on taotlenud ja saanud teenuse osutamiseks tegevusloa. Tegevusloa väljastab ning teenuse pakkujaid registreerib selle maakonna maavanem, kus teenust osutatakse. Loa saamiseks tuleb esitada dokumendid, mis tõendavad, et

asenduskodu vastab nõuetele, ning tasuta riigilõiv. Tegevusluba kehtib viis aastat ning selle aja jooksul kontrollib asenduskodu tegevust maavanem.

### Asenduskodusse suunamine

Asenduskodusse suunab lapse elukohajärgne omavalitsus. Suunamise korraldamine tähendab otsuse langetamist asenduskodu kasuks, lapsele olukorra selgitamist ja tema arvamuse arvestamist, teenusepakkuja otsimist ja läbirääkimisi planeeritava lepingu osas, lapse dokumentide korrastamist, teenuse finantseerimise taotlemist ja lepingu sõlmimist, lapse kolimise korraldamist ning teenusepakkujaga järjepideva suhtlemise alustamist. Asenduskodusse suunamise korral tuleb lapsele koostada juhtumiplaan (varasem arenguplaan).

Juhtumiplaani pannakse kirja lapse heaks kavandavad tegevused.

Kohalikus omavalitsuses peab olema asenduskodusse suunatud lapse kohta toimik. Selles sisalduvad kohustuslikud dokumendid on kirjas SHS alusel kehtestatud määruses. Igapäevaseks hooldamiseks vajalikud dokumendid annab KOV teenusepakkujale. Näiteks isikut tõendav dokument võiks jääda KOV-sse, sest seda kasutab peamiselt lapse eestkostja. KOV võib teenusepakkujat erandkorras teatud tehinguteks volitada (TSÜS § 119 lg 2 alusel).

Kui laps saab täiskasvanuks ning asub iseseisvalt elama, saab ta allkirja vastu kõik oma dokumendid kätte nii teenusepakkujalt kui ka KOV-st.

Teenuse osutamiseks sõlmitakse teenusepakkuja, KOV ja maavalitsuse vahel kolmepoolne leping. Lapse juhtumiplaan on lepingu kohustuslik lisa. KOV peab teenusepakkujale täiendavalt võimaldama ka muud lapse hooldamiseks vajalikku teavet, mida leping ega ka juhtumiplaan ei kajasta, nagu näiteks lapse varasemas kasvatustöös raskusi valmistanud asjaolud, läbielatud

traumad jm. Teenusepakkujal on kohustus lapse dokumente ja muud olulist teavet koguda ja säilitada, nt tunnistusi, aukirju, klassipilte jm.

### Uued nõuded

Asenduskodu kasvatajad töötavad üldjuhul vahetustega, mille tõttu infovahetus töötajate vahel on puudulik. Selleks et kasvatajatel oleks rohkem võimalik omavahel nii laste kasvatamise kui ka töökollektiivi asju arutada, peab teenuse pakkuja võimaldama perioodilisi (kord kuus) töökoosolekuid või supervisiooni. Igal teenuse pakkujal peab olema kodukord, mida tutvustatakse asenduskodusse suunatud lapsele kohe uude kohta elama asumisel lapsele arusaadaval viisil.

Laste arv ühes asenduskodu peres on vastavalt eelnõule kuni 10 last aastani 2010, 8 last aastani 2015 ja veel kaugemas tulevikus 6 last. Kõik teenusepakkujad peavad teenust pakkuma või olema valmis teenust pakkuma vähemalt 4 lapsele. Tegevusloa taotlemisel tuleb seega näidata kohtade arvuna vähemalt neli kohta, mis tähendab seda, et teenusepakkuja peab olema suuteline samaaegselt hooldama ja kasvatama vähemalt nelja last. Raske ja sügava puudega ning alla 3-aastast last loetakse pere moodustamisel kahe lapse eest.

### Pere vanem

Eelnõus on senisest täpsemalt reguleeritud teenuse osutamine olukorras, kus laste kasvataja elab hooldamisel olevate lastega koos – sellist töötajat nimetatakse pere vanemaks. Igal pere vanemal peab olema vähemalt nooremkasvataja nõuetele vastav abiline. Üks perevanem hooldab oma elukohas 4 last. Erandjuhul, kohaliku omavalitsuse loal, ka enam kui 4 last korraga. Asenduskodu teenuse puhul peetakse 4 lapse hooldamist töötamiseks täiskoormusega. Pere omad lapsed ja täiskasvanud ei lähe arvesse. Kui perevanem soovib lisaks

4 lapse hooldamisele töötada ka mujal, peab ta selleks küsima loa sellest omavalitsusest, kes lapsed tema juurde suunas. Sellisel juhul on KOV-l konkreetse lisatöö koormusest lähtudes võimalik otsustada, kas pere vanemal jätkub ikka aega ja jõudu temale kasvatada antud lapsi hooldada ja kodu korras hoida või hindab pere vanem oma võimeid üle. Samuti peaks KOV laste suunamisel hindama pere vanema kodust töökoormust, kui hooldamine toimub pere vanema kodus (pere vanem ei ela koos hooldatavate lastega oma perest eraldi) ja hooldamist vajavad ka pere vanema oma pereliikmed.

### Pere vanema töötamise vormid

Kuna lastega koos elamine on tööaja arvestamise mõttes eriline töötamise viis, ei ole pere vanemal võimalik töötada töölepingu alusel. Sellisel juhul sobib teenuse osutamiseks käsundusleping. Pere vanema abiline ei pea lastega koos elama ning tema töökoormus ei ole kindlaks määratud, seega sobib talle ka tööleping. Pere vanem võib töötada mõne asenduskodu teenust pakkuva asutuse, ettevõtte või organisatsiooni juures, kuid võib olla ka ise teenuse osutajaks. Vastavalt nõuetele on miinimumpersonal asenduskodu puhul kaks inimest: pere vanem ning tema abiline. Sellist teenuse osutamise vormi Eestis siiani praktiseeritud ei ole. Tänapäevani on lastega koos elavate kasvatajate ja nende abiliste töökollektiivi kuulunud alati ka administratiiv- ja abitöötajad, pered on elanud füüsiliselt lähestikku ning väljaspool kasvataja kodu ja perekonda (Keila SOS lasteküla, Tallinna lastekodu Maarjamäe keskus).

Töötamine pere vanemana on vastutusrikas ning pikaajalist planeerimist eeldav töö. Lisaks sellele, et nõutav on vähemalt kasvataja kvalifikatsioon, kasuperede koolitus ning vanus vähemalt 25 aastat, peavad otsust toetama ka pere vanema enda perekonnaliikmed. Teenuse pakkumisel pere

vanema kodus ühendavad pere vanemaga koos elavad inimesed oma isikliku elu hooldamisel olevate laste omaga ja vastupidi. Samuti segunevad pere vanema kodused tegemised teiste ülesannetega. Otsus hakata pere vanemaks ei tohiks olla „ajutine lahendus parema töö leidmiseni“, sest lapsed, kellega koos elama hakatakse, vajavad oma kõrvale usaldusväärset täiskasvanut.

### Lapsehoid kui sotsiaalteenus

Lapsehoid erineb teistest SHS-s nimetatud sotsiaalteenustest selle poolest, et seda kasutavad ka inimesed, kellel ei ole toimetulekuprobleeme. Lapsehoiu käsitlemine sotsiaalteenusena võimaldab tagada lastele senisest turvalisema teenuse. Vastavalt eelnoole on lapsehoid last hooldava isiku toimetulekut või töötamist toetava teenus, kus lapse hooldamine, arendamine ja turvalisus on ajutiselt pakutud lapsehoidja poolt. Lapsehoidjal peab olema lapsehoidja kutsetunnistus. Lapsehoiuteenusena ei käsitleta laste peresisest hooldamist, samuti laste hooldamist ja kasvatamist lasteaia, lastega tegelemist koolis, huviringis või laagris. Tegevusloa taotlemine lapsehoiu teenusele on kohustuslik, kui teenuse rahastamisel osaleb KOV või riik.

Lapsehoidjat on vaja eelkõige nendele lastele, kellele suur lastekollektiiv tervise tõttu ei sobi. Lapsehoiu on vaja ka ajal, kui lasteaiaid ja koolid, sh õpilaskodud, on suletud. Teenusest võivad olla huvitatud ka need lapsevanemad, kellele lasteaia töökorraldus ja võimalused mingil põhjusel ei meeldi. Üldjuhul tasub lapsehoiu eest lapsevanem, kuid ka KOV võib teenuse ostmist toetada. Lapsehoiu võivad vajada väikelaste vanemad asjaajamiseks, puudega lapse või mitmikute hooldamisest puhkamiseks, teiste teenuste saamiseks (nt tööturuteenus), töötamiseks jm. Lapsehoiuteenus on üks lapse hoidmise ja järelevalve korraldamise võimalus, mis lisandub lasteaeadele ja -sõimede, pikapäevarühmadele, õpilasko-

dudele, vanavanemate ja sõprade abile jm.

### **Nõuded teenusepakkujale ja lapsehoidjale**

Lapsehoiule kodustes tingimustes on iseloomulik hoitavate laste väike arv, individuaalsed tegevused lastega ja suuremad võimalused arvestada lapsevanema soovidega. Kodusel lapsehoidmisel on väike laste arv vajalik, sest tavaline kodu ei ole ehitatud ja sisustatud ainult väikelaste hoidmiseks, mistõttu laste turvalisuse tagamisele tuleb suurt tähelepanu pöörata. Samas võib teenust pakkuda ka suuremale laste rühmale korraga (kuni 10 last lapsehoidja kohta), kui selleks on sobivad, tervisekaitse nõuetele vastavad ruumid. Hoitavad lapsed võivad olla eri vanuses. Kuigi lapsehoiuteenusole kehtestatakse nõuded muudavad teenuse lapsesõbralikumaks ja turvalisemaks ning pakuvad lapsevanemale kindlustunnet, on vanema kohus ikkagi hinnata, kas pakutav koht, hoiutingimused ja lapsehoidja sobivad tema lapsele.

Laste arvu kehtestamisel lapsehoidja kohta on lähtunud põhimõttest, et hoidja jõuaks lastega tegelda. 4–6 last rühmas võimaldab rohkem personaalset suhtlemist lastega, kui lasteaias suures rühmas. Kui last hoitakse lapsehoidja kodus ja lapsehoidja tegeleb ka oma pereliikmete hooldamisega, arvestatakse kõik hooldamist vajavad isikud kokku. Raske ja sügava puudega ning alla 3 aasta vanust last loetakse kahe lapse eest.

Lapsehoidjal ei tohi olla omadusi, mis näitavad, et ta ei sobi lastega töötamiseks (vanema õigused ära võetud, alkoholisõltuvus jm). Lapsehoidja pereliikmetele esitatavad nõuded on vajalikud selleks, et suurendada laste turvalisust võõras peres viibides. Lapsehoiuteenus pakkumisel lapse või lapsehoidja kodus on isikulisus lastega tööks väga tähtis, sest lapsehoidja töötab (võrreldes lasteaiaga) ilma

kolleegidega igapäevase konsulteerimise võimaluseta ning tema tööd ei jälgi teised täiskasvanud.

Lapsehoidja töö oluline põhimõte on lähtuda lapsevanema soovidest. Lapsehoidja võib küll teha ettepanekuid lapse hooldamise ja kasvatamise suhtes, kuid otsused võtab siiski vastu lapsevanem ning lapsehoidja peab oma töös lähtuma vanema soovidest. Lapsevanem kohustub andma lapsehoidjale oma lapse kohta hooldamiseks vajalikku teavet. See tähendab, et vanem peab lapsehoidjat teavitama lapse harjumustest, oskustest, erivajadustest ja tervislikust seisundist enne lapse lapsehoidja hoolde jätmist, et vältida konflikte lapsehoidjaga ning aidata lapsehoidjal oma tööd hästi teha. Ka lapsehoidja peab lapsevanemat teavitama, mis hoidmise aja jooksul lapsega toimus.

### **Riiklik rahastamine**

Erandina on eelnõus sätestatud lühiajalise lapsehoiu riiklik rahastamine raske ja sügava puudega lastele, kuna nende laste hooldusvajadus on tavalisest suurem. Lühiajaline selles mõttes, et lapsehoiuteenusoga ei kompenseerita teisi tegevusi, mis toetavad laste (alus)hariduse omandamist: lasteaed, pikapäevartühm või õpilaskodu.

Riiklikult finantseeritavat lapsehoiuteenust saab taotleda lapse elukohajärgses KOV-s. Taotluses tuleb teenuse vajadust põhjendada, märkida ära soovitud aeg ja teenusepakkuja. KOV hindab puudega lapse hooldusvajadust, arvestab rehabilitatsiooniplaani tegevustega, teiste KOV või riigi (rehabilitatsioon, riigikool) poolt pakutavate teenuste ja tegevustega, lapsevanema vajadustega ning seejärel teeb otsuse. Teenuse osutamise leping sõlmitakse kõigi osapoolte vahel: lapsevanem, teenusepakkuja, maavanem (finantseerija) ja kui KOV finantseerimises osaleb, siis ka KOV.

# Lapsehoiuteenuse infosüsteem

**Erika Vahtmäe**

**Triin Kukk**

*rahvastikuministri büroo, riigi  
infosüsteemide arenduskeskus*

Vajadus lapsehoiuteenuse infosüsteemi järele on kõne all olnud juba üle aasta. Rahvastikuminister Paul-Eerik Rummo tutvustas 19. augustil 2004 valitsuse nõupidamisel rahvastikuministri büroo poolt välja töötatud ettepanekuid töö- ja pereelu ühitamise võimaldamiseks, märkides ära ka vajaduse lapsehoidjate ja lapsehoiuteenust pakkuvate asutuste registri järele. Esitatud ettepanekute rakendamine, sh infosüsteemi haldusala kindlaksmääramine, usaldati ministeeriumidevahelisele demograafia komisjonile. Sama aasta lõpus tutvustas Riigi Infosüsteemide Arenduskeskus (RIA) komisjonile oma ettekujutust lapsehoiuteenuste infosüsteemist. RIA-le anti ülesanne välja töötada lapsehoiuteenuse infosüsteem vastavalt rahvastikuministri büroo püstitatud eesmärkidele ja korraldada tehniline hange.

## Infosüsteemi eesmärk

Infosüsteemi rakendamisest võivad kõik süsteemi kasutajad. Lapsevanemale annab valmiv infosüsteem võimaluse saada kiiresti ülevaade nii tema elukohas kui kogu Eestis pakutavatest lapsehoiuteenustest, broneerida lasteaia kohta ja tutvuda konkreetseid lapsehoiuteenuseid puudutavate üksikasjadega. Infosüsteemi saab kasutada ka kohalik omavalitsus, et aidata lapsevanemat lapsehoiuteenuse valikul või saada vajalikku informatsiooni selle kohta, kui palju on lasteaedades vabu kohti, kui suur on nõudlus eri liiki teenuste järele jpm.

## Mida loodav infosüsteem võimaldab

Lapsehoiu infosüsteemi kasutamine on

omavalitsustele vabatahtlik. Süsteem sisaldab teavet lasteaia järjekordadest, tegevusloaga teenusepakkujatest (lasteaiaid, lapsehoidjad, lapsehoidjaid vahendavad ettevõtted, mängutoad jm), teenuse kasutajatest (lapsed, lapsevanemad) ning teenuse hindadest.

Infosüsteem on mõeldud töövahendiks lasteaedadele ning teistele lapsehoiuteenuse pakkujatele, kes sisestavad süsteemi oma klientide andmed. Nii saab omavalitsus ülevaate, kui palju on vaja lasteaia kohta; otsustada, kui palju on vaja eraldada raha lapsehoiuks, pidada statistikat jms. Kuna infosüsteem peaks ametnike tööd lihtsustama, paraneb ka kodanike teenindamise kvaliteet. Infosüsteemi kaudu saab taotleda alternatiivse lapsehoiuteenuse hüvitamist juhul, kui omavalitsus seda doteerib. Hüvitise tingimuseks see, et lapsehoiuteenust on kasutatud ning selle kohta on esitada kuldokument.

Infosüsteem on turvaline: selle kasutaja saab näha ja sisestada vaid temasse puutuvaid andmeid ega pea muretsema selle pärast, kas kõrvalised isikud andmeid ehk kurjasti ära kasutavad.

## Kuidas süsteemi kasutada

Kasutaja saab siseneda süsteemi kodanikuportaali vahendusel. Selleks peab isikul olema töövalmis ID-kaart, ta peab teadma kaardi PIN-koodi ning tal peab olema arvutiga ühendatud ID-kaardilugeja. Süsteemi võib sisse logida ka internetipanga kaudu.

Selle aasta novembris tutvustati avalikkusele loodava lapsehoiuteenuse infosüsteemi sisu ja kuulutati välja infosüsteemi tehniline hange. **Prognooside järgi käivitatakse süsteem 2006. aasta alguses**, täielikult rakendub see aasta teises pooles.



# Lapse heaolu või lastekaitse?

Spetsialist peab suutma ära tunda ohte lapse turvalisusele ja arengule.

## **Renuka Jeyarajah-Dent**

**NCH – The Bridge lapse hoolduse arendusteenistuse juhataja, Suurbritannia**

Londonis asuv lastekaitsekeskus *The Bridge* analüüsib juhtumeid, kus väärkohtlemine või hooletusse jätmine on põhjustanud lapsele raskeid vigastusi või surma. Aastas koostatakse raportid 6–7 juhtumi kohta, et teha järeldusi, kuidas lastega kokku puutuvate institutsioonide töötajad peaksid oma tegevust korrigeerima, et väärkohtlemist ennetada või varakult ära tunda.

## **Mida laps normaalse arengu jaoks vajab**

Kuidas kindlaks teha, kas lapse jäämine perekonna juurde on turvaline? Seda saab teha vaatluse või siis lapse ja lapsevanema seisundi hindamise teel. Hindamise juurde kuulub vestlus lapse kogukonna liikmega ja nõupidamine teiste spetsialistidega, kes perega kokku puutuvad. Siiski on kõige olulisem rääkida lapsega ja hinnata tema arengutaset ja seda, kuidas võrd on tagatud tema vajaduste rahuldamine. Eri vanuses lastel on normaalse arengu korral olemas kindlad oskused, mille alusel võib otsustada, kas lapse käitumine on eakohane või mitte. Lapsed vajavad eakohaseid asju, võimalusi tegelda eakohaste tegevustega.

Lapsel on füüsilised vajadused: toit, peavari, ilmale vastav riietus, tervis, ohutus; aga ka käitumuslikud vajadused – vajadus arengu stimuleerimise, suhtlemise, õppimise, sotsialiseerumise, positiivsete rollimudelite, piiride kehtestamise ja enesekontrolli, samuti puhkuse järele. Emotsionaalseteks vajadusteks peetakse kiindumist ja empaatiat; vanema vaimset kohalolu ja kasvatus järjepidevust; realistliku pildi kujundamist ümbritsevast; enesehinnangu ja identiteedi kujundamist, suutlikkust kohaneda muutustega jpm (Kelmer-Pringle 1978, 1986; DoH 2000 teoses Reder, Duncan ja Lucey 2003). Lapse vajaduste eiramine võib viia kohutavate tagajärgedeni: *The Bridge* keskuse praktikas oli juhtum, kus 15-kuune laps suri veremürgistuse tagajärjel, kuna teda kodus kunagi ei pestud.

## **Kuidas perekonda hinnata**

Terry Donald ja Jon Jureidini (2004) märgivad, et hinnata tuleks seda, kui hästi lapsevanemad oleksid võimelised toime tulema, kusjuures eriti oluline on nende psühholoogiline võime vanemlike kohustuste täitmiseks.

Kõigepealt tuleb hinnata lapsevanema või hooldaja **vanemlikku pädevust** ehk võimet luua tervet ja lähedast suhet lapsega. Seda suhet iseloomustab lapse vajaduste tunnustamine ja valmisolek eelistada lapse vajadusi oma vajadustele ja soovidele, samuti teadlikkus sellest,

mis tagajärgi võib tuua lapsele sellise usaldusliku suhte rikkumine. Pädev vanem vastutab oma isikliku käitumise eest ja tunnistas, kui on last vääralt kohelnud. Ja viimaks oskab ta hoiduda ka ohtlikest impulsiivsetest tegudest. (Donald ja Jureidini 2004)

See ongi võime ära tunda, mida laps tunneb, ja see võime peab vanemal olema. Kuna vanemal on valus, kui tema lapsel on valus, siis ei tee ta oma lapsele kunagi tahtlikult haiget. Kui see tunne on olemas, suudab vanem oma käitumist muuta, isegi kui ta ka kohe ei oska mõnes olukorras õigesti toimida.

Tuleb pöörata tähelepanu ka kõigile *lapse erivajadustele*, mis muudavad tema eest hoolitsemise keerulisemaks, olgu see siis puue, krooniline haigus või tundeelu häire, sh varasemast väärkohtlemisest põhjustatud emotsionaalne ebastabiilsus. See, kui võrd suurt emotsionaalset mõju avaldab lapsele väärkohtlemine, sõltub lapse senisest heaolu- ja arengutase-dest, väärkohtlemise sagedusest ja raskusest ning lapse ja väärkohtleja vahelisest sidemest. Tähelepanu tuleb pöörata eeskätt lapse arengulisele vanusele ajal, kui väärkohtlemine aset leidis. Peaks teadma ka kõiki tähendusi, mida lapsevanem lapsele omistab: vaimselt häiritud vanem võib omistada lapsele näiteks olematut haigust; arvata, et laps on saamatu, paha või koguni vanakuri ise.

Lapse heaolule avaldavad mõju ka *muud perekonnaga seotud tegurid*: vanemate teadmised ja vanemlikud kogemused; toetus, mida pakuvad vanemad teineteisele; laiendatud perekonna või sõprusringi toetus; alkoholi või teiste sõltuvusainete tarvitamine perekonnas; majanduslik kitsikus; pereliikmete positiivsed või negatiivsed kokkupuuted õigussüsteemiga. Hinnata tuleb ka vanemate läbisaamist spetsialistidega hetkel ja varem, sh valmisolekut võtta vastu asjatundjate abi ja töötada nendega kaasa.

### **Kõige ohtlikum on emotsionaalselt tuim lapsevanem**

Spetsialist peab oskama eristada, millise vanemaga on tegemist. Mõni vanem ei tule oma vanemlike kohustustega toime, sest ta on vaene. Näiteks kujutame ette, et pärast leivateeni- jast abikaasa surma sattus pr Jones, kes oli kogu oma elu lastega kodus, ajutiselt majandus-likesse raskustesse. Kui sellist vanemat mõnda aega rahaliselt toetada, tõuseb ta jälle jalule ja suudab täiesti iseseisvalt vanemlike kohustustega toime tulla. Teisel pr Jones'il jääb lisaks rahalistele probleemidele puudu mõnest oskusest, võib-olla on tal sünnist saati väiksed vaimsed võimed. Teda tuleb toetada kogu selle aja jooksul, mil ta lapsi kasvatab, kuid emotsionaalses mõttes on ta oma lastele väga hea ja turvaline vanem. Kuid on ka kolmas pr Jones, kes ei suuda vanema rolli täita, sest teda pole emotsionaalselt lapse jaoks olemas. Võib-olla on ta lapsepõlves ise olnud väärkohtlemise ohver. Ta on seesmiselt tühi ja see avaldub ka selles, kuidas ta lapsega suhtleb. Seda peret tuleb hoida spetsialistide pideva järelevalve all, sest seesugune vanem vajab rohkem abi, kui lihtsalt raha või oskuste õpetamine.

Suurbritannia avalikkust šokeeris mõni aasta tagasi juhtum, kus sugulasest hooldaja ja tema mees hoidsid enureesi all kannatanud 8-aastast tüdrukut mitu kuud vannis. Tüdruk suri alajahtumise tagajärjel, tema kehalt leiti 128 eri raskusega vigastust. Kui laps oli viibinud mõned kuud enne oma surma kergemate vigastustega haiglas, siis panid haigla töötajad

tegelikult tähele tema ebatavalist käitumist, kui hooldaja teda vaatama tuli. Selle asemel et lähedase inimese küllastuse üle rõõmustada, muutus elavaloomuline laps väga vaikseks ja läks pingesse. Sellele ohumärgile tulnuks kohe reageerida, aga seda ei tehtud ja laps saadeti hooldajaga koju.

### Emotsionaalse väärkohtlemise mõju lapsele

Vanema käitumine kandub üle lapse käitumisse. Nii on uurijad leidnud seoseid järgmiste käitumuslike joonte vahel (vt tabel 1)

**Tabel 1. Lapsevanema vale käitumine ja sellest tingitud probleemide peegeldumine lapse elus**

Vanema käitumine	Potentsiaalne mõju lapsele
Enesekeskus	Hooletusse jätmine
Emotsionaalne eemalolek	Masendus, ärevus, hüljatuse tunne
Järelevalve puudumine	Kontrollimatus, enesele lootmine, hüljatuse tunne, avatus ohtudele
Sagedane lahusolek lapsest	Ärevus, segadus, viha, hüljatuse tunne
Ähvardus maha jätta	Ärevus, pärsitus, enesesüüdistus
Ettearvamatu, kaootiline käitumine	Ärevus, tegevuse pärsitus, hüljatuse tunne
Ärritus/ülereageerimine	Tegevuse pärsitus, füüsiline väärkohtlemine
Moontatud tegelikkustaju	Ärevus, segadus
Imelik käitumine/ uskumused	Häiritud käitumine, häbi, segadus, füüsiline väärkohtlemine
Sõltuvus	Hoolitseja roll
Pessimism, enesesüüdistus	Hoolitseja roll / masendus, madal enesehinnang
Lapse süüdistamine	Emotsionaalne või füüsiline väärkohtlemine, süütunne
Suutmatus piire kehtestada	Käitumisprobleemid
Abielulahutus või abikaasadevaheline vaenulikkus	Käitumisprobleemid, ärevus, enesesüüdistus
Sotsiaalne allakäik	Hooletusse jätmine, häbi

Allikas: Reder, McClure ja Joley (2000)

Vanema ja lapse käitumise vahelise seose selgitamiseks saab rakendada ka Bowlby (1982) kiindumisteooriat: lapsel on kaasasündinud vajadus otsida lähedust oma hooldajaga, mis on põhitingimus füüsilise ja emotsionaalse heaolu saavutamiseks ja lõppkokkuvõttes ellujäämiseks. See eeldab, et kiindumusobjekt ehk lapsevanem või hooldaja oleks kättesaadav, usaldusväärne ja soosiv. Kui tal need omadused puuduvad, kujuneb lapse kiindumuskäitumine ärevaks, ebakindlaks, nõrgaks ja segipaisatuks, mis viib emotsionaalsete ja käitumuslike probleemide kujunemiseni.

Sellisele olukorrale on iseloomulik järgmine ahel: lahendamata sisemiste konfliktidega lapsevanemal, kes tunneb sotsiaalset survet, tekib kriis hoolduse ja kontrolli funktsiooni täitmisel. Hoolduse ja kontrolli konflikt kandub üle lapsele ja see teeb lapse väga kergesti haavatavaks (Reder 1998).

### Haavatavus ja vastupanuvõime

Daniel, Wassell ja Gilligan (1999) kirjutavad, et lapse haavatavuse all mõeldakse selliseid lapse, tema perekonna või kogukonnaga seotud tegureid, mis ohustavad lapse arengut, nt lapse "raske" iseloom, vanema isoleeritus, kogukonna toe puudumine, viletsad elutingimused. Haavatavusele vastandub lapse vastupanuvõime, mis seisneb "normaalse arengus vaatamata rasketele tingimustele". Vastupanuvõime komponentideks võivad olla nt turvaline kiindumuskogemus, seltsiv iseloom, head suhtlemis- või probleemilahendamisoskused. Kui elus tuleb ette sündmusi või olukordi, mis ohustavad lapse normaalset arengut, nt halvustamine rassilise kuuluvuse tõttu, vanema depressioon, koduvägivald, siis saab neid tasakaalustada kaitseteguritega, nt toetav kool või alternatiivne hooldaja. Riik peaks soodustama kaitsetegurite teket, et suurendada haavatavate laste vastupanuvõimet. Lapsel peab olema võimalus kogeda eduelamust kui mitte kodus, siis koolis, spordiga tegelemisel või mingit huviala harrastades.

Seega on lastekaitse esmane ülesanne luua perede sotsiaalseid riske tasandavad üldised kogukonnateenused. Edasi juba tulevad toetavad pereteenused neile, kes seda vajavad. Pereellu sekkumist loetakse kõige viimaseks abinõuks. Kui kahju on aga juba tekitatud, tuleb tegelda ka selle taastamisega. (Hardiker jt 1996). Riik peab toetama perekonda lapse kasvatamisel. Lapse eraldamine vanematest, kui selleks puudub otsene vajadus, on lapse suhtes väär tegu, sest ainult lihastel vanematel on loomulik emotsionaalne side lapsega. Eesmärgiks peab seadma perede toetamise, et laps võiks kasvada oma sünniperes.

### Viidatud allikad

- Bowlby, J.** (1982). Attachment and loss: Vol.1. Attachment. New York: Basic Books.
- Daniel, B., Wassel S., Gilligan, R.** (1999). Child Development for Child Care and Protection Workers. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers
- Donald T., Jureidini, J.** (2004). Parenting Capacity. *Child Abuse Review*. Vol 13:5-17
- Hardiker, P., Exton, K., Barker, M.** (1996). A Framework for Analysing Services. London: National Commission of Inquiry into Child Abuse.
- Reder, P.** (1998). Ettekanne BAPSCAN koosolekul, mai 1998
- Reder, P., Duncan, S., Lucey, C.** (2003). Studies in the assessment of parenting. Hove and New York: Brunner-Routledge
- Reder, P., McClure, M., Jolley, A.** (eds) (2000). Family Matters. Interfaces between Child and Adult Mental Health. London: Routledge

*Rahvusvahelise Lastekaitse Foorumi aastakonverentsil Tallinnas 19.09.2005 peetud ettekannet refereeris Regina Karjakina*

## Kas piitsa või präänikut?

Sotsiaalministeerium on ette valmistamas uut lastekaitseadust, mis peaks lähtuma eelkõige laste endi huvidest. Seetõttu on oluline teada saada ka laste endi arvamust. Selleks kuulutasime septembris välja 5.–9. klassi lastele esseekonkursi mitmel lastekaitse teemal, kus lastel võiks olla oma sõna sekka öelda. Teemad, mis me lastele välja pakkusime, olid järgmised:

- Karistamine – vajalik kasvatusmeetod või vägivald?
- Puudega laps – võrdväärseks teiste seas.
- Kui palju vajab laps järelevalvet?
- Laps ja töö
- Ka vanemad vajavad abi?

Essee võis esitada kuni 2 leheküljel ning võisteldi kahes vanusegrupis – 5.–6. klassi ning 7.–9. klassi lapsed.

24. oktoobriks s.o konkursi tähtjaks laekus meile rõõmustavalt palju esseesid – kokku 507 tööd, millest noorema vanusegrupi töid oli 170 ja vanema vanusegrupi omi 337. Kõige populaarsem teema oli karistamine, järgnesid puudega lapse ja töö teema. Kõige vähem esseesid kirjutati vanemate abistamisest.

Esseid lugeda oli ühel poolt väga põnev ja rõõmustav, teiselt poolt leidis aga osas esseedest aga nii palju haiget saamist ning pettumusi, et neid oli valus lugeda. Enamik töödest tegid siiski heameelt. Väga paljudest töödest oli näha, kuidas teema on noorel inimesel põhjalikult läbi mõeldud ja sageli ka omaenda kogemusega seostatud. Parimate väljavalimine sadade südamega kirjutatud tööde hulgast oli päris keeruline. Kui aga üldistada ning tuua välja sõnum, mida noored meile öelda tahavad, siis võiks see olla umbes selline: „Täiskasvanud, võtke meid ka inimestena, usaldage meid ja rääkige meiega“.

Kui konkursi välja kuulutasime, küsis nii mõnigi, kas on mõtet lastele selliseid teemasid ikka välja pakkuda, niikuinii nad kirjutavad, et seadus peaks sisaldama nende jaoks võimalikult vähe piiranguid, et nad saaks teha, mida hing ihaldab. Tegelikult alahindavad selliste küsimuste esitajad laste ja noorte mõtlemisvõimet ning vastutustunnet. Näiteks küsimuse üle, kui palju vajavad lapsed järelevalvet, arutleti väga põhjalikult, kaaluti nii poolt kui vastuargumente ja enamasti jõuti järeldusele, et kuigi see lapsele meeldida ei pruugi, on piirangud vajalikud.

20. novembril, rahvusvahelisel lastepäeval, korraldas sotsiaalminister esseekonkursi parimatele vastuvõtu Tartu *Skatehallis*, kus väljavalitud tööde autoreid tunnustati tänukirjaga ja vaadati rulatajate ning rulluisutajate trikke. Nii noorema kui vanema vanusegrupi kolm paremat said auhinnaks rulluisud, teiste väljavalitud tööde autorid said auhinnaks piletid 7.–8. jaanuaril Saku Suurhallis toimuvale rahvusvahelisele rulatajate ning trikikirjutajate tänavaspordifestivalile „*Session 2006: winter bash*“.

Lisaks sellele, et esseekonkursi parimad on nüüdseks välja valitud ning premeeritud, kavatseme kindlasti laste arvamusega arvestada uue lastekaitseaduse eelnõu koostamisel ning selle põhimõtete arutamisel eri huvigruppidega.

Ajakiri Sotsiaaltöö avaldab mõlema vanusegrupi tööde hulgast valitud ühe essee näitena sellest, kuidas mõtlevad ja kirjutavad lapsed ja noored.

*Monika Luik*

Esseekonkursi võitjad nooremas vanuserühmas **Karin Korka (Keeni Põhikool), Nele Randoja (Simuna Kool) ja Gregor Takjar (Paide Gümnaasium)**; vanemas vanuserühmas **Olivia Jürjendal (Võru Kesklinna Gümnaasium), Marina Kuntõs (Sillamäe Astangu kool) ja Heino Soo (Tartu Kivilinna Gümnaasium)**. Tänukirja said **Sass Karemäe, Siss Kestlane, Maili Koorep, Meriliis Koppel, Kristine Diane Liive, Veronika Poelust, Taavi Repän, Valeria Shestipalova ja Alfred-Reinhard Vuks**

## **Karistamine – vajalik kasvatusmeetod või vägivald?**

*„Tänapäeva noorus on hukas.” Nii ütlevad väga paljud vanemad inimesed noorte kohta. Meenutatakse, kuidas omal ajal olid teised tingimused, teised kasvatusmeetodid, teistsugune elu. Elus ei olnud mugavusi, mida nüüdisaja noored naudivad: arvutid, internet, mobiiltelefonid jms. Tänapäeva noored aga olevat käest ära läinud – käivad ringi, teevad mis tahavad, paljude vanemad isegi ei tea, mida nende võsukesed teevad või kus on. Tegelikult sõltubki noorte käitumine ja iseloom kasvatusel. Kasvatus üks osa on karistamine.*

*Karistamine on viis andmaks noorele märku, et ta on milleski eksinud ja et ta mõistaks, milles seisnes vale käitumine. Mõned inimesed ei taha oma lapsukesele liiga teha ja jätvavad karistamise tema kasvatusel välja. Sel juhul võivad aga tekkida sellised inimesed, kes arvavad, et kõik tuleb lihtsalt kätte ning ei saa edaspidi elus hakkama, n-ö ärahellitatud. Teisel puhul võib aga noor sattuda kergelt halvale teele: narkootikumid, vargused jm. Ta teab, et karistust niikuinii ei tule ja ei häbene proovida uusi asju. Seega on valesti käitumise puhul oluline lapsele selgeks teha, et ta eksis, vajadusel määrata karistus.*

*Milline on õige karistamisviis? Kas peaks karjuma nii kõvasti kui võimalik? Või tuleks rahulikult lapsega rääkida, arutada olukorda koos ja püüda leida lahendust? Äkki oleks õigem haarata kapist piits või püksirihm ja nüpeldada niikaua, kuni laps mõistab oma viga? Tegelikult oleneb see ka noo-rest, väärtetoõsidusest ja ka sellest, mitu korda karistatav on eksinud.*

*Kindlasti ei ole õige viis andmaks lapsele veast märku füüsiline vägivald. Ükskõik, kas lüüa ainult käega paar korda või piitsaga ja palju, igal juhul on see vale suund. Selle tulemusena hakkab süüalune küll tundma hirmu peksmise ees ja üritab enam mitte pahandust teha, kuid selline kohtlemine võib teda muuta ka üldiselt kartlikuks. See võib mõjutada kogu elu. Inimesed, kes on noorena kodus pidanud taluma hirmuvalitsust, jäävad tihti kartlikuks ja tagasihoidlikuks. Nad ei julge proovida uusi asju ja vahel riskida, sest alateadvuses ei julge nad eksida. Kunagi ei julgeta oma arvamust peale suruda või isegi avaldada, nõustutakse alati teistega ning nii võidakse hakata seda inimest ära kasutama. Lisaks kõigele on füüsiline vägivald seadusevastane.*

*Samuti ei äita ka noore peale karjumine. Minu meelest on see nagu peksmise kergem vorm – mitte füüsiline, küll aga psüühiline vägivald. Selle mõjud võivad olla umbes samasugused – noor elab pidevalt hirmus, et varsti hakkavad vanemad jälle lõugama. See mõjub lapse psüühikale.*

*Karjumine ei ole minu meelest õige karistus, kuid sõnadega saab siiski lapsele selgeks teha, et ta on eksinud ja enam nii teha ei tohiks. Selle all mõtlen ma rahulikku rääkimist, noomimist. Minul näiteks tekitab palju suurema ebamugavustunde, kui rahulikult räägitakse, et ma olen teinud valesti ning n-ö „visatakse seda minule nina alla”. Vanemad ei pea üldsegi karjuma ega mingit karistust määrama, piisab, kui nad teevad selgeks, et nad ei ole rahul.*

*Karistuse olemus sõltub lapsest. On normaalne, et 15-aastast on narr panna nurka seisma, kuid 6-aastasele mõjub see kindlasti. 15-aastasele võib palju mõjuvam olla koduarest, arvuti kasutamise keeld vms. Karistuse suurus sõltub ka pahateost endast. Loomulikult ei saa võrdsest suhtuda nt joogikruusi lõhkumisse või vargusse.*

*Lisaks sõltub see ka pahanduste arvust. Minu meelest võiks esimesel korral anda hoiatuse. Noor teaks, et edaspidi tasub korralik olla, muidu tuleb karistus. Ja kui ta veel eksib, siis*

määrata karistus. Minu meelest oleks see parim viis noorte kasvatamiseks – esimesel korral rahulikult rääkida ja hoiatada. Anda neile veel üks võimalus, aga teisel korral juba määrata „trahv”.

Üldiselt on karistajateks vanemad või hooldajad. Kuid eraldi toimub karistamine ka koolides õpetajate poolt. Neil on õigus vajadusel last noomida. Tegelikult lapse kujundajaks peaksid jääma siiski ema-isa. Õpetajad võivad lapsele panna märkuse või saata direktori juurde, kuid kindlasti ei saa nad tal keelata arvu tit kasutamast vms. Samuti ei tohi nad kasutada vägivalda. Minul oli kunagi õpetaja, kes peksis joonlauuga laste laudadele. See oli väga häiriv, kuid üldse mitte kasvatav. Samuti peaks ka see olema reeglitevastane ning mõnel puhul võivad ka lapse vanemad tulla kooli kaebama. Asjast tekiks rohkem tüli, kui ta tegelikult väärt on.

Mina arvan, et karistamine on kindlasti väga vajalik kasvatuse osa. Iseasi, kuidas karistamist läbi viia. See oleneb lapse vanusest, pahateost ja iseloomust. Tähtis on karistada nii, et noor ise oma viga mõistaks. Rohkem pole vajagi.

**Sass Karemäe**  
**Tallinna 21. Kool, 9. B klass**

## **Puudega laps – võrdväärse teiste seas**

Me kõik teame, et iga inimene on erinev – mõni rohkem, mõni jälle vähem. Kas inimestel tohiks vahet teha nende välimuse järgi, nende jutu või oskuste poolest? Mõnele on antud suuremad võimed, mõnele väiksemad. Kuid kas see muudab kellegi paremaks või halvemaks?

Kellelegi pole uudis, et on olemas inimesi, kes ei olegi tavaliste inimestega nii sarnased. Võimalik, et neil on rohkem üks varvas või näpp. Kahjuks kiputakse unustama, et varbad ega näpud ei tee meist veel inimest, veel vähem head inimest. Sellistest inimestest ehk siis puudega inimestest tuleks võimalikult palju hoolida ning neile maailmas elamine mugavamaks muuta. Ning seda võib pidada üheks meie ülesandeks.

Ütlemine “inimese sisemine ilu on suurem kui välimine” on suhteline.

Võib olla nii ja naa. Kuid tuleb proovida sisemise iluni jõuda. Kui inimene on tore, sõbralik ja andekas, on siis tähtsust, kas tal on jalg, mis on teisest pikem? Teinekord võib peituda naeruluses sinu parim sõber!

Oskus asetada end teise inimese olukorda on inimese parimatest iseloomuomadustest. Kui sa oleksid ise selles olukorras, kas viskaksid endale koju minnes lumepalliga vastu pead, naeraksid kõva häälega ning ei suhtleks? Kas tahaksid üksinda koju minna, ilma et keegi sind enda juurde kutsuks, et juttu puhuda? Vaevalt küll! Olla popp ning kena on kindlasti noorte seas üks tähtsamaid asju. Kuid ei mõelda, et olla kõige selle juures ka veel südamlik, on oluliselt parem.

Puudega inimesed peaksid olema ühiskonnas võrdväärsemad, kui nad seda praegu on. Vanemate inimeste ees nii ei käituta, kuid lapsena ma tean, et omavahel ei olda just eriti sõbralikud nii öelda teistsugustega. Võime öelda, et mingil määral on nende tulevik meie kätes. Nende võimalused on väiksemad kui meil. See aga tähendab, et meil on neile pakku- da nii mõndagi – hoolt, tööd ning perekonda!

Arvan, et minu koolis on õpetajad valmis õpetama ka puudega lapsi, kuid see on siiski raske, sest selline laps tahab teistsugust lähenemist ja õpetamist, sest me ju ei või iialgi teada, kuidas talle mingi asi mõjunud on. Kas keegi on teda solvanud või kuidagi teistmoodi tema tundeid riivanud.

Usun et puudega lapsel on meile nii mõndagi õpetada. Selliseid lapsi on siiski olemas ja ometigi saavad nad hakkama. Ma arvan, et nii teinegi hakkaks mõne tühise asja pärast vinguma ja suurt numbrit tegema, kuid puudega laps tihtipeale ei kurda ka suuremate raskuste pärast, ta lihtsalt peab saama hakkama ning selleks on alguses vaja iseenda ületamist. Nad taluvad teiste solvanguid ja mõnitamisi, kuid see just näitabki, et nad tahavad elus edasi jõuda.

Kokku hoides ning heasüdamlikkusega saavutame palju. Ning üheks saavutuseks ongi võrd- väärus ühiskonnas. Me kõik oleme võrdsed, kõik oleme inimesed ja meil kõigil on tulevik. Aitame üksteisel selle eest hoolitseda.

**Maili Koorep**  
**Tartu Kivilinna Gümnaasium, 5c**  
**õpetaja: Liina Birnbaum**

# Vanemapuhkus ja lastetoetused kuni 3-aastaste lastega peredele Euroopa riikides (3)

Võrreldes teiste riikidega oli Eesti 2004. aastal kuni üheaastase lapse ja tema vanemate rahalisel toetamisel kõige heldem riik Euroopas, kui vaadata toetuste ja hüviste suhet keskmisesse tööstustöölise palka.

**Mare Ainsaar, Helina Riisalu, Tartu Ülikool**

Lastega seotud peretoetuste hulka kuuluvad kahtlemata ka lapsetoetused. On täheldatud lapsetoetuste diferentseerumise tendentsi. Gordon (1988) võrdles peretoetusi 18 riigis alates 1985. aastast ja järeltas, et alates 1985. aastast on lapsetoetused diferentseerunud laste sünnijärjekorra jm näitajate järgi. Selline nähtus võib olla tingitud perepoliitika üldisest küpsemisest, sest pikem ajalugu kipub muutma poliitikat keerulisemaks ning diferentseeritumaks (Ainsaar 2000).

## Lapsetoetused

Mitmes riigis sõltus 2002. aastal lapsetoetuse summa lapse vanusest. Norras, Taanis, Portugalis ja Valgevenes on 1-aastasele lapsele makstav toetus kõrgem kui 3-aastase lapse toetus. Monacos on aga vastupidi – lapse vanuse kasvades toetussumma suureneb (joonis 1, lk 41). Paljudes riikides sõltub lapsetoetuse saamine pere sissetulekust. Näiteks kui mõlemad vanemad saavad keskmist palka või sellest suuremat sissetulekut, siis Bulgaarias, Hispaanias, Horvaatias, Itaalias, Leedus, Maltas, Venemaal, Tšehhis ja Poolas pered lapsetoetust ei saa. Ka Valgevenes ei maksta keskmise palga juures enam üle 3-aastastele lastele lapsetoetust, alla 3-aastased lapsed saavad aga toetust sõltumata pere sissetulekust. Nagu jooniselt 1 näha, on Skandinaavia riikides lapsetoetuse reaalkäärtus kümneid kordi suurem kui Ida-Euroopa riikides. Eesti lapsetoetused on ühed madalamatest.

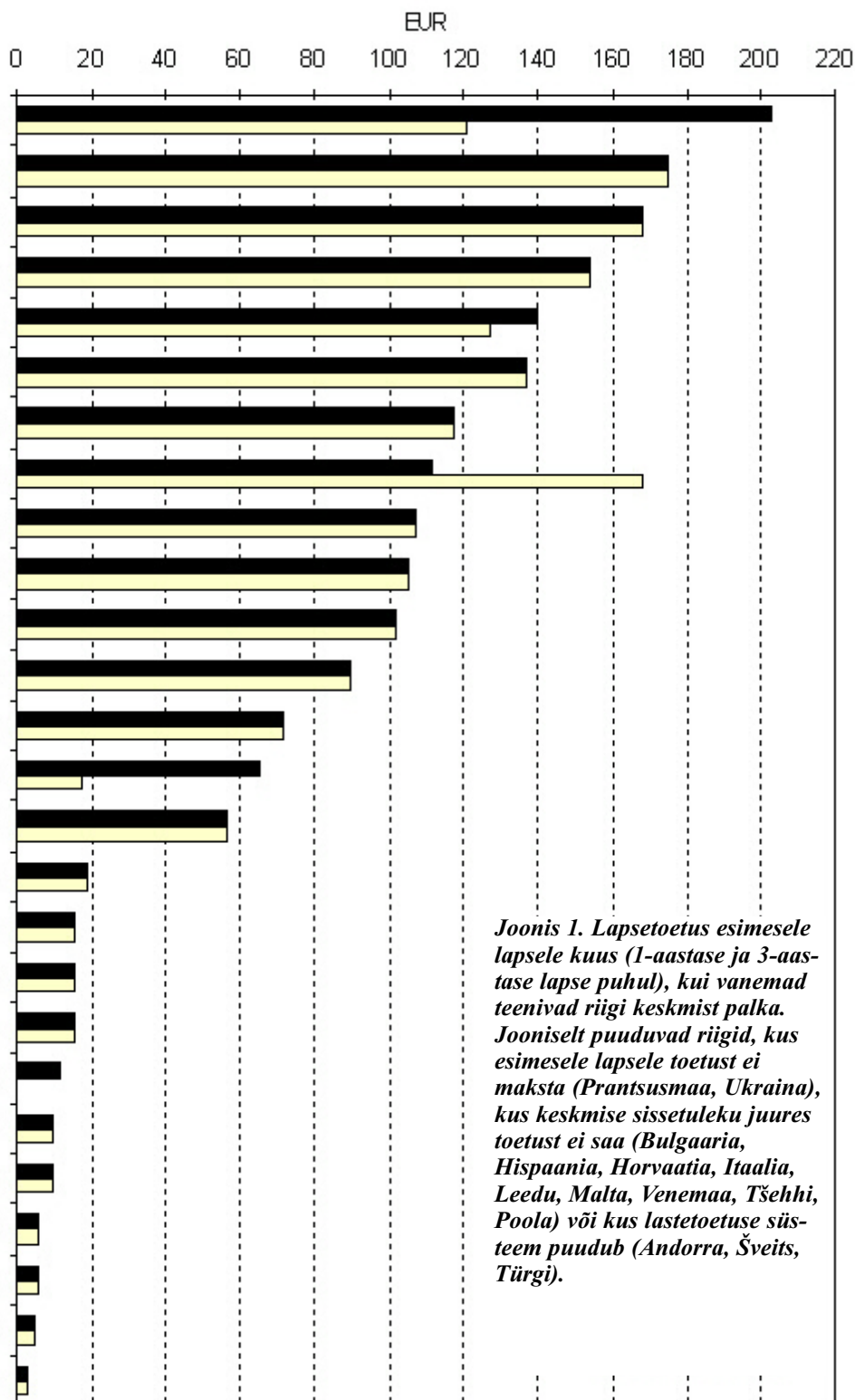
## Pere toetamiseks mõeldud otsete hüvitiste kogusumma

Lapse kasvatamisega seotud riiklikust abist ülevaate saamiseks võrdleme lapse sünni ja kuni 1-aastase lapse kasvatamisega seotud toetusi eri riikides kokku liidetult. Võib arvata, et toimetuleku seisukohalt pole tähtis, millise nimetuse või meetme all lapsega peret toetatakse, vaid saadud abi kogusumma. Selles artiklis võrdleme ainult otseid riiklikke rahaeraldisi. Toetuse kogusumma on saadud pere kuni 1-aastasele esimesele lapsele makstava ühekordse sünnitoetuse, lapse sünniga seotud puhkusehüvitiste ja lastetoetuse liitmise teel.

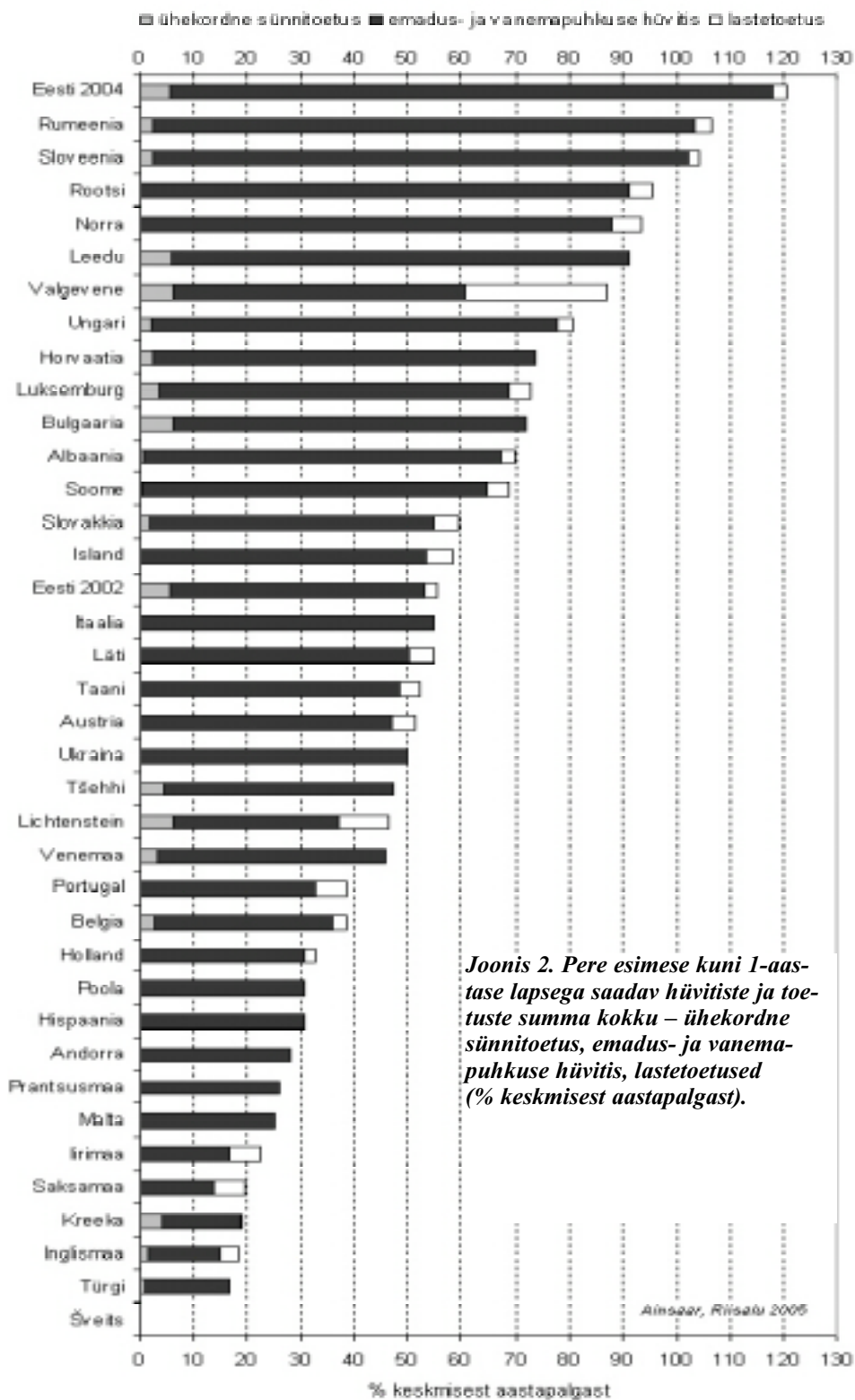
Reaalkäärtuses on sellise toetuse kogusumma kuni lapse 1-aastaseks saamiseni kõrgeim Põhja-Euroopa riikides (keskmiselt 25 642 eurot) ning madalaim Ida-Euroopa riikides (keskmiselt 2009 eurot). Enamasti moodustab toetuste kogusummast suurima osa emadus- ja vanemapuhkuse hüvitis, väiksem osatähtsus on ühekordsel sünnitoetusel ja lastetoetusel. Erandiks on Valgevene, kus alla 3-aastasele lapsele makstav toetus moodustab 27% keskmisest palgast, kuid reaalkäärtuses on see muidugi väike – 11,4 eurot kuus (joonis 2, lk 42).



■ toetus 1-aastasele lapsele □ toetus 3-aastasele lapsele



*Joonis 1. Lapsetoetus esimesele lapsele kuus (1-aastase ja 3-aastase lapse puhul), kui vanemad teenivad riigi keskmist palka. Jooniselt puuduvad riigid, kus esimesele lapsele toetust ei maksta (Prantsusmaa, Ukraina), kus keskmise sissetuleku juures toetust ei saa (Bulgaaria, Hispaania, Horvaatia, Itaalia, Leedu, Malta, Venemaa, Tšehhi, Poola) või kus lastetoetuse süsteem puudub (Andorra, Šveits, Türgi).*



*Joonis 2. Pere esimese kuni 1-aastase lapsega saadav hüvitiste ja toetuste summa kokku – ühekordne sünnitoetus, emadus- ja vanemapuhkuse hüvitis, lastetoetused (% keskmisest aastapalgast).*

Kui võrrelda aga toetuste kogusummat keskmise aastapalgaga, siis riikide järjestus muutub oluliselt (joonis 2). Võrreldes keskmise palgaga, on toetuste kogusumma suurim Eestis 2004. aastal, seda just tänu vanemahüvitisele. Ka Sloveenias ja Rumeenias saavad vanemad 1-aastase lapsega kodus olles toetuste kogusumma näol suuremat sissetulekut kui riigi keskmine palk. Suhteliselt kõige väiksem on riigi tugi esimese lapse sünni korral Šveitsis, Türgis, Inglismaal, Kreekas, Saksamaal ja Iirimaal. 2002. aasta toetuste taseme arvestuses oleks Eesti olnud võrdluse all olevate riikide hulgas keskmiste seas.

### Kokkuvõte

Artiklite seeria eesmärk oli võrrelda peretoetusi eri riikides. Kuna perepoliitika meetmed sõltuvad vahel lapse sünnijärjekorrast, lapse vanusest ja mõnikord ka perekonna sissetulekute tasemest, oleme võrreldavuse huvides selles artiklis kasutanud mudelina enamasti ühe kuni 1-aastase lapsega perekonda, kes saab keskmist sissetulekut. Võrreldakse eri riikide perepoliitikas sellisele perele ette nähtud peretoetusi. Toetusi võrreldakse nii nende absoluutväärtuse kui ka suhte alusel keskmisesse tööstustöölise palka.

Enamiku riikide perepoliitika näitajad peegeldavad 2002. aasta seisuga. Eesti puhul kasutati nii 2002. kui 2004. aasta andmeid. Kõige olulisemaks muutuseks oli kuni 11-kuuse lapsega kodus oleva vanema puhkusehüvitise rakendumine Eestis 2004. aastal, mis tõstis vanematele makstava keskmise hüvitise 600 kroonilt 4285 kroonini kuus (Sotsiaalsektor ... 2004). 2004. aastal tõusis ka esimese lapse toetus 150 kroonilt 300 kroonini.

Eesti võrdlemine teiste riikidega näitab, et Eesti oli 2004. aastal kuni üheaastase lapse ja tema vanemate rahalisel toetamisel kõige heldem riik Euroopas, kui võrrelda toetuste ja hüvitiste suhet keskmisesse tööstustöölise palka. Lõviosa sellest toest moodustas sissetulekutest sõltuv vanemahüvitis. Ka Eesti sünnitoetus oli keskmise palgaga võrreldes igati korralik. Võrdlemisi väike on aga lapsetoetus.

### Viidatud allikad

**Ainsaar, M.** (2000) Eesti laste- ja perepoliitika otsinguil.

Ainsaar, M. (toim) Laste- ja perepoliitika Eestis ja Euroopas. Rahvastikuministri Büroo, lk 153-170.

**Gordon, M.** (1988) Social Security Policies in Industrial Countries: A Comparative Analyses. Cambridge.

*Sotsiaalsektor arvudes* (2004) EV Sotsiaalministeerium.

**■ Riigikogus suvel vastu võetud vanemahüvitise seaduse muudatuse alusel alates 1. jaanuarist 2006 pikeneb vanemahüvitise saamise periood töötanud vanematele seniselt 365 päevalt 455 päevale arvates rasedus- ja sünnituspuhkuse algusest ning mittetöötanud vanematele kuni lapse 14 kuu vanuseks saamiseni.**

# Tõenduspõhise praktika rakendusest sotsiaaltöös IV

Artikkel keskendub TPP neljandale ja viiendale astmele, mis kätkevad endas kliendi eelistuste ja praktikute ekspertiisi ühendamist uurimistulemustest saadud tõendusmaterjalile tuginevate järeldustega ning enda kui tõenduspõhise praktiku hindamist kogu protsessi läbimisel.

**Triin Edovald, MSc**

*Oxfordi Ülikooli tõenduspõhise sotsiaaltöö doktorant*

Tõenduspõhise praktika (TPP) ja selle rakendusvõimalused on leidnud laialdast kõlapinda erinevates valdkondades (nt meditsiin, õendus, sotsiaaltöö, inimressursi juhtimine). TPP-le pööratakse rohkesti tähelepanu nii inimestele suunatud teenuste valdkonnas kui ka erinevaid elukutseid käsitlevas kirjanduses (Thyer 2004). Eestis on TPP kõige rohkem levinud meditsiinis. Teistes valdkondades (sh sotsiaaltöö) on see praktika pigem tutvustamisfaasis (Edovald 2004a, 2004b, 2004c, 2005).

TPP juured on tõenduspõhises meditsiinis (TPM), mida arendasid Sackett ja tema kolleegid (2000) ja mis kätkeb endas teadmiste rakendamist haiguse põhjustest, levikust ja kontrollist konkreetsete patsientide hooldamisel kriitilise hindamise kaudu.

TPP teostamiseks on vaja läbida järgmised viis astet (Sackett jt 2000):

1. hästi formuleeritud spetsiifiliste küsimuste moodustamine
2. parima tõendusmaterjali väljaselgitamine
3. tõendusmaterjali kriitiline hindamine
4. kriitilise hindamise ühendamine (kliinilise) ekspertiisiga ja kliendi väärtuste ja eelistustega
5. enda efektiivsuse hindamine eelmise nelja astme elluviimisel ja püüdlemine enesetäienduse poole.

Sisuliselt on TPP puhul tegemist protsessiga, mis moodustub parimast olemasolevast tõendusest, (võimalusel) kliendi eelistustest ning (kliinilisest) ekspertiisist, mille tulemuseks on individualiseeritud ja empiirilisel usaldusväärsete teenused (Shlonsky ja Gibbs 2004).

Käesolev artikkel keskendub TPP neljandale ja viiendale astmele, mis kätkevad endas kliendi eelistuste ja praktikute ekspertiisi ühendamist uurimistulemustest saadud tõendusmaterjalile tuginevate järeldustega ning enda kui tõenduspõhise praktiku hindamist kogu protsessi läbimisel.

## **Teadusliku tõendusmaterjali ühendamine praktiku ekspertiisi ning kliendi väärtuste ja eelistustega**

TPP kontseptuaalne definitsioon inimestele suunatud teenuste kontekstis viitab sellele, et TPP protsessis tuleb seada kliendi hüved esikohale (Gibbs 2003). Seega ei lähtuta TPP-s klienti puudutavate otsuste tegemisel ainult võimalikult kvaliteetsetest uurimistulemustest, vaid olulist rolli mängivad ka praktiku oskused ja ekspertiis ning iga kliendi enda väärtused ja eelistused potentsiaalsete sekkumiste suhtes. Veelgi enam, mida nõrgem on empiiriline tõendusmaterjal selles protsessis, seda kaalukamaks osutuvad kliendiga tegeleva praktiku oskused ja kliendi personaalsed eelistused.

Oletame, et meil on tegemist kliendiga, kelle probleemi(de) lahendamise seisukohalt osutub

(TPP eelnevate etappide läbimisel leitud ja kriitiliselt hinnatud uurimistulemustele tuginedes) parimaks sekkumiseks pereteraapia. Kui usaldusväärsed ja olulised uurimistulemused on käes, tuleb kaaluda, kas neid tulemusi saaks laiendada ka meie kliendile. Selleks on vaja ühendada tõendusmaterjal oma kogemuste ja ekspertiisiga ning kliendi väärtuste ja eelistustega.

Sackett ja tema kolleegid (Sackett jt 2000) märgivad, et selles integreerimisprotsessis tõstatub järgmine küsimus: kas üksikust uurimusest saadud usaldusväärsed ja olulised tulemused (käesoleva näite puhul pereteraapia efektiivsusest) on rakendatavad ka meie kliendile? Selle selgitamiseks on vaja leida vastused järgmistele küsimustele (Sackett jt 2000):

1. Kas klient on uurimuses osalenud inimestest nii erinev, et uurimistulemused tema kohta ei kehti?
2. On sekkumine meie (organisatsiooni) kontekstis teostatav?
3. Milline on sekkumisest saadav potentsiaalne kasu ja kahju kliendile?
4. Millised on kliendi väärtused ja ootused nii tagajärje suhtes, mida üritame ära hoida, kui ka sekkumise suhtes, mida me pakume?

Niisiis tuleb praktikutel arvesse võtta, kas kliendi sotsiaaldemograafilised näitajad ning seisund ja kaasnevad asjaolud on sedavõrd erinevad uurimuses osalenud inimeste omadest, et otsuse aluseks oleva uurimuse tulemused osutuvad kliendile kasutuks. Juhul kui see nii on, peame kogutud tõendusmaterjali kõrvale heitma ja otsima uut ja asjakohast informatsiooni. (Praktikas ei ole see siiski eriti tõenäoline.) Ühtlasi peab kaaluma, kas klient võiks üldse kuulda võtta meie nõuandeid sekkumise kohta ja järgida sekkumisest tulenevaid nõudeid.

Seejärel on vaja hinnata, kas selline sekkumine on meie praktika kontekstis üldse teostatav – kas kliendiga tegeleva organisatsioonil (ja sotsiaalsüsteemil laiemalt) on ressursse võimaliku sekkumise finantseerimiseks, administreerimiseks ja monitooringuks ning vajadusel ka jätkutegevuseks.

Kui ollakse otsustanud, et uurimistulemused on rakendatavad ka meie kliendile ja sekkumine on teostatav, tuleb hinnata sekkumisest tulenevat kasu ja kahju kliendile.

Kuigi kogu kirjeldatud tegevus on suunatud sekkumise individualiseerimisele ja sekkumisest tuleneva võimaliku kasu ja kahju hindamisele kliendi seisukohalt, on kliendi enda väärtused ja eelistused seni kõrvale jäetud. Et klient saaks osaleda otsustamises, tuleb teda informeerida negatiivsetest tulemustest, mida sekkumisega üritatakse ära hoida, ja ebasoodsatest reaktsioonidest (nn kõrvalnähud), mida sekkumine võib põhjustada. Samuti on vaja edastada infot sekkumise kestusest ja sagedusest. Lipman ja Jones (1999) juhivad tähelepanu sellele, et praktikutel tuleb omandada suurel hulgal uusi oskusi ja teadmisi, et tunda ennast mugavalt ja kompetentselt nii tõendusmaterjali interpreteerimisel kui ka selle edastamisel ja selgitamisel kliendile, et teha seda kliendile arusaadavas keeles. (Näiteks numbrilistest – sageli statistilistest – näitajatest on klientidel raske aru saada, potentsiaalse riski selgitamiseks on otstarbekas kasutada visuaalseid elemente.) On hea anda kliendile paberikandjal kaasa kirjeldus sekkumise võimalustest ja selle eri aspektidest, et ta saaks selle temale sobival ajal üle vaadata ja/või oma pereliikmetega läbi arutada (Thyer 2004).

Kui oleme kliendile edastanud sekkumise positiivseid ja negatiivseid aspekte puudutava info ja kirjelduse sellest, millised on tõenäolised tagajärjed, kui sekkumist ei toimu, laseme kliendil hinnata võimalikke variante ja väljendada oma eelistusi võimalike lahenduste kohta. Käesoleva näite puhul on lihtsustamise huvides tähelepanu suunatud ühele sekkumisele – pereteraapiale. Sageli võib aga ette tulla olukordi, kus kliendi probleemi(de) lahendamiseks osutuvad teaduslikule tõendusmaterjalile tuginedes võrdväärselt efektiivseks mitu erinevat sekkumist (nt pereteraapia, paariteraapia, individuaalne psühhoteraapia). Kui sotsiaalteenu-

seid pakkuval asutusel on ressursse nende sekkumiste elluviimiseks, on kliendil taas kord võimalik välja tulla oma eelistustega teraapia eri liikide suhtes.

Seega TPP ei eelda, et klienti puudutavate otsuste tegemisel on ainsaks kaalukaks teguriks teaduslik tõendusmaterjal. Pigem eeldatakse, et selliste otsuste tegemisel kaalutakse tõendusmaterjali praktiku ekspertiisi ning kliendi väärtuste ja eelistuste kontekstis.

### **TPP efektiivsuse hindamine selle elluviimisel**

TPP viimaseks astmeks on selle tõhususe hindamine 1.–4. astme elluviimisel ning võimaluste otsimine TPP täiustamiseks. Akobengi (2005) hinnangul peab selline hindamine olema osa igapäevasest rutiinist ning seda tuleb teha regulaarselt. Strausi ja Sacketti (1998) järgi peame endalt küsima:

- kas me formuleerime küsimusi, millele on võimalik vastata
- kas me leiame hea tõendusmaterjali kiiresti üles
- kas me hindame tõendusmaterjali efektiivselt ja sealjuures kriitiliselt
- kas me integreerime oma ekspertiisi ja kliendi väärtusi tõendusmaterjaliga viisil, mis viib meid ratsionaalse ja aktsepteeritava juhtumi käsitlemise strateegiani.

Ülaltoodud küsimused on võimalik veel omakorda alaküsimusteks jaotada (vt Sackett jt 2000).

On arusaadav, et mida rohkem kogemusi on praktikul TPP viljelemisel, seda vähem aega kulub tõendusmaterjali otsimisele. Thyer (2004) juhib tähelepanu sellele, kui oluline on praktiku oskus lugeda, mõista ja kriitiliselt hinnata avaldatud uurimusi.

Greenhalgh (1996) pakub välja järgmise loendi, mis aitab selgusele jõuda, kas meie poolt viljeldav praktika on tõenduspõhine:

Kas sa oled:

- identifitseerinud ja paigutanud tähtsuse järjekorda kliinilised, psühholoogilised, sotsiaalsed jt probleemid kliendi vaatenurgast
- teostanud kompetentse ja täieliku vaatluse tuvastamiseks võistlevate diagnooside tõenäosuse (eelkõige TPM-is rakendatav, sotsiaaltöös peamiselt kliendi juhtumi põhjalik kirjeldus ja analüüs)
- kaalunud võimalikke lisaprobleeme ja riskitegureid
- vajadusel otsinud asjakohast tõendusmaterjali süsteemsetest ülevaadetest, juhustest, kliinilistest uuringutest või muudest allikatest
- hinnanud ja võtnud arvesse tõendusmaterjali lõplikkust, kvaliteeti ja tugevust ning selle asjakohasust kliendi suhtes
- tutvustanud kliendile eri variantide plusse ja miinuseid talle arusaadaval moel ja võtnud arvesse kliendi eelistused, andes oma lõpliku soovitusel.

Küsimuste spetsiifikat arvestades võib vajalikuks osutada tegevuse formaalne audit näitamaks, kas TPP parandab klienditööd (Akobeng 2005). Siinkohal tuleb tunnistada, et paljudes sotsiaaltöoga tegelevates organisatsioonides nii Eestis kui mujal maailmas tugineb praktika efektiivsuse hindamine pigem intuitsioonile kui standardiseeritud mõõtevahenditele. Seetõttu oleks vaja ellu viia ulatuslikke muudatusi organisatsioonide kultuuris ja kehtivates protseduurides, et toetada süsteemset ja rutiinset TPP hindamist, mis on vajalik sotsiaaltöö kvaliteedi parandamiseks (Proctor 2004). Kuna sotsiaaltöötajate koormus on kõikvõimalike paberite täitmise tõttu niigi suur, oleks otstarbekas vähendada bürokraatlikku paberimajandust ja suurendada standardiseeritud hindamisvahendite järjekindlat kasutamist.

### **Kas TPP töötab?**

Olgugi et TPP võidab üha rohkem poolehoidu eri maades ja erinevatel erialadel, on ironia selles, et TPP ja selle efektiivsust on raske mõõta. Gellis ja Reid (2004) märgivad, et valides sekkumisi, mis on silmanähtavalt efektiivsed, suureneb oluliselt tõenäosus, et sotsiaaltöö

tulemused pikemas perspektiivis paranevad. Veelgi enam, viljeledes TPP, kulutatakse vähem ressursse jõupingutustele, mis ei ole efektiivsed, ja toetakse ennast õigustavaid praktikaid (Gellis ja Reid 2004). Positiivse näitena TPP-st võib tuua Heateri ja tema kolleegide (Heater, Becker ja Olson 1988) metaanalüüsi põetamisega seotud sekkumistest, mille kohaselt 28% juhtudest saavutati patsientide suhtes paremad tulemused, kui sekkumised põhinesid pigem teaduslikul tõendusmaterjalil kui traditsioonidel.

Samas tuleb nentida, et tegemist on siiski protsessiga, mille eesmärk on lahendada probleeme, ja selle tulemused on erinevad sõltuvalt lahendamist vajavast probleemist (Rosenberg ja Donald 1995). Seetõttu on väga keerukas teadusliku uurimise teel objektiivselt hinnata, kas ja mil määral praktiseeritakse TPP-d ja kui efektiivselt. Kindlasti on võimalik sellele küsimusele valgust heita, kuid mitte ainultki kvantitatiivsete meetmetega, mis mõõdavad praktika väga ilmseid aspekte, vaid ka kirjeldavaid ja kvalitatiivseid analüüsimeetodeid kasutades. Või peaks siinkohal küsima: kuidas mõõta teaduslike meetoditega TPP efektiivsust, kui TPP põhinebki sekkumistel, mille efektiivsus on teaduslike meetoditega tõestatud?

### Kokkuvõtteks

TPP areng sotsiaaltöös on olnud võimalik tänu sellele, et viimase veerandsaja aasta jooksul on kujunenud kriitiline mass eksperimentaalselt testitud sekkumisi, mille hulk on andnud alust viljeleda praktikaid, mis tugineb teaduslikule tõendusele. Olgugi et TPP rakendamine Eestis on alles lapsekingades, on sotsiaaltöötajate ja teiste inimesi abistavate erialade esindajate seas teadvustunud ilmneda vajadus tegevuse järele, mille tõhusus oleks usaldusväärne. Samuti on hakatud valitsuse tasandil mõistma, et oodatud teadmisteühenduse Eesti kujundamiseks on oluline tõenduspõhiste poliitiliste tegevuskavade kujundamine ja elluviimine. Nüüd on küsimus pigem selles, kuidas omandada TPP teostamiseks vajalikud oskused (küsimuste moodustamine, info otsimine, uurimistulemuste kriitiline hindamine) ja kust leida vajalikud ressursid ja vahendid (internetiühendus, ligipääs andmebaasidele, esinduslikud teadusajakirjad paberikandjal). TPP kujutab endast tõsiselt väljakutset ja võimalusi nii akadeemikutele, kelle võimuses on kõrge kvaliteediga tõendusmaterjali produtseerimine, kui ka poliitikutele, kes olemasolevale tõendusmaterjalile tuginedes saavad planeerida, kinnitada ja rahastada TPP tuginevaid tegevuskavasid, aga ka praktikutele, kes TPP viljeledes saavad inimesi tulemuslikult aidata.

### Viidatud allikad

- Akobeng, A. K.** (2005). Principles of evidence based medicine. *Archives of Disease in Childhood*, 90, 837–840.
- Edovald, T.** (2004a). Tõenduspõhise praktika printsiipide rakendamise võimalikkusest sotsiaaltöös. *Sotsiaaltöö*, 2, 33–35.
- Edovald, T.** (2004b). Tõenduspõhise praktika rakendamisest sotsiaaltöös I. *Sotsiaaltöö*, 4, 8–9.
- Edovald, T.** (2004c). Tõenduspõhise praktika rakendamisest sotsiaaltöös II. *Sotsiaaltöö*, 6, 38–39.
- Edovald, T.** (2005). Tõenduspõhise praktika rakendamisest sotsiaaltöös III. *Sotsiaaltöö*, 1, 31–34.
- Gellis, Z., Reid, W. J.** (2004). Strengthening evidence-based practice. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 4(2), 155–165.
- Gibbs, L.** (2003). Evidence-based practice for helping professions: A practical guide. Pacific Grove: Thomson/Brooks Cole.
- Greenhalgh, T.** (1996). Is my practice evidence-based? *BMJ*, 313, 957–958.
- Heater, B. S., Becker, A. M., ja Olson, R.** (1988). Nursing interventions and patient outcomes: A meta-analysis of studies. *Nursing Research*, 37, 303–307.
- Lipman, T., Jones, R.** (1999). Implementing findings of research revisited. *Family Practice*, 16(3), 213–215.
- Proctor, E. K.** (2004). Leverage points for the implementation of evidence-based practice. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 4(3), 227–242.
- Rosenberg, W., Donald, A.** (1995). Evidence-based medicine: an approach to clinical problem solving. *BMJ*, 310, 1122–1126.
- Sackett, D. L., Rosenberg, W. M., Straus, S. E., Gray, J. A., Haynes, R. B., Richardson, W. S.** (2000). Evidence-Based Medicine: How to Practice and Teach EBM (2nd ed.). London: Churchill-Livingstone.
- Shlonsky, A., Gibbs, L.** (2004). Will the real evidence-based practice please stand up? Teaching the process of evidence based practice to the helping professions. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 4(2), 137–153.
- Straus, S. E., Sackett, D. L.** (1998). Using research findings in clinical practice. *BMJ*, 317, 339–342.
- Thyer, B. A.** (2004). What is evidence-based practice? *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 4(2), 167–176.

# Töötuse, kutserehabilitatsiooni ja puudega seotud küsimuste lahendamine (3)

Artikli kahes esimeses osas käsitleti probleeme Suurbritannia praeguses tööhõivepoliitikas ja isiksuslikke, inimsuhetes tekkivaid ning institutsionaalseid tegureid, mis mõjutavad kliendi naasmist töökultuuri. Neid tegureid arvestava mudeli rakendamiseks pakub autor välja rollide jaotuse kutserehabilitatsiooniteenuse tellija, spetsialiseeritud ja üldprofiiliga rehabilitatsiooniasutuste ja üksikteenuste pakkujate vahel, mis võimaldab ühendada osapoolte tugevad küljed.

**David Imber**

**Kutse- ja tööhõiveteenuste direktor, Kynixa Ltd.**  
tel +44 20 8832 3797

Vt algust Sotsiaaltöö nr 1/2005 lk 22–26 ja nr 3/2005 lk 40–45

## Vahendajad – teenuse tellijad, rehabilitatsiooniteenuse pakkujad ja teenusepakkujad

**Praegused probleemid.** Praegu valib suunaja (tööhõiveamet või mõni muu sarnane asutus) parimal juhul olemasolevatest teenustest ühe, mis tundub kliendile kõige paremini sobivat. Teenuseid koordineeritakse omavahel vähe, *kuna teenusepakkujad peavad üksteist konkurentideks, teenusepakkujate valikukriteeriumid ei võimalda koordineerimist või see-pärast, et teenusepakkujad on erinevate riigiasutuste haldusalas.*

Tavaliselt värbavad teenusepakkujad kliente otse. Euroopa Sotsiaalfondi juhiste kohaselt peavad Londoni teenusepakkujad tegelema värbamisega ise, ilma et riiklik tööhõiveteenistus *Jobcentre Plus* selles mingit rolli mängiks. See näib aga olevat valem teenuste lahutamiseks ning konkurentsi tekitamiseks, aga mitte koostööks, mida samad dokumendid peaksid soodustama.

Oletagem, et teenusepakkujal, kes on läbi viinud kliendi olukorra hindamise, on järgmised valikuvõimalused:

- kaasata klient oma projekti, kuna see talle sobib
- kaasata klient oma projekti, kuigi see talle ei sobi
- suunata klient mõne muu projekti juurde ning kanda värbamisega seotud kahjud
- jätta klient projektist välja, ilma et kliendile pakutaks asemele midagi muud ja kanda värbamisega seotud kahjud.

Teenusepakkujate peab laiendama oma ettevõtet, leides nii palju kliente kui võimalik. Tal on mõjuvaid põhjusi, miks klienti kinni hoida ka siis, kui tal ei ole kliendile sobilikke teenuseid pakkuda.



Teenusepakkujad konkureerivad üksteisega klientide pärast. Nad ei tee värbamisel koostööd, sest ei taha riskida kliendi kaotamisega teistele pakkujatele. Teenusepakkujate võrgustikud, mis teevad koostööd suure hulga erisuguste teenuste osutamiseks, on kulukad nii haldamist kui võrgustiku alalhoidmisele kuluvat aega arvestades. Värbamise ja hindamise kulude jagamine ei õigusta ennast, tasaarveldamine on keeruline ja nõuab lisakulusid.

Omavahel seotud teenusepakkujate võrgustik ei suuda teha ratsionaalseid otsuseid, mis põhineksid klientide vajadustel. Otsuseid saab palju paremini kohandada, kui neid teevad erapooletud vahendajad. Miinimum, mida need vahendajad otsuse tegemiseks vajavad, on võimalus viia läbi artikli eelmises osas (vt Sotsiaaltöö nr 3/2005 lk 40–45) kirjeldatud hindamine. Nagu hiljem näeme, on neil ka teisi funktsioone.

Teenuse tellijad (vt sõnastik, Sotsiaaltöö nr 1/2005 lk 22) võivad osaliselt võtta endale rehabilitatsiooniteenuste pakkuja rolli, nagu näiteks puuetega inimeste tööhõivealase nõustamise puhul. Ometi ei ole seesugune olukord ideaalne, sest:

- Klient tajub selgesti, et teenuse tellijal on oma tegevusplaan, kuidas teda tööle tagasi saada. Sellest tärkab umbusaldus.
- Tellijad tegelevad väga paljude juhtumitega üheaegselt, sest investorite ning avalikele teenustele esitatud nõudmised eeldavad tellijatelt tulemuslikkust ning efektiivsust. Neil ei ole suutlikkust, et viia läbi hindamisi või tegelda komplitseeritud juhtumitega. Neil ei ole ka luba ega oskusi, et jätkata hindamise ning juhtumikorraldusega.
- Avalikus sektoris suhtuvad tellijad (tööhõiveametid) väga ettevaatlikult klientidele pühendatava aja ja ressursside diferentseerimisse, kuigi näiteks tervishoiuteenuste puhul on see tavaline. Ometi vajataksegi just seda, et saavutada paremaid tulemusi ning tõhustada avaliku sektori eelarve kasutamist. Võrdluseks võib tuua kindlustussektori, kus abi osutatakse sõltuvalt probleemi tõsidusest ja sellest, kui suur on potentsiaalne tulu, seega pakutakse erisugust tuge.
- Kui kliendid saavad sissetulekut samast allikast, mis rahastab ka nende töölenaasmist (sotsiaalkindlustus ja tööhõiveamet, kindlustusbürood), tekib eesmärkide konflikt. Selle vastuolu tulemusena on kliendi tänane vajadus majandusliku toe järele olulisem kui vajadus homme töötada ning tulevikuvõimaluste analüüs räägib pigem töölenaasmisele vastu. Kliendid õpivad pigem süsteemiga manipuleerima kui seda, kuidas tööturule pääseda.

Tellijatel on aga head võimalused:

- rehabilitatsiooni eest maksmiseks
- klientide värbamiseks
- klientide selekteerimiseks esmase suunamise tarbeks
- teenustele turu loomiseks, esitades tellimusi üksikute juhtumite kaupa või sõlmides pikaajalisi lepinguid teenuse pakkumiseks ning edendades erinevaid projekte ja tegevuskavasid
- kliendile suunatud kulutuste ja tegevuste heakskiitmiseks, kontrollides sedakaudu ka rehabilitatsiooni- ja teenusepakkujate võrgustikke
- statistiliste andmete kogumiseks ja uuringute korraldamiseks.

Rehabilitatsiooniteenuse pakkujad saavad omalt poolt edukalt:

- võita klientide usaldust iseseisva asutusena

- viia läbi hindamisi
- koostada tegevuskavasid
- esitada tellimusi teenusepakkujatele ja jälgida teenuste osutamist
- koordineerida osapoolte tegevust
- teatada vajadusest lisa- või täiustatud teenuste, projektide ja poliitikate järele ja neid kommenteerida.

Üksi tegutsedes on rehabilitatsiooniteenuste pakkujail kalduvus määrata klientidele liiga palju teenuseid või rehabiliteerida neid liiga kaua – seda nii professionaalsetel kui majanduslikel kaalutlustel.

**Tabel 1. Ülesannete jaotus kutserehabilitatsiooni osapoolte vahel**

Tellijä – kindlustaja või tööhõiveamet	Rehabilitatsiooniteenuse pakkuja	Teenusepakkuja
Leiab riskirühma kuuluva kliendi; selekteerib; kinnitab riski olemasolu; suunab rehabilitatsiooniteenuse pakkuja juurde		
	Hindab klienti ja töökohta; määratleb eesmärged; teeb kindlaks takistused; otsib vahendid takistuste ületamiseks; koostab tegevusplaani ja arutab välja selle maksumuse	Annab rehabilitatsiooniteenuse pakkujale üldist teavet teenuse ja selle hinna kohta
Kinnitab tegevusplaani või viib sisse parandusi	Saab nõusoleku edasilükkumiseks; esitab teenusepakkujatele tellimuse teenuste osutamiseks	Osutab kliendile teenuseid
	Kinnitab maksmise ja tulemused; esitab tellijale arve	Esitab rehabilitatsiooniteenuse pakkujale arve
Maksab kliendile osutatud teenuste eest		
Uurib vajadust teenuste ja töömeetodite järele; esitab tellimusi / teeb lepinguid uute teenusepakkujatega, et teenuste kättesaadavus oleks vastavuses nõudlusega	Saab tasu osutatud teenuste eest kliendipõhiselt; saab kooolitus- ja arengutoetust ainult algusfaasis	Saab lepinguid teenuste mahu alusel, kuid läheb algusfaasi järel üle kliendipõhisele finantseerimisele

Alternatiivne käsitlus peaks kompenseerima praeguseid nõrku kohti ning ühendama osapoolte tugevad küljed, seda illustreerib alljärgnev erinevaid tegevusi kajastav tabel. Arvan, et vastutuse jagamine kolme osapoolte vahel maksmise ja selekteerimise eest ühelt poolt ning rehabilitatsiooni analüüsi, juhtumikorralduse ja teenuste osutamise eest teiselt poolt suurendab teenuste väärtust ja efektiivsust. Selle tulemusena tekib nõudluse ja pakku-mise võrgustik, millel on praeguse tegevuskorralduse ees eeliseid:

- finantseerimist kontrollivad kliendi ja riigi tasandil asjast tõesti huvitatud pooled
- maksmine on reguleeritud kliendi-, mitte lepingupõhiselt
- ressursse saab varieerida vastavalt klientide vajadustele
- suunamis- ja värbamispunktide väike arv paljude teenusepakkujate kohta, mis tähendab võimalikult väikest konkurentsi värbamisel
- rehabilitatsioon lahutatakse kliendile sotsiaaltoetuste maksmisest
- rehabilitatsiooniteenuste pakkujal on õigus kõik kliendid vastu võtta ning edasi

suunata, teenusepakkuja saab võtta vastu vaid neid kliente, kellele on pakkuda sobilikke teenuseid

- võimalik koordineerida kompleksseid, mitmekordseid ja paralleelselt toimuvaid sekkumisi
- võimalik võita kliendi usaldus
- klientide suunamine õigete teenusepakkujate juurde õigel hetkel.

Pärast redelilt kukkumist on klient Y olnud 4 aastat töötu. Esimene tööalane hindamine näitas, et kliendil on jätkuvalt valud, ta vastupanuvõime on nõrgenenud, liikumisvõime piiratud ja ta kannatab stressi all. Seetõttu väsis ta kiiresti ning muutub agressiivseks, kui peab kasutama arvutit või lugema. Oma vigastuste tõttu ei tohiks ta lähemas tulevikus pöörduda tagasi tööalaste tegevuste juurde. Tema jaoks koostatud plaan hõlmas:

- erialast hinnangut mõne heategevusliku organisatsiooni poolt kliendi arvutikasutusprobleemidele
- tuge kohalikult kolledzhilt, et saada kutsehariduse omandamiseks vajalik keskhariduse tunnistus
- võimalikku osavõttu töökatselisest, tööpraktikast ja lühiajalistest koolitustest
- abi töö otsimisel puudega inimeste tööhõiveprogrammilt *New Deal for Disabled People* koos õigusega teha osalise tööajaga palgalist tööd
- tuge tööhõiveprogrammilt *Access to Work* tööleasumisel, toetust töökoha kohandamiseks ja tööotsingu kulude katmiseks ning koolituse saamist enne tööle asumist
- abi elukoha leidmisel.

### Teenuste hierarhia

Eespool kirjeldatud võrgustik kipub iseenda hooleks jäetuna kulutusi klientidele liiga suureks ajama või kasutama tarbetult palju ressursse, selle asemel et otsida optimaalseid lahendusi. Tellija ülesanne on kontrollida rehabilitatsiooni sellest aspektist ning samal ajal tegelda teenuste pakkumise üldiste küsimustega. Sellised üldised küsimused on näiteks:

- elarve ning riigi rehabilitatsioonipoliitika küsimused
- kindlustusest saadud sissetulekute ning sotsiaaltoetuste suhe
- võrdsed võimalused
- üleriigilised terviseprobleemid, näiteks seljavalude ning depressiooni sagedane esinemine
- eriteenuste pakkumise ergutamine, mis muidu ei pruugi klientide algatusel tekkida.

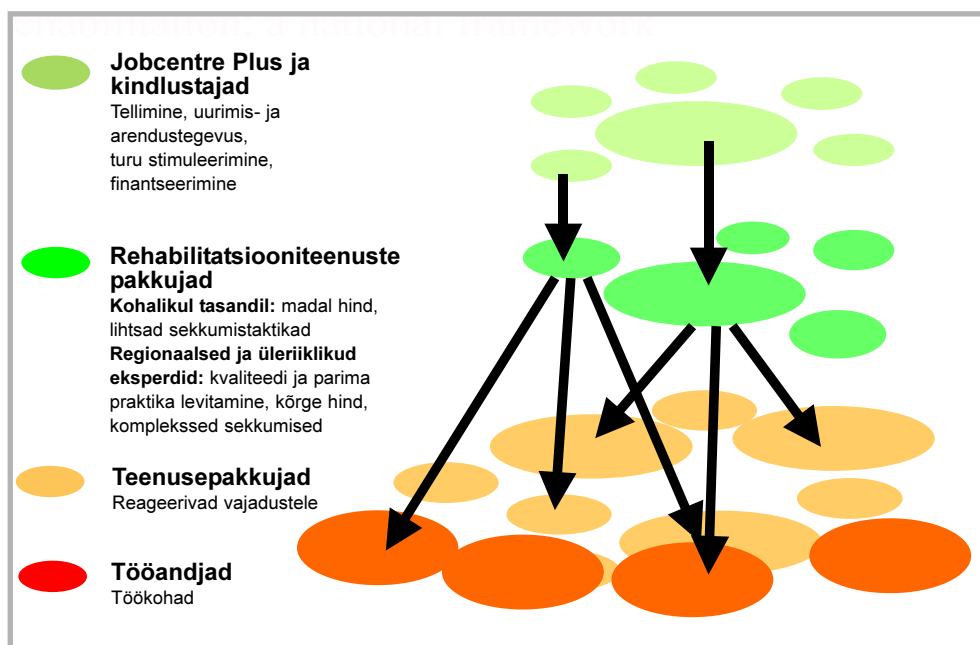
Klientidel on erisugused vajadused. Võib üsna suure tõenäosusega väita, et vaid vähesed neist vajavad väga kompleksset ja kallist rehabilitatsiooni.

Samuti võib arvata, et enamik saaks kasu leidliku, koostöö alusel toimiva juhtumikorralduse rakendamisest, mis aitaks neil ületada tööleasumise barjäärid.

Kliente võib jagada vajaduste hierarhia alusel. Selle tipus on need kliendid, kes vajavad tööle naasmiseks väga kompleksset analüüsi/diagnoosimist, tegevuskava ja üksteisele järgnevat meetmeid, mida rakendatakse pikema aja jooksul. Nendel klientidel võivad olla väga tõsised terviseprobleemid, vigastused, liitpuue või kompleksed sotsiaalsed ja tööalased probleemid. Selliseid kliente on vähe. Selle rühma jaoks peavad rehabilitatsiooni-teenuse pakkujad olema:

- kitsa eriala spetsialistid

- moodustama professionaalse meekonna
- võimelised pakkuma parimaid meditsiinilisi ja kutsealaseid teenuseid
- võimelised kasutusele võtma uusi efektiivseid meetmeid
- sissetöötatud töökorraldusega
- kõrgetasemelise täiendkoolitussüsteemiga
- kõrge kvalifikatsiooniga meditsiinilise, isikliku, sotsiaalse ja tööturuanalüüsi läbi viimise ning klientide hindamise alal
- võimelised koostama ja koordineerima sobilikke programme ning omama ligipääsu suurele hulgale erinevate teenusepakkujate teenustele.



**Joonis 1. Rehabilitatsiooni tasandid.**

Enamik kliente ei vaja nii suurt panust. Nende jaoks peavad rehabilitatsiooniteenuste pakkujad:

- omama väljaõpet hindamise ning tegevusplaani koostamise alal
- olema võimelised kliente kiiresti teiste programmide juurde edasi suunama, suutmata ise kompleksseid probleeme lahendada
- märkama, kui klient vajab kõrgema taseme teenust
- omama suhteliselt väikest eelarvet
- toetama oma töötajate arvu või kulude kohta suhteliselt suurt hulka kliente.

Kirjeldatud mudel näitab, kuidas muuta riiklikud teenused kättesaadavaks ja tagada nende kvaliteet. Üle riigi võiks tegutseda kindel hulk spetsialiseeritud rehabilitatsiooniteenuste pakkujaid, kes tagaksid piirkonniti teenuste kvaliteedi arengu, pakuksid täiendkoolitust ning osutaksid heatasemelisi spetsialiseeritud rehabilitatsiooniteenuseid.

Igas piirkonnas võiksid klientidega tegelda üldrehabilitatsiooniteenuse pakkujad, keda nõustavad ning juhendavad spetsialiseeritud keskused. Kliente suunaksid üldrehabilitatsioonile tööhõiveametid, tööandjad ja kindlustajad, kellel oleks ka õigus suunata kliente otse spetsialiseeritud rehabilitatsiooni. Kohalikud üldrehabilitatsiooniteenuse pakkujad saaksid oma koolituse eri allikatest, kuid siiski toimuks see enamasti spetsialiseeritud rehabilitatsiooniteenuse pakkujate juhendamisel.

Suur hulk raskete vigastuste või haigustega inimestest on kindlustatud. Neist omakorda väga suur osa taotleb töövõimetushüvitist. Kindlustajate ja riiklike programmide tulemuslik koostöö rehabilitatsiooni küsimustes tuleks kasuks kõigile osapooltele.

Eelnev on tegelikult kokkuvõtte kutserehabilitatsiooni peamistest komponentidest, kus teenuse osutamise mehhanismiks on juhtumikorraldus. Eeldused, mis on selle meetodi rakendamisel edu aluseks, võib kokku võtta nii:

- juhtumikorraldus tuleb hoida lahus meditsiiniliste, kliiniliste ja kutsealaste teenuste pakkujatest
- rehabilitatsiooniteenuse pakkujatel ja nende juhtumikorraldajatel on hea ligipääs teenusepakkujatele ning nad suudavad nende tegevust organiseerida
- juhtumikorraldaja oskab otsustada, kas meditsiiniline sekkumine on vajalik, ta peaks oskama kirja panna põhilist kliinilist teavet ja ametialaste kogemuste kohta käivat informatsiooni ning läbi viima algse hindamise. Ainult siis, kui juhtumikorraldus leiab aset süsteemis, mida juhivad meditsiini- ja kutsealased eksperdid, võivad nad pakkuda välja diagnoose ja nende vastavaid lahendusi ning seejärel neid organiseerida ja kriitiliselt hinnata
- juhtumikorraldaja tegevus lähtub nii tervise- kui tööalastest eesmärkidest
- juhtumikorraldaja tunnistab ja mõistab kliendi loogikat ning oskab õigesti ära tunda tööle naasmist takistavaid barjääre. Kus pole tagatist, ei pea ka abi osutama.
- juhtumikorraldaja tunnistab, et enne tegevusplaani formuleerimist tuleb püstitada vahepealsed eesmärgid, mis on suunatud nende takistuste kõrvaldamisele
- tegevusplan on suunatud vahe-eesmärkidele ning on loodud SMART-reeglit kasutades
- rehabilitatsiooniteenuse ja teenusepakkujate tegevus on pikaajaline. Nagu koolegi, ei saa neid igal aastal või iga kahe-kolme aasta tagant anda kellelegi teisele üle. Ainult selles juhul saab toimuda pidev areng, mille aluseks on:
  - kutsestandardite väljatöötamine
  - uurimis- ja teadustegevus
  - parima praktika kujundamine ja kasutuselevõtt
  - töötajaskonna koolitamine
  - kõrgelt kvalifitseeritud töötajate värbamine
- rehabilitatsioon juhib ressursside kasutamist nii, et see sobiks hästi konkreetsele kliendile, ning ei juhata kliente mitte kõige lähemate või kõige kergemini kättesaadavate ressursside juurde, vaid nende ressursside juurde, mida nad tegelikult vajavad. Juhtumikorraldajad oskavad teenuseid efektiivselt sisse osta, st osta selliseid teenuseid, mis
  - kliendile sobivad
  - pakuvad kliendile efektiivset tuge ühelt teenuselt teisele üleminekul ja tööle asumisel.

## Kokkuvõte

Kutser rehabilitatsioon ei ole Suurbritannias hästi arenenud – seda eeskätt põhjusel, et diagnostilised vahendid on väga viletsad. Me kõik eeldame, et perearst oskab meile täpselt öelda, mis meil viga on, ning määrata vastava ravi, harva kuuleme aga kutsealasest diagnoosist ning tegevuskavad, millega kokku puutume, on tavaliselt naeruväärsed võrreldes probleemidega, mida nad lahendada üritavad.

Peaks aga olema võimalik pakkuda paremini toimivaid teenuseid sellises raamistikus, mis lubaks meil neid täiustada juhul, kui teadmised edasi arenevad. Hea algus oleks see, kui valitsus õpiks kindlustusfirmadelt, et organisatsiooni saab toetada ka pikas perspektiivis, ilma et teenusepakkumist nüristataks lepingu eritingimustega. Teine vajalik asi oleks mitte eeldada, et kõik teevad kõike, vaid selle asemel luua loogiline võrgustik, mis kliendi huvides ühendaks erinevaid teenuseid.

Käesolevas artiklis on visandatud kutsealase rehabilitatsiooni mudel, mida hetkel kasutavad kindlustusfirmad. Siin esitatud teooria võiks viia uue mooduseni, kuidas teenuseid avalikus sektoris organiseerida. Samuti on näidatud, kuidas klientide vajadustest lähtumine võib olla rahaliselt kasulik. Mudel näitab, kuidas organiseerida teenuseid nii, et kõigil klientidel oleks ligipääs teenustele, mida nad vajavad. Samuti tuuakse välja riigiasutuste, rehabilitatsiooniteenuste ja teenusepakkujate erinevad rollid ja visandatakse üldjoontes kulude kontrollimiseks vajalik mehhanism.

Mudel näitab ka seda, kuidas teenusepakkujad saavad spetsialiseeruda konkreetsetele tööloikudele töölenaasmise toetamises, ilma et nad peaksid pühenduma tervele protsessile. Samuti näidatakse, kuidas pakkuda terviklikke teenuseid, ilma et peaks kõigilt teenusepakkujailt nõudma universaalseid oskusi.

Mudelis väljapakutud finantseerimisskeem on laenatud kindlustusfirmadelt ning see tagaks rehabilitatsiooniasutuste ja teenusepakkujate jätkusuutlikkuse, mille toimele saavutatakse efektiivsus. Samas ei sunni see valitsust end siduma püsiprogrammide või miinimummahus lepinguga.

Minu kogemus on näidanud, et visandatud printsiibid on Suurbritannia ja Euroopa Liidu avalikus sektoris nõuetena esitatud vaid vähestes lepingutes. Seal, kus neid printsiipe on kasutatud, on nad saanud sooja vastuvõtu osaliseks ning toonud kaasa uuendusi, lepingupõhise töösuhtega kaasnevatest probleemidest.

Siinkohal esitatud ideed ei ole radikaalsed, vaid on kujunenud kogemuste kaudu ning vestluste käigus selle ala ja eri riikide valitsuste spetsialistidega. Ma olen veendunud, et neid ideid saab rakendada edukalt ja kerge vaevaga, nii nagu teeb seda kindlustussektor. Siiski on vaja investeerida koolitus- ja arendustegevusse, kui tahetakse tõsta kvaliteeti viisil, mis on selles artiklis välja pakutud.

Ma arvan, et mudel väärrib laiemat arutelu ning loodan, et käesolev artikkel annab selleks oma panuse.

© David Imber

*Tõlkinud Inga Mölder*

# Eaka heaolu ja toimetulek

## Signe Väljataga

Sotsiaalministeeriumi eakatepoliitika komisjon koos Tallina Ülikooli sotsiaaltöö osakonnaga viis 21. oktoobril 2005 Tallinna Vanurite Eneseabi ja Nõustamisühingu ruumides läbi seminari teemal “Eaka heaolu ja toimetulek”.

Pikema ettekande Saksamaa eakatepoliitikast Berliini näitel tegi **Heino Hankewitz**. Ettekande tegijal on olnud võimalus võrrelda Eesti ja Saksa eakatepoliitikat. Saksa eakatepoliitika on suunatud väärika vananemise kindlustamisele. Selle põhimõtte elluviimiseks rajas Heino Hankewitz koos mõttekaaslastega Berliinist tänase Poska keskuse, mis on end igati õigustanud.

Saksamaal pööratakse eakatele Eestiga võrreldes oluliselt rohkem tähelepanu – Saksamaal on see kogu ühiskonna, mitte üksnes ametkondade asi. Isegi välisministeeriumi kodulehel on pikalt kirjeldatud seenioripoliitikat, Eestis kahjuks sellist asja veel pole.

Saksa ühiskond on ära kuulunud aastate jooksul 4 ülevaadet eakate olukorrast ja 5. ülevaade probleemidest on parajasti arutelu faasis: seda arutab rahvas, kes võib esitada ülevaade koostajatele omi ettepanekuid, teha täiendusi ja parandusi. Praegu toimuv valitsuse vahetumine arutelu ei takista, 5. ülevaade eakate olukorrast ja probleemidest võetakse vastu ilmselt 2006. aasta algul. Ka selles erineb Eesti ja Saksa seenioripoliitika – poliitiliste jõu- ja vahetuste muutumine ei puuduta seenioripoliitika elluviimist, sest vastutus on selgelt ära jagatud. Riik määrab kindlaks suunad, liidumaad viivad need ellu. Mis tähendab seda, et poliitikud ei mõtle välja aina uusi asju, kuna tähtis on see, et vanuripoliitika oleks järjekindel. Seenioripoliitika otsused viiakse ellu kohalike organisatsioonide ja ühenduste abiga ja eakad võtavad sellest ise aktiivselt osa. Eakatepoliitikat ei viida ellu n.ö üle eakate peade, vaid koos nendega. Kui 4. ülevaade keskendus üle 80. a vanurite probleemidele, siis 5. ülevaade keskendub sellele, kuidas kaasata seniore endid oma probleemide lahendamisse, et eakate elu oleks huvitav ja sisukas.

Mis puutub toimetulekusse, siis põhimõtteks on luua igale eakale tingimused oma eluga iseisvaks hakkama saamiseks. See tähendab, et eakatele püütakse abi anda tema oma kodus. Järgmine etapp on sotsiaalpind ja alles kolmanda etapina tuleb kõne alla elamine hooldekodus.

Võrreldes Eestiga räägitakse Saksamaal tunduvalt rohkem ja konkreetsemalt eakate diskrimineerimisest: uues vanuripoliitika ülevaates on näiteks juttu sellest, et ka kaubanduses peab hakkama eakatele suuremat tähelepanu pöörama. Üksikasjalikult käsitletakse elukestvat õpet. Saksa ühiskonnas on selleks väga head võimalused, koolitusi pakutakse kas tasuta või väga väikese tasu eest.

Aastaid on saksa ühiskonnas olnud probleemiks põlvkondade sidusus, aga nüüd on seegi asi hakanud liikuma paremuse poole.

H. Hankewitzile esitati ka küsimusi, milles tunti huvi pensionide määramise metoodika vastu. Sellele vastas ettekande tegija, et kuigi Saksamaa nimetab ennast sotsiaalriigiks, hakkab praegune pensionikoormus riigile üle jõu käima. Keskmine pension on 1000 eurot (u. 15 000 krooni), kuid see on inimeseti erinev, sest paljud ettevõtted maksavad oma pensionäridele lisapensioni. Et Skandinaavia maadega võrreldes on elu Saksamaal odav, siis

jätkeb pensionist nii toiduks kui korteriüüriks ja üheks reisiks aastas. Küsimusele pensionäride tööhõive kohta vastas H. Hankewitz, et tööstusettevõttes üle 50 aastaseid ei leia, küll aga töötab keskealisi ja eakaid sotsiaalsfääris. Mis puutub hoolduskuludesse, siis neid finantseerivad liidumaad hoolduskindlustuse fondi arvelt, millesse töötamise aastatel maksab igaüks 1–2% oma töötasust, niisiis maksab iga töötaja oma tulevased võimalikud hoolduskulud ise kinni.

Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö doktorant **Aino Kiis** puudutas oma ettekandes “Üksi elavate eakate heaolu ja toimetulek” põgusalt eakate materiaalse heaolu, tervise ja enesetunde probleeme. Üle poole küsitluses osalenutest pidas oma materiaalselt kindlustatust rahuldavaks, kusjuures mehed on eluga rohkem rahul kui naised. Et pension on väike, siis saavad regulaarselt toetust oma lastelt 30% meestest ja 20% naistest. Enamus küsitletuist hindas oma eluaset heaks või rahuldavaks, kuid igapäevast abi vajab 60% vastanutest. Suhtlemist hindavad naised kõrgemalt kui mehed, ka naabritega suhtlevad naised meestest enam. Neid, kes tunnevad end õnnelikuna, oli meeste hulgas tunduvalt rohkem.

Tampere Ülikooli doktorant **Tiina Kujala** on uurinud soome seenioriõpetajate vananemiskogemusi. 34 õpetaja intervjuerimise teel koostatud kvalitatiivuurimuse andmeil kuuluvad 1945.–49. a. sündinud õpetajad suurde earühma, kellest paljud on kõrgesti haritud, teinud palju tööd ja aidanud Soome ühiskonda üles ehitada. Nende materiaalne olukord on väga hea. T. Kujala järgi pakub ühiskond pensionäridele kahte identiteeti: 1) pensionile jäädes tegelda eksistentsiaalsete probleemidega (elu, surm, oma kunagine panus ellu jne); 2) pensionär kui kulutaja – olla tarbija, reisida, sisustada oma kodu jne. Uurimusest selgus, et pensionäridest õpetajatele ei sobi kumbki, nad tahaksid elada veel ka tööelu. Kahjuks ei kool ega ühiskond taha vanu õpetajaid. Paljud endised õpetajad sooviksid olla mentori rollis, et osalt õpetada, osalt juhendada nooremaid kolleege, edasi anda oma kogemusi. Sooviti töötada ka asendusõpetajana, kui keegi noortest õpetajatest haigestub. 2005. aastal Soomes kehtima hakanud pensioniseaduse uuendus soosib kauem töötamist, juba praegu on Soomes kõige rohkem üle 55-aastaseid õpetajaid. Seadus soosib ka neid töödajaid, kes võtavad tööle eakaid, kelle töökoormust vähendatakse. Kõige selle mõjul on eakate tervis paranenud. Raha polegi kõige tähtsam, tähtis on, et eakates nähtaks uusi võimalusi. Tiina Kujala uurimuse järgi on siiski kõige olulisem see, kuidas eakas inimene ise ennast näeb ja mõistab. **Lea Viires**, kes on 12 aastat töötanud vabatahtlikuna, jagas omi muljeid vabatahtlikust tööst ja eneseabirühmadest, mis tegutsevad põhimõttel „aidates teist, aidad iseennast“. Ta rääkis Kreeka päevakeskuste külastamisest, kus rahvuslik foon on väga tugev. See tähendab ka seda, et harva, kui seal eakas inimene satub hooldekodusse isegi juhul, kui tal pole lapsi. Ikka leidub mõni sugulane, kes vanuri eest hoolitsemise enda peale võtab.

**Ene Veiper** jagas oma muljeid eakate üleilmse katusorganisatsiooni EURAG 18. kongressilt Ljubljanas. Sellesse kuulub 32 riiki 132 eakate ühendusega, seahulgas ka Pensionäride Ühendus, Pensionäride Liit ja ühendus Puruvanakesed Eestist. Kongressil räägiti pensionäride kaasamisest aktiivsesse ellu, teesit „Euroopa igale eale“, kus töötavad koos eri põlvkonnad. Käsitleti eluaegse õppe vajadust ja ümberõpet, mis pikendab tööiga. Leiti, et eakad tuleb tagasi tuua otsustajate hulka. Kaduma peab eaka kui igavese abistatava positsioon, selle asemel on vaja teha kõik selleks, et igaüks tuleks oma eluga toime. Et eakate kogemusi noortele edasi anda, tuleb taastada õpipoisi seisus (Saksamaal on seda juba ka tehtud).

Sloveenias ei peeta õigeks pensionäride erakonda, sest see tegeleb üksnes eakate probleemidega. Leiti, et kui tahetakse, et pensionärid lõimuksid ühiskonda, tuleb neil muutuda maailmavaatel põhinevate erakondade aktiivseteks liikmeteks. Eestis ongi see etapp juba





Foto: Pildipank

läbitud. Mis puutub Sloveeniasse ja tema inimestesse, siis ütles Ene Veiper, et ei näinud Lubljanas ühtki prügikastiinimest, kahtlast noortejõuku, puudub kuritegevus. Kuigi Sloveenia on Eestist rikkam maa, pole asi ilmselt ainult selles. Ta soovitas järele uurida, milles peitub Sloveenia edu saladus.

**Anu Jonuks** tutvustas mälu treenimise viise ja võimalusi. Soome eakate hulgas on mälu treening väga populaarne ja need praktilised harjutused, mida seminaril osalejatel oli võimalik kohapeal läbi teha, veensid selles, et mälu treening on eakatele huvitav ja kasulik tegevus.

**Signe Väljataga** käsitles maal üksi elavate eakate probleeme. Hajaasutuse ja kiire linnastumise tõttu on küldes ja alevites rohkesti üksikuid elavaid eakaid, kellest valdav osa (75%) tahab elada oma kodu nii kaua kui vähegi võimalik. Hästi korraldatud avahooldus seda ka võimaldab. Uurimustest on selgunud, et olme probleemide kõrval on maal elavate eakate probleemiks kujunemas üksindus. Seda saaks ära hoida, kui eakatele, eriti meestele suudetak kohapeal pakkuda kas või osaajaga tööd, et inimesed tunneksid end ühiskonnale vajalikuna. Kui siiski ollakse sunnitud oma põliskodust lahkuma, siis soovitakse elada sotsiaalmaja tüüpi asutuses kas oma või naabervallas. Nii oleks kindlustatud privaatsus, mida suures hooldekodus pole võimalik pakkuda, ja säiliks ka sidemed sugulaste ning naabritega. Ilmselt on osutunud eluvõõraks ideeks ehitada suuri, mitme valla peale arvestatud hooldekodusid, mis ökonoomsusele vaatamata ei suuda tagada inimese tarvidust omaette olemise järele.

Ettekannetele järgnes kogumiku “Eaka heaolu ja toimetulek” esitlus professor Taimi Tulvalt, kes on ühtlasi üks selle väljaande koostamise initsiaatoreid. Loodetavasti selles väljaandes käsitletud eakate poliitika ja selle probleemidele pakutud lahendusvõimalused leiavad soodsa pinnase nende juures, kes tegelevad Eesti eakate sotsiaalse heaolu suurendamisega.

## EAKA HEAOLU JA TOIMETULEK

Artiklite kogumik



## Eakate aktiivsest eluhoiakust

Toimetanud Taimi Tulva, Signe Väljataga ja Helena Pukk (2005). Tallinna Ülikooli kirjastus

Hiljuti ilmus artiklite kogumik „Eaka heaolu ja toimetulek“, mis valmis Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö osakonna ja sotsiaalministeeriumi eakatepoliitika komisjoni koostööna.

Artiklites lähtutatakse võrdsete võimaluste loomise põhimõttest kõigile eärühmadele. Paraku näitab tegelik elu seda, et eakad moodustavad meil marginaliseerunud rühma, nende häält on vähe kuulda, mistõttu põlvkondade solidaarsusest veel rääkida ei saa. Tähtis on ju see, et ühiskond püüaks tagada elamisväärse elu igasuguses vanuses inimestele. Vananemist hakatakse üha enam mõistma ka sugupõlveseise küsimusena, mis tähendab seda, et eakatele eeldatakse võimalikult aktiivset eluhoiakust.

Erik Allardti heaoluteooria kohaselt peetakse vanemaealiste inimeste toimetuleku hindamisel oluliseks nii elatustaset kui tervist, aga ka suhete võrgustikku ning eneseteostust. Hilisemates uuringutes on sama sotsioloog lisanud täiendava mõõtmee – tegevuses püsimise.

Raamatus on kolme (A. Kiis; T. Tulva, K. Pihel; S. Väljataga) artikli vahendusel käsitletud uurimisanalüüsidele tuginedes üksi elavate eakate toimetulekut. Järeldustes jäid kõlama mitmed eakate (65+) iseseisvat toimetulekut takistavad tegurid: rahapuudus, kehv tervis, napp sotsiaalne võrgustik ning üksindus, mis võib hõlpsasti viia masenduseni. Heaolu hoidmisel või parandamisel on kahtlemata oluline üksi elava eaka formaalne toetus – teenuste ja toetuste võimaldamine vastavalt vajadustele. Samas võib tõdeda, et eakad vanuserühmana ei moodusta toimetuleku seisukohalt homogeenset rühma, on ka rahuldavalt ning isegi hästi toimetulevaid vanemaid inimesi. Erinevusi on märgata naiste ja meeste toimetulekus. Üksi elavad mehed hindavad oma heaolu paremaks võrreldes üksi elavate naistega.

Eakate heaolu ja eriti nende psüühilist tegevusvõimet aitab tõsta mälu treenimine, millega tuleks hakata tegelema keskeast alates. Ajuvõimlemist kui ühte mälu treenimise viisi harrastatakse kogu maailmas ja koolitatakse selleks treenereid. Ajuvõimlemine aitab parandada mälu, keskendumisvõimet ja koordineerimist. Oma elu suudetakse suunata ja olla püsivalt aktiivne vaid siis, kui ajutegevus on korras. Neid küsimusi vaetakse Helena Puki ja Taimi Tulva artiklis.

Lea Viires rõhutab oma kirjutises aktiivse eluhoiaku ja loova tegevuse rolli eakate elus. Aktiivsete eakate tegevusega liitumiseks pakub häid võimalusi Vanurite Eneseabi- ja Nõustamisühing (VENÜ), mille mitmekülgset tegevust artiklis kirjeldatakse. Eaka aktiivsus on eneseabi võtmesõnaks. Selleks, et väärikalt vananeda, tuleb õppida oskust kujundada ise vanadust mitmekülgse aktiivse tegevuse kaudu.

Kogumikus on kaks artiklit, milles üldistatakse rahvusvahelist kogemust. Heino Hankewitz annab ülevaate Saksamaa senioripoliitika suunistest Berliini näitel ja Anu Leppiman kirjeldab ühe USA väikelinna eakate elu ning toimetulekut. Tuuakse välja need eesmärgid, mida taotletakse eakate „hea elu“ malli kujundamisel.

Huvipakkuvat rahvusvahelist kogemust tutvustavad Siret Jaame ja Leida Rätsep, kes on kursis seniorikohviku loomise ja ellurakendamisega Soomes. Seda ideed on hakatud ellu viima ka meil, pakkumaks vanemaealistele uusi ja loovaid eneseteostuse võimalusi Kadriorus asuvas seniorikohvikus (Kõleri 8/ Vesivärava 7), mida võib nimetada ka „Meenutuste majaks“.

Raamatut on võimalik osta Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö osakonnast (hind 52,50 krooni); tel 640 9491 (Helena Pukk).

**Taimi Tulva**

# Seenioride kultuurikohvik kogub eakate mälestusi

Eakad inimesed vajavad rohkem suhtlemisvõimalusi. Kohti, kus saab kohtuda uute inimestega ja tundma õppida eakaaslast, kellel on samad huvialad. Üheks selliseks kohaks võib saada seenioride kohvik.

## Siret Jaame ja Leida Rätsep

1. aprillil 2005 avati Kadriorus aadressil Kõleri 8/Vesivärava 7 seenioridele mõeldud kultuurikohvik Seenior-Café. 2004. aasta alguses suletud Rohelise Konna kohviku asemel avatud uues seeniorikohvikus korraldatakse ka kontserte ja näitusi. Kohviku eestvedaja MTÜ Looja teine tegevussuund on eakate mälestuste kogumine ja põlvkondadevaheliste sidemete tugevdamine.

## Üle-euroopaline võrgustik

Seeniorikohviku ja eakate mälestuste kogumise projekti idee pärineb Inglismaalt, 1983. aastast. Algataja oli julge ja usin pr Pam Schweitzer. 1980. aastate algul oli Suurbritannias väga palju pensionile jäänud inimesi, kellele tuli leida tegevust, et nad tunneksid ennast vajalike ja tunnustatutena. Pr Pam Schweitzer tahtis säilitada ka eakate inimeste mälestused nende elu tähtsamatest etappidest järgnevatel põlvkondadele. Ta rõhutas vajadust talletada eeskätt tavaliste ja lihtsate ametite esindajate – tehasetöölise, ettekandjate, keevitajate, õmblejate, kelnerite, koristajate mälestusi. Seeniorikohvikute võrk S-Café on laienenud paljudesse Euroopa riikidesse ja on kujunemas üheks Euroopa Liidu kodanikutegevuse ja kultuurivahetuse foorumiks, kus seeniorid võivad luua kontakte, tutvuda teiste maade kunsti ja kultuuriga ning eakate inimeste harrastustega.

## Seeniorikohvikul on palju sõpru

Seenior-Café ja „Meenutuste maja“ projektidega Eestis alustanud MTÜ-sse Looja kuuluvad kohviku juhataja Eha Leinassaar, juhatuse liikmed Hurve Kruglova ja Leida Rätsep, projektijuht Siret Jaame ja kunstnik Epp Viires. Projektide elluviimisel on abiks kümnekond vabatahtlikku. Keskendatakse sellele, et eakad saaksid elada sama aktiivset elu, nagu nad elasid 20–30 aastat tagasi: sportida, käia kontsertidel, luuleõhtutel ja huvitavate inimestega kohtumas.

Seeniorikohvikus pakutakse odavate söökide-jookide kõrval teispäeviti ja kolmapäeviti ajaviitemuusikat. Laupäeviti on võimalik nautida laulu, pillimängu või luulet, mõnikord ka kõike koos. Kontserdid ja kohtumised muudab eriti meeldivaks see, et kohvi, tee või mahla kõrvale on võimalik osta kohviku perenaise küpsetatud maitsvaid kooke või karaskit.

Seeniorikohvik on eakate hulgas populaarsust kogumas, laupäevastest ühisüritustest võtab osa 20–30 inimest. Välja on kujunenud peamised tegevussuunad, laienenud aktivistide ja liikmete ring. Oleme kogenud, et ikka ja jälle tuleb juurde inimesi, kes soovivad esineda, kuid pole varem leidnud kohta ja huvilistest seltskonda või pole tööaastatel lihtsalt olnud

aega; või on oldud liiga tagasihoidlik; või on hakatud tegelema omaloomingu, maalimise või mälestuste talletamisega alles pensionieas. Kohtumistel esinevad ka noored ja kooliõpilased, kes leiavad alati sooja vastuvõtu.

Õnnestunult on alanud näituste korraldamine. Oma tööde eksponeerimiseks antakse võimalus nii harrastuskunstnikele kui ka professionaalidele. Iga näitus on üleval 3 nädalat, need on koondanud sama huvialaga inimesi, kaunistanud kohvikut, võimaldanud toredaid kohtumisi eri vanuses ja eri rahvustest kunstiharrastajatega. Oma töid on saanud eksponeerida harrastuskunstnik Ott Kiisa, kunstnik Epp Viires, noored kunstnikud Mikk Rätsep ja Igor Ragozin, vanameister Kalju Suur, meremees-maalija Urmo Rüütel. Kavas on korraldada kutseliste kunstnike tööde oksjon, mille sissetulek läheks projektide toetamiseks.

### Noored aitavad mälestusi koguda

Projekti „Meenutuste maja“ eesmärk on lähendada põlvkondi, rõhutada vajadust teineteist mõista ja teineteisest lugu pidada. Projekti elluviimisel on kavas appi kutsuda noori, kes aitaksid vanainimestel mälestusi kirja panna. Kirjapandud mälestused ja jutustused riputatakse koos fotodega kohviku internetileheküljele [www.scafe.ee](http://www.scafe.ee) ning hiljem kavatsetakse anda välja raamatuna. Üks ilus mõte on teha mõne mälestuse alusel näitemäng, et tänane eakas inimene näeks lavastust oma noorusajast või lapsepõlvest, mida kannavad ette tänased noored. Näitemänge hakatakse etendama eakate päevakeskustes ja vanadekodudes üle Eesti. Esimene etendus on planeeritud 2006. aasta kevadeks.

Keeruka ettevalmistustöö tulemusena on valmis saanud esimesed kuus mälestuskasti. Kastid, kuhu on kogutud mälestused asjade kujul, lülitatakse rahvusvahelisse mälestuskastide ringlusse Euroopa Liidu maades, et nii tutvustada meie vanema põlvkonna inimeste eri eluetappe laiemalt. Mälestuskaste on tehtud järgmistel teemadel: “Noorus Siberis”, “Muusika minu elus”, “Talu saatus Virumaal”, “Minu juured”, “Lenderi Gümnaasiumi vilistlased” ja “Juuksuri ametikast”. 2006. aasta maikuu avatakse mälestuskastide esimene näitus Okupatsioonimuuseumis ning septembris läheb näitus ringles Euroopa Liidu riikidesse, mis on juba liitunud Senior-Café projektiga.

Nii mälestuste üleskirjutamine, esitamine kui ka nende alusel lavastuse loomine tähendavad eri eas inimeste koostööd, nende kokkukuuluvuse rõhutamist, mis annab eakale inimesele tunde, et ta on vajalik nii ühiskonnale kui ka lähedastele.

*Seeniorikohvikust võib lugeda ka gerontoloogiaalaste artiklite kogumikust, mille on koostanud Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö osakond, samuti Ene Veiperi artiklist „Mälestused interneti ja kohvrissa“, mis ilmus ajalehes Elukaar nr 6(77), 2005.*

**Toimetuselt: ajakirja number oli trükki minemas, kui saabus teade, et seeniorikohviku rendilepingut, mis lõpeb 1. jaanuaril 2006, tõenäoliselt ei pikendata ja vabatahtlikud peavad otsima kohvikule uued ruumid. Detsembrikuu keskpaiga seisuga oli ruumide küsimus ikka veel lahtine. Projekti jätkamiseks ja tegevuse laiendamiseks on rahaline toetus väga teretulnud.**

# Keelenõu

Viimastel aastatel on aina sagedamini silma hakanud kirjutisi, milles autor kasutab kesk- või ülivõrret (nt hea, parem, kõige parem ehk parim jm) kas suisa valesti või põhjendamatult. Miks seda tehakse, on raske öelda. Arvata võib, et niisuguse nähtuse juured peituvad autori alateadlikus kartuses väita midagi sellist, milles ta ise pole päris kindel või mille eest ta ei suuda saajaprotsendiliselt vastutada. Kahtlemata aitab sellele kaasa n.ö keelenakkus, inimese kalduvus alluda oma ümbruskonna keelepruugile, ametnike puhul niisiis bürokraatlikule keelekasutusele.

Nii kirjutatakse näiteks "ressursside optimaalsemast kasutamisest", mis on sõna optimaalne tähenduse mõttes isegi absurdne, sest optimaalne tähendab "kõige soodsam, parim". Kui mõni tegevus/otsus/lahendus on ühes või teises kontekstis optimaalne, s.o parim, siis ei saa see enam kuidagi optimaalsem olla.

Sama lugu on siis, kui autor räägib "uudsemast (pro uudsest) käsitlusviisist". Kui käsitlusviis on kord juba uudne, siis kuidas näeb välja uudsest uudsem käsitlusviis?

Veidralt mõjub ka see, kui "inimeste heaolu vaadeldakse pikemas (pro pikas) perspektiivis" või siis, kui juttu tuleb "kõige lähimatest kaastöötajatest". Loomuldasa on ülivõrre parim, lähim võimalik tarvitada vaid ühe asja/objekti/inimese jne kohta. Näiteks spordivõistlustel on selleks esikohale tulnu, ülejäänud kohad kuuluvad teistest parematele, vastasel juhul kaotab ülivõrre parim oma täpse tähenduse. Niisiis oleks õige (mitte õigem) kirjutada mitte "teadmispõhisemast ja inimkesksest lähenedisest" (mispuhul jääb kahtlus, et ega see lähenemine pole täielikult ei teadmispõhine ega inimkeskne), vaid rääkida "teadmispõhisest ja inimkesksest lähenedisest".

Mõni aasta tagasi vohas "küllaltki" väärkasutus, millest nüüdseks ollakse üle saanud. Asemele on aga tulnud uus bürokraatliku keelepruugi moesõna "piisav/piisavalt". Kui heita pilk "Eesti keele sõnaraamatusse" (1999), siis leiame seal järgmise sõnaseletuse: piisama – jätkuma, küllalt olema. Nt toitu piisab kõigile. Piisab, kui te...; piisav - küllaldane; piisavalt – nii palju kui (millekski) vaja, ei tähenda kaunis, võrdlemisi, hästi, päris, üpris. Nt oli piisavalt raha auto ostmiseks. Suvi on tänavu {piisavalt} üsna külm.

Kahjuks on kõiki eespool loetletud varjundirikkaid määrsõnu hakanud asendama piisav: näiteks võib lugeda, et töö on tehtud piisavalt hästi (pro võrdlemisi hästi, korralikult); kokku tuli piisavalt palju inimesi (pro päris/üpris/küllalt palju) jne. Sõnu piisav/piisavalt inimesed omavahelises suhtluses samahästi kui ei tarvita, need on bürokraatlikus ilukõnes kasutatavad ja omandanud seal tähenduse, mis neile tegelikult ei kuulu. Niisiis tuleks igal konkreetsel juhul kaaluda, kas piisav ikka on oma õigel kohal või tuleks see asendada mõne teise määrsõnaga, mis täpselt väljendab autori mõtet.

Selleks on vaja igal kirjutaval või kõnet ette valmistaval inimesel oma tekst läbi vaadata ja välja rookida kulunud ja väärastunud tähendusega moesõnad ja asendada need loomuliku rahvakeelse (NB! mitte slängi) sõnavaraga, nii et ka ametlikus asjaajamises kasutatavat teksti oleks lust lugeda ja mõnus kuulata.

**Koostanud Signe Väljataga**



## Acta Politica 2, 2005

Toimetanud Anu Toots, Katri Tammekand ja Oudekki Loone, TLÜ kirjastus

TLÜ riigiteaduste osakonna väljaandest võib leida mitmeid huvitavaid artikleid elulistel sotsiaalpoliitilistel teemadel, selle kohta, mis on 21. sajandi sotsiaalpoliitika uued riskid ning valikud. Lähenedamine uurimisobjektile on interdistsiplinaarne. Margit Auväär'ti artikkel valgustab seda, mida tähendab noorte töötus, mida see endaga kaasa toob ja kuidas tunnevad end töötuks jäänud noored. Peeter Selg analüüsib Euroopa sotsiaalharta filosoofilisi aspekte. Anu Toots selgitab, kuidas mõjutavad demograafilised ja sotsiaalsed muutused nüüdisaegse poliitika sisendi kujunemist. Jaanika Vakker kirjeldab vetopunkte Eesti sotsiaalpoliitilises otsustusprotsessis ametiühingute näitel. Haapsalu linna elamupoliitikat analüüsib Maksu- ja Tolliameti vanemjurist Aiki Meister. Mai Luuk kirjutab sotsiaalsest kaasatusest – kuidas pikaajalisi töötuid tööle tagasi tuua. Tartu Ülikooli doktorandid

Katre Pall ja Marre Karu uurivad valdkondi, milles nad sotsiaalministeeriumi ametnikena ise tegutsesid: Katre Pall kirjutab töö- ja pereelu ühitamisest Euroopa riikides, Marre Karu käsitleb sotsiaalotustuste poliitika efektiivsust, toetudes selle võrdlevale analüüsile.



## Sotsiaalne kaasatus. T-Kit käsiraamat

Raamat on mõeldud kõigile neile, kes soovivad kaasa aidata noorte kujunemisele hästi toimetulevateks ühiskonnaliikmeteks.

Kuivõrd mängivad selles noorsootöö valdkonnas rolli mõisted ja keda peame silmas erivajadustega ja vähemate võimalustega noorte all? Kuidas noorteni jõuda, kuidas kaasata noort ümbritsevat keskkonda? Milline on mitteformaalse õppimise roll sotsiaalset kaasatust suurendavas noorsootöös?

Raamat pakub nii mõtteainet kui praktilisi võtteid noorte kaasamiseks.

T-Kit käsiraamatud on noorsootöölalaste koolitusmaterjalide komplekt, mis on koostatud Euroopa Komisjoni ja Euroopa Nõukogu noorsootöölalase koolituse partnerlusprogrammi raames. Käsiraamatute sarja eestikeelsed tõlked on valminud SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo eestvõttel ja EV Haridus- ja Teadusministeeriumi toel.

Raamatu eestikeelne toimetust ja kohandamine: Ülly Enn ja Doris Tupits (ptk. 8).

Raamatu elektrooniline versioon: [www.noored.ee/kasiraamat](http://www.noored.ee/kasiraamat)



## Mäluhäired

Timo Erkinjuntti, Kari Alhainen, Juha Rinne (2005). AS Medicina  
Soome keelest tõlkinud Viivi Variksaar

Mälu on meile kõigile hädavajalik, et tulla toime oma igapäevaeluga. Seepärast on põhjust seda hoida, vältimaks võimalikke mäluprobleeme ning -häireid.

Kui siiski tekib mure enda või oma lähedase mälu tegevuse pärast, tasub selgeks teha, milles on küsimus. Sageli on mäluprobleemi põhjus ravitav ja endist olukorda on võimalik taastada.

Arstidele, õdedele ja nõuandjatele dementsuse kohta esitatavad tüüpilised küsimused on järgmised: mille järgi otsustada, kas on tegemist eaga kaasnevate mäluprobleemidega või dementsuseni viiva ajuhaigusega? Kuidas ja kus mäluhäireid uuritakse? Millised on Alzheimeri tõve esimesed sümptomid? Kas mäluhäired on pärilikud? Kuidas neid vältida? Kuidas ajuhaigusi

ravitakse? Kuidas haigus areneb? Kui tõesti on tegemist ajuhaigusega, millist abi võivad saada haige lähedased ja kaua võtab aega, enne kui Alzheimeri tõvest saab raske dementsus? Mis õigupoolest on dementsus, milles see väljendub?

Raamat püüab vastata kõigile neile küsimustele ja veel mõnele muulegi, sest kui mälu veab alt, vajatakse ohtralt asjalikku teavet. Lisainfo: [www.medicina.co.ee](http://www.medicina.co.ee)

**Кодекс этики работника социальной сферы.** Стр. 4

Кодекс этики работника социальной сферы, подготовленный комитетом этики Эстонской ассоциации социальной работы, был принят на III конгрессе социальной работы 30 ноября 2005 г. в Таллинне. Кодекс содержит общие принципы профессиональной этики; стандарты поведения по отношению к клиентам, коллегам и своей профессии, а также порядок урегулирования этического конфликта.

**Новый закон об услугах и пособиях рынка труда вступит в силу 1 января 2006.** Стр. 8–17.

Подборка статей, составленных сотрудниками отдела рынка Министерства социальных дел, знакомит с положениями нового закона об услугах и пособиях рынка труда. Катрин Хёэвельсон даёт обзор ситуации на рынке труда и комментирует основные цели и принципы закона. Айра Варблане описывает новые услуги труда, Керстин Петерсон объясняет, какие меры предусмотрены для т.н. групп риска на рынке труда. О том, как проходит составление индивидуального плана поиска работы, рассказывает Аннели Ляэне, применение метода управления случаем в департаментах трудовой занятости рассматривается в статье Хельми Тампере.

**Управление случаем как метод, способствующий повышению трудовой занятости людей с ограниченными возможностями.** Стр. 18

*Силья Павле, Тартуский департамент рынка труда*

Специалисты по управлению случаем помогают клиентам преодолеть связанные с нарушениями здоровья препятствия, реализовать свои возможности и установить контакт с работодателем. Использование метода управления случаями и вспомогательные услуги получили положительную оценку клиентов и работодателей.

**Заменяющий семью дом и уход за детьми.** Стр. 28

*Мерле Томберг, Министерство социальных дел*

В законе о социальном попечительстве планируется уточнить понятие круглосуточного ухода за сиротами и оставшимися без родительского попечения детьми в попечительском учреждении. Коллектив заменяющего семью дома должен состоять как минимум из одного воспитателя и одного помощника, воспитывающих 4 детей. В список социальных услуг также включены услуги по уходу за детьми.

**Благосостояние детей или защита детей.** Стр. 33

*Ренука Джейараджа-Дент, центр NCH-The Bridge, Великобритания*

Работающий с детьми специалист должен уметь определить, обеспечиваются ли ребёнку в его семье условия, необходимые для его развития. Также следует обращать внимание на способность родителя создавать здоровые близкие взаимоотношения с ребёнком. Если естественная эмоциональная связь между родителем и ребёнком нарушена, это представляет непосредственную опасность для ребёнка.

**О применении доказательной практики в социальной работе IV.** Стр. 44

*Трийн Эдовальд, Оксфордский университет*

Ступенями применения доказательной практики, как в медицине, так и в социальной работе, являются постановка хорошо сформулированных вопросов, нахождение лучшего доказательного материала и его критическая оценка, сопоставление критической оценки с клинической экспертизой и ценностями-предпочтениями клиента, а также оценка эффективности проведённого анализа. В статье рассматриваются два последних этапа.

## Social Sector Worker Code of Ethics Adopted

On 30 November 2005, the 3rd Estonian Congress of Social Work adopted the Social Worker's Code of Ethics drawn by the Estonian Social Work Association (ESWA) Ethics Committee. A social sector worker is defined as any person working in the social welfare system, including social welfare workers, social workers, directors of social welfare institutions, the Minister of Social Affairs, etc. According to the Code, it is important to support natural human values and the right to dignified treatment as well as to follow and promote the principles of social justice. A social sector worker believes in the clients' ability to make decisions concerning their own lives, sensitively encourages their intelligent decisions, acknowledges and respects the clients' personal goals, responsibility and civil rights. Advocating the welfare of their clients/client groups, the social sector workers accept the clients' right to privacy and confidentiality, support their right to trust, and use responsibly the information at their disposal. Social sector workers are expected to value and introduce their field of work, to promote its ethics, to give attention to social problems, and to develop their professional skills. The Code of Ethics provides the procedure for solving a conflict of ethics, according to which the ESWA Ethics Committee can be informed about the issue. In case of a serious infringement of the Code of Ethics, the Committee can raise a public discussion and inform the social sector Professional Council about the matter.

## New Employment Services and Subsidies Act to take effect on 1 January 2006

**Katrin Hõovelson**

*Head of Labour Market Department, Ministry of Social Affairs*

In the past few years, Estonia has seen a steady increase in employment rates while unemployment has decreased. At the same time, a great number of people are not actively participating on the labour market and the employers are plagued by a lack of labour force. The aim of the new Employment Services and Subsidies Act is to achieve the highest possible rate of employment among working-age population and to prevent long-term unemployment and exclusion from the labour market by providing employment services. The hope is to make these services client-centred and to reach the persons who need assistance better. The Act provides a motivation for working and earning by working and for not subsisting on benefits. People who have to overcome serious barriers to enter the labour market (such as disabled people, young people, the long-term unemployed, etc) are provided assistance by case management. A personal job search plan is drawn for each unemployed person, also defining activities undertaken by the unemployed persons themselves in order to promote their active job search. The Act provides six new types of employment services: practical training, work exercise and services designed for disabled people such as workplace and work facilities adaptation, free technical aid needed for employment, assistance with job interviews and working with a support person.

## Substitute Homes and Childcare

**Merle Tomberg**

*Social Welfare Department Chief Specialist, Ministry of Social Affairs*

The Social Welfare Act specifies the 24-hour-care provided for orphans and children without parental care in social welfare institutions, which have now been renamed 'substitute homes'. The substitute home service consists in providing children with family-like living conditions in order to ensure their basic needs as well as in creating a safe environment that promotes their development and in preparing them for a successful future coping in adulthood. A child is placed in a substitute home by the local government of his or her residence who are also responsible for completing the child's case plan. The number of children allowed in a substitute home is up to 10 until 2010, being decreased to 8 children by 2015 and to 6 children in a more distant future. A child carer living together with the children while taking care of them is called family parent. Each family parent takes care of 4 children at his or her residence, which is considered a full time job. The minimum number of staff in a substitute home is two people, consisting of the family parent and an assistant, both of them required to have appropriate qualifications. According to the draft, social services also include childcare. Childcare is a service that supports the coping or employment of the person taking care of the child by providing temporary care, development and safety for the child. In this case, the caretaker is required to have a certificate in childcare and appropriate personal characteristics. The state finances childcare for parents of children with a serious or severe disability.