

# SOTSIAALTÖÖ

**Hooldusõigus  
perekonnaseaduses**

**Sotsiaaltöötaja  
psühhosotsiaalne  
töökeskkond**

**Erivajadustega laste ja  
noorte institutsionaalne  
kohtlemine**

**Motiveeriv intervjuerimine**

**5**

**2011**

**Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika erialaajakiri**



## Ajakirja SOTSIAALTÖÖ tellimust saab vormistada:

- kohalikus postkontoris
- toimetuse aadressil [ajakiri@tai.ee](mailto:ajakiri@tai.ee)
- Eesti Posti e-teeninduses [www.post.ee](http://www.post.ee)

Ajakiri on müügil Tallinna Sotsiaaltöö Keskuses, Kaupmehe 4  
Tervise Arengu Instituudi koolituskeskuses, Hiiu 42;  
Tartus kaupluses Ülikooli Raamatupood, Ülikooli 11.

Ajakiri SOTSIAALTÖÖ

**Tervise Arengu Instituudi ja sotsiaalministeeriumi väljaanne**

14. aastakäik.

*Ilmub kuus korda aastas: veebruaris, aprillis, juunis, augustis, oktoobris ja detsembris*

### **Toimetuse kolleegium:**

Helina Alliksaar, Mailiis Kaljula, Riina Kiik, Valter Parve, Kersti Põldemaa,  
Riho Rahuoja, Koidu Saame, Judit Strömpl, Piret Tamme, Taimi Tulva

Vastutav toimetaja: Regina Lind

Toimetajad: Signe Väljataga ja Liana Rumvolt

Kujundus ja trükk: Ecoprint

### **Väljaandja:**

TAI koolitus- ja teabekeskus, Hiiu 42 11619 Tallinn

Tel (+372) 659 3931, faks (+372) 659 3925, e-post [ajakiri@tai.ee](mailto:ajakiri@tai.ee)

Tiraaž: 1000 eksemplari

### Autoritele:

Ajakirja toimetuse ootab avaldamiseks analüüsivaid, uurimuslikke, nõuandvaid, kogemuslikke, informatiivseid ja silmaringi laiendavaid artikleid, mis aitavad kaasa sotsiaalvaldkonna arengule. Teretulnud on ka info värskelt ilmunud raamatute ja erialaste koolituste kohta. Artiklite maht tuleks kooskõlastada toimetusega. Artiklid saata meiliaadressil [ajakiri@tai.ee](mailto:ajakiri@tai.ee). Skeemid ja joonised saata töötlemist võimaldavate failidena, mitte pildina tekstis. Pildid palume varustada selgitava tekstiga ja saata elektrooniliselt resolutsiooniga 300 dpi või postiga.



**Tervise Arengu Instituut**

National Institute for Health Development



**sotsiaal**  
ministeerium

# SISUKORD

nr 5/2011

## Toimetuse veerg

Kersti Põldemaa .....2

## Uudised

Uudised ja pressiteated ..... 3

ESTA uudised ..... 5

## Õigus

Vanema õigused ja kohustused lapse suhtes ning avaliku võimu sekkumine vanema ja lapse õigussuhtesse

Liis Arrak ..... 6

Väärkohtlemise ennetamine hoolekandeesutuses. (2)

Igor Aljošin .....12

## Eelretsenseeritud artikkel

Erivajadustega laste ja noorte institutsionaalne kohtlemine

Kadri Kallip ..... 17

## Hoolekandeteenused

Probleemse käitumise juhendamine on tänapäevane viis ennetada erihooldekodus väärkohtlemist

Urve Tõnisson, Monika Salumaa, Ain Klaassen ..... 26

Euroopa Komisjoni projekt RightTimePlaceCare ehk „Õige aeg ja koht hoolduseks”

Katrin Raamat ..... 30

## Sotsiaaltöö kui elukutse

Kuidas hoida töötajate vaimset tervist ja ennetada läbipõlemist

Taimi Elenurm ..... 34

Sotsiaaltöötaja psühhosotsiaalne töökeskkond

Raina Pihelgas ..... 39

Sotsiaaltöötajate ja sotsiaalvaldkonna asutuste juhtide arvamused vaimse

tervise hoidmisest töökohal ..... 41

Ettevõttesotsiaaltöö kui Eesti sotsiaaltöö avamata laegas

Kaisa Karabelnik ..... 47

## Sotsiaaltöö meetodid

Motiveeriv intervjuerimine ärgitab elu muutma

Ulvi Uulimaa-Margus, Inga Karton ... 50

## Uurimus

Asenduskodu noorte valmisolek iseseisvaks eluks

Pirjo Turk ..... 55

## Info

Elektriauto – innovaatiline lahendus inimeste abistamiseks

Merle Ploompuu ..... 60

**Kirjandus** ..... 64

**K**odutus on vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse äärmuslik vorm, millele on vaja pöörata suuremat tähelepanu Euroopa Liidu sotsiaalkaitse ja sotsiaalse kaasatuse raames – nii ütleb Euroopa Liidu regioonide komitee.

Mulle tundub, et oma riigi saavutuste säras me ei mõista sageli, et vaesus, sotsiaalne tõrjutus ja isegi kodutus on meil juba sügav sotsiaalne probleem. Meil viidatakse ikka veel sellele, et need probleemid on tingitud lihtsalt suure hulga inimeste isiklikest õnnetustest, rumalusest või laiskusest.

Euroopa Komitee on andnud soovitusel kaotada tänavakodutus 2015. aastaks. Eestis on see ülesanne pandud omavalitsustele. Omavalitsused küll võtavad kasutusele majutuskohiti ja osutavad teenuseid, kuid

probleemi lahendus see ei ole. Euroopa Liidu regioonide komitee soovib sügavamalt uurida kodutuse tekkepõhjusi ja kestmise tegureid, sest ainult nende põhjal saab välja töötada meetmeid inimeste toetamiseks. Oluline on teada ja mõista kodutuse ulatust ja struktuuri. Minu arvates on väga oluline võtta arvesse sotsiaalse tõrjutuseni viinud asjaolusid, mis põhjustavad järjekordset tagasilangust.

Kahjuks on Eestis vaeste ja sotsiaalselt tõrjutute hulka sattumine muutunud aina lihtsamaks. Juba on üsna lähedal sellele ka kõik madalapalgalistel töökohtadel töötavad inimesed.

Ühiskond on nagu suur pusle, mis koosneb paljudest osadest. Kõik tööd, mida oleme oma riigis vajalikuks pidanud, peaksid olema väärtustatud nii, et seda tööd tegev inimene saaks oma tööga teenitud palgaga ära elada. Kindlasti on erinevatel töödel ja ametitel erinev panus ühiskonna heaolusse, kuid me kõik oleme omavahel seotud. Ja ei saa ükskõik kui oluline isiksus või ametipost hakkama ilma kõigi teiste inimeste panuseta. Raske on mõista nii suurt erinevust töötasus. Kuidas tuleb aru saada sellest, kui täistööajaga kohusetundlikult töötav inimene ei saa endale lubada midagi peale oma füsioloogiliste vajaduste rahuldamise. Mis teda innustab töötama, elama? Hiljutised rahutused Inglismaal tekitasid minus kõhklusi ja küsimusi, kas on ka meie Eesti ühiskonnas alust ja võimalusi vägivaldseks tegevuseks vaesuse ja tõrjutuse vastu. Eraldi tuleb vaadelda neid inimesi, kes ei ole kunagi osalenud tööelus ega saa seda kogeda. Mis on nende elu sisu, motiiv? Ja tuleb arvestada, et ka tulevikus ei ole mitte kunagi kõigil tööd. Milline on siis nende panus ühiskonna ellu, kuidas teha, et nad tunneksid end täisväärtuslikuna, õnnelikuna?

Hiina vanasõna ütleb, et inimene on õnnelik, kui tal on, kus olla, mida teha ja keda armastada.

Järelikult me kõik vajame kodu, tööd või muud rahuldust pakkuvat tegevust ja sotsiaalseid suhteid.

### **Kersti Põldemaa**

Tallinna Sotsiaaltöö Keskuse direktor



## Suvest sai sügis ka Võrumaa sotsiaaltöös

Nagu ikka, alustavad Võrumaa sotsiaaltöötajad oma sügishooaega mõne omavalitsuse külastamisega. Kolme aasta tagant jõudis järg taas Antsla valla kätte, kus tutvuti vallas pakutavate hoolekandeteenustega ja õppimistingimustega renoveeritud gümnaasiumis. Arutati läbi aasta lõpuni ees ootavad erialased üritused ja muu ühis-tegevus.

Augustis võõrustas maakonna hooldekodude töötajaid Kääpa sotsiaalkeskus ja peeti maha meeleolukas suvepäev. Hooldekodude juhid ja raamatupidajad istusid koos audiitorite esindajaga ühise laua taha ja arutlesid kohamaksu kujunemise üle.

Hooldekodude ja omavalitsuste hooldustöötajatele ning omastehooldajatele korraldati ühine infopäev, kus kuulati psühhiaatri ettekannet dementsusest ja suhtlemisest dementse isikuga.

Võrumaa Omavalitsuste Liidu sotsiaalkomisjon on hoidnud silma peal sellel aastal tegevust alustanud MTÜ Võrumaa Naise Varjupaiga tegemistel, et pakkuda juhatusele välja variante organisatsiooni tegevuse toetamiseks. Aga tege-misterohke sügis on aga veel ees.

**Marianne Hermann**

*Võrumaa OL sotsiaaltöö peaspetsialist*

## Algab psüühilise erivajadusega inimestele mõeldud uute peremajade ehituse teine etapp

AS Hoolekandeteenused allkirjastas lepingud kolme uue peremajadel põhineva hooldekodu rajamiseks psüühilise erivajadusega inimestele. Viljandisse rajatavad kaks uut peremaja valmivad 2012. aasta juunis; Kehra ja Tapa hooldekandekü-lad koosnevad kuuest kümnekohalisest peremajast ning nende ehitamine lõpetatakse 2012. aasta juulis.

Peremajade ehitamine sai alguse Viljandi lähedal Karulas asuva hooldekandeküla laiendusega. Karula Kodu kaks uut peremaja annab ehitaja üle 2012. aasta märtsiks. Eesti 11 paigas peremajade rajamine on osa psüühilise erivajadusega inimestele mõeldud erihooldekodude reorganiseerimisprojektist, mida viib läbi AS Hoolekandeteenused. Kokku ehitatakse 55 kümnekohalist peremaja, kavas on rajada uusi tegelusmaju ning rekonstrueeritakse seniseid. Uued peremajad kerkivad Harjumaal Vääna-Vitti ja Kehrasse, Läänemaal Uuemõisa, Ida-Virumaal Sinimäele, Järvamaal Türi, Lääne-Virumaal

Tapale, Pärnumaal Väändrasse, Tartumaal Kodijärvele, Valgamaal Tõrvasse, Viljandimaal Viljandisse ja Karulasse. Vääna-Vitis, Kodijärvel ja Karulas laiendatakse juba olemasolevaid erihooldekodusid, ülejäänud kohtades alustab AS Hoolekandeteenused teenuse osutamist esmakordselt. Projekti kogumaksumus on üle 26 miljoni euro. Projekti rahastab 85% ulatuses Euroopa Regionaalarengu Fond ja ülejäänud osas Eesti riik.

Uute tänapäevaste teenusekohtade valmides amortiseerunud ja kaasaegse erihooldekandeteenuse osutamiseks ebasobivad erihooldekodud suletakse. Juba käesoleva aasta lõpus plaanib AS Hoolekandeteenused panna enampakkumisele Kernu, Mõisamaa, Ravila ja Udriku mõisahooned koos nendel kinnistutel paiknevate hoonekompleksidega ning Lääne-Virumaal Aaveres asuva endise Vao sovhoosi kontorihoone ja korterelamud, mis seni olid hooldekodu kasutuses.

*Allikas: AS Hoolekandeteenused pressiteade*

## Rahvusvaheline sotsiaaltöökursus TLÜ suveülikoolis

22.–29. juulini korraldas Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö instituut Tallinna suveülikooli raames kursuse „Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika küsimused Eestis”.

Kursusel osales 16 bakalaureuse-, magistri- ja doktorioppe üliõpilast Soomest, Belgiast, Hollandist, Ukrainast ja Eestist. Loeng-seminaridel käsitleti lastekaitse ja peretöö, vaimse tervise, kliendi õiguste kaitse, sotsiaalteenuste kvaliteedi, HIVi ja AIDSi teemasid. Praktikakäigud ning temaatilised diskussioonid toimusid järgmistes organisatsioonides: Pahkla Camphilli Küla SA, Töötute Aktiviseerimiskeskuses Tulevik, Vanurite Eneseabi- ja Nõustamiskeskus, Tallinna Lastekodu, MTÜ Eesti HIV-positiivsete inimeste võrgustik. Õhtuid ja nädalavahetusi sisustas mitmekülgne kultuuriprogramm.

Tagasisides tõid osalejad välja, et suvekool andis võimaluse tundma õppida Eesti sotsiaaltööd ja hoolekannet loengute ja seminaride kaudu, praktikakäigud võimaldasid saada ülevaate reaalsest olukorrast. Hea oli võrrelda omi kogemusi ja teadmisi kodumaisest hoolekandest ning teoreetiliste teadmiste omandamise kõrval õppida tundma teise riigi kultuuri.

TLÜ sotsiaaltöö instituut tänab suveülikooli elluviimisesse panustanud lektoreid, praktika-asutusi ja suveülikooli korraldusmeeskonda.

Täpsem info toimunud ja tulevaste suveülikoolide kohta on kättesaadav: <http://summerschool.tlu.ee/>

**Koidu Saame**

*Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö instituudi õppejuht,  
sotsiaaltöö lektor*

## **Erilisena teiste seas – 15 aastat Kärkla Sotsiaalkeskuse lastekeskust**



Kärkla Sotsiaalkeskuse lastekeskus on hoolekande- ja haridusasutus, mis pakub tugi-teenuseid ja haridust arengupuuetega lastele ja noortele kolmandast eluaastast kuni põhikooli lõpuni. Lastekeskus pakub pärastlõunati päeva-hoiuteenust eelkoolialistele ja koolialistele; majas töötab ka Kärkla Ühisgümnaasiumi toimetulekuklass.

Tänavu 16. septembril sai Kärkla Sotsiaalkeskuse lastekeskus 15-aastaseks. Lastekeskuse idee tuli ettevõtlikelt lapsevanematelt, kes asutasid puuetega laste päevahoiu ja kutsusid tööle inimesed, kellest kaks on tänaseni sellele tööle jäänud. Ettevõtmisega tuli kaasa Kärkla linnavalitsus, kes toetas rahaliselt. Mõned aastad hiljem koliti juba suuremale pinnale ja tööd alustas Kärkla Puuetega Laste ja Noorte Keskus, millest kasvas välja Kärkla Sotsiaalkeskus.

Igal lapsel on õigus õppida. Lastekeskuses õpivatele lastele rakendatakse individuaalset õppekava, mis lähtub riiklikust toimetuleku õppekavast. Mida varem märgatakse vajadust lapse arengut stimuleerida, seda paremad on tulemu-

sed. Vaimupuue pole haigus, sellise puudega inimesed võtavad teavet ümbritsevast keskkonnast vastu lihtsalt teistsugusel viisil. Need lapsed, kes looduse tahtel on saanud endale teistsuguse arengutee kui nn tavalapsed ja liiguvad oma arengus edasi aeglasemalt ning kogeavad maailma teisiti, vajavad enda kõrvale abilisest õpetajaid, kes oskavad näha ja mõista selliste laste maailma. Ja just nii, tihti läbi teistsuguse tunnetuslaadi ja suhtlemise, õpitakse toimetulekut tavalise argieluga. Õppimine peab olema lõbus. Üks päev ilma rõõmuga on raiskuläinud päev, seda eriti õppetöös.

Tähistamaks juubelit korraldasime maakondliku konverentsi „Erivajadustega laste õpetamine – 15 aastat kogemust Kärklas“. Konverentsi läbivaks teemaks oli koostöö, sest tulemust on kergem saavutada, kui kõik sidusvaldkonnad on motiveeritud koostööks. Konverentsile kutsusime erivajadustega lapsed, nende pered, õpetajad (koolid-lasteaiaid), sotsiaaltöötajad, perearstid ja teised spetsialistid (psühholoogid, logopeed jt). Konverents kujunes väga tõiseks ja suurele huvile toetudes loodame, et koostöö saab Hiiumaal ainult paremaks minna, sest valmidus selleks on olemas. Rõõmu tunneme ka selle üle, et lastekeskuse juht Katrin Maanas sai Hiiumaa aasta õpetaja tiitli.

**Elle Voolma**

*Kärkla Sotsiaalkeskuse juhataja,  
[www.sotsiaalkeskus.ee](http://www.sotsiaalkeskus.ee)*

## **Suvekool HIV/AIDSi ja narkomaania ennetamise teemal**

23.–24. augustil toimus Voore Külalistemajas Jõgevamaal järjekorras juba kolmas Tervise Arengu Instituudi ja koostööpartnerite korraldatud suvekool HIV/AIDSi ja narkomaania ennetamise valdkonnas tegutsevatele organisatsioonidele ja nende võrgustikupartneritele – kohalike omavalitsuste töötajatele, noorsootöötajatele, vanglatöötajatele ja kriminaalhooldusametnikele. Suvekoolis vahetati teadmisi ja kogemusi sellest, kuidas tulla toime raske kliendiga; kuidas rääkida noortega uimastitest; paremini mõista ja toetada sõltlaste lähedasi; kuidas parandada antiretroviirusravi tulemuslikkust; millega arvestada, kokku puutudes tuberkuloosi, HIVi või hepatiiti nakatunud inimesega jms.

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni (ESTA) kuulub 30.09.2011 seisuga 356 üksikisikut ja kaks liikmesorganisatsiooni – Eesti Sotsiaalasutuste Juhtide Nõukoda ja Eesti Tervishoiu Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon.

## ESTA uudised

■ Tallinna Tervishoiu Kõrgkool korraldab koostöös ESTA Kesk-Eesti piirkondliku ühenduse, Eesti Tervishoiutöötajate Ametiühingute Liidu ning Kursana pansionaadiga konverentsi hooldustööd tegevatele inimestele „Kutsestandard: hooldustöötaja kutse ja standard”. Konverents toimub 24. novembril kell 11.00–17.00 SA Koeru Hooldekeskuses. Konverents on osalejatele tasuta.

■ **2.–3. novembril** korraldab ESTA Eesti Rahvusraamatukogus (Tõnismägi 2, Tallinn) hoolekande aastakonverentsi „Ega töö nii raske ole kui see hakkamine”. Konverentsi peateema on *vabatahtlik sotsiaaltöö* ja see on kooskõlas Euroopa vabatahtliku tegevuse aastaga 2011. Konverentsil käsitletakse vabatahtliku töö olemust ja selle arengut nii Eestis kui ka mujal maailmas ning tuuakse häid näiteid vabatahtlikust tööst ja heategevusest.

Konverentsi korraldab Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon koostöös Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuametiga ning Tartu linnavalitsuse sotsiaalabi osakonnaga. Konverentsi toetavad Hasartmängumaksu Nõukogu ja Tallinna linnavalitsus.

■ **2. novembril** toimub Eesti Rahvusraamatukogus kell 16.30–18.00 ESTA üldkogu avalik koosolek. Päevakorras on ESTA arengukava kinnitamine aastateks 2012–2015. Loodame rohket osavõttu ja elavat arutelu.

ESTA ootab liituma sotsiaalvaldkonna töötajaid, kes on huvitatud oma kutsealas- te teadmiste täiendamisest. ESTA hoiab praktikute kutseprestiizi ja esindab sotsiaaltöö praktikuid ühiskondlikul tasandil. ESTA liikmetel on võimalus osaleda kõigil organisatsiooni korraldatavatel loengutel, seminaridel, teemapäevadel jne. Tasulistel ESTA üritustel saavad liikmed osaleda soodushinnaga.

*Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni tegevusest ja liikmeks astumise korrrast saab üksikasjaliku ülevaate meie kodulehelt [www.eswa.ee](http://www.eswa.ee).*

## Teemapäev läbipõlemisest sotsiaaltöös

12. oktoobril korraldas ESTA Põhja-Eesti piirkondlik ühendus Tallinna Pedagoogilises Seminaris teemapäeva „Läbipõlemine sotsiaaltöös – mis see on, kuidas aidata / abi otsida, kuidas ennetada”. Teemapäeva eesmärk oli aidata sotsiaaltöö tegijatel teadvustada võimalikku läbipõlemise riski ja juhtida nende tähelepanu professionaalsete ja alternatiivsete abimeetodite kasutamise vajalikkusele läbipõlemise ennetamiseks. Teemapäeva avas Harju maavanem Ülle Rajasalu. Läbipõlemise sümptomaatikast ja seda põhjustavatest teguritest rääkis Tallinna Perekeskuse psühholoog Tiiu Meres. Supervisiooni sotsiaaltöös tutvustas Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti hoolekandeosakonna peaspetsialist Reet Rääk. Aime Lauton ja Eda Vesik Tallinna Sotsiaaltöö Keskusest jagasid kogemusi supervisioonist kui abivahendist tõiste probleemide lahendamiseks. Päeva lõpetas Tallinna Ülikooli kunstide instituudi magistrant Kaia Lauring-Sarapson, kes rääkis muusikaterapiast kui enesetaastamise abivahendist. Teemapäeval osalejad hindasid ettekandeid kõrgelt. Käsitletud teemat peeti väga aktuaalseks ja üldine arvamus oli, et tööandjad peavad tõsisemalt suhtuma sotsiaalvaldkonna töötajate tööstressi ja läbipõlemisse. Peeti oluliseks regulaarset supervisiooni. Tagasisides jäi kõlama ka mõte, et sotsiaalvaldkonna töötajatel peaks olema võimalus tööandja kulul pöörduda psühholoogi poole, et ennetada läbipõlemist ja vajadust pöörduda psühhiaatri vastuvõtule.

# Vanema õigused ja kohustused lapse suhtes ning avaliku võimu sekkumine vanema ja lapse õigussuhtesse



**Liis Arrak**, mag iur

Vanemliku vastutuse sisu uues perekonnaseaduses on võrreldes varem kehtinud õigusega jäänud põhiliselt samaks, kuid vanema õigused ja kohustused alaealise lapse suhtes on senisest täpsemalt reguleeritud. Uudse kontseptsioonina on toodud sisse vanema hooldusõigus. Erandlikel juhtudel, kui vanem ei täida oma kohustusi ja laps vajab kaitset, on avalikul võimul õigus sekkuda pereellu.

## Laps kui kaitset vajav ühiskonna liige

Lapse sünd on enamasti rõõmustav sündmus nii perekonna kui ka avaliku võimu jaoks. Samas on vastündinud laps abitu ja võimetu ise enda eest hoolitsema ja ilma kõrvalise abita ellu jääma. Sellest tulenevalt käsitatakse last õigussuhtes kui erilist õigussubjekti – alates lapse sünnist kuni tema täisealiseks saamiseni on laps tsiviilseadustiku üldosa seaduse (TsÜS) § 7 lg-te 1 ja 2 järgi võimeline omama tsiviilõigusi ja kandma tsiviilkohustusi, kuid tema piiratud tegutsemis- ja arusaamisvõime tõttu on tema iseseisev osalemine õiguskäibes oluliselt piiratud, mistõttu lapsel on TsÜS § 8 lg 2 teise lause järgi piiratud teovõime.

Praktikas tähendab see seda, et iga laps vajab arenguks ja heaoluks kõrvalist toetust ja abi, mida enamasti pakub perekond, eelkõige lapse vanemad. Ka õiguslike suhteid reguleerides lähtutakse lapse arengu ja heaolu tagamisel lapse eksistentsiaalsest sõltuvusest oma vanematest, mistõttu on lapse arengu ja heaolu esmaseks tagajaks ka õiguslikult eelkõige tema vanemad<sup>1</sup>.

See põhimõte on juurdunud ka Eesti õiguskorras ning väljendatud Eesti Vabariigi põhiseaduses (PS), mille § 27 lg 3 järgi on vanematel õigus ja kohustus kasvatada oma lapsi ja hoolitseda nende eest. Vanematele põhiseadusega antud õigus ja neile pandud kohustus oma laste eest hoolitseda ja neid kasvatada oli vanema ja lapse õigussuhte täpsemale reguleerimisele aluseks enne 1. juulit 2010 kehtinud perekonnaseaduses (PKS 1995) ja on seda ka

<sup>1</sup> Lähemalt: D. Schwab. Familienrecht. 16. Neubearb. Aufl. München. 2008, lk 223.



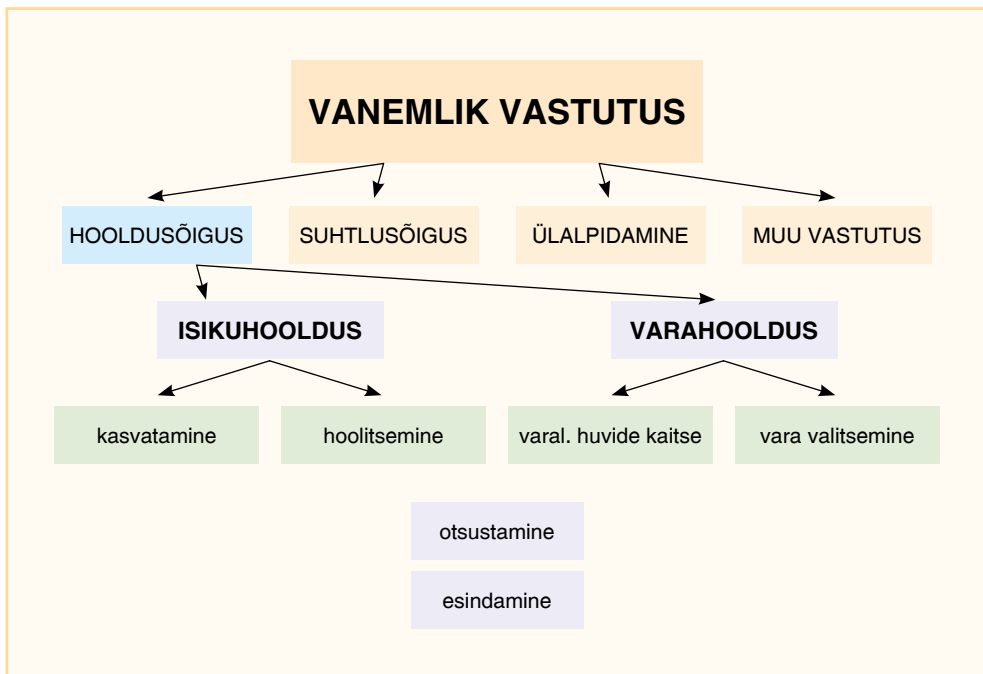
1. juulil 2010 jõustunud perekonnaseaduses (PKS). Siiski ei ole vanemate autonoomia laste hea käekäigu tagamisel piiramatult, kuna ühiskond tervikuna on huvitatud sellest, et igast sündinud lapsest kasvaks täisväärtuslik ühiskonna liige. Sellest tulenevalt on avalikule võimule sätestatud PS §-s 26, lg 1 ja 4 erandina õigus sekkuda seaduses sätestatud juhtudel ja korras tervise, kõlbluse, avaliku korra või teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks isiku era- ja perekonnaellu, sh vanema autonoomiasse.

## Vanema õigused ja kohustused lapse suhtes

Õiguskord lähtub põhimõttest, et laps vajab vanemlikku hoolitsust üldjuhul kuni täisealiseks saamiseni ja pärast täieliku teovõime saavutamist laps iseseisvub ning vanemlik vastutus lapse suhtes lõpeb, kuid alles jäävad sugulusest tulenevad õigused ja kohustused vanema ja lapse vahel, samuti teatud vanemliku vastutuse järelmõjud.<sup>2</sup> Arvestades lapse vajadusi, on seega olulisim tagada tema heaolu ja areng kuni tema iseseisvumiseni, s.o reguleerida, kes, millises ulatuses ja mil viisil vastutab lapse heaolu eest ajal, mil laps seda ise teha ei saa või ei suuda.

Sarnaselt PS § 27 lg-s 3 sätestatule näeb kehtiva PKS § 116 lg 2 ette, et vanemal on kohustus ja õigus hoolitseda oma alaealise lapse eest, mida perekonnaseaduses nimetatakse vanema hooldusõiguseks.

Vanema hooldusõigus moodustab olulisima osa vanema ja lapse õigussuhtest ja tähendab PKS § 116 lg 2 järgi seda, et vanemal on kohustus ja õigus hoolitseda oma alaealise lapse eest, sh hoolitseda lapse isikliku heaolu (isikuhooldus) ja lapse vara (varahooldus) eest ning otsustada lapsega seotud asju (otsustusõigus), samuti on hooldusõiguslik vanem PKS § 120



Joonis 1. Vanemliku vastutuse jaotus

<sup>2</sup> Eelkõige: täisealiseks saanud lapse ülalpidamiskohustus (PKS § 97 p 2–3) ning täisealiseks saanud lapse ja vanemate õigused ja kohustused enne lapse majanduslikku iseseisvumist (PKS § 113–115).

lg 1 järgi üldjuhul lapse seaduslik esindaja (esindusõigus). Vanema isikuhooldusõigus hõlmab PKS § 124 lg 1 ja § 126 lg 2 järgi mh vanema kohustust ja õigust last kasvatada, tema järele valvata, määrata tema viibimiskohta ja suhtlusringkonda. Hooldusõigusliku vanema õigus määrata lapse viibimiskohta ja suhtlusringkonda hõlmab ka vanema õigust määrata, kus ja kellega koos laps elab, mis loob ühtlasi eeldused lapse kasvatamiseks ja tema eest hoolitsemiseks.<sup>3</sup>

Samas ulatub põhiseaduses ja perekonnaseaduses sätestatud vanemlik vastutus vanema hooldusõigusest kaugemale, mis hõlmab ka vanema õiguse ja kohustuse lapsega suhelda (PKS § 143) ja kohustuse tagada lapse materiaalne heaolu, kindlustada lapsele ülalpidamine (PKS § 96), samuti muud seaduses sätestatud õigused ja kohustused (sh vastastikuse toetamise ja arvestamise kohustus (PKS § 113) ja lapse kohustuse vanemaid abistada (PKS § 114)). Vanemliku vastutuse jaotus on kujutatud joonisel 1.

Seega on vanemliku vastutuse sisu võrreldes varem kehtinud õigusega jäänud põhiliselt samaks, kuid vanema õigused ja kohustused alaealise lapse suhtes on osaliselt nimetatud ja süstematiseeritud senisest erinevalt ning täpsemalt reguleeritud, samuti on toodud uudse kontseptsioonina sisse vanema hooldusõigus.<sup>4</sup>

## Vanem õiguste ja kohustuste kandjana

Kui vanemliku vastutuse sisu on põhijoontes jäänud samaks, siis vanema positsioon vanema õiguste ja kohustuste kandjana on oluliselt muutunud.

Varem kehtinud perekonnaseaduse järgi kuulusid lapse seaduslikule vanemale kõik vanema õigused ja kohustused, kui lapse põlvnemine oli seaduses sätestatud korras tõestatud (PKS 1995 § 38 lg 1 ja § 50), v.a kui vanemalt olid vanema õigused ära võetud (PKS 1995 § 55). Seega piisas varem vanema õiguste saamiseks sellest, et vanem oli vanemana kantud lapse sünniakti ning vanemale kuulus sellisel juhul n-õ täiskomplekt vanema õigusi ja kohustusi. Kehtiva perekonnaseaduse järgi võib küll vanem olla lapse seaduslik vanem, kuid ta ei pruugi olla kõigi vanema õiguste ja kohustuste kandja. Eelkõige puudutab see vanema hooldusõigust kui kõige olulisemat osa vanemlikust vastutusest. Kui suhtlusõigus, ülalpidamiskohustus ja muu vanemlik vastutus kuuluvad alati vanemale, kellest lapse põlvnemine on seaduses sätestatud korras kindlaks tehtud, siis hooldusõigus võib vanemale kuuluda või ka mitte, samuti võib vanemale kuuluda hooldusõigus üksnes osaliselt. Seega on kehtivas õiguses loobutud käsitusest, mille järgi saab vanem olla üksnes kõigi vanema õiguste ja kohustuste kandja või kõigist neist korraga ilma jätetud, ning sätestatud on paindlikum regulatsioon, mille järgi võivad vanemale kuuluda just need üksikud õigused ja kohustused hooldusõigusest, mis tagavad parimal viisil lapse heaolu.<sup>5</sup>

Kuigi seaduse mõtte kohaselt peaks üldjuhul kuuluma vanematele nende ühise lapse suhtes ühine hooldusõigus, on võimalik, et lapse sündi registreerides tehakse lapse mõlemad vanemad kindlaks ja kantakse rahvastikuregistrisse andmed lapse mõlema vanema kohta, kuid hooldusõiguslikuks vanemaks saab ainult üks vanematest, st üks vanem saab ainuhooldusõiguse lapse suhtes ja teisel hooldusõigust ei ole. Selline võimalus tuleneb PKS § 117 lg-st 2 ja perekonnaseisutoimingute seaduse (PKTS) § 29 lg-st 2, mille järgi võivad vanemad jätta kokkuleppel hooldusõiguse üksnes ühele vanemale, kui nad ei ole omavahel abielus. Seaduse mõtte kohaselt on ühele vanemale ainuhoolduse jätmine eelkõige soovitatav siis, kui vane-

<sup>3</sup> Vt: Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-45-11, p 17. Kätesaadav arvutivõrgus: [www.riigikohus.ee](http://www.riigikohus.ee).

<sup>4</sup> Vt ka: Perekonnaseadus 55 SE seletuskiri, lk 32. Kätesaadav arvutivõrgus: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee).

<sup>5</sup> Lähemalt hooldusõiguse käsitluse kohta: Gernhuber J., Coester-Waltjen, D. (2010). Familienrecht. München, lk 674–675; Schwab, D. (2008). Familienrecht. 16. Neubearb. Aufl. München. 2008, lk 273–274. Ka perekonnaseaduse eelnõu seletuskirja kohaselt peaks hooldusõigus kuuluma vanemale niivõrd, kui võrd see vanem tegelikult lapse kasvatamises osaleb. Vt: Perekonnaseadus 55 SE seletuskiri, lk 32.

mad ei ela koos, st laps ei ela igapäevaselt koos mõlema vanemaga. Omavahel abielus olevatele vanematele seaduses sellist kokkuleppelist valikuvõimalust sõnaselgelt sätestatud ei ole – nemad omandavad seaduse jõul ühise hooldusõiguse (PKS § 117 lg 1, PKTS § 29 lg 1).

Küll võib iga seadusliku vanema õiguslik positsioon hooldusõiguse osas muutuda igal ajal pärast lapse sünni registreerimist, kui see on vanemate omavahelisi suhteid ja lapse heaolu arvestades vajalik. Seejuures ei ole võimalik vanemate kokkuleppel vanema õiguslikku positsiooni enam muuta – hooldusõiguse kuuluvust saab muuta üksnes kohtu kaudu. Erandina on üleminekuperioodi jooksul võimalik ühist hooldusõigust saada või lõpetada või ainuhooldusõigust kokkuleppel üle anda juhul, kui laps on sündinud enne 1. juulit 2010 (PKS § 214 lg 4).<sup>6</sup>

Kui vanemad elavad koos ja kasvatavad last ühiselt, siis üldjuhul vanemate ühise hooldusõiguse muutmise vajadus kõne alla ei tule. Sellisel juhul on vanematel ühine hooldusõigus, mis tähendab seda, et nad peavad teostama lapse suhtes hooldusõigust ja täitma hoolduskohustust PKS § 118 lg 1 järgi omal vastutusel ja üksmeeles, pidades silmas lapse igakülgset heaolu. Vanemad otsustavad lapse elu puudutavaid küsimusi ühise hooldusõiguse korral üldjuhul ühiselt. Samas on võimalik ka vanemate kooselu korral vanema õigusi osaliselt piirata, seda eelkõige juhul, kui vanemad ei jõua lapse elu puudutavates olulistest küsimustes kokkuleppele. Sellisel juhul võib kohus vanema taotlusel anda lapse elu puudutava olulise küsimuse<sup>7</sup> otsustamise õiguse üle ühele vanematest (PKS § 119), mis omakorda tähendab seda, et vanemal, kelle õigusi piirati, ei ole õigust last selles küsimuses ka esindada (PKS § 120 lg 2 p 2). Muus osas säilib aga vanematel ühine hooldusõigus.

Hooldusõiguse kuuluvuse põhjalikum ülevaatamine võib osutada mõõdapääsmatuks eelkõige juhul, kui vanemad enam koos ei ela, mistõttu tekib vajadus selgitada, mil määral ja mil viisil kumbki vanem edaspidi lapse kasvatamises osaleb. Üldiselt ollakse arvamusel, et lapse parimates huvides on reeglina see, kui tal on vanemate lahuselu korral kaks hooldusõigusliku vanemat ka pärast vanemate abielu või kooselu purunemist.<sup>8</sup> Samas peaks hooldusõigus kuuluma vanemale siiski üksnes niivõrd, kui võrd see vanem tegelikult lapse kasvatamises osaleb.<sup>9</sup>

Iseenesest kestab vanemate ühine hooldusõigus edasi ka siis, kui vanemad lahku kolivad.<sup>10</sup> Sellisel juhul otsustavad vanemad üldjuhul lapsega seotud olulisi asju endiselt ühiselt (PKS § 145 lg 1). Lapse igapäevaelu küsimusi otsustab aga see vanem, kelle juures laps parasjagu viibib (PKS § 145 lg 2 ja 3). Ilmselgelt eeldab ühine hooldusõigus lahus elavate vanemate konstruktiivset ja sõbralikku koostööd lapse kasvatamisel.

Koostöö puudumise korral tuleks siiski kaaluda ühise hooldusõiguse lõpetamist kas osaliselt või täielikult (PKS § 137). Seega võiks vanemate lahuselu korral üle vaadata vanemate ühine hooldusõigus tervikuna ja muuta vastavalt sellele, mis õigusi lahuselu korral kumbki vanem lapse suhtes tegelikult teostab ja milliseid kohustusi täidab ning missugune õiguste ja kohustuste jaotus tagab vanemate lahuselu korral lapse huvides parima lahenduse.<sup>11</sup>

<sup>6</sup> Hooldusõiguse, sh enne 1. juulit 2010 sündinud laste suhtes hooldusõiguse saamise kohta vt: Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-45-11, p 18. Kätesaadav arvutivõrgus: [www.riigikohus.ee](http://www.riigikohus.ee).

<sup>7</sup> Nt lapse viibimiskoht, ravi, haridustee jne. Vt ka: Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-45-11, p 19.

<sup>8</sup> Saksamaal tunnistati 1982. a põhiseaduse vastaseks norm, mille järgi tuli vanemate lahutuse korral igal juhul ühine hooldusõigus lõpetada ja anda ühele vanemale ainuhooldusõigus. Tänapäevaks on kujunenud valdavaks arusaam, et ühine hooldusõigus on printsipiis parim lahendus ka lahuselu korral. Vt lähemalt: Schwab 2008, 336–337, Gernhuber ja Coester-Waltjen 2010, 823–826.

<sup>9</sup> Vt: Perekonnaseadus 55 SE seletuskiri, lk 32.

<sup>10</sup> Samal seisukohal on ka Riigikohus. Vt: Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-45-11, p 20.

<sup>11</sup> Vt: Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-45-11, p 21.

Esmalt saab vanem nõuda ühise hooldusõiguse täielikku lõpetamist ja talle ainuhooldusõiguse andmist. Kui kohus annab ainuhooldusõiguse täielikult ühele vanemale, ei ole teisel vanemal lapse suhtes enam hooldusõigust (sh lapse viibimiskoha määramise ega lapse elu puudutavate oluliste küsimuste otsustamise ega neis küsimustes lapse esindamise õigust), kuid PKS § 143 lg 1 teise lause järgi on hooldusõigusetal vanemal kohustus ja õigus lapsega isiklikult suhelda ning PKS § 145 lg 4 järgi on tal üldjuhul ka lapse igapäevaelu puudutavate küsimuste otsustamise õigus ajal, mil laps teise vanema nõusolekul või kohtulahendi alusel tema juures viibib. Samuti säilib PKS § 96 järgi vanema kui täisealise esimese astme üleneja sugulase ülalpidamiskohustus lapse suhtes.

Samas ei tule lahuselu korral tingimata ühist hooldusõigust täielikult lõpetada. Vanemate lahuselu korral võivad vanemad ühise lapse suhtes ühise hooldusõiguse osaliselt säilitada ning kohus võib anda ühele vanemale ainuhooldusõiguse üksnes osaliselt, s.o osas, milles vanemad ei suuda ühist hooldusõigust üksmeeles lapse huvides teostada.<sup>12</sup>

Vajadus vanema hooldusõiguse muutmiseks võib tekkida ka siis, kui hooldusõigusetal vanem soovib saada lapse suhtes hooldusõigust. Sellisel juhul on võimalik nõuda hooldusõiguse osalist või täielikku üleandmist seni hooldusõigusetal olnud vanemale (PKS § 138). Eelkõige peaks hooldusõigusetal vanem saama hooldusõiguse juhul, kui lapse suhtes seni hooldusõigust teostanud vanem on surnud või hooldusõigusest ilma jäetud, sh hooldusõigusliku vanema hooldusõigus on peatatud (PKS § 140 lg 4) või vanemalt on isikuhooldusõigus täielikult ära võetud (PKS § 135 lg 2). Samas ei välista seadus hooldusõiguse üleandmist ka muudel juhtudel, kui see on lapse huvides.

## Avaliku võimu sekkumine vanema ja lapse õigussuhtesse

Lisaks vanemate omavahelisest suhtest tingitud vajadusele muuta vanemate ühiseid jagatud õigusi ja kohustusi lapse suhtes, sh hooldusõigust, on vanema õigusi ja kohustusi vaja revideerida ka juhul, kui vanem ei täida oma õigusi ja kohustusi lapse heaolu ja huve arvestades ning laps vajab kaitset.

Nagu ülal märgitud, on juba põhiõiguste tasandil eelkõige vanem õigustatud last kasvatama ja tema eest hoolitsema, kuid vanema autonoomia ei ole piiramatu, st avalikule võimule on antud teatud erandlikel juhtudel õigus sekkuda lapse kaitseks vanema ja lapse õigussuhtesse (PS § 26 teine lause). Siiski peab arvestama seda, et vanema õigusi piiravaid abinõusid rakendades tuleb eelkõige lähtuda perekonnaelu puutumatus põhimõttest (PS § 26 esimene lause) ja sellest, et eelkõige on lapse vanemal õigus ja kohustus last kasvatada ja tema eest hoolitseda (PS § 17 lg 3) ning üksnes väga erandlikel juhtudel võib avalik võim perekonnaelu sekkuda.<sup>13</sup> Seetõttu peab vanema õiguste piiramine toimuma alati kohtulahendi alusel.

Kehtiv perekonnaseadus näeb avaliku võimu sekkumist ette eelkõige juhul, kui lapse heaolu või tema vara on ohustatud ning vanemad ei soovi või ei ole võimelised ohtu ära hoidma (PKS § 134). Võrreldes varasema seadusega on antud avalikule võimule õigus ja kohustus sekkuda vanema ja lapse õigussuhtesse enne lapse heaolu kahjustamist, s.o ennetavalt – sekkumiseks piisab sellest, et lapse heaolu on ohus ja vanemad ei soovi või ei ole suutelised ohtu kõrvaldama<sup>14</sup>.

<sup>12</sup>Nt kui vanemad ei jõua kokkuleppele, kumma vanema juures laps vanemate lahuselu korral elab, võib kohus viidatud sätte alusel säilitada vanemate ühise hooldusõiguse, kuid anda ühele vanemale lapse viibimiskoha määramise küsimuses ainuotsustusõiguse või piiritleda ainuhooldusõigust ajaliselt, sh anda vanemale ainuhooldusõiguse ajaks, mil teisel vanemal ei ole faktilise takistuse (sh eemalviibimise) tõttu võimalik hooldusõigust teostada. Kohus saab vanemate soovi arvestades määrata ka vanemate vahelduva ainuhooldusõiguse, kui vanemad on kokku leppinud, et laps elab vaheldumisi kord ühe, kord teise vanema juures, ja see vastab lapse huvidele. Vt: Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-45-11, p 21.

<sup>13</sup>Vt ka: Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 4. mai 2011. a määrus tsiviilasjas nr 3-2-1-13-11, p 14.

<sup>14</sup>Vt lähemalt: D. Schwab. Familienrecht. 16. Neubearb. Aufl. München. 2008, lk 325–326.

Lapse heaolu ohustamisest teada saades tuleb sellest teatada kohalikule omavalitsusele või kohtule ning kohus on see, kes peab rakendama ohu ärahoidmiseks abinõusid, sh tegema seda vastava teabe saamisel ka omal algatusel (PKS § 134 lg 4). Oluline muudatus võrreldes varasema õigusega on seegi, et lapse heaolu või tema vara ohustamise korral tuleb kohaldada abinõusid, mis vastavad konkreetsele ohule ning on suunatud selle ohu kõrvaldamisele. Abinõude loetelu on piiramatu, alustades vanema manitsemisest ja talle ettekirjutuste tegemisest kuni lapse perekonnast eraldamiseni ning vanema hooldusõiguse piiramise või täieliku äravõtmiseni.<sup>15</sup>

Kuna lapse heaolule tekkinud ohu kõrvaldamiseks kohaldatavate abinõude valik on kirju ja ulatuslik, tuleb vanema õigusi piiravate abinõude rakendamisel kaaluda nii lapse huve kui ka vanema õigusi ning kohaldada lapse heaolu tagamiseks vanema õigusi kõige vähem piiravaid abinõusid. Abinõu valikul tuleb arvestada perekonna autonoomia põhimõtet ning eelistada võimalusel selliseid abinõusid, mis toetavad perekonda ning aitavad vanema ja lapse sidet tugevdada või taastada. Abinõusid, mis lahutavad vanema ja lapse, sh vanema ja lapse eraldamist ning vanemalt lapse suhtes isikuhoolduse täielikku äravõtmist, võib rakendada üksnes juhul, kui vanema ja lapse õigussuhet toetavad abinõud ei ole andnud soovitud tulemust või on ilmne, et toetavate abinõudega ei ole võimalik ohtu lapse heaolule kõrvaldada. Arvestades perekonnaelu puutumatuset põhimõtet peavad kohtu kohaldatavad abinõud olema eesmärgipärased ja proportsionaalsed.<sup>16</sup>

## Viidatud õigusaktid

*Eesti Vabariigi põhiseadus.* Vastu võetud 28.06.1992. RT I 1992, 26, 349. Viimati muudetud RT I, 27.04.2011, 1.

*Perekonnaseadus.* Vastu võetud 12.10.1994. RT I 1994, 75, 1326. Viimati muudetud RT I 2005, 39, 308.

*Perekonnaseadus.* Vastu võetud 18.11.2009. RT I 2009, 60, 395. Viimati muudetud RT I 21.12.2010, 4.

*Perekonnaseisutoimingute seadus.* Vastu võetud 20.05.2009, RT I 2010, 30, 177. Viimati muudetud RT I, 28.12.2010, 6.

*Tsiviilseadustiku üldosa seadus.* Vastu võetud 27.03.2002. RT I 2002, 35, 216. Viimati muudetud RT I, 06.12.2010, 1.

<sup>15</sup>Seega tuleb lapse hooletusse jätmisel kaaluda meetmeid, mis aitaksid kaasa vanemliku hoolitsuse suurenemisele või selle ebaõnnestumisel tagada lapsele vajalik hool muul viisil. Lapse varaga lapsele kahjulikke tehinguid tehes piisab aga üksnes vanema esindusõiguse piiramisest lapse vara puudutavates küsimustes.

<sup>16</sup>Riigikohus leidis, et intellektipuue, vaimne alaareng ning vaimse tervise seisundist tingitud püsiv toimetulekuhäire ei anna alust võtta vanemalt täielikult ära lapse suhtes isikuhooldusõigust. Pigem tuleb sellises olukorras kohaldada kohtul vanema ja lapse suhet toetavaid meetmeid, sh määrata lapsele eestkostja, kes last esindab ja kellega koos teostab piiratud teovõimega vanem lapse suhtes isikuhooldusõigust. Samuti ei anna alust isikuhoolduse äravõtmiseks asjaolu, et vanem ei tule oma igapäeva elu korraldamisega iseseisvalt toime ja vajab toetatud elamise teenust. Kui vanem saab tugisiku abiga igapäeva elu korraldamisega hakkama ning soovib ja suudab näidustatud abi saades lapse eest hoolitseda, ei ole kohtul alust rakendada abinõusid, mis on suunatud vanema ja lapse lahutamisele. Vanemat ja last lahutavate abinõude rakendamine ei oleks sellises olukorras üldjuhul eesmärgipärane ega proportsionaalne meede. Vt: Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 4. mai 2011. a määrus tsiviilasjas nr 3-2-1-13-11, p 14.

# Väärkohtlemise ennetamine hoolekandeesutustes (2)

Vt algust Sotsiaaltöös 3/2011, lk 47–51



**Igor Aljošin**  
*õiguskantsleri vanemnõunik*

Märtsist novembrini 2010 viis õiguskantsleri kantselei läbi koolitused 15 hooldekodus, et tõsta sealsete töötajate teadlikkust klientide põhiõigustest ning nende väärkohtlemise ärahoidmise võimalustest. Artikkel annab ülevaate koolitusel kõige sagedamini püstitatud küsimustest ja nende vastustest.

## Kliendi õigus tutvuda tema kohta käivate dokumentidega

Hoolekandeesutuste töötajad küsisid, kas ja millise korra alusel on neil õigus keelduda kliendi kohta käivate dokumentide väljastamisest kliendile.

Nagu eespool öeldud, reguleerib isikuandmeid ja juurdepääsu nendele isikuandmete kaitse seadus. Üldjuhul on isikul õigus saada teavet tema kohta käivatest isikuandmetest (IKS § 19); SHS § 35 lg 1 alusel on isikul õigus saada teavet hoolekandetöötaja valduses olevate, samuti hoolekandeesutuses olevate tema kohta käivate dokumentide kohta. Lõige 2 täpsustab, et hoolekandetöötajal on õigus keelduda nimetatud teabe andmisest, kui see on vastuolus hoolekannet saava isiku huvidega.

Seega peab teenuse osutaja reeglina võimaldama kliendil, kes pöördub tema poole vastava palvega, tutvuda hoolekandeesutuses olevate tema kohta käivate dokumentidega. Nendeks võivad olla kõigepealt erihoolekandeteenust saava isiku toimik, mille sisuks on üldjuhul vastavalt sotsiaalministri 8.01.2009. a määrusele nr 4 „Erihoolekandeteenuse osutaja kogutavate ja säilitatavate dokumentide loetelu kehtestamine” ärakiri isikut tõendavast dokumendist, suunamisotsus, ärakiri rehabilitatsiooniplaanist, tegevusplaan, arstitõend isiku tervises seisundi kohta ning keelatud esemete ja ainete äravõtmise protokollid (kui esemeid on ära võetud), samuti muud dokumendid või nende ärakirjad, mis on seotud isikule erihoolekandeteenuse osutamisega.

Erandi sellest reeglist võib teenuse osutaja teha vaid juhul, kui dokumentidega tutvumine võiks olla vastuolus teenust saava isiku huvidega.

Kui dokumentidele juurdepääsu piiratakse, peab selle kohta olema langetatud kirjalik ja põhjendatud otsus ning inimesele tuleb selgitada, et sellise otsuse peale on võimalik esitada kaebus või vaie.<sup>1</sup> Praktikast võib teenuse osutajatele soovitada välja töötada spetsiaalse teabe andmisest keeldumise otsuse vorm. Sellisel juhul peaks otsuse langetaja iga kord täitma vaid

<sup>1</sup> Tegu on haldusaktiga haldusmenetluse seaduse mõttes – seega laienevad otsuse vormistamisele kõik haldusmenetluse seaduses sätestatud nõuded (põhjendamine, vaidlustamisviide jne). Vt ka nt RKHKo 23.10.2003, nr 3-3-1-57-03, p 23.

lüngad otsuse vormis ning ei ole karta, et midagi olulist jääb märkimata. Ka edasikaebamist (korda ja asutust) puudutav märge peaks olema teabe andmisest keeldumise otsuse vormil ära toodud.

Samas ei tähenda teabe andmisest keeldumise otsuse vormi väljatöötamine seda, et teenuse osutaja vabaneb SHS § 35 lõikes 2 sätestatud kaalumiskohustusest, kas anda isikule välja teenuse osutaja valduses olev teave või keelduda selle andmisest, kui see on vastuolus isiku huvidega, ning vastava otsuse põhjendamiskohustusest, tuginedes konkreetse juhtumi asjaoludele.

Siinkohal tuleks tähelepanu pöörata asjaolule, et seaduse kohaselt ei või teenuse osutaja dokumentide tutvustamisest keelduda üksnes kolmandate isikute palvele tuginedes – näiteks juhul, kui isik on hoolekandeesutusse paigutatud tema seadusliku esindaja taotlusel ning esindaja ei soovi seda asjaolu eestkostetavale avaldada. Kolmanda isiku palve võib olla teabeallikaks, millele tuginedes kaaluda, kas võimaldada teabele juurdepääsu või mitte. Siiski ei saa sellesisuline pöördumine olla määrava tähtsusega ega vabastada asutust kaalumiskohustusest.

## Klientide isikuandmete avalikustamine hoolekandeesutuses

Koolitustel selgus, et paljudes hoolekandeesutustes on klientide tubade ustele pandud sildid selles toas elavate isikute ees- ja perekonnanimedega. Töötajad küsisid, kas see on lubatav. Sildid on nende kinnitusel pandud selleks, et lihtsustada klientidele orienteerumist hoolekandeesutuses.

Pannes ustele nimesildid, avalikustab hoolekandeesutus klientide isikuandmeid isikuandmete kaitse seaduse mõttes, sest andmetele pääsevad lisaks hooldekodu elanikele ligi ka muud asutust külastavad isikud, nt teiste klientide sugulased, sõbrad ja tuttavad.

Vastavalt IKS §-le 5 on isikuandmete töötlemine iga isikuandmetega tehtav toiming, sealhulgas isikuandmete kogumine, salvestamine, korrastamine, säilitamine, muutmine ja avalikustamine, juurdepääsu võimaldamine isikuandmetele, päringute teostamine ja väljavõtete tegemine, isikuandmete kasutamine, edastamine, riskasutamine, ühendamine, sulgemine, kustutamine või hävitamine, või mitu eelnimetatud toimingut, sõltumata toimingute teostamise viisist ja kasutatavatest vahenditest. Lisaks sellele, et haldusorgani poolt peab isikuandmete töötlemisel olema õiguslik alus (IKS § 10 lg 2), näeb seadus ette ka töötlemise eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtte, mille järgi on hoolekandeesutus kohustatud töötleva isikuandmeid ainult vastavalt töötlemise eesmärgile ning nii vähesel määral kui võimalik (IKS § 6 punktid 2 ja 3).

See tähendab, et hoolekandeesutuses peaksid kliendi toa sildil olema ainult need andmed, mis on andmete töötlemise eesmärgi suhtes vältimatult vajalikud. Konkreetset juhul on klientide isikuandmete avalikustamise eesmärk hoolekandeesutuses orienteerumise lihtsustamine. Selle eesmärgi saavutamiseks ei ole siiski vältimatult vajalik avalikustada kliendi eesnime ja perekonnanime korraga, kindlasti piisab ka näiteks ainult eesnimede ja/või initsiaalide vms avalikustamisest. Seega ei ole hoolekandeesutuses kliendi ees- ja perekonnanime avalikustamise praktika isikuandmete kaitse põhimõtetega kooskõlas. Olukorra seaduse nõuetega vastavusse viimiseks võib soovitada klientide tubadele siltide panemist eespool kirjeldatud viisil.

## Kliendi seadusliku esindaja teavitamine

Hoolekandeesutuste töötajad küsisid, mis juhtudel ja millest peab hoolekandeesutus teavitama kliendi seaduslikku esindajat.

Esmalt vajab äramärkimist küsimus, kes võib olla isiku seaduslikuks esindajaks. Alaealise isiku seaduslikuks esindajaks on tema hooldusõiguslik vanem, eestkostja või valla- või linnavalitsus; täisealise isiku seaduslikuks esindajaks võib olla eestkostja või valla- või linnavalitsus.



Regulatsioon, mis juhtudel ja millest peab hoolekandeesutus teavitama kliendi seaduslikku esindajat, on sätestatud sotsiaalhoolekande seaduses.

Kõigepealt peab erihoolekandeteenuse osutaja SHS § 11<sup>31</sup> lg 1 p 1 alusel isikule erihoolekandeteenuse osutamise alustamisel teavitama lisaks isikule ka tema seaduslikku esindajat hoolekandeesutuse kodukorrast ning isiku õigustest ja talle seatud piirangutest teenuse saamise ajal. Teavitamine toimub suuliselt või kirjalikult ning üksnes juhul, kui isik on võimeline öeldut või loetut mõistma. Kui isik ei ole võimeline öeldut või loetut mõistma, teavitatakse teenuse osutaja kodukorrast ning isiku õigustest ja talle seatud piirangutest isiku seaduslikku esindajat.

Seega eeldatakse, et kui teenusele saabunud isikul on seaduslik esindaja, külastab see hoolekandeesutust eestkostetavale teenuse osutamise alustamisel.

Hoolekandeesutuses peab olema välja töötatud teenust saavate isikute jaoks ammendav ning arusaadav teenust saava isiku õigusi käsitlev materjal, mis kirjeldab hoolekandeesutuse sisekorda, teenust saava isiku õigusi ja kohustusi ning näitab ära võimalikud kaebamismehhanismid (asutusesisedes ja asutusevälised menetlused ja nende kasutamise võimalused). See dokument tuleb avalikult kättesaadavaks teha hoolekandeesutuse infostendidel ning kirjalikult väljastada igale teenust saavale isikule temale arusaadavas keeles, samuti tema seaduslikule esindajale. Selline nõue tuleneb CPT raportist Eesti külastuse kohta, mille punktis 122 on märgitud, et „igale hoolealusele ja tema perekonnale tuleks asutusse vastuvõtmisel anda tutvustav infoleht/brošüür, kus on kirjas asutuse kodukord ja hoolealuste õigused”. Niisiis on teenuse osutaja kohustatud nimetatud teabematerjali välja andma igale teenust saavale isikule ja tema seaduslikule esindajale ning seda vaatamata sellele, kas teabe saamiseks avaldatakse soovi või mitte.<sup>2</sup>

---

***Kuna seaduslikul esindajal on õigus ja kohustus hoolitseda eestkostetava isiku ja tema vara eest, siis peab teenuse osutaja informeerima teda kõigist olulistest sündmustest eestkostetava isiku elus hoolekandeesutuses viibimise ajal, samuti teavitama teda teenuse osutamisega seotud asjaoludest.***

---

Heaks praktikaks tuleb pidada ka informatsiooni väljatöötamist asutuse kodukorra, isiku õiguste ja talle seatud piirangute, päevakava jne kohta ja selle väljastamist kliendile lihtsustatud sõnastuses vastavalt isiku kirjalikust dokumendist arusaamise võimekusele või piktogrammi-dena, mis tagaks informatsiooni sisust arusaamise teenust saavate (nt vaimse alaarenguga või kõnepuudega) isikute poolt.

Teenuse osutaja peab informeerima isiku seaduslikku esindajat kõikidest olulistest sündmustest, mis võivad juhtuda teenusel oleva isikuga hoolekandeesutuses, nagu näiteks isiku eraldamisest. Vastavalt SHS § 20<sup>2</sup> lõikele 7 teavitab teenuse osutaja isiku eraldamisest isiku seaduslikku esindajat, kui esindaja on olemas. Seadusliku esindaja teavitamist isiku eraldamisest on vaja selleks, et seaduslik esindaja oleks teadlik isiku kohta tehtud õigusi ja vabadusi piiravatest otsustest. Seaduslik esindaja saab hiljem hinnata, kas isiku eraldamisel järgiti isiku õigusi ja huve ning vajadusel võtta kasutusele isiku õiguste kaitsmiseks meetmeid. Seaduses ei ole sätestatud, millisel viisil ja millal peab teavitamine toimuma. See võib toimuda nii suuliselt (nt telefoni teel) kui ka kirjalikult (nt elektrooniliselt või kirjaga). Sisuliselt ei ole teavitamise viis oluline, kuid samas tuleb rõhutada, et teenuse osutajal lasub kohustus vajadusel tõendada (nt järelevalve teostamisel), et teavitamine toimus. Mis puutub teavitamise tähtaega, siis võib öelda, et seadusliku esindaja teavitamine peaks toimuma esimesel võimalusel. Soovitavaks tuleb pidada teabe fikseerimist toimunud teavitamise, selle

<sup>2</sup> Analoogselt nt RKHKO 15.02.2005, nr 3-3-1-90-04, p 16: „Haldusorgani kohustuste hulka ei kuulu üksnes formaalselt aktide andmiseks vältimatult vajaliku menetluse läbiviimine, vaid ka hoolitsemine selle eest, et ka õiguslaste teadmisteta ja asjaajamises viilumatul isikul oleks võimalus menetluses tulemuslikult osaleda. Nõustamine ja selgitamine võib toimuda nii taotleja palvel kui ka haldusorgani algatusel.”



aja, viisi ja teavitanud isiku kohta. Seda võib teha nt märke kujul eraldamise kohta koostatud kirjalikus protokollis, eraldamisregistris või isiku toimikus. Vastava informatsiooni fikseerimine on vajalik selleks, et hiljem oleks võimalik tuvastada, kas, kuidas, millal ja kelle poolt oli seadusliku esindaja teavitamine isiku eraldamisest läbi viidud.

Samuti peab teenuse osutaja teavitama vastavalt SHS § 11<sup>31</sup> lg 1 punktidele 7 ja 8 isikut ja tema seaduslikku esindajat teenuse osutamisega seotud asjaoludest: teenuse osutamise lõppemise tähtpäeva saabumisest; teenuse jätkamise vajadusest; tekkinud kahtlusest, et isikule osutatav teenus ei vasta tema vajadustele; teenuse ennetähtaegse lõpetamise kavatsusest teenuse osutaja poolt. Teavitamise eesmärk on ennetada olukorda, kus inimene või tema seaduslik esindaja unustab teenuse osutamise lõppemise tähtaja ja ei ole hakanud vajadusel piisava ajavaruga taotlema uuesti teenusele suunamist.

Kokkuvõtteks tuleb rõhutada, et kuna seaduslikul esindajal on õigus ja kohustus hoolitseda eestkostetava isiku ja tema vara eest, peab seaduslik esindaja olema teadlik kõikidest olulistest sündmustest eestkostetava isiku elus hoolekandeesutuses viibimise ajal. Tal peab olema ka ülevaade eestkostetavale osutatavast teenusest. Selle eesmärgi saavutamisel on kahtlemata oluline roll nii teenuse osutajal oma teavitamiskohustuse korrektse täitmisega kui ka seaduslikul esindajal endal, kes peab kaitsma eestkostetava varalisi ja isiklikke õigusi ning huve.

### **Klientide õigus perekonnaelu puutumatusle**

Koolitustel selgus, et paljudes hoolekandeesutustes on kliente, kes soovivad elada koos oma kliendist elukaaslasega samas toas. Koolitustel osalejad küsisid, kas hoolekandeesutus peab seda soovijatele võimaldama.

Tulenevalt PS §-st 26 on igapäev õigus perekonnaelu puutumatusle. Perekonnaelu kaitseala hõlmab perekonnaliikmete suhete eri tahke, eelkõige õigust elada koos, et rahuldada üksteise emotsionaalseid ja sotsiaalseid vajadusi.<sup>3</sup> Vastavalt SHS § 32 lõikele 1 peab sotsiaalteenuste osutamisel arvestama isiku tahet. Sotsiaalministri 30.06.2009. a määruse nr 58 „Tervisekaitse nõuded erihoolekandeteenustele ja eraldusruumile” § 6 lg 1 järgi võib hoolekandeesutuse magamistoas elada kuni kaks erihoolekandeteenust saavat samast soost isikut. Eri soost teenust saavaid isikuid võib ühte magamistuppa elama paigutada üksnes juhul, kui isikud on väljendanud selleks soovi kirjalikus vormis.

Järelikult võivad ühises toas elada soovivad eri soost kliendid pöörduda vastavasisulise kirjaliku sooviavaldusega teenuse osutaja poole ja viimane, arvestades klientide tahet, peab seda neile ka võimaluse korral võimaldama.

Kui teenuse osutajal ei ole vabade ruumide puudumise tõttu võimalust soovijaid ühte tuppa paigutada, on koos elada soovivatel klientidel õigus pöörduda kirjaliku avaldusega teenuse osutaja vahetamiseks Sotsiaalkindlustusameti poole vastavalt SHS § 11<sup>28</sup> lõikele 1. Siin tuleb rõhutada ka seda, et nii teenuse osutajal kui ka Sotsiaalkindlustusametil on ülalnimetatud küsimuses klientide igakülgse nõustamise kohustus.

### **Kliendi isikliku mobiiltelefoni ja arvuti kasutamine hoolekandeesutuses**

Koolitusel kerkis ka mitmeid küsimusi hoolekandeesutuse poolt kliendi isikliku mobiiltelefoni ja arvuti kasutamise piiramise õiguspärasusest. Täpsemalt, hoolekandeesutuste töötajad küsisid, kas asutus tohib ajaliselts piirata kliendi isikliku mobiiltelefoni kasutamist, et klient asjatult ei tülitaks helistamisega oma lähedasi ja teisi isikuid või asutusi. Näiteks on esinenud juhtum, kus krediitdiasutus pöördus hooldekodu poole palvega piirata ühe kliendi telefoni kasutamist, et see ei tülitaks üleliigse helistamisega panga töötajaid.

<sup>3</sup> U. Lõhmus. Kommentaarid §-le 26. – Kirjastus Juura. Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2008, § 26 komm 7.

Esmalt tuleb nentida, et PS § 32 lg 1 järgi on igäühe omand puutumatu ja võrdselt kaitstud. Sama paragrahvi lõige 2 annab igäühele õiguse enda omandit vabalt vallata, kasutada ja käsutada, kusjuures kitsendused võib sätestada üksnes seadus. See tähendab, et üldjuhul ei tohi neid kitsendusi kehtestada seadusest alamalseisva aktiga – näiteks kohaliku omavalitsuse või Vabariigi Valitsuse määrusega<sup>4</sup>, rääkimata hoolekandetasutuse sisedokumentidest, nt kodukorrast. Ka Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni esimese lisaprotokoll art 1 kohaselt on igal füüsilisel või juriidilisel isikul õigus oma omandit segamatult kasutada. Nimetatud õigust võib piirata vaid üldistes huvides ning seaduses ette nähtud tingimustel.

Seaduslikuks aluseks omandiõiguse piiramiseks hoolekandetasutuses on SHS § 20 lg 1, mille alusel ei tohi hoolekandetasutuses sotsiaalteenust saav isik vallata järgmisi aineid ja vahendeid:

1. *relvad relvaseaduse tähenduses,*
2. *lõhkeaine, pürotehniline aine ning pürotehnilised tooted lõhkematerjaliseaduse tähenduses,*
3. *aine, mida kasutatakse narkootilise, toksilise või alkohoolse joobe tekitamiseks,*
4. *muud ained või esemed, mis võivad kujutada ohtu teenust saavate isikute ja teiste isikute elule ja tervisele.*

Mobiiltelefon ja arvuti ei kujuta endast üldjuhul ohtu kliendi ja teiste inimeste elule ja tervisele. Seega ei ole nende esemete kasutamisele hooldekodu poolt piirangute seadmine isegi üksikjuhul reeglina lubatav, rääkimata üldiste piirangute kehtestamisest asutuse sisedokumentides. Sama kehtib ka muude SHS § 20 lõikes 1 nimetatud esemete kohta.

Eeltoodu alusel võib järeldada, et igal teenust saaval isikul, sõltumata sellest, kas isik viibib teenusel vabatahtlikult või kohtumääruse alusel, on õigus oma isiklikku mobiiltelefoni või arvutit vabalt vallata, käsutada ja kasutada (muuhulgas helistamiseks) ning hoolekandetasutusel ei ole õigust isiku vaba tahte vastaselt seda piirata.

Selgituseks, mis puudutab hoolekandetasutusse kohtumäärusega paigutatud kliente, tuleb märkida, et on väga oluline endale teadvustada, et ühe põhiõiguse piiramine ei saa automaatselt kaasa tuua teiste põhiõiguste piiramist. Juhul kui on olemas kohtu otsus isikult vabaduse võtmiseks ning kinnisesse asutusse paigutamiseks, siis ei tähenda see veel seda, et isik on automaatselt ilma jäetud ka muudest õigustest. Sisuliselt on hoolekandetasutusse paigutamise näol tegu ainult isiku vabaduse (PS §-s 20 nimetatud põhiõiguse) piiramisega, muud õigused, nagu näiteks õigus omandi puutumatusel, haridusele, tervise kaitsele, väljendusvabadusele jne säilivad täies mahus. Seega ka kohtumäärusega hoolekandetasutusse paigutatud isikul on õigus oma isiklikku mobiiltelefoni või arvutit vabalt vallata, käsutada ja kasutada.

Olukorras, kus teenust saav isik rikub helistamisega teiste isikute rahu, võib (kuid ei pea) teenuse osutaja kõnede adressaatide palvel kasutama muid meetmeid, nagu selgitamine, veenmine jne, kuna küsimus puudutab hooldekodu elaniku ja teise isiku omavahelisi suhteid ja ei ole seotud teenuse osutamisega. Mõistlik oleks teavitada tekkinud olukorrast ka isiku seaduslikku esindajat.

Sellised on olnud hoolekandetasutustes läbi viidud koolitustel kõige sagedamini tõusetunud küsimused.

2011. aastal jätkab õiguskantsler antud koolitusprojekti ja viib 13 hooldekodus läbi koolitused hoolekandetasutuste klientidega kokku puutuvatele töötajatele teenust saavate isikute põhiõigustest.

<sup>4</sup> P. Roosma. Kommentaarid §-le 32. – Kirjastus Juura. Eesti Vabariigi põhiseadus, Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2008, § 32 komm 5.2.

Artikkel on läbinud eelretsenseerimise.  
Retsenseerimise protseduuri kirjelduse leiab veebilehelt [www.tai.ee](http://www.tai.ee).

# Erivajadustega laste ja noorte institutsionaalne kohtlemine

**Kadri Kallip**

Artiklis kirjeldan erivajadustega laste ja noortega tehtava töö eripära ning annan lühiülevaate praegusest olukorrast Eesti hoolekande- ja hariduskorralduses. Kahes asutuses läbi viidud etnograafilise uurimuse<sup>1</sup> eesmärk oli välja selgitada, kuidas asutuste igapäevaelus tagatakse erivajadustega laste ja noorte areng, iseseisvumine ning toimetulek. Selgus, et nendega tehtavale tööle avaldasid suurimat mõju töötajate professionaalsus, sotsiaalteenuste kvaliteet ning kättesaadavus ja sobivate õpitingimuste olemasolu. Ilmnes, et isikliku arengu ja iseseisva toimetuleku tagamine oli võimalik siis, kui arvestati laste ning noorte eripära ja erivajadustega ning nendega töötati individuaalselt.

## Sissejuhatus

Eestis kasutatakse mõistet *erivajadused* laiemalt nii puudega, tervise-, psüühika- ja käitumishäiretega inimeste (vt OECD 2000) kui ka andekate, käitumisprobleemidega, õpi- ning kasvatusraskustega õpilaste kohta (põhikooli- ja gümnaasiumiseadus 2010)<sup>2</sup>. Käesolevas artiklis pean erivajadustega inimeste all silmas vaimu- ja liitpuudega isikuid, kellel on puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse (1999) alusel tuvastatud keskmine, raske või sügav puue. Lastena käsitlen kuni 18-aastaseid inimesi (lastekaitse seadus 1992), noortena 7–26-aastaseid isikuid (noorsootöö seadus 2010).

Erivajadustega laste ja noorte individuaalne areng ning toimetulek igapäevases elus sõltub olulisel määral nende perekonnast. Need lapsed, kes on orvud või vanemliku hoolitsuseta, vajavad toimetulekuks hoolekandeesutuste abi. Erivajadustega inimeste hooldus, areng ja toimetulek asutustes tagatakse mitmesuguste sotsiaal- (vt sotsiaalhoolekande seadus 1995) ning tervishoiuteenuste pakkumisega. Mida parema kvaliteediga on erivajadustega inimestele mõeldud toetavad teenused, seda paremad on nende „igapäevaelu tingimused ning seda suuremad on võimalused taastuda või vajada riigilt vähem abi” (Riigikontroll 2008, 12). Seda arvestades on teenuste osutamisel oluline tagada nii nende kvaliteet, kättesaadavus kui ka õigete teenuste pakkumine.

<sup>1</sup> Artikkel põhineb 2008. a detsembris Tartu Ülikoolis sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika erialal kaitsitud magistritööil „Erivajadustega laste ja noorte institutsionaalne kohtlemine kahe asutuse näitel”. Juhendaja Judit Strömpl.

<sup>2</sup> Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses kasutatakse mõistet *hariduslike erivajadustega õpilane*.

Laste ja noorte eneseteostust, arengut ning heaolu mõjutavad olulisel määral ka haridus-asutused. Viimasel aastakümnel on hakatud haridussüsteemis osutama rohkem tähelepanu erivajadustega õpilastele. Järjest enam vaimupuudega lapsi ja noori õpib nii erivajadustega laste koolides kui ka tavakooli tava- või eriklassides. Siiski on koolid erivajadustega õpilaste õpetamisel ja sobivate tingimuste pakkumisel raskes olukorras, kuna nende „korraldus- ja rahastussüsteem ei võimalda kõikide õpilaste kõiki erivajadusi arvesse võtta” (Riigikontroll 2006, 16).

## Uurimuse eesmärk ja teoreetiline lähtekoht

Lastekaitse seaduses (1992) § 31 lg 1 on välja toodud lapse kohtlemise üldpõhimõte. Selle järgi tuleb „igat last kohelda nagu isiksust, tema omapära, iga ja sugu arvestavalt”. Kõigile lastele on vaja kindlustada soodsad tingimused isiklikuks arenguks ja tõhus juurdepääs haridusele (ÜRO lapse õiguste konventsioon 1996). Puudub teadmine, millisel viisil võimaldatakse erivajadustega lastele ja noortele maksimaalne isiklik toimetulek ning tagatakse neile parim võimalik elukvaliteet nendega tegelevates asutustes. Sellest tulenevalt **oli uurimuse eesmärgiks välja selgitada, kuidas tagatakse asutuste igapäevaelus erivajadustega laste ja noorte areng, iseseisvus ning toimetulek.**

Uurimuse teoreetiliseks lähtekohaks oli totaalne institutsiooni teooria, mille abil oli kõige paremini võimalik mõista, tõlgendada ja analüüsida asutuste igapäevaelu ning selles toimuvaid interaktsioone. Teooria alusepanija Erving Goffmani (1961) järgi on totaalised need institutsioonid, mille liikmed on kas täielikult või osaliselt isoleeritud laiemast ühiskonnast ja kus liikmed peavad järgima asutuses kehtestatud reegleid. Goffmani (1961) arvates on reegleid vaja selleks, et saavutada klientide üle võim ja kontroll, mille tulemusena on asutusel neid lihtsam mõjutada. Totaalseid institutsioone iseloomustab klientide ühesugune kohtlemine, kõigi tegevuste läbiviimine ühes keskkonnas ja range režiim, mille abil on „võimalik saavutada organisatsiooni ametlike eesmärgid” (*ibid*, 6). Totaalne institutsioon avaldab mõju selle kõigile liikmetele, sealjuures „hävitades” nende isiksust (*ibid*, 14) ja alandades inimväärikust. Inimeste isiksust ja identiteeti on võimalik kujundada näiteks institutsiooni igapäevatoimingute ning reeglite pealesundimisega, mis võivad asutuse liikmetele olla võõrad. Rõhutada tuleb asjaolu, et mitte inimene, vaid institutsioon oma iseärasustega mõjutab selle liikmeid.

## Meetod ja valim

Uurimuse viisin läbi vaimu- ja liitpuudega isikutele mõeldud hoolekande- (lastekodu) ja haridusasutuses (kool). Lastekodu peamine eesmärk oli klientide hooldus ja selle kaudu neile parima võimaliku elukvaliteedi tagamine. Kool võimaldas õpilastel omandada põhiharidust, aidates samal ajal kaasa nende võimetekohasele õppimisele, eneseteostusele ja võimalikult iseseisvale toimetulekule<sup>3</sup>.

Uurimuse läbiviimiseks kasutasin etnograafilist lähenemist, mille puhul osaleb „uurija, kas avalikult või varjatult, inimeste igapäevaelus pika perioodi jooksul” (Hammersley ja Atkinson 2007, 3), et paremini mõista ja tõlgendada uuritavate ütlusi, käitumisviise ning väärtushinnanguid. Etnograafia võib üheaegselt tähistada „nii protsessi kui ka tulemust” (Savage 2000, 1400) ja seega viidata andmekogumismeetoditele, andmeanalüüsile ning uurimistulemuste kirjapanemisele.

Etnograafilise uurimuse eripäraks on mitmesuguste andmekogumismeetodite üheaegne kasutamine. Sellest tulenevalt kogusin andmed etnograafiliste süvaintervjuude (Hammersley ja Atkinson 1983; Rossmann ja Rallis 1998), osalusvaatluste, mitteametlike vestluste ja ametlike dokumentide kaudu (Hammersley ja Atkinson 2007).

Etnograafilist materjali kogusin lastekodus 2008. a juunis ja juulis kuue nädala jooksul ning koolis sama aasta septembris ja oktoobris kuue nädala vältel. Kui koolis viibisin õppetöö ajal, siis lastekodus ööpäev läbi.

<sup>3</sup> Artiklis käsitleti asutuste peamisi tegevusvaldkondi.

Osalusvaatlused toimusid koolis tööpäeviti keskmiselt 5 kuni 6 tundi, lastekodus 8 kuni 12 tundi. Vaatlusandmed fikseerisin vaatluspäevikusse, kuhu märkisin kirjeldavat teksti laste, noorte, personali ja institutsioonide kohta. Asutustes toimuvaid tegevusi ja interaktsioone kirjeldasin „nii detailselt kui võimalik” (Rossman ja Rallis 1998, 137). Veel lisasin päevikusse oma kommentaarid vaadeldavast ja eneserefleksiooni (vt Coffey 1999). Kuna etnograaf on „osa sotsiaalsest maailmast, mida ta uurib” (Hammersley ja Atkinson 2007, 14), siis on tema isiksusel, sealjuures tunnetel ja hoiakutel, oluline roll uurimistulemuste kujunemises. Samaaegselt vaatlustega viisin asutuste töötajatega läbi etnograafilised süvaintervjuud. Intervjueerisin ainult töötajaid, kuna mul puudusid vajalikud teadmised ja oskused, et intervjueerida vaimupuudega inimesi. Ametlikeks dokumentideks olid asutuste põhimäärused.

Andmete analüüsimisel kasutasin Hammersley ja Atkinsoni (2007) juhtnööre. Etnograafilises uurimuses algas andmete analüüs siis „kui selgitati välja ja formuleeriti uurimisprobleem ning see jätkus uurimistulemuste kirjapanemiseni” (Hammersley ja Atkinson 2007, 158). Kuna andmeanalüüs toimus andmete kogumisega samal ajal, siis osalusvaatlusi teostades täpsustusid, muutusid või kerkisid sageli esile kas algsed või uued teemad, probleemid ja teooriad. Meetod võimaldas mul olla avatud ja „uurida ning analüüsida neid teemasid ja küsimusi, mis olid uurimuses osalevatele inimestele kõige olulisemad” (Murchison 2010, 12). Sealjuures ei olnud vaja end piirata varasemate teadmiste, ideede või teooriatega. Sellest tulenevalt ei kasutanud ma uurimuses eelnevalt kindlaks määratud vaatluskategooriaid ega hindamisskaalasid, kuna need oleksid tõenäoliselt takistanud oluliste teemade kindlakstege- mist institutsioonides.

Lastekodus oli 108 klienti. Lapsed ja noored elasid pererühmades, kus ühes rühmas olid koos erineva diagnoosiga, vanuses ja soost kliendid. Laste rühmades elasid lapsed vanuses 5–17, noorte rühmades üle 18-aastased isikud<sup>4</sup>. Igas rühmas oli keskmiselt 20 klienti. Kooli kahe- teistkümmes klassis õppis kokku 60 õpilast vanuses 7–18 aastat. Koos õppisid ühevanused õpilased, kelle diagnoos ja intellektuaalne tase oli erinev. Igas klassis oli keskmiselt 5 last. Lastekodus töötas 85, koolis 40 inimest.

Osalusvaatlustes osalesid mõlema asutuse kõik lapsed, noored ja töötajad. Intervjueerisin kaheksat lastekodu ja kaheksat kooli töötajat. 16-st intervjueeritavast oli 13 nais- ja 3 meessoost. Respondentideks olid lastekodu tegevusjuhendajad, kasvatajad, kooli õpetajad, asutuste ju- hatajad ja sotsiaaltöötajad. Mitteametlikes vestlustes osalesid töötajad, lapsed ja noored. Artikli järgmises osas esitan uurimistulemuste illustreerimiseks väljavõtteid intervjuudest. Täht L tähistab lastekodu ja K kooli ning number järjekorranumbrit. Konfidentsiaalsuse hu- vides ei nimetata uurimuses osalenud inimeste ja asutuste nimesid.

## Analüüs ja arutelu

### ■ Asutused kui totaalsed institutsioonid

Lastekodus tehti kõiki igapäevatoiminguid ühes keskkonnas. Lapsed elasid, õppisid ja nei- le osutati mitmesuguseid tervishoiu- ning sotsiaalteenuseid (vt sotsiaalhoolekande seadus 1995) ühes ja samas institutsioonis. Koolis käivad lapsed elasid, õppisid ja neile osutati mit- mesuguseid rehabilitatsiooni- ning tervishoiuteenuseid erinevates keskkondades.

Hõredalt asustatud maakohas tegutsevat lastekodu ümbritsesid metsad ja põllud, linnas asu- vat kooli kõrge aed. Goffmani (1961) järgi on totaalsetele institutsioonidele omane, et selle liikmete ülejäänud ühiskonnast eraldamiseks seatakse asutuse ja välismaailma vahele nähta- vad barjäärid. Lisaks võib asutuste eraldatust ühiskonnas vaadelda selle järgi, kui võrd avatud on nad võõraste inimeste külaskäikudele. Kooli külastas uurimuse läbiviimise ajal hulgali- selt inimesi, kes ei olnud asutusega otseselt seotud. Lastekodus esines minimaalselt nende inimeste külastusi, kes ei kuulunud klientide, nende perekonnaliikmete või töötajate hulka. Lastekodus uurimust teostades tundsin pidevalt, et ma ei kuulu sellesse keskkonda. Ma koge- sin sageli frustratsiooni, üksildustunnet ja tõrjutust. Koolis tundsin, et minusse suhtuti heaks-

<sup>4</sup> Laste rühmades elavatele lastele osutati asenduskodu-, noorte rühmade klientidele erihoolekandeteenuseid (vt sotsiaalhoolekande seadus 1995).

kiitvalt ja sallivalt. Hammersley ja Atkinson (2007, 89) kirjeldavad, et etnograafilist uurimust läbi viies võivad paljud uurijad tunda, et nad on asutuses „võõrad või omavad marginaalset staatust”. Võib eeldada, et „võõraste” tulek ohustab asutustes välja kujunenud harjumusi, toimimisviise ja püsikindlust. Stabiilsuse rikkumine võib tekitada ärevust laste ja noorte hulgas ning soodustada käitumisprobleemide teket. Klientide isoleerimisega ülejäänud maailmast on totaalsel institutsioonil võimalik nende käitumist ja tegevusi kontrolli all hoida.

Mõlema institutsiooni lastelt, noortelt ja töötajatelt oodati asutuses kehtestatud reeglite järgimist. Asutustes oli oluline, et kõik igapäevased tegevused toimuksid kindla päevaplaani järgi. Ühelt poolt oli see vajalik selleks, et tagada lastele ja noortele stabiilne keskkond, teisalt võis kindla päevaplaani puudumine tekitada mõnedes õpilastes või klientides käitumisprobleeme. Mõlema asutuse päevakavades tehti sageli muudatusi, mis on Goffmani (1961) järgi omane totaalsetele institutsioonidele. Õpetajate sõnul tulenesid päevakava muudatused tarvidusest arvestada õpilaste vajadustega. Lastekodus oli päevaplaani osaline järgimine tingitud asjaolust, et nii lapsed, noored kui ka töötajad viibisid suvekuudel palju aega õues.

Armaline (2005) kirjeldab, et totaalsetele institutsioonidele iseloomulikud ranged reeglid võivad mõnikord põhjustada klientide seas konflikte ja vastuseisu. Kui mõni tegevus või reegel tundus liiga range ja nende soove mittearvestav, siis sageli seda eirati. Enamikul juhtudel põhjustasid lastes ja noortes vastuseisu nn kirjutamata reeglid, nagu näiteks töötajate korralduste täitmine. Huvitav oli see, et reegleid ignoreerisid või rikkusid tavaliselt ühed ja samad lapsed või noored. Goffman kirjutab (1961), et totaalses institutsioonides karistatakse neid kliente, kes reegleid rikkudes hakkavad „süsteemile” vastu. Lastekodus kasutati karistamisel peamiselt ähvardusi, hirmutamist ja kuni kaheks tunniks laste ning noorte jaoks oluliste isiklike asjade äravõtmist (nt raadio või televiisor). Koolis esines õpilaste karistamist, sh ähvardamist minimaalselt.

Goffmani (1961) järgi on totaalses institutsioonides töötajate ja klientide omavahelised suhted vaenulikud ja distantseerunud ning neil on teineteise suhtes suured eelarvamused. Tegelikult selgus uurimust läbi viies, et kuigi suur hulk lastekodu töötajaid kasutas laste või noortega suhtlemisel peamiselt käsklusi ja keelde, olid paljudel neist klientidega lähedased ning usaldusväärsed suhted. Ilmnes, et suhted klientidega olid lähedasemad ja avameelsemad pigem nendel töötajatel, kes said lastega individuaalselt töötada. Ka Ben-Davidi (1992, 217) uurimusest selgus, et totaalses institutsioonides on „töötajate ja klientide omavahelised suhted mitmepalgelised ning alati ei ole neid võimalik teineteisest eristada ja/või pidada vaenulikuks”.

#### ■ Hoolekandeteenuste korraldus

Hoolekandeaasutustes tehtavat tööd mõjutavad enim sotsiaalteenuste kvaliteet, kättesaadavus ja õigete teenuste pakkumine. Koolis ja selle territooriumil asuvas MTÜs pakuti neid tervishoiu- ning sotsiaalteenuseid, mida erivajadustega isikud enim vajasisid. Maakohas tegutsevas lastekodus sõltus teenuste, sh asenduskodu-, erihoolekande- ja rehabilitatsiooniteenuste osutamine peamiselt nende kättesaadavusest ning rahastamisest.

Kvaliteetsete teenuste pakumisel on oluline professionaalse personali olemasolu (Riigikontroll 2008). Uurimusest selgus, et asutustes oli tööl inimesi, kellel puudusid erivajadustega inimestega töötamiseks vajalikud teadmised, oskused ja pädevused. Nemad tuginesid töötades peamiselt isiklikule kogemusele, mille tulemusena tundsid paljud end ebakindlalt. Vajalike teadmiste ja oskusteta on suurem tõenäosus, et töötaja hakkab kannatama stressi. Chernissi (1980) järgi on psüühiliste erivajadustega inimestega töötaval personalil võrreldes teistel erialadel töötavate inimestega suurem oht läbi põleda. Lisaks võib töötaja ebaprofessionaalsus (Hastings ja Remington 1994) ja emotsionaalne seisund vallandada klientides agressiivse või vägivaldse<sup>5</sup> käitumise ning aidata kaasa nendega tehtava töö kvaliteedi langusele.

<sup>5</sup> Igasugune vägivaldne käitumine on oma olemuselt alati agressiivne, kuid agressiivsusega ei kaasne alati vägivaldset käitumist (Schat ja Kelloway 2005).



*„Vale pedagoogika ja vale lähenemisega võib nende puhul rikkuda palju asju ära.”*  
(K1)

Kvaliteetsete hoolekandeteenuste osutamise eelduseks on ka töötajate piisav arv. Lastekodu rühmades töötas keskmiselt 20 kliendiga kokku 6 kuni 7 töötajat. Tegelikult töötas täiskasvanud klientidega päevasel ja õhtusel ajal kaks kuni kolm tegevusjuhendajat, lastega kolm kuni neli kasvatajat. Öises vahetuses vastavalt üks tegevusjuhendaja ja kaks kasvatajat<sup>6</sup>. Paljud tegevusjuhendajad leidsid, et ööpäevaringselt peaks tööl olema vähemalt kaks korda rohkem inimesi. Kui rühmades oli mitu sügava liitpuudega isikut, kes vajasis teistega võrreldes rohkem kõrvalabi, siis ei suutnud paljud tegevusjuhendajad ja kasvatajad kõikide klientidega individuaalselt tegelda. Personal oli tööga ülekoormatud, mille tõttu tegelesid nad peamiselt hooldus- ja majapidamistöödega. Jäi mulje, et mitmed tegevusjuhendajad ja kasvatajad olid ülekoorimuse tõttu kergesti ärrituvad, närvilised ning ootasid, et kliendid täidaksid nende korraldusi. Töötajad soovisid, et neil oleks rohkem aega klientide isiklike ja igapäevaelu oskuste arendamiseks. Kuna personalil oli vähe aega hoolealustega individuaalseks tööks, olid mõned kliendid hakanud tähelepanu püüdmiseks agressiivselt käituma.

*„/.../ Me, noh, ei suuda ka ühele kliendile nii palju tähelepanu osutada. Tähelepanu puudus kahtlemata neil on. Ja vaata, sellega on ka nii, et kui on tähelepanu puudus, siis nad on ka erinevad. Keegi siis, et seda tähelepanu saada, ta võtab ja lihtsalt lõhub. Just sellepärast lõhub, et tähelepanu saada /.../”* (L2)

#### ■ Hariduse korraldus

Erivajadustega õpilastele parima hariduse andmiseks on vaja tagada nii asjakohased õppe- ja abivahendid kui ka kvalifitseeritud õpetajad ja teised spetsialistid. Õpilastele on vaja pakkuda nende jaoks olulisi tervishoiu- ja rehabilitatsiooniteenuseid ning õpikeskkond peab vastama nende vajadustele (Riigikontroll 2006). Lisaks on oluline tagada koolis nii õpilastele kui ka personalile vaimne ja füüsiline turvalisus (põhikooli- ja gümnaasiumiseadus 2010).

Kuna erivajadustega laste õppimise rahastamine oli töötajate sõnul ebapiisav (vt ka Riigikontroll 2006), siis ei suutnud kool muretseda õpilastele kõiki vajalikke õppe- ja abivahendeid. Näiteks ei olnud mõnede klasside õpilaste jaoks asjakohast õppekirjandust. Samuti oli koolil minimaalselt sügava liitpuudega õpilastele vajalikke abivahendeid (nt toetavad toitmisvahendid ja hügieenitarbed).

Sotsiaalhoolekande seaduse (1995) § 26 lg 6 alusel peab kohalik omavalitsus määrama puuetega inimestele vajadusel tugiisiku või isikliku abistaja. Nii tugiisiku teenuse ajaline maht kui ka teenust saavate klientide hulk sõltub peamiselt KOVide rahalistest võimalustest. Uurimuses osalenud koolis käisid mõned raske käitumishäirega õpilased tundides koos tugiisikuga, mille tulemusena oli kooli õpikeskkond muutunud turvalisemaks. Lisaks osutati tugiisiku teenust nendele liitpuudega õpilastele, kes vajasisid koolis enam kõrvalist abi. Kui erivajadustega laps või noor käis iga päeva tundides koos tugiisikuga, siis kasutas ta lühikese aja jooksul ära teenuse osutamiseks ette nähtud tunnid. Õpilaste ja töötajate turvalisuse huvides kindlustati tugiisiku teenuse osutamise lõppemisel väga raske käitumishäirega õpilasele pidev tugiisiku kohalolu.

Koolis töötas igas klassis õpetaja ja abiõpetaja. Kui õpetajatelt nõuti erialast kõrgharidust, siis abiõpetajatelt mitte. Erivajadustega õpilastega tehtavas töös peeti erialasest haridusest tähtsamaks inimese isiksuseomadusi ja sobivust tööle.

*„Abiõpetaja tööga saab siin küll igaüks hakkama. Isegi müüja saab hakkama sellega. Siin nagu selles mõttes haridust kui sellist ei ole vaja /.../”* (K3)

<sup>6</sup> Ööpäevaringse erihooldusteenuse osutamisele esitatavad nõuded on sätestatud sotsiaalhoolekande seaduses (1995) § 11<sup>53</sup>.

Siiski rääkisid mitmed abiõpetajad, et tänu omandatud kõrgharidusele ja/või osalemisele erinevatel erialaspetsiifilistel täiendkoolitustel tundsid nad end töös palju kindlamalt. Kuna klassides oli õpilaste arv väike, said õpetajad nendega individuaalselt tegeleda ja õpetamisel rohkem nende eripära ning erivajadustega arvestada. Sellest tulenevalt oli koolis võimalik luua õpilastele tingimused võimetekohaseks õppimiseks, eneseteostuseks ja võimalikult iseisvaks toimetulekuks.

#### ■ Erivajadustega laste ja noortega tehtava töö eripära

Uurimuse teostamise ajal esines lastekodus iga päev ja koolis mõned korrad nädalas juhtumeid, kus osa lapsi või noori käitus agressiivselt või vägivaldselt kas iseenda, kaaslaste, töötajate ja/või esemete suhtes. Newhilli (2003) järgi esineb klientide vägivaldsust kõikides institutsioonides, mis tegelevad erivajadustega inimestega. Võib arvata, et töötajad olid hakanud laste ja noorte agressiivset või vägivaldset käitumist enesestmõistetavaks pidama, kuna nad puutusid tööajal sellega sageli kokku. Littlechildi (2002, 145) arvates on tavaline, et töötajad usuvad, et vägivaldne käitumine kuulub „töö juurde”.

Asutuste töötajad kirjeldasid, et agressiivsete isikute rünnakud olid enamikul juhtudel ootamatud ja ettearvamatud. Tavaline oli olukord, kus töötajat rünnati sel ajal, kui ta üritas ohvrit päästa. Harris (1993) kirjutab, et erivajadustega inimestega töötavad inimesed on sageli ise rünnakute ohvrid.

*„/.../ Ja siis ma ükskord hüppasin vahele, kui ta peksis teise klassi poissi lihtsalt, niimoodi käega. Siis ma hüppasin lihtsalt vahele, et see poiss ikka ellu jääks ja siis ma sain ise ka niimoodi, et pärast tunned, et sul on täitsa tuim sul see käsi /.../” (K4)*

Uurimusest selgus, et tööd pidasid asutustes ohutumaks nii juhtkonda kuuluvad inimesed kui ka suuremat mõjuvõimu omavad tegevusjuhendajad, kasvatajad ja õpetajad. Ülejäänud personal pidas tööd laste ja noortega osaliselt või väga ohtlikuks. Mõlemas asutuses osa töötajaid tundis sageli, et tema elu oli ohus.

*„Noored on ettearvamatud, kunaagi ei tea, kas sind viiakse siit ära või sa lähed ise ära.” (L5)*

Võib oletada, et mida vähem puutus töötaja tegelikult oma töös laste ja noortega kokku, seda vähem oli tal nendega vägivaldse seotud kogemusi ning seda ohutum tundus töö olevat. Institutsioonides on suurem oht langeda vägivalda ohvriks neil töötajatel, kes puutuvad oma tööajal klientidega pidevalt kokku (Newhill 2003).

Erinevate autorite uurimustest (Lyll jt 1995; Brockmann 2002) on selgunud, et erivajadustega inimestega töötaval personalil puuduvad teadmised, väljaõpe ja oskused sekkuda olukordadesse, kus kliendid seavad ohtu nii iseennast kui ka teisi. Selgus, et uurimuses osalevate asutuste paljudel töötajatel puudus tegelikult väljaõpe, kuidas kaitsta lapsi ja noori teise rünnaku eest ning kuidas kaitsta iseennast. Kui koolis muutus uurimuse läbiviimise ajal mõni õpilane agressiivseks, siis tegid töötajad olukorra lahendamisel omavahel koostööd. Lastekodus lahendasid tegevusjuhendajad ohtlikud situatsioonid iseseisvalt, võimaluse korral küsisid abi oma rühma töötajalt.

*„/.../ Mõne koha pealt ongi nii, et kui see klient hakkab märatsema, et ma ei saa talle ise midagi teha. Ja mul ei ole abi ka kuskilt loota. /.../ Nendel on ju tegelikult jõudu ka nii palju. Mida ma siis üksinda teen? Siis ongi, noh, et oma selle kavaluse ja nende nippidega proovid neid asju lahendada. Et siis ootad ka nii kaua, kuni ta ükskord*



*maha rahuneb. Aga samas, ta ju ei tule ainult mulle kallale, ta peksab ju neid teisi kliente ka, neid, kes on nõrgemad, kes ei oska enda eest seista ju.” (L6)*

Võib arvata, et töötajad eelistasid klientide agressiivse käitumisega iseseisvalt toime tulla, kuna nad kartsid, et abi küsides võidakse mõelda, et „nad ei saa oma tööga hakkama, kuna ei suutnud olukorda ennetada või siis peetakse neid juhtunud süüdi olevaks” (Littlechild 1997a; tsiteerinud Littlechild 2002, 151).

Asutuste töötajate sõnul osutati laste ja noorte agressiivsele käitumisele tähelepanu siis, kui keegi oli viga saanud. Igapäevastest hammustamistest, löömistest ja esemete lõhkumisest ei tehtud välja. Võib oletada, et vähene tähelepanu oli osaliselt tingitud asjaolust, et nad seostavad laste ja noorte agressiivsust nende vaimupuude eripäraga (vt Davison ja Neale 1994). Samuti võisid nad pidada teatud käitumisviise olevat mitte vägivaldsed. Paljud sotsiaalalal töötavad inimesed arvavad, et „nende töö juurde kuulubki vägivaldse käitumise aktsepteerimine” (Littlechild 2002, 147).

Õpilaste või klientide rünnakutega kokku puutunud töötajad rääkisid, et ohtlike situatsioonide ennetamisel ja lahendamisel võiks abi olla sellistest täiendkoolitustest (nt eripedagoogika, enesekaitse, suurema ohtlikkustasemega isikutega töötamine), mis aitaksid tõsta nende professionaalsust ning turvatunnet. Oluliseks peeti ka regulaarseid kohtumisi töökollektiiviga (supervisiooni), kus oleks võimalik senisest enam arutada tööga seotud teemadel. Supervisiooni abil on võimalik parandada teenuste kvaliteeti, suurendada töökollektiivi omavahelist koostööd (Tsui 2005), ennetada tööstressi, aidata ja toetada rünnakute ohvreid (Gibbs 2001; tsiteerinud Littlechild 2002) ning soodustada personali isiklikku ja professionaalset arengut. Lisaks ootasid asutuste töötajad, sh juhtkonda kuuluvad isikud, teineteiselt rohkem toetust, tunnustust ja positiivset tagasisidet oma töös.

Lastekodus puutusin iga päev kokku laste ja noorte agressiivsuse või vägivaldsusega. Füüsilist vägivalda kogesin üks kuni kaks korda nädalas. Nii kolleegide toetuse puudumise tõttu kui ka hirmust, et personal võib arvata, et tegemist ei olnud piisavalt tõsiste juhtumitega ja süüdistada mind ennast juhtunud, püüdsin noorte agressiivse käitumisega iseseisvalt toime tulla. Kuna mul puudusid selliste situatsioonide ennetamiseks või lahendamiseks vajalikud teadmised ja oskused, siis tekitas noorte rünnakutega tegelemine minus ärevust, ebakindlust ning frustratsiooni. Koolis puutusin õpilaste agressiivse käitumisega kokku minimaalselt. Kui õpilane muutus agressiivseks, oli juhtumi lahendamisel enim abi kolleegide toetusest ja nendega koostööst.

## **Kokkuvõte ja järeldused**

Uurimuses osalenud asutused erinesid üksteisest oluliselt nii oma tegevusvaldkondade kui ka tööülesannete ja -meetodite poolest. Erineva suunilusega asutuste kaudu oli võimalik saada parem ülevaade teguritest, mis mõjutavad erivajadustega laste ja noorte kohtlemist, nende heaolu ning nendega tehtavat tööd.

Erivajadustega laste ja noorte elukvaliteeti ning kohtlemist mõjutavad olulisel määral riigikogus vastu võetud seaduste rakendatavus, riigiasutuste ja KOVide kaudu osutatavate sotsiaalteenuste kvaliteet ning hariduse korraldus. Tähtsat rolli etendavad ka erivajadustega inimestega töötavate inimeste professionaalsus ja sobivad elu- ning õpitingimused. Lisaks avaldavad laste ja noorte kohtlemisele suurt mõju nende eripära ning erivajadustega arvestamine ja nendega individuaalselt töötamine. Hoolimata puudujääkidest hoolekande- ja haridussüsteemis andsid töötajad oma teadmiste, kogemuste ja olemasolevate materiaalsete vahendite piires endast parima, et juhendada, arendada ning pakkuda erivajadustega inimestele parim võimalik elukvaliteet.

Artiklis ei anta üheseid vastuseid, kuidas lahendada asutustes esinevaid probleeme töös erivajadustega laste ja noortega. Küll aga võiks panna inimesi mõtlema, kuidas muuta töö erivajadustega inimestega tõhusamaks. Töö tulemusi võiks kasutada sotsiaaltöö praktikas.

## Ettepanekud:

- Osutada senisest enam tähelepanu erivajadustega laste ja noorte agressiivsele käitumisele, sh selle ennetamisele.
- Ööpäevaringse erihooldusteenuse osutamisel tagada, et erivajadustega klientidega töötaks reaalselt üks tegevusjuhendaja kolme kuni nelja kliendi kohta.
- Arendamist vajab tugiisikuteenuse korraldamise süsteem nendele erivajadustega lastele ja noortele, kes vajavad nii lasteaia kui ka koolis tugiisiku pidevat kohalolu.
- Arendamist vajab süsteem, kuidas aidata ja toetada neid töötajaid, kes on kokku puutunud erivajadustega isikute agressiivsuse või vägivallaga.
- Luua tingimused toetavama töökeskkonna loomiseks.
- Kõikidele sotsiaalvaldkonna töötajatele anda võimalus osaleda regulaarselt supervisioonis. Kui see ei ole võimalik, siis luua tingimused, et asutustes tegeldaks senisest enam tööalaste probleemide lahendamisega.
- Erivajadustega inimestega töötavale personalile pakkuda koolitusi (nt enesekaitse, eripedagoogika, suurema ohtlikkusastmega isikutega töötamine), kus osaleksid kõik või enamik töötajatest.

## Viidatud allikad

- Armeline, W. T.** (2005). „Kids Need Structure”: Negotiating Rules, Power, and Social Control in an Emergency Youth Shelter. *American Behavioral Scientist*, 48, 1124–1148.
- Ben-David, S.** (1992). Staff-to-Inmates Relations in a Total Institution: A Model of Five Modes. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 36, 209–219.
- Brockmann, M.** (2002). New Perspectives on Violence in Social Care. *Journal of Social Work*, 2, 29–44.
- Cherniss, C.** (1980). Staff Burnout: Job Stress in the Human Services. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Coffey, A. J.** (1999). The Ethnographic Self: Fieldwork and the Representation of Identity. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Davison, G. C., Neale, J. M.** (1994). Abnormal Psychology. New York: Wiley.
- Denscombe, M.** (2001). The Good Research Guide for Small- Scale Social Research Projects. Philadelphia: Open University Press.
- Eesti Vabariigi lastekaitse seadus.** (1992). *Riigi Teataja*, I, 28, 370.
- Goffman, E.** (1961). Asylums. Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates. New York: Anchor Books.
- Hammersley, M., Atkinson, P.** (2007). Ethnography: Principles in Practice. London: Routledge.
- Harris, P.** (1993). The Nature and Extent of Aggressive Behaviour amongst People with Learning Difficulties (Mental Handicap) in a Single Health District. *Journal of Intellectual Disability Research*, 37, 221–42.
- Hastings, R. P., Remington, B.** (1994). Staff Behaviour and its Implications for People with Learning Disabilities and Challenging Behaviours. *British Journal of Clinical Psychology*, 33, 423–38.
- Littlechild, B.** (2002). The Effects of Client Violence on Child-Protection Networks. *Trauma, Violence, & Abuse*, 3, 144–158.
- Lyall, I., Holland, A., Collins, S.** (1995). Offending by Adults with Learning Disabilities and the Attitudes of Staff to Offending Behaviour. *Journal of Intellectual Disability Research*, 39 (6), 22–31.
- Murchison, J. M.** (2010). Ethnography Essentials: Designing, Conducting, and Presenting Your Research. CA: Jossey-Bass.

- Newhill, C. E.** (2003). *Client Violence in Social Work Practice. Prevention, Intervention, and Research.* New York; London: Guilford Press.
- Noorsootöö seadus.** (2010). *Riigi Teataja*, I, 44, 262.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development).** (2000). *Special Needs Education: Statistics and Indicators.* Paris: OECD Centre for Educational Research and Innovation.
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus.** (1999). *Riigi Teataja*, I, 16, 273.
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus.** (2010). *Riigi Teataja*, I, 41, 240.
- Riigikontroll** (2006). Erivajadustega laste õppimisvõimalused. Riigikontrolli kontrolliaruanne nr OSIII-2-6/06/93. <http://www.riigikontroll.ee/tabid/206/Audit/1959/Area/1/language/et-EE/Default.aspx#results> (07.06.2010).
- Riigikontroll** (2008). Riigi tegevus psüühiliste erivajadustega inimeste riikliku hoolekande korraldamisel. Riigikontrolli kontrolliaruanne. <http://www.riigikontroll.ee/tabid/206/Audit/2025/Area/21/language/et-EE/Default.aspx#results> (01.06.10).
- Rossmann, G. B., Rallis, S. F.** (1998). *Learning in the field: An introduction to qualitative research.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Savage, J.** (2000). *Ethnography and Health Care.* *British Medical Journal*, 321.
- Schat, A. C. H., Kelloway, E. K.** (2005). *Workplace Aggression.* Teoses: Barling, J., Kelloway, E. K., Frone, M. R. (toim.) *Handbook of work stress.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sotsiaalhoolekande seadus.** (1995). *Riigi Teataja*, I, 21, 323.
- Tsui, M-S.** (2005). Functions of Social Work Supervision in Hong Kong. *International Social Work*, 48 (4), 485–493.
- ÜRO lapse õiguste konventsioon.** (1996). *Riigi Teataja*, II, 16, 56.

Avaldan tänu nii uurimuses osalenud lastele, noortele ja töötajatele kui ka juhendajale Judit Strömplile.



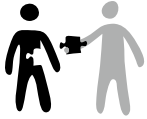
**Kadri Kallip** (1983) lõpetas Tartu Ülikooli sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala magistriõppe cum laude 2008. aastal. Magistritöö pälvis 2009. aastal Eesti Teaduste Akadeemia üliõpilastööde konkursil II auhinna.

## Eelretsenseeritavad artiklid ajakirjas Sotsiaaltöö

Lisaks populaarteaduslikele ja informatiivsetele artiklitele ilmuvad Sotsiaaltöös ka eelretsenseeritud teadusartiklid sotsiaaltööst ja sotsiaalpoliitikast – nii originaalsete uurimistulemuste tutvutused kui ka ülevaateartiklid aktuaalsete erialaste probleemide kohta. Artikleid on võimalik esitada kaheks tähtjaks – 30. märtsiks ja 30. augustiks, kokkuleppel toimetusega ka muul ajal. Artikli maksimaalne pikkus on 10 ajakirja lehekülge ehk 30 000 tähemärki (koos tühikutega). Kaastööd palume saata elektroonselt aadressil [ajakiri@tai.ee](mailto:ajakiri@tai.ee) märkega „Soovin eelretsenseerimist“. Vaata lisaks [www.tai.ee](http://www.tai.ee)

# Probleemse käitumise juhendamine

## on tänapäevane viis ennetada erihooldekodus väärkohtlemist



**HENK**

**Urve Tõnisson, Monika Salumaa, Ain Klaassen**  
 MTÜ HENK

Probleemseks käitumiseks nimetatakse käitumist, mis kahjustab inimest ennast või teda ümbritsevat keskkonda. Probleemne käitumine võib ilmneda verbaalse või füüsilise agressioonina, mis on suunatud nii füüsilisele ja sotsiaalsele keskkonnale kui ka iseendale, sealhulgas ennasthävitatav käitumine ning endassetõmbumine. Eesti erihooldekandeesutustes on üle 2000 psüühilise erivajadusega kliendi, kellest umbes veerandil võib esineda probleemset käitumist.

Probleemne käitumine häirib ümbritsevaid inimesi, seetõttu on töötajate peamine soov seesugune käitumine lõpetada nii kiiresti kui võimalik. Personali jaoks on keerulisim aru saada eeskätt raske ja sügava vaimupuudega klientidest, kes on kõnetud või kajalise kõnega ning kelle kognitsioon (taipamisvõime) on väga madal. Sageli hinnatakse üle kliendi võimet ümbritsevast aru saada ning talle antud ülesandeid mõista. Kliendile seatud ootused on tihti liiga kõrged ning see tekitab temas pidevat frustratsiooni, segadust ja hirmu, mida ta väljendab ümbritsevate jaoks probleemse käitumisega.

Enamasti töötajatel puuduvad käitumise põhjuste ja eesmärkide väljaselgitamiseks teadmised ning oskused. Tavaliselt piirdub siis kogu tehtav töö vaid tagajärgedega, mitte põhjustega tegelemisega. See tähendab kliendi karistamist ebameeldiva käitumise eest kas noomimise, ähvardamise, isoleerimise, fikseerimise või ravimite manustamise abil. Sel viisil sekkumine võib küll probleemse käitumise selleks korraks lõpetada, kuid tegelemine ainult tagajärgedega ei kõrvalda põhjust, mis probleemset käitumist esile kutsuvad, ning peagi ebameeldiv käitumine taastub.

### Kuidas praegu kliendi käitumist ohjeldatakse

Klientide käitumise parandamiseks ning probleemse käitumise ennetamiseks on asutustes välja töötatud kodukord ja käitumise eeskirjad, kuid need sisaldavad vaid reegleid, mida kliendid peavad järgima, ning sanktsioonide hierarhiat, mida töötajad saavad reeglite rikkumise puhul rakendada. Nii on sellised dokumendid enamasti vaid võimalike karistuste nimistud, mis on mõeldud töötajatele ja neile klientidele, kes verbaalselt kõnet ja kirjasõna mõistavad. Selliseid kliente on aga suhteliselt vähe. Erihoolekande teenuseid tarbivatest klientidest ca 50% on vaimupuudega inimesed, kellele lisanduvad autismi diagnoosi ja kroonilise raske psüühikahäirega inimesed. Neile sihtrühmadele jääb verbaalne kommunikatsioon sageli arusaamatuks, kuid samad, karistustel põhinevad reeglistikud on kasutusel ka nende käitumise reguleerimiseks. Samas on muu maailma praktika näidanud, et karistused probleemset käitumist ei vähenda, pigem hoopis suurendavad. Kõik karistused põhinevad inimese abstraktsel mõtlemisel, seoste loomisel ja planeerimisoskustel, mis on vaimupuude, autismi ning kroonilise raske psüühikahäire korral tugevasti häiritud.

Üheks kasutatavaks meetmeks probleemse käitumise korral on inimese eraldusruumi paigutamine. Eraldusruum peaks kandma rahunemisruumi ideed, kuid sageli kasutatakse seda karistusena. Paljude sihtrühmade puhul, nagu spetsiifilised sündroomid, raske või sügav vaimupuue koos atüüpilise autismiga või autism ja sellega kaasnevad somaatilised diagnoosid, on vaja erilist kohtlemist. Seesugune kohtlemine ei tähenda eraldusruumi kasutamist, vaid spetsiaalsete teadmistega personali ning sobivaks (arusaadavaks ning kontrollitult stimulat-siooni sisaldavaks) kohandatud keskkonda.

Eraldatuna ei saa madalama mõistmistasemega inimesed aru, mis toimub, miks neid on üksi jäetud, kui kauaks neid üksi jäetakse ja mida nad peaksid tegema. Autismi korral on aga tege-mist inimestega, kellel on raske viibida teiste seltskonnas, kes ei taju ümbritsevat keskkonda tervikuna ja kes loovad seoseid omal viisil. Seetõttu elavad nad pidevas ärevuses ja hirmus. Sotsiaal-emotsionaalselt on autistid jäänud imiku- või maimikuikka (0–2 aastat). Eraldusruu-mi paigutamine võib mõjuda selle sihtrühma puhul pigem preemia, mille saamiseks üha uusi ebameeldivaid käitumismustreid esitatakse. Samas peavad ka autistid õppima elama koos teistega, mis välistab eraldamise kui preemia rakendamise.

Mittetoimivate võtete rakendamise tõttu on erihooletandes suur arv kliente, keda probleemse käitumise tõttu asutusest asutusse saadetakse ning kelle puhul ainsa käitumist korrigeeriva sekkumisena kasutatakse kas ravimiannuste suurendamist või sagedast ravil viibimist psüh-hiaatriaiglas. Sellise sekkumise mõju on ajutine ja tegeleb pigem käitumise tagajärgedega, mitte põhjustega. Ebasobivate võtete kasutamist psüühilise erivajadusega klientide puhul võiks käsitleda ka inimõiguste rikkumisena, kuna kliendid pole oma intellektist tuleneva puude tõttu võimelised karistuse tähendusest aru saama. Õiguskantsler oma kontrollkäikudel hoolekandeaustustesse kontrollib nende tegevuse vastavust seadustele, mistõttu võib jääda ekslik mulje, et karistamine vastavalt seadustele on aktsepteeritav. Kuid asja sisuline külg jääb lahendamata, klientide häiriv käitumine ning ohjeldusmeetmete rakendamine moodus-tab jätkuva surnud ringi.

## Probleemse käitumise ideoloogia

Probleemse käitumisega tegeledes üritatakse igati vältida mõistet *agressiivne käitumine* või *agressiivne inimene*. Mõiste *agressiivsus* viitab meie kujutluses planeeritud tegevusele kahju tekitamise eesmärgil. Vaimupuudega ja psüühiliste häiretega inimeste puhul on aga tavaliselt tegemist vahetu emotsiooniga asjadele ja sündmustele n-ö siin ja praegu. Seega saame rääki-da agressioonist kui kahju tekitamisest, kuid mitte agressiivsusest isikuomadusena.

Probleemse käitumise esinemisel tahetakse tavaliselt teada, miks inimene käitub sellisel vii-sil ja mis on selle põhjus. Kahjuks tehakse sageli ennatlikke järeldusi ilma inimese olemusse ja keskkonna tingimustesse süüvimata. Samas tekib ka küsimus, miks kõik vaimupuude-ga või psüühiliste häiretega inimesed ei käitu probleemset. Vastuseks sellele võib öelda, et probleemse käitumise põhjustel on kolm kategooriat:

- meditsiinilis-bioloogilised
- individuaal-psüüholoogilised ja
- keskkonnaga seotud põhjused.

Probleemse käitumise korral esinevad need põhjused eelkõige kombineeritult – inimesel on probleemse käitumise ilmnemist soodustav diagnoos või tervisehäired; tema kognitiivses, sotsiaalses või emotsionaalses arengus leidub vajakajäämisi; tema juhendamine või füüsiline elukeskkond ei vasta tema vajadustele.

On jõutud järeldusele, et inimese igasugune käitumine on kommunikatsiooni vorm, millel on oma tähendus. Seetõttu peetakse klientitöös paremaks rääkida mitte *probleemsest käi-tumisest*, vaid *täenduslikust käitumisest*. Iga käitumisega ütleb inimene teda ümbritsevale keskkonnale midagi. Keskkonna ülesandeks on aru saada, mida mingi käitumine tähendab ja mis eesmärgil seda käitumist kasutatakse.

## Probleemse käitumise juhendamine

Probleemse käitumise juhendamine algab käitumise eesmärgi väljaselgitamisest ning selleks sobib kasutada käitumise A-B-C analüüsi. See meetod põhineb olukorra detailsel jälgimisel. Oluline on meeles pidada, et analüüsida ja välja selgitada käitumise tegelikku eesmärki on võimalik korraga ainult ühe probleemse käitumisviisi kohta. Tavaliselt esineb ühel kliendil palju probleemse käitumise viise ning alustuseks võiks valida neist kõige rohkem kahju tekitava või töötajaid kulutava käitumise. Oluline on tähele panna iga väiksematki märki ja reaktsiooni nii kliendi käitumises kui ka tema keskkonnas. Analüüsi eesmärgiks on tervikpildi saamine situatsioonist enne ja pärast probleemse käitumise esinemist, ilma et nähtut enneaegselt tõlgendataks. Analüüsi tegemiseks vaadeldakse klienti tema tavakeskkonnas. Kõik märgatud detailid tuleb üles kirjutada, sest olulised pisiasjad ununevad kiiresti ning see, mis hetkel ei tundunud tähtis, võib hiljem analüüsides osutada märkimisväärseks informatsiooniks. Üleskirjutamisel on väga tähtis **kirjeldada**, mida nähakse, mitte anda nähtule oma hinnangut või tõlgendust. Käitumise A-B-C analüüsi põhjal saab püstitada erinevaid hüpoteese käitumise võimalikust eesmärgist antud situatsioonis ning planeerida sekkumisvõtteid.

*Näide A-B-C analüüsist:*

### **a) Sündmuste kirjeldus vahetult enne probleemse käitumise tekkimist**

*Kell on 15.00, osakonna alumisel korrusel söögisaalis peetakse mardipäevapidu. Töötajad kannavad maske ja osal klientidel on seljas kostüümid. Mööbel söögisaalis on vaba ruumi tegemise eesmärgil kokku lükatud ühe seina äärde. Personal koos klientidega laulab ja ergutab kõiki ringmängus osalema. Üks töötaja toob piduliste sekka kliente ülemiselt korruselt, nende hulgas on raske vaimupuude ja autismi diagnoosiga Tiiu. Tiiu seisab seina ääres, vaatab ringi ja katab kätega kõrvad. Vaikseltselt nihkub ta söögitoa ukse poole, kuid ukseava ees seisab töötaja Malle.*

### **b) Probleemse käitumise üksikasjalik kirjeldus. Mida klient täpselt teeb?**

*Tiiu karjatab, kriiskab, haarab endast vasakul asetseva tooli ja viskab selle ringmänguliste sekka. Tool tabab töötaja Viivet ja klient Almat.*

### **c) Keskkonna reaktsiooni kirjeldus. Kuidas reageerisid teised inimesed tema ümber? Millised sündmused järgnesid?**

*Alma hakkab kõva häälega nutma ja töötaja Viive pahandama. Töötaja Malle läheb Almat lohutama. Ruumis on suur segadus ja lärm. Töötaja Viive koos kolleeg Mallega haaravad Tiiul kätest ja lohistavad kriiskava ja vastupunniva kliendi isolatsiooniruumi.*

A-B-C analüüsi tulemusena hakkab kooruma pilt Tiiust: arvestades väljapandud diagnoosi (raske vaimupuue) võib öelda, et tegemist on inimesega, kelle mõtlemine on eel-operatiivses faasis (umbes kaheaastase lapse vaimse arengu tasemel), mis tähendab asjade ja sündmuste vahel seoste loomist kogemuse põhjal. Kaasnev diagnoos (autism) viitab sellele, et Tiiu ei hooa olukordi/keskkonda tervikuna, vaid pigem paneb tervikus tähele üksikuid detaile, mida ta seostab omal viisil. Igasugune muutus keskkonnas ja selle detailides on Tiiule arusaamatu ja tekitab hirmu. Silmas pidades olukorra ja Tiiu käitumise kirjeldust, võib arvata, et kliendil on üliterav kuulmine (katab kõrvad kätega), mis hiljem pikemal jälgimisel saab kinnitust. Enamikul inimestel, kellel on diagnoositud autism ning raske või sügav vaimupuue, esinevad meeleorganite funktsioonihäired (nägemise-, kuulmise-, puuetundlikkus vms). Emotsioonid, mida Tiiu väljendab, – hirm ja viha – on kontrollimatud ning suunatud füüsilisele keskkonnale. Seetõttu võib öelda, et Tiiu väljendab oma tundeid viisil, mis on omane umbes 1,5-aastasele lapsele.

Probleemsele käitumisele eelnenud sündmuste kirjeldusest näeme, et Tiule harjumuspärasel ja tuttavas keskkonnas on kõik nii muutunud, et selles situatsioonis ei saa ta mitte millestki aru (ta ei tunne ära kohta, inimesi ja ei saa aru, mida nad teevad või mida tema peab tegema); ruumis leviv müra on ületanud kliendi taluvuspiiri ja seetõttu on tekkinud nn provokatsiooniolukord. Olukorraga toimetulekuks hakkab Tiiu mööblit loopima, mille tulemusena ta isoleeritakse. Seda sündmuste jada jälgides võib püstitada hüpoteesi Tiiu käitumise eesmärgist, milleks selles situatsioonis on põgenemine nõudmiste eest. Kuna probleemne käitumine on õpitud, siis kasutab Tiiu harjumuspäraselt käitumismustrit: selleks et pääseda provokatsiooniolukorrast, tuleb hakata mööblit loopima, sest siis viiakse mind omaette vaiksesse tuppa ja ma ei pea enam seda õudust taluma!

Sellisel viisil käitumist analüüsid on enamikul juhtudel võimalik leida käitumise tegelikud põhjused ja eesmärk, mida klient saavutada tahab. Käitumise eesmärk annab töötajatele aimu sellest, mida kliendiga ette võtta ja milliseid käitumise ennetamis- või juhendamisevõtteid kasutada. Mõningatel probleemse käitumise juhtudel aga ainult sellisest analüüsist ei piisa, sest probleemne käitumine ei kao ka provokatsiooniolukorra kõrvaldamisel.

Kuna analüüs jääb tegemata, siis iga probleemse käitumise juhtumit käsitletakse kui agressiooni fakti, millele järgneb tavaliselt ohjeldusmeetme rakendamine. Oluline on aga mõista, mida klient oma käitumisega meile öelda tahab. Ka praegu võiks olla iga ohjeldusmeetme rakendamise dokumentide juures situatsiooni analüüs ning võimalikud lahendusvariandid, kuidas tulevikus sellist olukorda vältida.

## **Probleemid probleemse käitumise juhendamisega ja senised ettevõtmised**

Probleemse käitumise juhendamise temaatikaga on Eestis siiani suhteliselt vähe tegeldud. Meil on võimalik õppida kognitiiv-käitumuslikku teraapiat, kuid pole ühtegi asutust, mis koolitaks madala kognitsiooniga inimeste käitumise spetsialiste. Samas on nii autoagressiivset kui muud laadi probleemset käitumist võimalik nii õige meetodi, keskkonna kujundamise kui ka töötajate juhendamisega kontrollida või isegi täielikult ära hoida. Esmane on õige suhtumise kujundamine probleemsesse käitumisse.

Koostöös Hollandi ekspertidega Rini Blankers ja Cees Hage (<http://www.blankers-hage.eu>) on alates 2005. aastast tegeldud Eestis probleemse käitumise juhendamisega. 2006. aasta augustis alustas Hollandi käitumiseksperdi juhendamisel psüühilise erivajadusega inimeste probleemse käitumise juhendamise õpinguid grupp erihoolekandes töötavaid entusiaste. Koolituses osalenud inimestest moodustus tuumikgrupp, mis asutas 2008. aastal MTÜ Hoolekande Ekspertiisi- ja Nõustamiskeskuse (HENK). MTÜ HENK tegeleb psüühikahäirega, vaimupuudega ja liitpuudega inimeste probleemse käitumise alase koolituse, nõustamise ja juhendamisega.

MTÜ HENK on tegelnud probleemset käituvate klientide juhtumitega hoolekande- ja haridusasutustes ning kodudes, osalenud konverentsidel ja seminaridel, läbi viinud probleemse käitumise alaseid koolitusi.

Praktikas selgunud vajadusi arvestades viidi aastatel 2009–2010 läbi „Probleemse käitumise võtmeisikute“ koolitus hoolekandeesutuste osakondade liidritele, et koolitada igasse asutusse inimene, kes suudab personali probleemse käitumise juhendamisel toetada. Probleemse käitumise eksperdil (väljastpoolt asutust) saab olla vaid meeskonna toetaja ning julgustaja roll, ta saab aidata meeskonnal saavutada ühiseid kokkuleppeid. Igapäevane kokkulepetest kinnipidamise jälgimine peab toimuma kohapealse töötaja juhendamisel.

Vajadus probleemse käitumise ekspertide järele on Eestis tunduvalt suurem kui HENK eksperdid seda praegu katta suudavad. Seetõttu alustati 2011. aasta kevadel uue grupi inimeste koolitamisega, koolitajateks eksperdid nii Hollandist, Soomest kui ka Eestist.



Kuna probleemse käitumise juhendamise kohta lugemismaterjal Eestis siiani puudus, siis 2011. aasta alguses valmis „Probleemse käitumise ennetamise ja juhendamise hea tava käsiraamat”. Käsiraamat sisaldab juhiseid käitumise põhjuste ja eesmärkide väljaselgitamiseks ning peamisi käitumisteraapial põhinevaid sekkumisvõtteid, mis on oma iseloomult motiveeriva, mitte karistava iseloomuga. Käsiraamatus kirjeldatakse ka igapäevaseid hooldus- ja juhendamisevõtteid ning keskkonna kohandamise printsiipe, mille järgimine aitab probleemset käitumist ennetada.

Käsiraamatu koostamise algaasis korraldati ümarlaud, mille eesmärk oli algatada diskussioon teenuse pakkujate, kvaliteedi hindajate ja finantseerijate vahel teemaga seotud probleemide määratlemiseks (situatsioonianalüüs) ning kogemuste jagamiseks (probleemsete juhtumite lahendid).

Käsiraamatu koostamine sai teoks Eesti hasartmängumaksu nõukogu toel ning selle elektrooniline versioon on sotsiaalministeeriumi kodulehel. Käsiraamatu laiemaks tutvustamiseks ja probleemse käitumise ennetamiseks on plaanis läbi viia koolitused erihoolekandeesutustes.

## Lisalugemist

Došen, A., Gardner, W.I., Griffiths, D.M. (2007). Practice Guidelines and Principles: Assessment, Diagnosis, Treatment and related Support Services for Persons with Intellectual Disabilities and Problem Behaviour. European Edition. Center of Consultation and Expertise. Reeuwijk.

---

# Euroopa Komisjoni projekt RightTimePlaceCare ehk „Õige aeg ja koht hoolduseks”

**Katrin Raamat, MA**

*Projekti RTPC töörühma liige*

Septembrikuus täitus poolteist aastat ELi kolmeaastase uuringuprojekti RightTimePlaceCare (RTPC) tööst. Eestis, ühes kaheksast projektis osalevast Euroopa riigist, teostab projekti Tartu Ülikooli Sisekliinik. Projektipartnerite (Saksamaa, Soome, Suurbritannia, Rootsi, Hispaania, Prantsusmaa, Holland ja Eesti) töörühmad uurivad dementsusega inimeste hoolduse praegust korraldust, et teha kindlaks, mis võiks olla selle valdkonna teenuste parim praktika pöördelisel ajahetkel, kui ollakse silmitsi olukorraga, mil pered ei tule enam toime oma dementsusega eaka pereliikme eest hoolitsemisega kodus või kus üks elav dementsusega ini-

mene ei ole enam suuteline enda eest hoolt kandma ja paratamatult tuleb hakata kaaluma asutushoolduse võimalusi.

## Projekt RTPC peab aru ekspertidega

Uurimus näeb ette kahe respondentide grupi küsitlemist: 1) kodus elavad ja koduhoolduse või koduõenduse teenuseid saavad dementsusega inimesed ning 2) 1–3 kuud asutuses elanud dementsusega inimesed ja nende mitteformaalsed hooldajad. Respondente küsitletakse kahel korral kolmekuulise vaheajaga.



Praegu on käimas projekti andmekogumise faas. Küsitlustest saadavad teadmised lubavad juba praegu arutada olukorda, millega meie dementsusega inimeste perekonnad ja teenuste osutajad püüavad toime tulla, ommata seejuures teadmisi dementsuse sündroomi olemusest ning tundes nappust igas eluvaldkonnas: teadmistes, teenustes, elu planeerimise võimalustes ja majanduslikes ning sotsiaalsetes ressursides.

Projekti ekspertideks on võtmeisikud nii riigi kui ka kohalike omavalitsuste tasandil, eakatele mõeldud teenuste osutajate esindajad ja aktiivsed seeniorid kõigist suurematest erakondadest. Tänu oma ametikohale, erialale või elukogemusele on eksperdid tõhusaks abiks projekti töös ilmnevate probleemide analüüsimisel, konstruktiivsete küsimuste püstitamisel ja neile küsimustele vastuste otsimisel. Projekti tööühma ja ekspertide nõukojad on need kohad, kus projekti töögrupp saab jagada töö käigus tekkinud mõtteid, küsida nõu ja vaielda projekti parima tulemuse nimel. Alljärgnev on kokkuvõtte aasta esimeses pooles Koeru Hooldekeskuses aset leidnud ekspertide rühma koosolekul välja toodud ideedest ning probleemidest.

## **Teadlikkus dementsusest ja sellega kaasnevast**

Inimese käitumise muutumine dementsuse kujunemise käigus tekitab pereliikmetele ja lähedastele probleeme: nad ei oska ära tunda selle sümptomeid, neil puuduvad teadmised dementsuse sündroomist ja nad ei oska adekvaatselt tõlgendada inimese käitumise muutumist. Mitte alati ei otsita abi ega mõisteta, et tegemist võib olla meditsiinilise probleemiga. Dementsusest tulenevaid muutusi peetakse loomulikuks vananemisega kaasnevaks nähtuseks või iseloomu muutumiseks. Ei teata, et dementsus on neuroloogiline probleem ehk ajuhaigus, mitte tavaline vananemine. Raske on tulla toime tunnetega, mida lähedase inimese käitumise muutumine tekitab, aga ka muutustega sotsiaalsetes suhetes ja igapäevaelus.

Dementsuse diagnostika ja raviga tegelevad neuroloogid on andnud välja harivat kirjandust, kuid mingil põhjusel seda ei loeta või

ei ole see kättesaadav. Ometi on dementsuse diagnoosimine oluline, eriti kui arvestada, et hinnanguliselt 10% dementsuse põhjustest on ravitavad. Tegeldud on ka perearstide koolitusega. Seega peaks perearstide teadlikkus olema piisavalt kõrge, kuid praegune olukord näitab, et koolitusi tuleb korrata või jätkata. Arvestada tuleb ka tõsiasjaga, et ülikoolis antakse tulevastele arstidele dementsuse alaseid teadmisi alles viimased kümme aastat. Madala teadlikkuse ja aladiagnoosimise probleem on tingitud ka sellest, et inimesed lihtsalt ei tule arsti juurde, mis võib olla samal ajal nii põhjus kui ka tagajärg.

## **Miks ja millal hakatakse mõtlema asutushooldusele**

Dementsusega inimese eest hoolitsemine tähendab haiguse arenedes üha tõsisemat, lõpuks kuni 24-tunnist pühendumist. Algasfaasis võivad pered olla äärmiselt motiveeritud ja usuvad oma suutlikkusse ise toime tulla. Pikapeale tekivad üha raskemad probleemid, mis võivad eelkõige madala teadlikkusega hooldajate puhul, kuid ka lihtsalt jõuvarude kahanedes kaasa tuua suhete halvenemise ja süütunde. Hooldamine hakkab segama inimeste igapäevaste kohustuste täitmist. Sagenevad ohud dementsusega inimese enda ja teda ümbritsevate inimeste turvalisusele. Omastega suhete halvenemise tõttu muutuvad dementsusega inimesed haavatavaks pettureile, eriti omaette elavad inimesed. Dementsus võimendab ka somaatiliste haigustega kaasnevaid probleeme ja haiguste kontrolli all hoidmise suutlikkust: ununeb ravimite võtmine või vastupidi, võib tekkida üledoos. Tekib vajadus inimese järele, kes on kogu aeg kodus.

Neuroloogide pilgu läbi saabub hetk, kus nende patsientide omaksed tulevad nõu ja abi saama siis, kui on „kustunud tuluke silmis”.

Ometi on palju ka neid peresid, kes ei pöördu arsti poole ja seetõttu võib rääkida arstile „nähtavatest” ja „nähtamatutest” patsientidest. Viimasel juhul tulevad probleemid ilmsiks mitte meditsiini kaudu: suure tõenäosusega on siin juhtiv roll hoolekandel.

## Miks kõheldakse, mis takistab?

Uurimisprojekti palutakse kodus elavate ja päevakeskuse teenust kasutavate dementsusega inimeste mitteformaalsetel hooldajatel vastata küsimusele: „Mis tingimustel hakkaksite kaaluma oma lähedase asutushooldusele paigutamise võimalusi?” Seniste intervjuude vastused sellele küsimusele lubavad oletada, et peamine põhjus võib olla olukord, kus dementsusega inimest ei saa enam hetkekski üksi jätta, kas siis dementsuse edenemise või füüsiliste piirangute tõttu, nagu nt voodihaigeks jäämine või tõsised somaatilised probleemid. Väga olulise võimalusena dementsusega inimestele nähakse päevakeskust. Seda teenust kasutavate dementsusega inimeste hooldajate hinnangul ei vaja eakas asutushooldust seni, kuni päevakeskuse teenus on kättesaadav.

Ometi väljendavad omastest hooldajad kõhklusi asutushoolduse suhtes ka muudel põhjustel. Emotsionaalne seotus, tänu- ja kohusetunne ning mingist hetkest lausa meeleheitlik armastus sunnivad vastu pidama ka siis, kui hooldamine käib tegelikult juba üle jõu. Nii võib olla selle tagajärjeks purunenud perekond, sotsiaalne üksildus, loobumine isiklikust elust, vahel isegi tööst jne.

Kardetakse ka ümbritsevate hoiakuid, sest valitseva mentaliteedi kohaselt hinnatakse asutushoolduse kasuks otsustamist hülgamise ja hoolimatusega. Ka pelgavad dementsusega inimesed ise, vahel lausa paranoiliselt, n-ö vanadekodusse saatmist.

Probleemiks võib olla ka majanduslik toimetulek. Kuni dementsusega inimene elab kodus, eriti koos elavate perede puhul, võib tema pension olla oluline panus pere eelarvesse, nt kommunaalmaksete tasumisel ja muude pisikulude kandmisel. Asutushoolduse kasuks otsustamine tähendaks sinna siirduva inimese pensioni loovutamist ja lisaks täiendavaid makseid hoolekandeesutusele.

## Probleemid siirdumisel hoolekandeesutusse

Kuidas praegu inimene hooldekodusse satub? Dokumentatsioon, nagu nendivad hoolekandeesutuste esindajad, ei erine juuksu-

ri- või pagariteenusest: kui soovid teenust saada, siis võid selle ka osta. Kohalikud omavalitsused ei ole kohustatud toetama, kui dementsusega inimesel on olemas pere liikmed.

Asutustele teeb muret, et asutushoolduse käigus vananevate hoolealuste dementsuse sümptomid jäävad pereliikmetele arusaamatuks ja neid ei aktsepteerita. Valitsevad väga erinevad uskumused ja arusaamad maksevõimaluste, -vahendite ja dementsusega eaka päranduse suhtes.

## Probleemid teenustega

Hooldekodus on suureks probleemiks dementsusega inimesed, kellel on muid kehalisi haigusi. Aktiivravi vm meditsiiniabi kättesaadavus ja raviteenuste osutamine dementsusega inimesele võib osutada äärmiselt keeruliseks. Eraldi tuleks meelde tuletada seda, et hooldusravis puuduvad diagnoosimise võimalused ja et arstil on seal vaid konsultandi roll. See ongi nii ette nähtud eeldusel, et enne hooldusraviteenusele suunamist on vajalikud uuringud/hindamised tehtud. Ometi usuvad paljud, et hooldushaigla on haigla nagu iga teinegi, kus tehakse uurinuid ja arst teeb iga päev visiite.

Spetsiaalseid teenuseid dementsusega inimestele tegelikult ei ole, st teenused ei vasta vajadustele. Kuigi hooldekodudes on loodud eriosakondi dementsusega inimeste jaoks, ei tähenda see tegelikult selleks koolitatud personali ja dementsushooldust kui omaette teenust.

Väga sageli on probleemiks maksevahendite leidmine. KOVi suhtumine võib olla äärmusteni erinev. Inimesed vajavad tuge ja informatsiooni.

Praegu on teenuste valik piiratud ja otsuseid tehakse hinnapõhiselt. Hoolekandeteenuseid osutavad kohalikud omavalitsused, kelle võimalused erinevad nii teenuste valiku suhtes kui ka nende eest tasumisel. Reserve ei võeta kasutusele, kui need on piiratud ja teenuse vajadus hinnatakse madalaks. Veelkord: kohalik praktika on oluliselt erinev.

## Väljakutsed ja võimalused

Tähtis on mõelda, mida peaks tegema, et inimesed tuleks dementsuse diagnoosimiseks ja

raviks arsti juurde. Selleks peaks perearstid, geriaatrid ja neuroloogid tegema koostööd. Diagnoosimise protsess ja konsultatsioonid on olulise tähtsusega nii teadlikkuse tõstmisel kui ka hoiakute muutmisel.

Teenustest väärrib tähelepanu päevakeskuse teenus kui esimene etapp enne asutushooldust: nii Soome kogemus kui ka suhteliselt vähene Eesti oma kogemus näitab, et see teenus töötab kohanemise huvides hästi. Praegu on päevakeskusi Tartus ja Tallinnas kokku kolm. Vaja oleks päevakeskusi ka teistesse piirkondadesse, näiteks Võrru.

Küsimus on ka selles, kas inimene peaks suunduma hooldusravihaiglassse või hooldekodusse. Praegu määrab selle sageli raha: hooldusravi toetab 1–2 esimest kuud Haigekassa, hooldekoduteenust teatud tingimustel KOVi, kuid eri kohtades võivad võimalused ja praktika olla väga erinevad. Väga hinnatud on intervallhoolduse võimalus KOVi toel. Intervallhooldus annab kodushooldajatele puhkust, ennetab läbipõlemist ja aitab kohaneda võimaliku asutushooldusega tulevikus.

Vaadates tulevikku ja arvestades, et vananevas ühiskonnas on dementsus kasvav probleem, tuleks mõelda teenustele, mis aitaksid ühiskonnal ja peredel probleemiga toime tulla.

Paljudes maades on keskused, mis töötavad juhtumipõhiselt. Näiteks mälukliinik (ambulatoorne kabinet, keskus), mis ambitsioonikale nimele vaatamata võib edukaks ja laiapõhjaliseks tööks vajada väga vähe ressursse (nt 5 spetsialistit koosnev meeskond). Juhtumipõhine töö ei toimi väikeses üksuses ja ühekülgses ressursidega, teisalt ei ole hea ka liiga suur koondumine keskustesse, mis jätab kohtadele vähem võimalusi.

KOV-i sotsiaaltöötajad, kes võiksid olla head abilised dementsusega inimeste peredele, tegelevad liialt palju paberi- ehk tehnilise sekretäri tööga. See on tõeline raiskamine. Vaja oleks välja töötada standardid KOVi sotsiaaltöötajate töökoormuse optimeerimiseks ja korreerimiseks. Samuti määrab palju töötajate kompetentsus ja pädevus kitsamate probleemidega töötamisel.

Siiski algab kõik heast koostööst spetsialistidega: iga spetsialist peab teadma, kuhu

pöörduda, mitte kuidas tingimata ise täita ülesandeid, milleks tal puudub ettevalmistus. Sellest peaks algama ka koos- ehk meeskonnatöö, kui lähtuda juhtumipõhisest tööst. Otsused peaks tegema meeskond, kuhu on kaasatud kõik osapooled.

Hea teenus dementsusega inimeste ja nende perede abistamiseks peaks olema kättesaadav, heal tasemel ja kestlik. Rõhk võiks olla kogukonnateenustel, nagu nt päevakeskused. Hinnanud ära oma piirkonna vajadused, saaks KOVi teenused ka ellu kutsuda, tehes seda vajadusel koostöös naaberomavalitsustega.

Hea oleks läbi viia geriaatrilisi hindamisi, kuid praegu puudub selleks ressursid. Asja saab teha lihtsamaks, kui varustada perearstid dementsuskahtluse kinnitamiseks testidega, mis võiksid olla aluseks neuroloogi või geriaatri juurde suunamisel.

Dementsusega inimestele mõeldud teenus peab vastama erinõuetele ja see võiks ühtlasi arvestada ja rahuldada ka pereliikmete vajadust nõustamise järele. Sellise teenuse loomine peaks olema võimalik suuremates hoolekande- ja hooldusravikeskustes, kus võiks osutada ka spetsialiseeritud koduteenuseid. Päevakeskused võiksid olla kohaliku omavalitsuse halduses.

## Küsimused, mis vajavad vastamist

Projekti töörihm ja eksperdid diskuteerisid probleemide üle, millest kõigile ei ole praegu veel lahendust, kuid mis ometi vajavad käsitlemist, kui soovime luua arvestatava kvaliteediga, dementsusega inimeste ja nende pereliikmete vajadustele vastava ja nende toimetulekut toetava hooldussüsteemi. Esimese probleemina kerkis üles inimeste madal teadlikkus dementsuse sündroomist ja sellest, mida dementsus endaga kaasa toob. Eestis puuduvad vastavad kompetentsi- või nõustamiskeskused ja praegune olukord tervishoiu- ja hoolekandeteenuste süsteemis ei soodusta nende tekkimist. Dementsusega inimestele mõeldud kvaliteetne hooldusteenus eeldab eri hooldusmeetodite, sotsiaal- ja tervishoiusüsteemi ressurside integratsiooni. See on teema, millest on raske rääkida praeguses ressurside ja valdkonna killusta-

tuse olukorras. Vastust ootab küsimus, mida teha, et esmalt üldse algaks diskussioon dementsusega inimestele mõeldud lõimitud hoolduse teemal.

Teisalt on vaja tõsta ühiskonna teadlikkust ja valmisolekut mõista, et vananemine kui protsess vajab planeerimist. Üheks võimaluseks võiks, vähemalt järgmiste põlvkondade jaoks, olla hoolduskindlustus, mis näiteks Hollandis on tavaline, kuid Eestis seni vaid põgusalt diskuteeritud. Praeguse seisuga on kindlustusfirmad kasumile orienteeruvad äriettevõtted, mistõttu riskirühmad ei saa endale hoolduskindlustust lubada.

Arutati hoolekande ja tervishoiu ressurside ühendamise võimalusi, mis lubaks teha paindlikumaid, mõistlikumaid ja efektiivsemaid otsuseid. Praegu on Haigekassa otsustuste raamistik liialt jäik, et sotsiaal- ja tervishoiu ressurside lõimimist eeldav teenuste spetsiifika võiks sisuliselt kõne alla tulla. Eestis puudub süsteem, mis võimaldaks inimestel teha sisulisi majanduslikke otsuseid omaenda tuleviku kindlustamiseks ajaks, mil ea või tervise tõttu muutub tõenäoliseks vajadus hoolduse järele, sest ei puudu ju kõigil vanaduses ressursid, mida enda hoolduseks kasutada. Kas ei võiks omavalitsus olla usaldusväärseks partneriks selliste otsuste tegemisel ja ressursidega kindlustamisel, olles miks mitte ka inimese pärija?

Kõige olulisemaks õhku jäänud küsimuseks oli küsimus eakate ja dementsusega inimeste väärilise kaitsest. Kes ja mida peaks tege- ma, et kaitsta dementsusega inimese väärilist?

Projekt RTPC püüab oma töös leida lahendusi ülalkirjeldatud probleemidele ning vastuseid vähemalt osale püstitatud küsimus- test. Projekti kolm aastat kestnud töö tule- musena koostatakse raport, milles võetakse kokku kõigis projektis osalevates riikides praegu andmekogumise faasis oleva uuringu tulemused ja analüüsitakse võimalikke pari- maid praktikaid nii rahvusvaheliselt kui ka iga riigi eripära arvestades. Selleks et teha vahelkõikuvõtteid ning hoida eksperte kursis projekti tööga, korraldab projekti meeskond ekspertidega regulaarseid ja senise kogemu- se kohaselt väga sisukaid nõupidamisi.

## Kuidas hoida töötajate va



**Taimi Elenurm**  
tööpsühholoog,  
Tallinna Tehni-  
kaülikooli ja EEK  
Mainor lektor

Vaimse tervise edendamine on tänavuse Tervise Arengu Instituudi poolt korralda- tava töökoha tervisedenduse konverentsi peateema. Töökoha tervisedenduse mento- rid külastasid 2010. ja 2011. aastal Euroopa Sotsiaalfondi programmi „Tervislikke vali- kuid toetavad meetmed 2010–2011” raames tervist edendavate töökohtade võrgustikku kuuluvaid organisatsioone ning küsitlesid ja konsulteerisid neid tervise edendamise alas- te tegevuste vallas. Võrgustiku liikmeteks on ka mitmed sotsiaalvaldkonna asutused. Konverentsil tutvustatakse mentorkohtumis- tel kogutud häid praktikaid vaimse tervise edendamisel Eesti organisatsioonides.

Artikkel võtab kokku soovitud töötajate vaimse tervise hoidmiseks ja läbipõlemise ennetamiseks, toetudes töökoha terviseden- duse materjalidele ning sotsiaalvaldkonna asutustes läbiviidud mentorkohtumistele.

Sotsiaaltöötajad puutuvad oma töös kokku klientidega, kel on mured, probleemid, hai- gused, kes on vahel stressis või oma eluga pahuksis. Neil võib olla raskusi toimetule- kuga nii materiaalselt kui ka vaimselt. Teiste inimeste heaolu taastamine on keerukas, si- saldab ootamatuid suhtlemisolukordi, nõuab kannatlikkust ja mõistmist ka siis, kui klient oma aitajat kohe ei mõistagi. Oma sõnade- ga ja tegudega püüab sotsiaaltöötaja kliendi olukorda leevendada. Võib öelda, et sot- siaaltöötajad, meedikud, haridustöötajad jt inimeste mõjutamisega tegelevad professio- naalid kasutavad oma isiksust – tundeid ja mõtteid – kui töövahendit klientide heaolu taastamiseks ja suurendamiseks. See töö-

vahend kulub ja vajab hooldamist nagu iga teinegi töövahend.

## Kas läbipõlemine on kujunemas abistajate kutsehaiguseks?

Läbipõlemissündroom ohustab kõige enam neid, kelle tööks on teiste aitamine ja mõjutamine ning kelle töös esineb kiiresti vahelduvaid, ootamatuid ja kriitilisi kliendisuhteid. Sotsiaaltöötaja töö sisaldab rohkelt selliseid olukordi. Seetõttu on läbipõlemise ennetamine oluline ning sellega seotud tegevused kuuluvad töötaja hulka, kuna neid võib võrrelda töövahendite hooldamisele kulutatava aja ja jõupingutustega. Läbipõlemise profülaktikas on peamine klienditöö koolitused ja arutelurühmad töökogemuste vahetamiseks keerulistes olukordades toimimiseks. See on oluline ja vajalik, kuid pole piisav.

**Psühholoogiliste riskide maandamiseks ja läbipõlemise ennetamiseks on vaja koostööd neljal tasandil: töötaja, töörühm (töökaaslased ja meeskond), organisatsioon ja ühiskond (kogukond ja riik).**

**Inimene** saab oma läbipõlemist vähendada ja ennetada, kui kasutab tervise edendamiseks organisatsiooni pakutud meetmeid: osaleb koolitustes ja üritustes, tunneb huvi teiste kogemuste ja teadmiste vastu klienditöö ja vaimse tasakaalu taastamise vallas; rakendab, mõtestab ja jagab teistega oma kogemusi sellest, kuidas tervist hoida ning raskete kliendisuhete ja olukordadega toime tulla.

**Töörühmas** (meeskonnas) saavad kolleegid üksteist toetada:

- asendades ja toeks olles, kui tööpinge on kellegi jaoks ajutiselt liiga suur.
- märgates ja austades kaaslast ja tema tööd: hoidudes teist inimest haavavatest või kadestavatest märkustest ja tagasijelja kommendaaridest, toetades abi pakkumisega „mulle tundub, et oled mures, ehk saan sind millegagi aidata ...”

Vaimse tervise probleemide käsitlemisele pühendatud  
**töökoha tervisedenduse**  
**2. konverents** toimub  
24. novembril 2011 Tallinnas.

Täpsema infot konverentsi kohta ning kutse konverentsile registreerumiseks leiate oktoobrikuu teisel poolel portaalist  
[www.terviseinfo.ee](http://www.terviseinfo.ee).

- vähendades negatiivset kõneviisi – agressiivset, ründavat, käskivat, solvavat sõnastust, hääletooni ja suhtumist. Maandades negatiivsed tunded (mis on loomulikud) enne nende väljaütlemist leebemaks. Näiteks võttes aja maha ja mõeldes läbi, mida ja kuidas öelda, et soovitud eesmärki saavutada, minna kõndima või liikuda looduses.
- tõlkides negatiivsete tunnete pinnal tekkiv sõnum enne selle väljaütlemist neutraalsesse ja rahulikku, pigem üllatavasse, toetavasse või kehtestavasse kõnevormi. Näiteks „kuulen, et sa tõstad häält ja järeldan, et teema on sulle oluline. Tahaksin asja arutada rahulikult õhkkonnas ja olen valmis rääkima ...”
- vältides solvunult või heitunud vaikumist. Pigem tuleks anda märku: „olen valmis avameelseks ja asjalikuks kõneluseks, et koos oma töös edasi minna”.

Organisatsiooni tasandil saab leppida kokku omavahelise hea suhtluse tavad, mis toetavad üksteise abistamist ja koostööd töörühmades. Kokku lepatakse ja rakendatakse juhtimistavad, töökorraldus, teabevahetus ja tegevused, mis ennetavad läbipõlemist ja vähendavad sotsiaaltöötaja tööst tingitud ja kutsetööle omaseid psühholoogilisi riske.

Tervise ja töövõime säilitamiseks ettevõtavad tegevused suunatakse kolmele sihtrühmale (Teichmann 2009):

1. Esmatasandi tegevustega on hõlmatud kõik töötajad. Tegevuste eesmärk on vähendada stressorite mõju: muuta töötajate ettepanekute alusel töökorraldust, parandada töökeskkonda, soodustada heatahtlikku suhtlemist, jälgida, et töö- ja puhkeaeg oleks tasakaalus. Maksumuselt on need tegevused suhteliselt odavad. Tulemuseks on töötajate elukvaliteedi ja töökeskkonna paranemine, tööle on enamasti hea ja meeldiv minna.

2. Teise tasandi tegevused on suunatud stressi- ja läbipõlemisriskiga töötajatele. Sihiks on vähendada töö iseloomuga kaasnevat stressi. Meetoditeks töötajate väljaõpe: tervisedendus, psühholoogiliste ja sotsiaalse oskuste ning teenindamisoskuste treenimine, stressiga toimetuleku oskuste õpetamine keerulistes kliendisuhetes. Tulemuseks on väärtuslike töötajate töövõime languse vähenemine.

3. Kolmanda tasandi tegevused suunatakse stressist ja läbipõlemisest kahjustatud töötajate töövõime ja elukvaliteedi taastamisele. Meetoditeks nõustamine, teraapia, soodne töörežiim, haiguste ravi toetamine. Need tegevused on enamasti kallimad, ajamahukamad ja keerulisemad võrreldes esimese ja teise tasandi tegevustega ning eeldavad pikaajalise väljaõppega professionaalide sekkumist.

Meetmed ühiskonna tasandil hõlmavad töö väärtustamist, tunnustamist ja hindamist – kokkuleppimist selles, mida mõõdetakse ja hüvitatakse töö peamise ja olulise tulemusena. Tunnustamise, tasustamise või hüvitamise (või nende tegemata jätmise) kaudu kujundame hoiakuid ja käitumisviise, mida korraldatakse ja kopeeritakse.

## Mida saab organisatsiooni juhtkond teha töötajate vaimse tervise hoidmiseks

- Hea töökorraldus ja läbirääkimised vastastikuste ootuste suhtes

Vastupidiselt levinud arvamusele on uurimused näidanud, et lühemad tööpäevad ja ületunnitööst vabanemine ei too kaasa tulemuslikkuse langust. Tööprotsesside optimeerimine (näiteks töökohustuste ümberjaotamine ja inimese huvidega kohandamine, töökohtade vahetamine töörühmas, paindlik tööaeg ja mõningane vabadus valida töömeetodeid), aga ka abiliste palkamine rasketel ja töömahukatel perioodidel võivad mõjuda töötajatele motiveerivalt. (Knifton jt 2011, 8). Alustamiseks on hea kokku leppida eesmärkides, selle asemel et keskenduda protsesside täpsele määratlemisele ja protseduuride ettekirjutamisele.

Tööstressi tekitab kolme teguri koosmõju: suured nõudmised teiste poolt, näiteks ajasurve, tähtsajad, kiire tööritm, vähe võimalusi iseseisvalt otsustada, mõjutada oma töö kulgu, töötempo ja -vahendite valikut ja vähene toetus juhilt ning töökaaslastelt (Karasek 1979).

Töö hea korraldamise ja juhtimise tarkus tähendab seda, et juht räägib nõudmised töötajatega läbi ja saab ka tagasidet sellest, kuidas töötajad need omaks on võtnud ja mida neist tähtsaks peavad.

Näiteks korraldatakse ühes hooldushaiglas<sup>1</sup> regulaarseid arutelusid selle üle, mis teeb töö hooldajate jaoks väärtuslikuks („*hoolimine, austus, respekt*“) ning kuidas need väärtused igapäevases töökäitumises avalduvad („*mida teen, et näidata üles hoolimist, austust, respekti töökaaslaste ja hooalealuste suhtes; mida teen ise selleks, et need ära teenida*“). Töötajad arutavad läbi ja otsustavad üheskoos, millised on hea suhtlemise ja käitumise tavad omavahel ja patsientidega. Seejärel on igähe oma valik, kuidas ja mida ta teeb, kuid kehtib tava: *välja tuua kolm kiitmist väärt tegu igal nädalal iga töötaja kohta*.

Oluline on teha selgeks ja täpselt kokku leppida vastastikused ootused: ühelt poolt, missuguste ülesannete täitmist ootavad organisatsiooni juhid töötajalt ning teiselt poolt, mida ootavad töötajad organisatsioonilt. Ühekordsest arenguvastlusest aastast ei piisa, enamasti on tegemist pidevate ja igal tööpäeval korduvate läbirääkimistega.

<sup>1</sup> Fookusgruupiintervjuud EELK Tallinna Diakooniahaigla juhtkonna ja töötajatega, veebruar – mai 2011.



Tööstressi ja läbipõlemist kutsuvad esile ka töö ja vastutuse kuhjumine: tunne, et tööd on palju, vastutus suur; juhid, kliendid, töökaaslased ja kogukond esitavad vastandlike nõudmisi; tööl pole kellegagi võimalik oma probleeme arutada; töö kipub segama isiklikku ja pereelu; töörežiim tekitab olme-stressi; tunnustust on vähe ning puuduvad eduelamused. Mõne aja jooksul kompenseerib töötaja sellise ülekoormuse kohusetunde või lootusega paremate aegade saabumisele, kuid pikas perspektiivis ohustab selline olukord vaimset tervist. Töökorralduse reguleerimine nii, et pingelised tööperioodid vahelduvad kergematega, võib aidata kuhjunud pinget leevendada. Oluliseks läbipõlemise puhvriks on kaaslaste ja juhi toetus ning võimalus vajadusel abi küsida ja saada. (Karasek 1979; Cooper ja Palmer 2010; mentorkohtumised Tallinna sotsiaalrajade töötajatega 25.03. 2011 ja 26.05.2011.)

#### ■ Teabevahetus, koolitus ja vastastikune toetus aitavad tervist hoida

Juhid peaks andma töötajatele võimaluse kaasa rääkida nii kogu asutuse kui ka nende endi tööd puudutavate otsuste tegemisel. Kaasamine ja osalemine on üks olulisemaid eeldusi vaimset terve tööõhkkonna säilitamiseks. See vähendab kuulujutte ja kasvatab rahulolu tehtud otsustega.

Organisatsioonisiseseid koolitused, koostöö- ja arengutreeninguid aitavad töötajatel mõista ennast organisatsiooni liikmena, aru saada töökaaslastest, õppida tundma nende probleeme ja käitumismustreid, igähe rolli meeskonnas. (Knifton jt 2011, 9)

Töötajate tööalane täiendkoolitus on tööandja kohustus, mis tuleneb seadusest. Koolitamine on personali arendamise peamine meetod. Hea organisatsiooni poolt pakutavate töötaja personaalse arengu võimaluste hulgas on tervise edendamise ja isiksuse arendamise teemad. Koolitust ja praktilisi tegevusi selles vallas saab tööandja pakkuda nii tööalase täiendkoolitusena kui ka vaba-hariduskoolitusena.

Tööstressi ennetamise koolitustes on elemente kognitiivteraapiast, mis on üks käitumusliku teraapia vorme. Harjutatakse mõtte-

viisi ja tunnetuse muutmist. Kognitiivsed ja käitumuslikud tehnikad aitavad teadvustada hoiakuid, mõtteid, väärtushinnanguid ja uskumusi, proovida nende kattuvust tegeliku eluga. Tööstressi suurendavad hoiakud ja uskumused arutatakse läbi ja neid korriigeeritakse argielust võetud näidete põhjal. Arendatakse ja toetatakse individuaalseid toimetulekustrateegiaid. (Knifton jt 2011, 10). Tõhus võte on kaaslaste juhendamine. Nii tekib „lumepalliefekt” ning õpivad mõlemad pooled.

Hea võte stressi ennetamiseks ja reguleerimiseks on lõõgastustehnikate õppimine ja kasutamine. Uurimused on tõestanud, et stressi sümptomeid leevendab lihaste lõdvestamine, meditatsioon ja autogeenne treening. Lõõgastustehnikad on kergesti omandatavad ning ei vaja suurt pingutust ja kulutusi.

#### ■ Ühistegevus ja vaimse seisundi tasakaalustamise tehnikate omandamine maandab pingeid

Mitmetes organisatsioonides on loodud võimalused tööväliseks ühistegevuseks, näiteks käiakse koos teatris, sportimas, tähistatakse tähtpäevi ja sünnipäevi, mõnikord kutsutakse kaasa ka pereliikmed. Enamik töötajatest osaleb sellistel üritustel meeleldi, mõned võtavad endale korraldaja rolli. Ühisürituste kasu kirjeldavad ühe sotsiaalrajade töötajad<sup>2</sup> näiteks järgmiselt: „*Saab nii lõõgastuda kui ka vahetult ja avatult rääkida. Juhuslikult tekkinud hea kontakti käigus kaotavad suureks kujutletud suhtepebleemid oma tähtsuse ja leiavad lihtsa lahenduse*”.

Uurimused on tõestanud ka seda, et sport aitab vähendada stressi. (Knifton jt 2011, 10). Tööstressi leevendamiseks sobivad seltskondlikud sportlikud tegevused, näiteks osalemine spordiklubides või jooksurühmades. Organisatsiooni poolt toetatud sportimine ja liikumisharrastused on oluline osa stressi ennetamise strateegiast. Füüsiline tegevus aitab välja elada negatiivseid tundeid ning tõsta enesehinnangut. Grupitegevustes osalemine arendab sotsiaalseid oskusi. Ühistegevustes õpitakse kolleege tundma ja toetama.

Kuid ühistegevused ja -üritused pole võluvits, mis enamiku probleemidest lahendab.

<sup>2</sup> Mentorkohtumine Tallinna ühe sotsiaalrajade juhtide ja töötajatega, 25.03. 2011.

Vaimne tervis on heaolu seisund, milles iga inimene

- tunnetab oma võimekust,
- suudab toime tulla tavalise argistressiga,
- suudab viljakalt töötada ning
- tahab ja suudab olla kasulik oma kogukonnale ja ühiskonnale.

Hea vaimse tervisega töötajad on oma töös edukamad ja elus õnnelikumad (Terviseinfo portaal 2011).

Neis ei pea tingimata osalema kõik töötajad. Küllap on kõigil meist elus perioode, kus tahame rohkem omaette olla. On ka inimesi, kes teevad oma tööd hästi, kuid ühisüritustes ei osale. Neid ei pea selleks sundima. Vanuse kasvades kahaneb enamasti huvi ühistegevuste vastu töökohas.

### ■ Tähtis on põhjalik vajaduste hindamine ja tulemuste analüüs

Vaimse tervise edendamise ja stressi vältimise kontseptsiooni edukuse tagab täpselt planeeritud ning hästi korraldatud koostöö.

- Enne alustamist selgitage inimeste vajadused ja ootused.
- Koguge ettepanekuid selle kohta, mida ja kuidas teha, pange ühiselt paika eesmärgid, hinnake tulemusi.
- Arutage regulaarselt vaimse tervise edendamise meetmeid ning uuendage koolituste ja muude tegevuste sisu.

Tallinna sotsiaalmajade juhtide ja töökeskkonnavolinikega läbi viidud mentorkohtumiste<sup>3</sup> tulemusena selgus, et peamised vaimse tervise hoidmise meetmed on koolitused ning vastastikuse toetuse ja arutelu grupid. Sotsiaalmajja tulevad töötajad mõnikord ka väljastpoolt tööaega, et osaleda klientidele mõeldud koolitustel ja üritustel. Senisest rohkem soovitakse õppida stressijuhtimise tehnikaid koos lõõgastumise vastavate oskuste õppimisega.

## Kasutatud allikad

Cooper, C., Palmer, S. (2010). Toimetulek stressiga. Tallinn: Äripäev.

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitudes and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.

Knifton, L., Watson, V., Den Besten, H., Dijkman, A., Gründemann, R., Ten Have, K. (2011). A guide to promoting mental health in the workplace: Work. In Tune with Life. Amsterdam: Ed. Arborignals.

Teichmann, M. (2009). Psühholoogilised ohutegurid töökeskkonnas. Teoses: Töökeskkonna käsiraamat. Sotsiaalministeerium. <http://www.ti.ee/ott/raraamat.pdf> (15.07.2009).

**Terviseinfo: vaimne tervis.** <http://www.terviseinfo.ee/et/valdkonnad/vaimne-tervis> (1.10.2011).

**Mentorkohtumised TET** (Tervist Edendavad Töökohad) **võrgustiku liikmetega** (märts–mai 2011). Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondi programm „Tervislikke valikud toetavad meetmed 2010–2011”. Koordinaator: Tervise Arengu Instituut.

**Fookusgrupi intervjuud EELK Tallinna Diakooniahaigla juhtkonna ja töötajatega** (märts–mai 2011).

<sup>3</sup> Mentorkohtumised Tallinna sotsiaalmajade juhtide ja töötajatega, 25.03. 2011. ja 26.05. 2011.



# Sotsiaaltöötaja psühhosotsiaalne töökeskkond



**Raina Pihelgas**, *sotsiaaltöö magister*  
*Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni tööinspektor*

Sotsiaaltöötajad puutuvad oma igapäevases töös kokku erinevate klientide ja neid ümbritseva psühhosotsiaalse keskkonnaga, mis sageli muutub osaliselt ka sotsiaaltöötaja enda töökeskkonnaks.

## Sotsiaaltöötajad kui varjatud ohvrid

Üheks sotsiaaltöötaja professionaalsuse näitajaks on tema empaatilisus, mis on samal ajal ka riski allikaks. Kui sotsiaaltöötaja pühendub empaatiliselt oma klientide traumaatilistele kogemustele, kogeb ta mõnikord tugevaid emotsionaalseid reaktsioone, nagu näiteks leina, viha, raevu vms. Need reaktsioonid võivad esile kutsuda teisese traumaatilise stressi, mis tähendab teiste poolt kogetud traumarohkete sündmuste teadvustamisest tulenevaid negatiivseid emotsionaalseid reaktsioone töötajal endal. Paljudel sotsiaaltöötajatel, kes nõustavad ja toetavad traumaatiliste sündmuste tunnistajaid, ellujäänuid, ohvrite pereliikmeid ja päästemeeskondi, on omal oht üle elada teisene traumaatiline stress. (Kanno 2010). Ohtu suurendavad eeskätt kolm peamist näitajat: traumaatiliste sündmustega seotud töötundide hulk, traumeeritud klientidele pühendatud aeg üldiselt ja erinevate traumaliikide hulk klienditöös.

Klienditöö hulka kuulubki töö eri riskirühmadega: kinnipeatavatega, vaimse tervise häiretega inimestega, puuetega inimestega, kodututega, vanemliku hoolitsuseta lastega, koolikohustuse mittetäitjatega, haigetega, töötutega, narkosõltlastega, laenuvõlglastega, hasartmängusõltlastega, kuriteo ohvritega jt.

Sotsiaaltööga toimetulekut mõjutab eelkõige sotsiaaltöötaja töökeskkond: organisatsiooniline keskkond, professionaalne keskkond, sotsiaaltöötaja isikuga seotud inimlik faktor ja sotsiaaltöö kliendist ning kolleegidest moodustuv keskkond. Sotsiaaltöötaja isikust tulenevaid puudujääke peaks muud keskkondlikud faktorid korvama ning see ei tohiks olla põhjus sotsiaaltöölt lahkumiseks. Kui sotsiaaltöötajal pole piisavalt oskusi, peaks organisatsioon talle võimaldama hariduse või kogemuste omandamist, sest sotsiaaltöötaja töö on pidevas arengus ja uued võimalused ning takistused järgnevad üksteisele. Siin võiks tuua paralleelina liikumispuudega inimese, kes ilma tugisüsteemita ei suudaks ühest punktist teise liikuda, kuid kellel on olemas nt ratastool. See aga pole veel probleemi lõplik lahendus. Tasasel teel liikumisel on probleem lahendatud, kuid ette tulla võib järgmine lahendus vajav küsimus: näiteks teel olev uksepakk, mis taas takistab edasiliikumist. Lahendusena saab kahe ruumi vahelt ära võtta uksepakud, mis võimaldab sealt ratastoolil üle minna. Nii on ka sotsiaaltöötaja töökeskkond üldjuhul pidevas muutumises ja arengus, kuid korralduslike toetusüsteemidega talutavaks muudetav.

## Mis soodustab ametis püsimist

Sotsiaaltöötajad on alati pingete keskel (Yan 2008), sest sotsiaaltöö tähendab intensiivset tööd klientidega keerulistes situatsioonides. See on töö, kus puuduvad selged hindamiskriteeriumid ja esineb rikkalikult rollikonflikte. Sotsiaaltöötajaid peetakse keskmisest kõrgema läbipõlemise riskiga töötajate grupiks. (Soderfeldt ja Soderfeldt 1995). Sotsiaaltöötajad teenivad ligikaudu 11% vähem kui teiste ametialade töötajad, arvestades sugu ja haridust. (Barth 2003). Palju on uuritud rahulolu sotsiaaltöoga ja läbipõlemissündroomi esinemist erinevates sotsiaaltöö valdkondades. Cole, Panchanadeswaran ja Daining (2004) on leidnud, et tööga rahulolu suurenevad faktorid sotsiaaltöötajate seas on rahulolu palgaga, töö autonoomsus, võimalused ametikõrgenduseks, superviseerimise kvaliteet, head töötingimused. Tööga rahulolu väheneb nendel sotsiaaltöötajatel, kel on suur töökoormus, väike palk, puudub kaastöötajate toetus, töötingimused on ebameeldivad ja tekitavad negatiivseid emotsioone.

Töötajate säilitamine sotsiaaltöölle on tõsine probleem. Sotsiaaltöötajad hindavad kõrgelt informatiivseid (ligipääs internetile, seaduste muudatustele, konverentsidele ja ajakirjadele) ja solidaarseid (nii ametlikult kui ka mitteametlikult toimiv sisemine ja väline toetusüsteem) tööga seotud vajadusi, mille rahuldamise korral tõuseb ka rahulolu tööga. Materiaalsete vajaduste rahuldamine üksi ei suurenda rahulolu tööga: üheks sellesse kategooriasse kuuluvaks oluliseks vajaduseks on klienditöö privaatsus. Privaatsuse võimaldamine võib olla tähtis nii kliendi kui ka töötaja vajadusi arvestades. (Fitts 2006)

Lewandowski (2003) leidis oma uurimuses, et paljud töötajad, vastates küsimusele töö frustreriva iseloomu kohta, märkisid, et frustratsioon tekib pigem suutmatusest tulla vastu kliendi vajadustele kui iseenda vajaduste rahuldamatusest. Üldiselt on töötajate rahulolematust tööga siiski seotud sellega, et ei suudeta töötaja vajadusi rahuldada, kuid sotsiaaltöötajate läbipõlemine on seotud ka asjaoluga, et neil ei ole võimalik rahuldada klientide vajadusi.

Informatiivseid (sotsiaaltöötajate hariduse täiendamist) ja materiaalseid vajadusi (privaatsuse nõue) võib vaadelda, lähtudes nii isiklikest kui ka kliendi vajadustest. Informatiivsete vajaduste rahuldamine on kasulik sotsiaaltöötajale, andes uusi oskusi ja teadmisi, samal ajal teenides ka kliendi huve.

Sobiv palk on tähtis, kuid mitte tähtsam kui teised rahulolu tegurid. Pikaajalist tegutsemist sotsiaaltöö valdkonnas soodustab tunne, et ollakse hinnatud, et töötajat on koheldud õiglaselt ja töökohal on tagatud turvatunne. Maksmata ületundide tegemine ei soodusta pikaagest karjääri. Ärakasutus korreleerub madalama rahuloluga, kuid ei ole seotud sooviga sotsiaaltöölt lahkuda. Väljavaade saada juhiks pikendab sotsiaaltöö valdkonnas töötamise aega.

Töökeskkond ja organisatsioonilised tegurid mõjutavad pühendumist sotsiaaltöötajate organisatsioonile ja ametile. Just nende tegurite kohta tuleks rohkem teadmisi koguda, sest organisatsiooniline ja professionaalne pühendumus on seotud organisatsiooni efektiivsusega, st kas organisatsiooni missiooni täitmine on õnnestunud või mitte. (Giffords 2009)

## Viidatud allikad

**Barth, M.** (2003). Social Work labour market: a first look. *Social Work*, 48 (1), 9–19.

**Cole, D., Panchanadeswaran, S., Daining, C.** (2004). Predictors of job satisfaction of licensed social workers: perceived efficacy as a mediator of the relationship between workload and job satisfaction. *Journal of Social Service Research*, 31(1), 1–12.

**Fitts, V.L.** (2006). Ohio social workers: an examination of work-related needs, job satisfaction and membership in the National Association of Social Workers. What factors are associated with anticipated tenure in the profession? Dissertation. Ohio State University.

**Giffords, E.D.** (2009). An Examination of Organizational Commitment and Professional Commitment and the Relationship to Work Environment, Demographic and Organizational Factors. *Journal of Social Work*. October 2009 vol. 9 no. 4, 386–404.

**Kanno, H.** (2010). Hidden victims in Social Work Practice with Traumatized Populations: Predictive Factors of

Secondary Traumatic Stress for Social Workers in New York City. <http://gradworks.umi.com/34/35/3435634.html> (29.08.2011).

Lewndowsky, C. (2003). Organizational factors contributing to worker frustration: the precursor to burnout. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 30(4) 175-185.

Soderfeldt, M., Soderfeldt, B. (1995). Burnout in social work. *Social Work* 40 (5), 638–646.

Yan, M.C. (2008). Exploring cultural tensions in cross-cultural social work practice. *Social Work* Oct; 53(4), 317–328.

## KOMMENTAAR

# Vaimse tervise hoidmisest töökohal

Ajakiri Sotsiaaltöö küsis sotsiaaltöötajate ja sotsiaalvaldkonna juhtide käest, kui oluliseks nad peavad töötajate vaimse tervise hoidmise ja läbipõlemise teemat, arvestades oma kliendirühmi ja probleeme, millega neil tuleb tööl kokku puutuda ning missuguseid võimalusi organisatsioonides kasutatakse, et pakkuda töötajatele toetavat töökeskkonda ja aidata neil toime tulla stressi ja pingetega.

## Marianne Leis

*Anija vallavalitsuse sotsiaalnõunik:*

Igäuhele meist on väga tähtis minna rõõmsa meelega hommikul tööle ja õhtul koju. Sotsiaaltöötaja saab praegusel ajal leida kosutust vaid väga lihtsatest asjadest, mis on kättesaadavad ja ei nõua liigseid kulutusi. Olgem ausad – lubatud supervisioonid ja stressiga toimetuleku kursused ei ole meie koolitusraha hinnaklassis. Tore, kui midagi sellist saab endale lubada. Enamjaolt saame ainult heade koolituste pealkirju lugeda. Eeldan, et enamikus omavalitsustes ja väiksemates asutustes ei ole sotsiaaltöötajate aastaeelarve koolituste suhtes eriti paljulubav. Ka ametialastel koolitustel on vaja käia. Kust me aga võtame jõudu, et iga päev edasi minna, naeratada oma abivajajatele, hoida vaim ärgas, et mitte ereda leegina korraks süttida ja siis läbi põleda. Töö ei tundugi ju asjatundmatule pealtvaatajale raske. Mis viga istuda kontoris ja inimestele nõu anda, vahetevahel ka

mõnda kodu külastada. Sotsiaaltöötajad ei räägi oma tööst eriti palju, ei tohigi alati rääkida, kuid see töö on alati vaikselt kaasas ja seda ei saa nii lihtsalt peast välja. Et mitte läbi põleda, lihtsalt käega lüüa ja teisele tööle minna (ka ise olen leidnud end sellele mõtlemas), pakuksin välja mõned lahendused.

Kehval ajal leiab ka vähese rahaga midagi hingele. Käige looduses. Praegu on parkides ja metsatukkades väga palju ilusaid värve. Palju sügisesi väljapanekuid ja näitusi on linnades, alevites ja maal rahvamajades. Külastage, kui võimalik, tasuta kontserte, kultuuriüritusi, lasteüritusi. Lugege head raamatut, vaadake head filmi või külastage oma sõpru, kes saaksid pakkuda tuge. Kui must masendus ikkagi kallale tikub, minge kas või kalmistule jalutama ja proovige nutta. Minu vanaema – vähese haridusega, ent elutark inimene – ütles ikka: inimesel peab ilus pilt silme ees olema, siis saab hing toitu ja kosutust ja ka mõtted on ilusad.

**Kaire Leikin***Veriora valla sotsiaalnõunik:*

Olen olnud valla sotsiaalnõuniku ametis üle viie aasta. Väga hästi mäletan algust, mis oli vaimsetl väga koormav. Enamik inimesi, ka lähedased, olid selle vastu, et ma seda tööd tegema hakkaksin. Põhjus lihtne – enne mind ametis olnud sotsiaalnõunik kaotas oma tervise „tänu sellele tööle”.

Esimene tööaasta oli eriliselt raske. Kõik oli uus ja küsida ei olnud kelleltki. Jonn ja enesetõestamine sundisid mind 10-tunniseid tööpäevi tegema. Oli juhtumeid, mis ei „õnnestunud”, siis süüdistasin ennast ja arvasin, et ma ei sobigi sellele tööle. Kurta ei olnud kellelegi. Tundsin, et veel natuke ja ma annan alla.

Suur pööre minu tööelus tekkis pärast üht psühholoogi koolitust. Ta ütles ühe lause, millega siiani end rahustan, kui midagi ei lähe nii, nagu peaks. See lause oli: „Teie, sotsiaaltöötajate töö on väga sarnane meie omaga. Me proovime inimest aidata 100%-liselt, kuid kui inimene ise selleks midagi ei tee, siis teda aidata ei ole võimalik. Nii teie kui meie töös on õnnestumise protsent üliväike.”

Pärast seda koolitust muutusin enesekindlamaks. Pöördusin vallavolikogu poole 0,5 lastekaitsetöötaja kohta taotlusega, sest töökoormus oli tõesti suur. Ennetustööst ei olnud juttugi, toimus vaid n-õ tulekahju kustutamine.

Kõik laabus ning hetkel töötab minuga koos tubli lastekaitsetöötaja, kelle lisatööks on päevakeskuse töö koordineerimine. Raskete juhtumite puhul saame omavahel asju arutada, üksteist toetada ning lahendusi välja pakkuda.

Suureks enesetaastamise võimaluseks loen koolitustel käimist. Pääsen välja igapäevasest keskkonnast, saan suhelda oma valdkonna inimestega, kes mind ja minu probleeme mõistavad ning teinekord head nõugi annavad. Kahjuks viimased aastad ei ole võimaldanud tasulisi koolitusi, aga seda enam kasutame ära tasuta koolituste võimalused (sotsiaalministeerium, MTÜ Perede ja Laste Nõuan-

dekeskus). Tasuta infopäevi korraldab ka maavalitsuse sotsiaal- ja tervishoiu osakond, millest püüame alati osa võtta.

Alati teeb südame soojaks kellegi hea sõna. Ja võib öelda, et need korrad, kui meid kiidetakse (klientide või koostööpartnerite poolt), ei ole mitte harvad. Oma töös kasutame ju tihti tunnustamist, kiitmist, pöörame tähelepanu positiivsetele sammudele.

Olen arvamusel, et enam võivad läbi põleda inimesed, kes tahavad oma tööd võimalikult hästi teha, mitte need inimesed, kes on nõrgad.

**Katrin Averjanov***AS Hoolekandeteenused**Võisiku Hooldekodu juhataja:*

Kvaliteetsete hoolekandeteenuste osutamine seab hoolekandetasutustele järjest suuremaid nõudmisi. Teenuse osutamisel on üks selle alustalasisid võimekas ja arenenud töötaja. Seega on töötajate vaimse tervise hoidmine ja läbipõlemise ennetamine väga oluline töövaldkond. Hoolitsus töötaja eest algab juba tema värbamisel. Uuele töötajale määratakse katseajaks juhendaja ning koostatakse katseaja plaan konkreetsete ülesannetega. Selle eesmärgiks on vajalike tööoskuste omandamine, kohanemine meekonnaga ning asutusega tervikuna. Tagasiside pärast katseaja lõppu on olnud mõlemalt poolt positiivne.

Kord aastas viib otsene juht töötajaga läbi arenguevestluse, mille eesmärgiks on aidata kaasa arengule ning pidada maha diskussioon töötaja ja otsese juhi vahel. Seeläbi paranevad suhted ning meeskonnatöö, tõuseb tööga rahulolu.

2011. aastal toimus Võisiku Hooldekodus supervisioon, mille käigus omandati uusi töövõtteid, õpiti üksteist märkama ja kuulama. Supervisiooni jätkuna toimuvad hooldekodus kovisioonid. See on meetod, mille abil saavad kolleegid üksteist toetada, julgustada ja ergutada edasi arenema. Kovisioonil pakuvad üksteisele toetust võrdsed – sarnase töö tegijad või rolli kandjad.

Lisaks tavalistele koolitustele oleme hooldekodus keeruliste kliendijuhtumite lahendamisel kasutanud spetsialistide abi: MTÜ HENK koolitajad õpetavad töötajatele õigeid töövõtteid probleemse käitumise juhtumite lahendamiseks. Kokkuvõttes võib öelda, et tööjuhendamine annab töötajale võimaluse areneda oma töökojal ning tunda kaastöötajate toetust.

## Riina Sippol

### *Keila Sotsiaalkeskuse juhataja:*

Peaaegu alati peatuma sellel, mis minu arvates põhjustab läbipõlemist sotsiaaltöös. Enamasti on selleks tööülesannete paljusus ja ebamäärasus: ma ei tea, kus on minu töö piirid ja mille eest ma ikkagi vastutan. Sotsiaaltöötaja peab ju vastutama nii tehtud kui tegemata töö eest. Isegi kui ametijuhendid on koostatud ja neid regulaarselt ka üle vaadatakse, tekib sageli olukordi, mis ei ole reglementeeritud. Arvan, et teatud määramatus on sotsiaaltööl iseloomulik ja paratamatu ning ka seda peame endale teadvustama. Ühiskond teab, mida oodata või milline peab olema arst või õpetaja, aga sotsiaaltöötaja – mida teeb tema? Koolis on toit halb – süüdi lastekaitse, vanainimesel on ahi katki, kodutud kogunevad trepikodadesse, – kus on sotsiaaltöötajate silmad? Teadmatuses sotsiaaltöö sisulistest ülesannetest, ei saa kindlasti süüdistada ühiskonda, vaid ikka iseennast või kutseorganisatsiooni, kes veel ei esinda sotsiaaltöötajaid piisavalt. Avalikkusesse jõudnud konfliktide korral ei kaitse me ei ennast ega kolleege. Kahjuks puuduvad senini ka arvamusiidrid, kes sotsiaaltööd esindaksid.

Usun, et läbipõlemise vältimise juures on oluline asutuse õhkkond, üksteise toetamine ja märkamine, mida peame oma asutuse üheks põhiväärtuseks. Keila Sotsiaalkeskuse plussiks on see, et eri valdkondade esindajad – lastekaitse, avahooldus, erihooldus jt – töötavad koos ühes majas. Seega on alati võtta lähedalt

kolleeg, kellega oma muresid jagada ja kes tõesti tunneb valdkonda. Keeruliste probleemide käsitlemisel teeme aina rohkem grupitööd, mis võimaldab üksteist ära kuulata.

Iganädalased valdkonna koosolekud hooldustöötajatele, kes töötavad omaette, kollektiivis eraldi, toimuvad koosolekud kovisiooni meetodil, kus tagasisidet saadakse sama tööd tegevalt kolleegilt. Läbipõlemist aitab ennetada ka töötajate koolitamine, osalemine erialastel seminaridel ja konverentsidel, mis lisaks teadmiste ja kogemuste vahetamisele tõstavad ka eneseteadvust ja ametiidentiteeti. Peaaegu alati on seda väga oluliseks, sest huvi kadumine erinevate võimaluste ja uuenduste vastu on selge märk töötaja väsimusest. Headel aegadel on töötajatele pakutud supervisiooniteenust, seda nii individuaalse nõustamise kui grupitöö meetodil, kuid masu on selle teenuse ostmise võimalusi vähendanud ja täna saame supervisiooni endale lubada vaid tõsisete kriiside puhul. Julgen väita, et meil on väga ühtne kollektiiv, ja lisaks sageli tõisele argipäevale, oskame ka koos lõdvestuda. Traditsiooniks on saanud ühine vastlapäev suuskadel, sünnipäevalaste meelepidamine, jõulupidu koos elukaaslastega ja asutuse aastapäeva tähistamine. Sel päeval valime ka aasta sädeinimese ning nominente on alati rohkesti. Igal töötajal on võimalus kirjutada soovituskiri kolleegi tunnustamiseks ja kuigi sädeinimeseks valitakse vaid üks meie seast, saavad häid sõnu enda kohta kuulda väga paljud.

Kas see, mida me teeme, on piisav ja alati aidanud? Kahjuks ei, sest mõnikord on kergem märgata ja aidata võõrast inimest kui lähedast sõpra. Kuna ei saa väljendada ebaõnnestumisi ja muresid isiklikus elus – sel perioodil on raske ka tööle pühenduda. Nii on ka meil olnud raskeid hetki, kus teoorias oleme küll tugevad, aga hetkeolukorras abitud. Siis on parim abimees aeg, mis haavad parandab, ja seda tuleb oma kolleegidele anda.

## Erki Korp

*Nõmme linnaosa vanem:*

Selle teema puhul teen tagasisivaate Tallinna Laste Turvakeskusele, mille juhataja olin 2000. aastast kuni 03.05.2011 a. Selle ajaga kasvas asutuse töötajate arv 20-lt 68-ni; keskus ka laienes: 2007. ja 2009. aastal ehitati juurde kaks uut hoonet. Kahel aastal – 2007 ja 2010 – viisime läbi uuringu, et analüüsida töötajate motivatsiooni allikaid ja kuna töötatakse riskilastega, siis ka tööga seotud riske. Hea on tõdeda, et panustamine personali arendusse ja koolitusse ning töökeskkonda on andnud tulemusi: kõik näitajad olid 2010. aastal võrreldes eelmise uuringuga paranenud. Töötajate jaoks on olnud olulised koolitused ning mõttevahetused. Motivatsiooni teguritest hinnatigi kõige kõrgemalt koolitusi, mis näitab, et pakutud koolitused on olnud aktuaalsed ja töötajad on saanud neist tuge oma igapäevatöös. Tähtsaks peeti ka ühisüritusi ja meeskonnatööd. Tallinna Laste Turvakeskusel on kujunenud välja oma traditsioonid: suve- ja talvapäevad ning muud vaba aja veetmise võimalused. Läbipõlemisohu puhul on juhtkonna ülesanne pakkuda töötajatele supervisiooni või nõustamist. Seda on peetud oluliseks ja on olnud perioode, kus need toimusid lausa iga kuu, siis jälle mõne kuu järel. Innustavalt ja värskendavalt mõjuvad rahvusvahelised õppereisid, nagu tänavu aprillis 14 töötaja osalusel toimunud nädalane koolitus Rootsis. Kõige suuremad riskid asutuse töötajate hinnangul on bioloogilised: osal uimastitarvitajatest klientidel esineb viirusnakkusi ja muid haigusi (HIV, B- ja C-hepatiit jt). Teiseks tõsisemaks ohuks peeti olmekeemiat, ravimeid ja ained, mida lapsed võivad majja tuua. Kolmandale kohale paigutati füüsilised riskid, nagu müra, füüsilise vägivalla oht jms. Riske on analüüsitud ning kohandatud tegevusjuhiseid, et riske minimeerida. Juba viimased viis aastat on iga turvakeskuse töötaja elu kindlustatud summale 32 000 eurot

(500 000 kr). Tehniliste näitajate poolest (maja seisukord, infrastruktuur, elektri- jm seadmed) peeti töökeskkonda suhteliselt turvaliseks. Võrreldes teiste riskidega hinnati madalamaks psühholoogilist riski ehk läbipõlemisohu, mis näitab, et supervisioonidest on olnud abi.

## Marika Pihelgas

*Tallinna Vaimse Tervise Keskuse personalijuht:*

Tallinna Vaimse Tervise Keskus on Tallinna linna hoolekandetasutus, mis pakub ja arendab mitmesuguseid vaimse tervise teenuseid psüühilise erivajadusega inimestele. Kümnendat aastat töötav keskus aitab psüühilise haiguse (nt rasked meeleoluhäired, psühhootilised häired jms) tõttu osaliselt töövõime kaotanud inimestel taastuda ja paremini igapäeva- eluga toime tulla.

Töö vaimse tervise valdkonnas nõuab töötajalt pidevat oma professionaalsuse, isiksuse ja loovuse arendamist ning oskust hoida oma vaimset tervist.

Asutuse personalipoliitika oluliseks põhimõtteks on töötajate väärtustamine ja hoidmine, mille all mõtleme vastastikust toetamist, tunnustamist, traditsioonide kujundamist, ühisürituste korraldamist, turvalise töökeskkonna kujundamist jm. Tööga rahulolu hoidmiseks on kindlasti vajalik olulise informatsiooni õigeaegne kättesaadavus ja töötajate kaasamine asutust puudutavate otsuste langetamisse.

Asutuses on juurutatud tööjuhendamise süsteem, mis annab töötajale võimaluse rääkida tekkinud raskusest, aga ka korradaminekutest.

Tööjuhendamise kaudu saab juht ka informatsiooni, kas töötaja vajab täiendavat juhendamist, supervisiooni, tähelepanu, julgustamist või koolitust, et ennetada tema läbipõlemist. Olulisel määral kasutame ka supervisiooni, nii grupiviisilist kui ka individuaalset.

Meie sihtgrupi eripära arvestades on töötajate turvalisuse tagamiseks välja töötatud ohutu töötamise protseduur, mille alu-



sel töötajaid juhendatakse, kuidas ohuolukordades käituda ja neid ennetada. Traditsiooniliseks ühisüritusteks on kujunenud suvepäevad ja jõulupidu nii töötajatele kui ka nende lastele. Vaimse tervise valdkonna töötajatena tähistame 10. oktoobril ülemaailmset vaimse tervise päeva ja sel päeval jagame töötajatele tunnustust tehtud töö eest.

## Heili Toompuu

*Tallinna Sotsiaaltöö Keskuse personalijuht:*

Ma arvan, et sotsiaalvaldkonnas ei olegi kliendirühma, kellega töötamist võiks kergeks nimetada, nii et toetava töökeskonna loomise peale peaks mõtlema iga asutus.

Laias laastus võib töötajate toimetulekut toetavaid tegevusi jagada kaheks: ühelt poolt töötajate teadmiste tõstmine, et nad tunneksid ennast kindlamalt ning tuleksid tööga paremini toime ja teiselt poolt tegevused, mis otseselt aitavad liita töötajaid kollektiiviks ning maandada tööst tekkinud pingeid.

Oleme oma asutuse töötajatele pakkunud koolitusi väga laial skaalal: kuidas motiveerida klienti oma eluga edasi minema, kuidas tulla toime raske kliendiga (narkomaani, alkohooliku või psüühikahäirega kliendiga), kuidas kaitsta ennast töökeskkonnas levivate nakkushaiguste eest, kuidas kohaneda muutustega ja muud tööks vajalikku. Lisaks ka täiesti praktilisi koolitusi, nagu enesekaitsevõtted, ametikirja koostamine ja esmaabi andmine. Oluline on, et töötajate teadmised vastaksid sellele, mida me neilt töös ootame. Siis tunnevad nad ennast hästi ning nende töötulemus on hea. Vastavalt võimalustele oleme pakkunud töötajatele supervisiooni ning sotsiaaltöötajatele regulaarset võimalust arutada töös esile kerkinud probleeme arendusrühmas.

Teiselt poolt saab tööandja pakkuda töötajatele võimalusi tegeleda asjadega, mis aitavad tööpinget maandada. Meie asutuses on tava korraldada suvepäevi, mille programmis on kindel koht aktiivsel füüsilisel tegevusel. Samuti on traditsioo-



## Laulumäng „Resotsialiseeritud”

3. juunil 2011.

niks kujunenud naistepäeva tähistamine. Selliste ürituste puhul on tähtpäevade tähistamisest olulisem kolleegide tundmaõppimine hoopis teisest küljest kui töösituatsioonis ning meeskonnatunde loomine.

Ka töötajate endi initsiatiiv on selliste tegevuste käimalükkamisel väga teretulnud. Sel sügisel alustasid töötajad omaalgatuse korras võimlemisrühmaga. Samuti on soovijatel võimalus kasutada käsitöötuba, kus saab kangastelgedel kududa. Väga eriliseks kogemuseks kujunes meie juubeliaasta raames laulumängu lavastamine meie oma kollektiivi liikmete poolt. Oma kaastöötajate nägemine hoopis teises valguses, vaevaga omandatud rollis laval esinemas, oli meile kõigile tööelu rikkastav kogemus. Kõik need prooviruumis ühiselt veedetud tunnid liitsid meid kokku hoopis teistmoodi kui ükskõik missugune meeskonna koollitus. Ühine loomine on kogemus, mida julgen soovitada igale kollektiivile.

Kindlasti on tööandjal suur roll töötajatele toetava töökeskonna loomisel. Kuid ka iga töötaja saab anda oma panuse, tegeledes väljaspool tööaega meeldivate tegevustega, et tulla tööle hea tujuga ning olla valmis kasutama neid võimalusi, mida tööandja pakub. Aidata saab ikka ainult neid, kes ise ennast aidata tahavad.



## Angelika Armolik

*SA Tartu Vaimse Tervise Hooldekeskus eakate hooldusosakonna juhataja:*

SA Tartu Vaimse Tervise Hooldekeskuse klientideks on psüühikahäirega tööealised ja eakad inimesed. Töö sellise klientigrupiga nõuab suurt professionaalsust, on keeruline ja väga pingeline. Seetõttu hoolib hooldekeskus oma personalist, võimaldades erinevaid mooduseid, mis toetavad motivatsiooni ja aitavad ära hoida läbipõlemist.

Otseselt töötajate tervise toetamiseks oleme liitunud TET (tervist edendavate töökohtade) võrgustikuga ja lähtume töökeskkonna loomisel selle põhimõtetest. Ohutu ja turvalise töötamise tagamiseks on kasutusel mitmesugused abivahendid, nagu tõstuk, libistuslinad jms. Samuti on oluline, et oleks piisav arv töötajaid klientide kohta. Näiteks eakate ööpäevaringsel hooldusel on meil klientide ja töötajate suhe 1, 9 : 1. Kasutame paindlikku tööaega, mis tähendab seda, et laseme töötajatel tööaja algust ja töögraafikut valida (4-, 8-, 12- ja 24-tunnised vahetused).

Üheks võimaluseks töötajaid toetada on tööjuhendamine ja koolitused. Meil on kindel tööjuhendamise süsteem. Ka uutele töötajatele määratakse juhendaja, kes aitab neil kollektiivi sulanduda. Pakume töötajatele sisekoolitusi ja katame väliskoolitustel osalemise kulusid. Võimaldame käia erialastel konverentsidel ja kongressidel, tutvuda teiste hoolekandeesutuste tööga ja pakume omakorda töötajatele praktikantide juhendamise võimalust. Hästi olulised on ka meeskonnavaimu kujundavad üritused, nagu aastavahetuse ühine tähistamine ja ESTA ning ESJN suvepäevadel osamine. Kaasame töötajaid teenuste arendamisse ja otsustamist nõudvatesse tööühmadesse (töötervishoiu nõukogu, TET tööühm). Rahalistest motivaatoritest on meil pikem suvepuhkus (7 päeva) pingelise töö eest, tulemustasu kvartali tööpanuse alusel, lisatasu täiendavate tööülesannete täitmise ning kutsequalifikatsiooni eest. Maksame juubelisünnipäevade, lapse sünni ja matusetootust.

Lisaks tunnustame töötajaid parima hoolidaja valimisega asutuses ning esitame kandidaate ESTA ja ESJN konkurssidele. Meil on hooldekeskuses ka toredad meenemündid töötajatele, kes on pikka aega siin olnud – kingime, kui täis saab 10, 15, 20 või rohkem aastat töötamist Vaimse Tervise Hooldekeskuses.

## Anu Möldri

*Viru vangla direktori asetäitja taasühiskonnastamise alal:*

Kuna töö kurjategijatega on keeruline ja aeganõudev, on tööstress ja läbipõlemisoht kindlasti teemad, millele vanglateenistus tähelepanu pöörab.

Kõigil vanglateenistujatel on võimalik kasutada vanglas töötava psühholoogi abi, samuti on võimalik kasutada kriisinõustamist. Kriminaalhoolduse ja sotsiaalosakonna töötajate viime regulaarselt läbi teenistussarutelusid ning korraldame koovisioone ja supervisioone.

Uutele ametnikele on välja töötatud eraldi toetussüsteem. Neile korraldatakse infopäevi ning vanemametnikud juhendavad neid seni, kuni on selge, et inimene on valmis iseseisvalt jätkama.

Kui töötajate turvatundest rääkida, siis tuleb rõhutada, et enne karistatuga tööle hakkamist uuritakse põhjalikult tema tausta. Seega omab vanglateenistuja kurjategijaga kokku puutudes ülevaadet tema käitumisega seotud võimalikest riskidest.

Et meie ametnikud oma turvalisuse pärast muret tunda ei peaks, on kasutusel mitmekesine ja läbimõeldud turvasüsteem. Näiteks kriminaalhooldusametnike tööruumid on varustatud paanikanuppude, turvakaamerate, isikukaitsejasmade ja pipravahu balloonidega. Mitu korda aastas viime läbi ka enesekaitsekoolitusi.

Kuna tööpinget aitab hästi maandada ka sportimine, siis pöörame tähelepanu oma töötajate kehalisele aktiivsusele. Ametnikele pakutakse treenimisvõimalusi ning korraldatakse spordivõistlusi.

# Ettevõttesotsiaaltöö kui Eesti sotsiaaltöö avamata laegas



**Kaisa Karabelnik**

*Tartu Ülikooli sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika magistrant*

Sotsiaaltööle on omane paindlikult reageerida ühiskonnaelu muutustele ja uute sotsiaalsete probleemide esilekerkimisele. Nii avarduki sotsiaaltöö tööpõld pidevalt, hõlmates uusi või vahepeal unustusse jäänud abivajajate gruppe ja töosuundi. Üks tänases Eesti sotsiaaltöös tähelepanuta jäänud sihtgrupp, kelle muredele ja vajadustele tuleks hakata enam tähelepanu pöörama, on töötavad inimesed. Paljudes maades tegeleb töökeskkonnas ilmnevate ja tööelu häirivate probleemidega ettevõttesotsiaaltöö. Olukorras, kus paljud kvalifitseeritud töötajad põhjendavad välismaale tööle minekut parema palga kõrval üha enam ka kvaliteetsema töökeskkonnaga (Veidemann 2010), on ettevõttesotsiaaltöö võimaluste tundmaõppimine ja selle valdkonna arendamine tarvilik Eestiski. Spetsialiseerumine ettevõtete ja asutuste sotsiaalsele teenindamisele võiks olla alustava sotsiaaltöötaja üks võimalik karjäärivalik.

Uurisin oma lõputöös<sup>1</sup> lähemalt kirjanduse abil USA ja Saksamaa ettevõttesotsiaaltööd. Siinkohal tahaksin südamest tänada oma lõputöö juhendajat Marju Selga, kes oli nõu ja jõuga abiks ka selle loo valmimisel. Kavatsen magistriõppes jätkata ettevõttesotsiaaltöö uurimist, keskendudes Eesti praktikale ja perspektiividele.

## Ettevõttesotsiaaltöö mõiste

Sotsiaaltööd ettevõttes ei tohi segi ajada sotsiaalse ettevõtlusega. Ettevõttesotsiaaltöö siuks on tegelemine töötajate soovide ja vajadustega, mis puudutavad nii tööd kui ka eraelu niivõrd, kui need häirivad töötamist. Lahendusi otsitakse tööga seotud konfliktidele ja ka väljastpoolt tööelu tekkivatele probleemidele, nagu sõltuvusainete tarvitamine, abieluprobleemid, lähedase inimese surm, raskused laste kasvatamisel, probleemid vaimse või füüsilise tervisega. Töökoahasotsiaaltöö alla kuulub ka töötajate koolitusvajaduse uurimine ja töötajate arendamine kursuste ja koolituste kaudu. Ettevõttesotsiaaltöö aluseks on arusaam, et mis tahes firma edu võtmeks on eelkõige selle töötajad. Teadagi avaldab rahulolu oma isikliku ja töise eluga mõju ka firma tootlikkusele. Seega tuleb juhil kohelda alluvaid nii, et nad suudaksid paremini toime tulla eluraskustega ning hoolitseda selle eest, et tärkavaid probleeme märgataks ja pakutaks abi võimalikult varakult. Selles aitab juhti ettevõttesotsiaaltöö, mida võib mõista ühenduslülina tööelu ja isikliku elu vahel.

<sup>1</sup> Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituudis kaitstud bakalaureusetöö „Ettevõttesotsiaaltöö Põhja-Ameerika ja saksakeelsete maade näitel” (2011).

## Ettevõttesotsiaaltöö kujunemine

Ettevõttesotsiaaltöö tekkele andis tõuke XIX sajandi teisel poolel arenenud tööstusmaades hoogustunud industrialiseerimine ja linnastumine. Ühelt poolt oli vajadus suurt hulka vabrikutöölisi ohjes hoida, et vältida ulatuslikke rahutusi, kuid sellele lisandus ka humanistlik püüd aidata maalt linnadesse ja töölisasulatesse tulnud inimestel kohaneda üleöö muutunud elukorraldusega ja raskete töötingimustega. Seega tuli ettevõttesotsiaaltööl asuda täitma sotsiaaltöö tavapäraselt vastuolulisi funktsioone: kontrollida ja toetada. Peamised probleemid tol ajal olid ülipikad tööpäevad, kehvad olme- ja töötingimused, olematu töökaitse, naiste ja laste tööjõu julm ekspluateerimine. Eriti oli tolleaegne ettevõttesotsiaaltöö suunatud suurtehaste naistöölaliste abistamisele, et nad tuleksid toime topeltkoormusega: töölkäimise ja kodu ning laste eest hoolitsemisega. Ettevõttesotsiaaltöö kui viis töölisi abistada arenes eriti jõudsalt just kriiside ajal, nagu sõjad, majanduskriisid ja riigikorra muutumine. Kuna ettevõttesotsiaaltöö on suuresti tööandja teenistuses, on selle ajaloolises arengus olnud üks läbivaid jooni sotsiaalne kontroll töötajate privaatsfääri üle, mis sotsiaaltöö väärtusi arvestades põhjustab mõningaid eetilisi vastuolusid.

Vastavalt eelmainitud kriiside ja ettevõttesotsiaaltöö vahelisele seosele on selle valdkonna kujunemine läbinud nii USA-s kui Saksamaal eri etappe. USA-s on ettevõttesotsiaaltöö arenenud suurfirmades sündinud tööstussotsiaaltööst (*industrial social work*) kaasaegseks töökohasotsiaaltööks (*occupational social work*), mis põhineb ennekõike sotsiaalsel juhtumitööl (*case work*), (vt nt Kurzman 2008, Iversen 1998). Saksamaa ettevõttesotsiaaltöö areng on olnud käänulisem rohkete sõdade ja majanduskriiside tõttu ning nii on seal vabrikukooldusest ja tööhoolekandest (*Fabrikpflege und Werksfürsorge*) järk-järgult kujunenud praegune sotsiaalnoustamine töökohal (*Betriebliche Sozialberatung*), mida üldisemalt nimetatakse sotsiaalseks tööks ettevõttes (*Betriebliche Soziale Arbeit*), (vt nt Müller 2002, Gehlenborg 2001)

Tänapäeval tehakse nii USA-s kui Saksamaal ettevõttesotsiaaltööd eraagentuuridel põhineva ulatusliku teenuste süsteemi kaudu, aga suurfirmad palkavad ka kohapeale sotsiaaltöötajaid. Samas on märkimisväärne, et ehkki valdkonna nimi on *ettevõttesotsiaaltöö*, ei nimetata selle valdkonna spetsialiste tingimata sotsiaaltöötajateks, vaid pigem nende spetsiifilise ametinimetuse järgi. Paljudes sotsiaaltööd õpetavates kõrgkoolides on võimalik omandada ettevõttesotsiaaltöötaja kvalifikatsioon. Tegutsevad ka ettevõttesotsiaaltöö kutseühingud ning ilmub erialast kirjandust.

## Eesti ja ettevõttesotsiaaltöö

Töötamine ja amet on eestlastegi elus tähtsal kohal. On väga raske eristada, kus lõpeb tööelu ja algab isiklik elu, sest eneseteostus hõlmab mõlemat, mistõttu on need omavahel põimunud. Töötajad soovivad, et neid tunnustataks töökohas mitte ainult ametialaselt, vaid ka inimestena. Näib aga, et Eesti ettevõtjad hoolivad oma inimestest liiga vähe. Inimene on pigem vahend, mitte väärtus. Seda näitab kas või suhtumine „jäta oma kodused probleemid koju ja töömuresid ära kannu kontorist väljapoole”. Kui inimeste muredega ei tegelda, kanduvad need ühte või teise kohta nii või teisiti. Lahendamata probleemid ei haihtu, vaid kuhjuvad, tekitavad negatiivseid emotsioone ja isegi tervisehäireid, mis hakkavad mõjutama nii isikliku elu kui töösaavutusi.

Meil ei kasutata ettevõttesotsiaaltöö mõistet, ent sellelaadsed teenused on Eestis tegelikult olemas: tööalase nõustamisega tegeleb mõningal määral Töötukassa, samuti toimub see kutseõppekeskustes. Erinevates organisatsioonides, sealhulgas koolides, on esindatud teenused, mis abistavad ja suunavad inimest karjäärivaliku tegemisel või ümberõppel. Ent kas ja kui võrd Eesti firmades tegeldakse töötajate aitamisega sotsiaalsete probleemide lahendamisel, ei ole teada. Tööaliste inimeste abistamine seisneb Eestis praegu peamiselt tööle aitamisega, kuid puudus näib olevat teenustest, mis toetavad töötavaid inimesi just seoses töötamisega. Näib kehtivat arvamus, et töökoha omamine tagab iseseisva hakkamasaamise, sest see kindlustab inimesele mõistliku hõivatuse ja püsiva sissetuleku.

Oma takistused ettevõttesotsiaaltöö traditsioonide väljakujunemisele on kindlasti seadnud Eesti ajalugu. Nõukogude okupatsiooni ajal peatus ka sotsiaaltöö areng selles mõttes, et inimeste abistamist ei nimetatud sotsiaaltööks ning see oli korraldatud hoopis teisiti kui demokraatlikes maades. On huvitav, et suur osa sellest, mida me tänapäeval peame sotsiaaltööks, toimus nõukogude ajal asutustes ja ettevõtetes, kus töötajatele pakuti erisuguseid hüvesid ja abi. Nii ongi võimalik, et tänapäeva Eestis takistab ettevõttesotsiaaltöö arendamist selle pidamine nõukogude igandiks, samuti nüüdisaja arenenud riikide ettevõttesotsiaaltöö mittemundmine.

## Ettevõttesotsiaaltöö kiituseks

Ettevõttesotsiaaltöötaja ülesanded on mitmekülgsed, ulatudes lihttööliste argielu murede kuulamisest ja lahendamisest juhtkonna koolitamiseni. Ettevõttesotsiaaltöö võib tähendada individuaalset nõustamist isiklike probleemide korral, konfliktide lahendamist kolleegide vahel, õiguslaseid konsultatsioone, eneseharimise seminare-loenguid-koolitusi, kollektiivi ja perede ühiste vabaaja veetmise võimaluste planeerimist (väljasõidud, spordipäevad, talgud), tervisedenduslike, peresõbralike või kogukonna arengule suunatud tegevuskavade väljatöötamist jpm. See tähendab juhtkonna koormuse vähendamist personaliprobleemidega tegelemisel, võimalust pingete vähendamiseks firmas tänu sellele, et on keegi, kes pidevalt tegeleb inimeste argiste murede lahendamise ja töökoha heaoluga. Ettevõtte töötaja jaoks tähendab see hoolivamat suhtumist, pingevabamat õhkkonda firmas ja ka kodus. Ettevõttele tähendab see sidusamat kollektiivi, motiveeritumaid ja lojaalsemaid töötajaid ning seega paremaid töötulemusi.

Tööandja teeb ettevõttesotsiaaltööd rakendades avaliku žesti ühiskonna, ennekõike aga oma töötajate ees. See näitab, et ta hoolib neist ja soovib panustada ühiskonda ja inimestesse palju enama kui töökohtade loomise ja toodete või teenuste arendamisega. Võiks öelda, et ta võtab niiviisi enda kanda osa vastutust oma töötajate, nende perede ja kogukonna heaolu eest.

Ettevõttesotsiaaltöö vähendaks kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate töökoormust ning tooks abivajajatele sotsiaaltöö lähemale nii geograafilises kui emotsionaalses mõttes. Uks sotsiaaltöö teenuste juurde asuks samas majas, kus nemadki töötavad. See kannaks ka sõnumit, et sotsiaaltöö teenused ei ole mõeldud ainult neile, kes elus ise hakkama ei saa, vaid kui kellelgi on mingil hetkel elus abi vaja, siis töötajana on tal täielik õigus oma firmas pakutavatele teenustele ja sotsiaaltöötaja abile.

Ühiskonnale tähendaks ettevõttesotsiaaltöö rakendamine rahulikumaid, rõõmsamaid, avatumaid ja usaldavamaid kodanikke. Inimesi, kes usuvad, et selles riigis on võimalik elada ilma pideva pettumiseta või vajaduseta siit teistesse maadesse alaliselt tööle ja elama asuda. Eestlasi pole nii palju ei praegu ega tulevikus juurde tulemas, et tänane ettevõtja tohiks öelda, et ükski töötaja pole asendamatu. Selline suhtumine pole ei riigi ega ettevõtte seisukohalt mõistlik ning ettevõttesotsiaaltöö võimuses on seda muuta.

## Viidatud allikad

- Gehlenborg, H.** (2001). Occupational Social Work in Germany: A Continuously Developing Field of Practice. *Employee Assistance Quarterly*, 17, 1/2, 17–41.
- Iversen, R.R.** (1998). Occupational Social Work for the 21st Century. *Social Work*, 43, 6: 551–566.
- Kurzman, P.** (2008). Occupational Social Work. Teoses: Davis, L.E., Mizrahi, T. (toim.). *Encyclopedia of Social Work*, 3, (J-R). Washington, D.C.: NASW Press; Oxford: Oxford University Press, 311–319.
- Müller, S.** (2002). Betriebliche Sozialarbeit – Geschichtliche Entwicklung, Schwerpunkte der derzeitigen Situation und zukünftige Perspektiven sozialer Dienste in Unternehmen. Fachhochschule Düsseldorf, Fachbereich Sozialarbeit. (*Diplomarbeit*). <http://www.socialnet.de/materialien/attach/50.pdf> (16.09.2011).
- Veidemann, B.** (2010). Eesti tööealise rahvastiku väljarände potentsiaal aastal 2010. *Sotsiaalministeeriumi toimetised* nr 8/2010. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V21jaanded/Toimetised/2010/toimetised\\_20108.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V21jaanded/Toimetised/2010/toimetised_20108.pdf) (12.09.2011).

# Motiveeriv intervjuerimine ärgitab elu muutma



**Ulvi Uulimaa-  
Margus**  
MTÜ EMITA,  
Sisekaitse-  
akadeemia



**Inga Karton**  
MTÜ EMITA,  
Sisekaitse-  
akadeemia

Artikkel tutvustab motiveerivat intervjuerimist – nõustamismeetodit, mis on sobilik, kui klient on valmis kaaluma võimalikku muutust oma elus, kuid ta on kahevahel või vajab toetust uue käitumisharjumise juurutamisel. Antakse ülevaade motiveeriva intervjuerimise olemusest ja põhielementidest.

Artikli kirjutamist ajendasid 2011. aasta murrangulised sündmused seoses motiveeriva intervjuerimise (ingl *Motivational Interviewing*, MI) meetodi levitamise ja arendamisega Eestis. Sel aastal on Eestit külastanud neli rahvusvahelise koolitajate võrgustiku (*Motivational Interviewing Network of Trainers*, MINT) liiget, Sisekaitseakadeemia juurde loodud uurimisgrupp tegeleb MI hindamis- ja tagasisidesüsteemi MITI adapteerimisega (*Motivational Interviewing Treatment Integrity*), augustis registreeriti Eesti Motiveeriva Intervjuerimise Treenerite Assotsiatsioon ning septembri alguses liitusid MINTi võrgustikuga veel kaks Eesti koolitajat – Ulvi Uulimaa-Margus ja Tõnu Jüljen. Ulvi Uulimaa-Margus osales Inglismaal Sheffieldis toimunud rahvusvahelisel MI koolitajate koolitusel ning sellele järgnenud rahvusvahelisel foorumil Gruntvig programmi toel; Tõnu Jüljeni osalemist toetas koolituse korraldaja, MINT võrgustik, eelistades teda paljudest toetuse taotlejatest. Inga Karton (Eesti esimene rahvusvahelise MINT võrgustiku liige alates 2009. aastast) viis foorumil läbi töötoa „Kuidas toetada kolleegi motiveerimaks oma üliõpilasi”, tema osalemist foorumil toetasid programm Primus ja Sisekaitseakadeemia.

Tahaksime jagada koolitustelt ja foorumilt saadud teadmisi ning tutvustada ajakirja lugejatele motiveeriva intervjuerimise meetodit, MI hindamis- ja tagasisidesüsteemi ning loomulikult ka seniseid meetodi rakendamise kogemusi ja selle õppimise võimalusi Eestis. Ajakirja käesolevas numbris keskendume MI olemuse avamisele.

## Motiveeriva intervjuerimise olemus

Motiveeriva intervjuerimise meetod on maailmas laialdaselt kasutusel sõltuvusalase ja tervisega seotud probleemkäitumise alases nõustamises ning levimas nii töötervishoiu, õpetamise kui personalijuhtimise valdkonda. Eestis on motiveeriv intervjuerimine kasutusel vanglasüsteemis töös süüdimõistetutega ning alates 2011. a on seda levitatud esmatasandi tervishoiutöötajate ja noorsootöö spetsialistide seas. Samuti saab seda kasutada muudes vald-

kondades, kus tuleb tegeleda inimeste käitumise muutmisega. Siinkohal on sobiv märkida, et MI ühildub hästi paljude teiste teaduspõhiste nõustamis- ja teraapiameetoditega, näiteks kasutatakse meetodit nii Eestis kui mujal maailmas koos kognitiiv-käitumusliku teraapiaga. Ilmselt on paljud sotsiaalvaldkonna töötajad, õpetajad, tervishoiutöötajad vahel kogenud, et ebasoodsates tingimustes kasvav õpilane, klient või patsient muudab ühel hetkel oma elu: kehvast õpilasest saab elus edasijõudev inimene, sõltlane suudab end taas normaalsele elujärjele üles töötada ning patsient vaatamata oma terviseprobleemile elada täisväärtuslikku elu. Sellistel juhtudel saame vaid tõdeda, et inimene oli oma varasema käitumise muutmisele huvitatud ning ilmselt olid tal omad põhjused, miks ta seda tegi, st ta oli sisemiselt motiveeritud. Kahjuks aga ei suuda kõik inimesed muuta oma käitumist: ikka kaheldakse oma võimekuses muutus ellu viia või kardetakse võimalikke tagajärgi, mis muutusega võivad kaasneda. Niisugune ebakindlus võib püsida päevi, kuid või isegi aastaid.

Enne meetodi tutvustamist tuleb mainida, et tegemist ei ole millegi kardinaalselt teistsugusega võrreldes sellega, mida on nõustamisel seni tehtud. Igapäevases nõustamissituatsioonis kasutatakse samasuguseid suhtlemisoskusi nagu motiveeriva intervjuerimise puhul: nõustatava jutu peegeldamine, avatud küsimuste esitamine, asjakohase käitumise kinnitamine ja jutut kokkuvõtete tegemine. Tarvitatakse ka samu suhtlemisstiile. Tavapärasel nõustamisel kasutatakse erinevatel eesmärkidel ja sõltuvalt situatsioonist kolme põhilist suhtlemisstiili: kaasaminev (*following*), käskiv ehk direktiivne (*directing*) ja juhendav suhtlemisstiil (*guiding*). Kaasamineva suhtlemisstiili puhul tegeleb nõustaja peamiselt kliendi kuulamisega ja väljendab tema suhtes mõistmist, lisamata oma kogemusi või nõuandeid. Käskiva suhtlemisstiiliga on tegemist siis, kui suuremate teadmiste ja autoriteediga nõustaja, kes teab, kuidas kliendi probleemi lahendada, annab talle täpseid korraldusi ja juhiseid tegutsemiseks, näiteks teeb seda arst, kes kirjutab ette ravi patsiendile. Juhendava suhtlemisstiili puhul soovib klient ise otsustada, mis eesmärgi ta soovib saavutada, nõustaja aga pakub talle alternatiivseid võimalusi soovitud tulemuseni jõudmiseks ning toetab teda sellel teekonnal (Rollnick jt 2008, 12–18).

Motiveeriva intervjuerimise sisuline eesmärk on aidata inimesel ületada oma sisemine ambivalentsus ehk ebakindlus valikute tegemisel. Juhendavat suhtlemisstiili peetakse siinkohal sobivaimaks, et aidata inimesel lahendada probleeme seoses käitumise muutmisega. Nõustaja roll on aidata kliendil teha otsuseid oma käitumise muutmise suhtes. (Rollnick jt 2008, 12–18)

---

***MI peamine eesmärk on vähendada inimese ambivalentsust ehk ebakindlust muutuse suhtes, kasvatada temas sisemist motivatsiooni muutuda, milles seisnebki MI üheaegne kliendikesksus ja direktiivsus ehk tänapäevases mõistes nõustamise eesmärgipärasus***

---

Motiveeriv intervjuerimine on tõhus just nendes nõustamissituatsioonides, kus on tunda, et klient on valmis kaaluma võimalikku muutust oma elus, kuid ta on kahevahel või vajab toetust uue käitumisharjumise juurutamisel, näiteks suitsetamisest loobumine, tervislik toitumine, enda hügieeni eest hoolitsemine. See nõustamismeetod ei sobi aga kasutamiseks olukorras, mis nõuab kiiret sekkumist, et ära hoida võimalikke kahjulikke tagajärgi, näiteks kui vanemad ei hoolitse lapse põhivajaduste eest ning lapse areng ja tervis on ohus.

## **MI kui eesmärgipärane ja kliendikeskne nõustamismeetod**

MI-d kui nõustamismeetodit kirjeldasid esmakordselt 1983. a dr William R. Miller ja Stephen Rollnick. See meetod on maailmas eri valdkondades üha rohkem levinud, on võetud kasutusele eri valdkondades ning ajas pidevalt arenenud. (Miller ja Rollnick 2009, 137)

Alguses defineeriti MI-d kui kliendikeskset (indiviidi argumentidest lähtuvat) direktiivset meetodit, mille puhul ambivalentsuse teadvustamise ja ületamise teel suurendatakse inimese



sisemist motivatsiooni muutmiseks (Miller ja Rollnick 2002, 25). Meetodi edasi arenedes MI rõhuasetus veidi muutus ning uuema ja ajakohasema määratluse kohaselt nimetakse motiveerivat intervjuerimist koostööl põhinevaks isikukeskseks ja eesmärgile suunatud nõustamismeetodiks ambivalentse ületamiseks ja muutuse esilekutsumiseks ning tugevdamiseks. (Miller ja Rollnick 2009, 137; Karton 2010, 5)

Nagu eespool öeldud, on MI peamine eesmärk vähendada inimese ambivalentstust ehk eba-kindlust muutuse suhtes, kasvatada temas sisemist motivatsiooni muutuda, milles seisnebki MI üheaegne kliendikeskus ja direktiivsus (Arkowitz 2008, 4) ehk tänapäevases mõistes nõustamise eesmärgipärasus.

Motiveeriv intervjuerimine koosneb mitmest elemendist, mis on üksikute osadena kasutusel ka teistes nõustamismeetodites. Rosengren on oma MI käsiraamatus esile tõstnud nelja olulisemat: 1) MI printsiibid, 2) MI suhtlemisoskused, 3) MI vaimsus ja 4) muutustejutt, mis kombineerituna moodustavadki motiveeriva intervjuerimise. Siinjuures on oluline rõhutada, et võrreldes teiste nõustamismeetoditega teeb MI unikaalseks see, kuidas need elemendid on kombineeritud, nende kasutamise ajastus ning **nende eesmärk panna klienti rääkima muutustejuttu** ehk välja öelda oma soov muuta oma probleemset käitumist, mis on oluline muutuse eeldus. (Rosengren 2009, 8–9)

## Motiveeriva intervjuerimise põhielemendid

Järnevalt veidi täpsemalt MI põhielementide sisust.

**MI vaimsus** (*MI spirit*). Motiveeriv intervjuerimine rajaneb koostööl kliendiga. „Õigete lahenduste” pakkumise asemel püüab nõustaja vabastada kliendis endas peituvad ressursid, toetades teda oma käitumise muutmisel vastavalt tema isiklikele väärtustele, vajadustele ja võimalustele. (Rollnick jt 2008, 6–7). Nõustaja roll muutumise kaalumisel on üles näidata respekti kliendi autonoomsuse ja tema valikute suhtes. (Miller ja Rollnick 2002, 34)

**MI printsiibid** (*MI principles*). Motiveerivas intervjuerimises lähtutakse järgmistest põhimõtetest, mis on omased ka teistele kliendikesksetele lähenemistele ning mis pakuvad raamistikku MI oskuste eesmärgipäraseks kasutamiseks (Rosengren 2009, 8–11; Rollnick jt 2008, 7–10):

- **Seisa vastu parandamisrefleksile.** Nõustaja peab ennast teadlikult kontrollima, et vältida kliendi probleemile hinnangu teadmist ja lahenduste pakkumist. Parandamisrefleks on loomulik, kuna meil tekib siiras soov aidata, kui meile tundub, et teame õiget lahendust. Paraku aga „teist aidates” võime võtta inimeselt võimaluse kaaluda oma sisemist ebakindlust ning panna ta situatsiooni, milleks ta ei ole valmis.
- **Mõista kliendi motivatsiooni.** Nõustaja ei motiveeri klienti iga hinna eest oma käitumist muutma, vaid püüab leida ja mõista neid tegureid, mis lähtuvad inimesest endast ning seda, miks inimene ise peab muutust oma elus oluliseks.
- **Kuula klienti empaatiaga.** Nõustaja roll on luua õhkkond, milles klient saab turvaliselt uurida oma sisemist konflikti, sest tihti peale tuleb inimene nõustaja juurde vastu oma tahtmist, kuigi ta teab, et tal on probleem ning et midagi tema elus peaks muutuma.
- **Jõusta klienti.** Nõustaja toetab kliendi usku sellesse, et kliendil on ideid lahendusteks ja et ta suudab need ellu viia, kui ta on seda otsustanud.

**Motiveeriva intervjuerimise oskused** on igapäevased kliendikesksed suhtlemisoskused: peegeldav kuulamine, avatud küsimused, kinnitamine, kokkuvõtete tegemine, millest eesti keeles moodustati akronüüm **PAKK** (*ingl. open ended questions, affirmations, reflections, summaries ehk OARS*) (Rollnick jt 2008, 7).



- Peegeldav kuulamine on ilmselt üks olulisemaid oskusi, mida motiveerivas intervjuerimises kasutatakse. Sisuliselt tähendab see kliendi sõnade või nõustamise välte mitteverbaalselt väljendatud tunnete n-ö tagasi ütlemist kliendile. Peegeldava kuulamise abil väljendab nõustaja oma huvi, empaatiat ja kliendi mõistmist. Samuti saab sel viisil kontrollida, kas ta on kliendist õigesti aru saanud. Kliendi juttu oskuslikult ja valikuliselt peegeldades saab nõustaja küsimusi esitamata juhtida vestlust seatud eesmärgi poole. (Rosengren 2009, 8–11; Rollnick jt 2008, 7–10)
- Avatud küsimused on hädavajalikud, et üles ehitada kontakt kliendiga. Sellised küsimused on nõustamisprotsessis informatsiooni kogumise selgrooks selgitamaks, milline on kliendi probleemide ulatus. (Arkowitz jt 2008, 7)
- Kinnitamine sarnaneb oma olemuselt peegeldamisega, erinevus seisneb selles, et nõustaja annab kõrvalseisjana kliendile tagasisidet tema tugevate iseloomuomaduste või positiivse käitumisviiside kohta või peegeldab tagasi seda, mida inimene on ise öelnud oma tugevate külgede kohta. Kinnitamise peamine eesmärk MI-s on jõustada klienti ning toetada temas veendumust, et ta tuleb muutusega toime. (Rosengren 2009, 62)
- Kokkuvõtte on sisuliselt põhjalik peegeldus, millega võetakse kokku eelmine või praegune vestlus, et minna sealt edasi, või anda nõustamisprotsessile uus suund. (Rosengren 2009, 64–66)

Neid nõustamisoskusi kasutatakse MI-s, et aidata kliendil uurida oma ambivalentsust ja välja selgitada põhjused, miks ta soovib muutust (Miller ja Rollnick 2002, 65), et esile kutsuda muutustejuttu. (Rosengren 2009, 31)

MI viimase olulise elemendina on Rosengren välja toonud mõiste **muutustejutt** (*change talk*), milleni jõudmine on motiveeriva intervjuerimise peamine eesmärk. Aidates kliendil ületada oma ambivalentsus, püüdleb nõustaja selle poole, et klient ise teadvustaks muutumise vajadust.

Muutustejutu all peetakse silmas kliendi poolt välja öeldud soovi (*desire to change*), tema tajutavat suutlikkust (*ability to change*), põhjuseid (*reasons for change*) ja vajadust (*needs to change*) muutuda (inglise keeles akronüüm DARN). (Arkowitz jt 2008, 8)

- **Soov muutuda.** Inimene väljendab soovi, et midagi tema elus oleks teisiti. See on oluline samm muutuse ellukutsumisel, sest sellest algab muutumise protsess, mis vahel kipub takerduma inimese enesesusu ja võimaluste puudumise taha. Nõustaja jaoks on see aga märk, et tal tuleb aidata kliendil edasi liikuda ning koos temaga võimalusi otsida.
- **Suutlikkus muutuda.** Inimene räägib, et ta usub suutvat tema jaoks probleemsel alal midagi ette võtta olukorra muutmiseks ning arutleb selle üle, kuidas muutus ellu viia. Seda võib pidada muutustejutuks ja see on võimaliku muutuse esimene samm, millest algavad jõupingutused muutuse ellurakendamiseks.
- **Põhjused muutumiseks.** Inimene ütleb välja, et tal on omad selged põhjused selleks, et muuta oma käitumist. Ta toob argumente muutuse poolt ning sõnastab, miks tema elu muutub paremaks, kui ta selle muutuse ette võtab.
- **Vajadus muutuda** – inimene teeb kindlaks selle, mis peab muutuma talle probleemses eluvaldkonnas. Ta peab muutust hädavajalikuks, kuna sellest võivad sõltuda ka välised asjaolud, näiteks suhted temale tähtsate inimestega, kelle pärast ta on valmis oma elu muudatust ette võtma.

Juhul kui nõustaja märkab/kuuleb klienti rääkimas muutustejuttu, on oluline see välja tuua, kliendile tagasi peegeldada (Rosengren 2009, 92–93), sest nii võimaldab nõustaja kliendil sel teemal arutleda, seda sügavamalt uurida ilma muutust peale surumata.

## Lõpetuseks

Tuleb märkida, et MI on oma olemuselt eesmärgile suunatud meetod: tihti on nõustajal mõtteis mõni spetsiifiline eesmärk, mis puudutab kliendi käitumise muutmist, ning vaikselt juhib ta vestlust selle poole, arvestades samal ajal, kuidas kliendil oleks võimalik selle eesmärgini jõuda. Nõustaja tähelepanu on suunatud kliendi tegevusele ja tema poolt väljaöeldule, et esile kutsuda kliendi isiklikud argumendid muutumise kasuks. MI-s kasutatakse lihtsaid kliendikeskseid nõustamisoskusi, et kliendis muutusest rääkimist esile kutsuda. (Rollnick jt 2008, 11–19.)

MI nõustamismeetodit saab kasutada igapäevases töös vaatamata sellele, et sotsiaaltöötajal või mõnel teisel nõustajal on vähe aega ning suure töökoormuse tõttu on kliendile pühendatav aeg piiratud. See meetod seisneb eesmärgipäraste selgete ja täpsustavate küsimuste esitamises natuke teisel viisil, kui oleme seni harjunud. Avatud küsimuste ja peegeldamisega kutsub nõustaja esile selle, mida klient ise on valmis tegema, mistõttu praktiliselt sama piiratud ajaressursiga võime saavutada parema tulemuse ainuüksi seetõttu, et klient ise on oma muutumissoovi välja öelnud. MI-d kasutanud praktikute sõnul on kõik see aidanud muuta vastuvõetud oluliselt meeldivamaks ning kliendid rahulolevamaks. Nõu andmine ei ole siinkohal keelatud, kuid MI põhimõtete kohaselt on vaja paluda, et klient n-ö avaks selle vastuvõtmiseks ukse, näiteks küsides selleks luba või uurides, mida ta juba teab, et me ei pakuks talle infot, mida inimene nagunii teab, vaid saaksime kliendile teadaolevat hoopis täiendada.

## Viidatud allikad

**Arkowitz, A., Westra, H.A., Miller, W.R., Rollnick, S.** (2008). *Motivational Interviewing in the Treatment of Psychological Problems*. The Guilford Press. New York.

**Karton, I.** (2010). *Kaasaegsed meetodid suhtlemisel klientidega: motiveeriv intervjuerimine*. Praktiline käsiraamat.

**Miller, W.R., Rollnick, S.** (2002). *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*. Second edition. The Guilford Press. New York.

**Miller, W.R., Rollnick, S.** (2009). *Ten Things that Motivational Interviewing Is Not*. Behavioral and Cognitive psychotherapy.

**Rollnick, S., Miller, W.R., Butler, C.C.** (2008). *Motivational Interviewing in Health Care: Helping Patients Change Behavior*.

**Rosengren, D.B.** (2009). *Building Motivational Interviewing Skills: A Practitioner Workbook*. The Guilford Press. New York.

*Täname MTÜ EMITA liiget Tõnu Jüljenit kasulike nõuannete eest artikli kirjutamisel!*

### Töövõime hindamise teemaline konverents

Tartu Vaimse Tervise Keskuse Hooldekeskuses

15. detsembril Tartus toimival konverentsil tutvustatakse SA Tartu Vaimse Tervise Hooldekeskuse, Tartu linnavalitsuse, Haaslava vallavalitsuse ja Töötukassa ühisprojekti PETHA käigus välja töötatud kompleksset psüühilise erivajadusega inimeste töövõime hindamise ja arendamise mudelit. Konverentsile on oodatud koostööpartnerid ning psüühiliste erivajadustega inimestega töötavate asutuste esindajad. Infot konverentsi ja projekti kohta leiab SA Tartu Vaimse Tervise Hooldekeskuse kodulehel [www.tartuvthk.ee](http://www.tartuvthk.ee).



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

# Asenduskodu noorte valmisolek iseseisvaks eluks



**Pirjo Turk**

*Poliitikauuringute keskus Praxis*

Praxisel valmis tänava kevadel uuring „Asenduskodudes kasvanud noorte valmisolek iseseisvaks eluks”, mille eesmärk oli välja selgitada, milline on Eesti asenduskodu noorte valmisolek elluastumiseks ning kuidas seda protsessi nende jaoks hõlbustada.

Erinevad uuringud, mis käsitlevad üleminekut nooruseast täiskasvanuikku, on välja toonud arusaama, mille kohaselt noorte iseseisvumine on pikaajaline protsess, mis eeldab eelkõige noore psühholoogilist valmisolekut alustada täiskasvanupõlve (Nugin 2009, Arnett jt 2003, Côté 2000). Hiljuti osalesin ühel noorte tööhõive alasel konverentsil, kus muuhulgas jäi kõlamba, et Euroopas on keskmine täiskasvanuks saamise iga ehk vanusevahemik, mil noorest on saanud täiesti iseseisev inimene, 25–30 eluaastat. Iseseisvaks saamine tähendab sisuliselt seda, et noor ei sõltu enam oma lähikonnast ning tuleb ise oma eluga toime.

## Täiskasvanuks saamine on pikk protsess

Sotsiaalhoolekande seaduse (RT I 1995, 21, 323) järgi võib noor elada asenduskodus kuni 18-aastaseks saamiseni või kuni 24. eluaastani, kui ta lõpetab päevases õppevormis õpinguid. Teisisõnu, kui asenduskodu noor 18-aastaselt enam ei õpi, peab ta lahkuma asenduskodust ja alustama iseseisvat elu ning tagasiteed asenduskodusse tal enam pole. Seega on seadusega justkui paika pandud, et asenduskodust ellu astuv noor peab täiskasvanuks saama peaaegu kümme aastat varem kui perest pärit noor. Uuringutele tuginedes võib öelda, et asenduskodu noorte valmisolek iseseisvumiseks on nende minevikust tulenevate probleemide tõttu keerulisem kui perest pärit noortel (Scannapieco jt 2007, Schatz jt 1991, Allen 2005). Samuti on leitud, et üldiselt on vanemliku hoolitsuseta noored hilisemas elus vähem edukad hariduses ja tööturul, elatuvad suurema tõenäosusega sotsiaalabist ning teenivad liialt vähe, millega kaasneb oht langeda vaesusesse (Courtney 2005).

Praxise uuringu „Asenduskodudes kasvanud noorte valmisolek iseseisvaks eluks” täpsem eesmärk oli teada saada, millist ettevalmistust peaksid asenduskodud noorte iseseisvumise hõlbustamiseks pakkuma ning milline peaks olema kohalike omavalitsuste panus tugiteenuste ja järelhooldusteenuste pakkumise näol. Uuringu eesmärgi saavutamiseks viisime läbi anonüümse ankeetküsitluse 15–24-aastaste asenduskodus viibivate noorte seas ning kogutud andmete põhjal analüüsisime, millised on lüngad asenduskodu noorte iseseisvaks toimetulekuks vajalikes teadmistes ja oskustes. Eesti- ja venekeelsele ankeetküsitlusele vastas kokku 176 asenduskodu noort ehk 56% kõigist asenduskodudes viibivatest 15–24-aastastest, kes tulevikus alustavad iseseisvat elu<sup>1</sup>. Teiseks viisime läbi 19 poolstruktureeritud telefoniintervjuud kohalike omavalitsuste lastekaitse- või sotsiaaltöötajatega, et saada ülevaade kohalike omavalitsuste võimalustest ning praktikast seoses asenduskodust iseseisvuvatele noortele pakutavate tugi- ja järelhooldusteenustega.

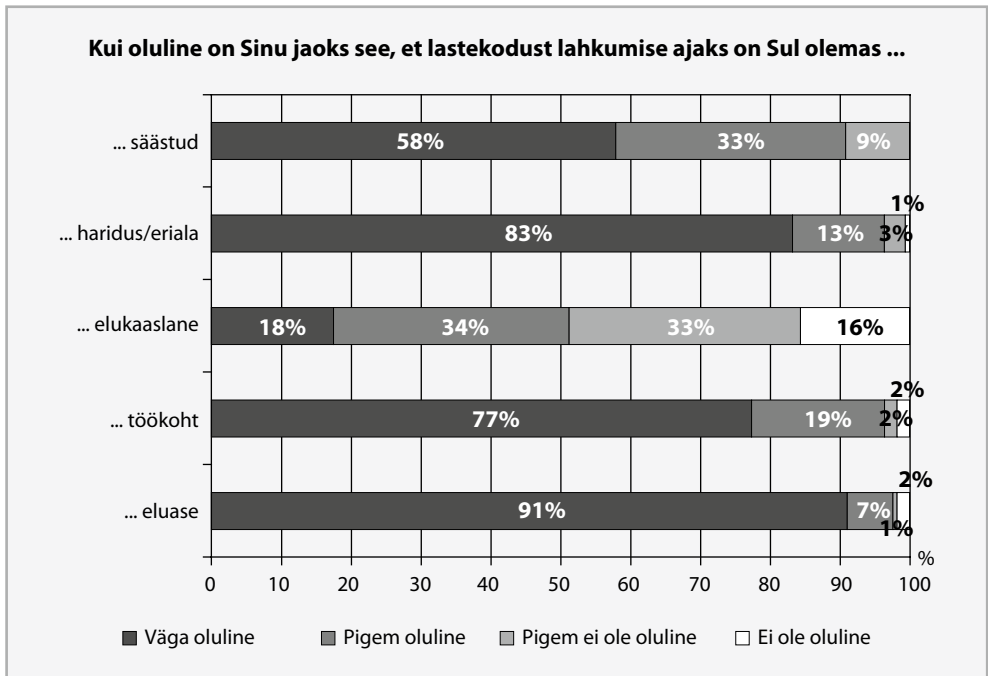
<sup>1</sup> Küsitlusele ei kaasatud noori, kes oma puude tõttu tulevikus täiesti iseseisvalt toime ei tuleks.

Järgnevalt on toodud mõningad uuringust selgunud huvitavamad faktid, mis annavad mõtle-  
misainet tulevikuks.

### Eeldused asenduskodust iseseisvumiseks

Noorte seas läbi viidud ankeetküsitlusest selgus, et asenduskodu noored pidasid kõige olu-  
semaks iseseisvumise tingimuseks, et neil oleks olemas eluase (vt joonis 1). Sotsiaalhoole-  
kande seaduse järgi on KOVid kohustatud andma eluruumi isikule või perekonnale, kes ise  
ei ole suuteline ega võimeline seda endale või oma perekonnale tagama. Selliste isikute hulka  
kuuluvad ka asenduskodust iseseisvuvad noored, kes on sellest seadusest ilmselt teadlikud:  
39% ankeetküsitlusele vastanutest uskus, et ellu astudes õnnestuks saada eluase elukohajärg-  
sest kohalikust omavalitsusest. Uuringust selgus aga ka asjaolu, et ligikaudu 40% vastanu-  
test, kes olid pärit väiksematest asulatest, ei soovinud minna elama valda või linna, kust nad  
pärit olid. Ka mõningad intervjuueeritud lastekaitsetöötajad olid kokku puutunud juhtumitega,  
kus noor ei soovinud oma iseseisvat elu alustada elukohajärgses kohalikus omavalitsuses.  
Kuigi nimetatud juhtumite puhul olid üksikud omavalitsused leidnud võimalusi järeelhoold-  
dusteenuste pakkumiseks koostöös teise kohaliku omavalitsusega, olid need juhtumid siiski  
erandlikud. Mitmed lastekaitsetöötajad leidsid, et sellist situatsiooni on keeruline lahendada,  
kuna seadusega on paika pandud, et järeelhooldusteenuseid saab pakkuda asenduskodust ise-  
seisvunud noorele vaid elukohajärgne linna- või vallavalitsus.

Lisaks eluasemele omas noorte jaoks suurt tähtsust asenduskodust elluastumisel ka hariduse/  
eriala omandamine. Veidi enam kui pool noortest nägi kõrgeima haridustasemena kõrghari-  
dust või kutsekõrgharidust. Teguritest, mida noored pidasid eriala ja kooli valikul tähtsaks,  
hinnati kõige enam seda, et eriala oleks huvitav. Ka tulevase töö perspektiiv oli noorte jaoks  
tähtis: nii pidasid noored kooli ja eriala valikul oluliseks, et omandatud eriala võimaldaks  
leida tööd ja teenida arvestatavat palka.



**Joonis 1. Tingimused asenduskodust lahkumiseks**

Allikas: Asenduskodu noorte küsitlus.

## Iseseisvaks eluks vajalikud oskused ja kogemused

Lastekaitsetöötajate kogemus seoses asenduskodudest ellu astunud noortega on näidanud, et asenduskodu noortel jääb iseseisvasse ellu astumisel sageli puudu isemajandamise ja rahaasjade planeerimise oskustest, töö leidmise ja -hoidmise oskustest ja teadmistest ning ka sotsiaalsetest oskustest.

Vaadeldes isemajandamise oskusi, on leitud, et sageli annab taskuraha noortele esimese kogemuse raha kasutamiseks (Suislepp 1994). Meie uuringu tulemused näitasid aga, et asenduskodude praktika taskuraha jagamisel on väga erinev: oli vastajaid, kes ei saanud üldse taskuraha või said seda ebaregulaarselt, kuid leidis ka noori, kelle puhul oli taskuraha saamine regulaarne ja kindlaks määratud. Ka Riigikontrolli auditist (2009) selgus, et taskuraha jagamine ei ole asenduskodudes riiklikult reglementeeritud ning asenduskodude võimalused taskuraha maksmiseks on erinevad. Seega võib näha asenduskodu noorte erinevas kokkupuutes taskurahaga ka seost kehva isemajandamise oskusega. Lisaks selgus, et sageli ei ole noored kokku puutunud eluks vajalike toodete ostmisega poest: 62% ei olnud kunagi ostnud poest sanitaartarbeid, 44% oli harva või ei olnud kunagi ostnud toiduaineid (vt joonis 2, lk 58). Ka see annab märku noorte vähesest kokkupuutest raha kasutamisega igapäevases elus.

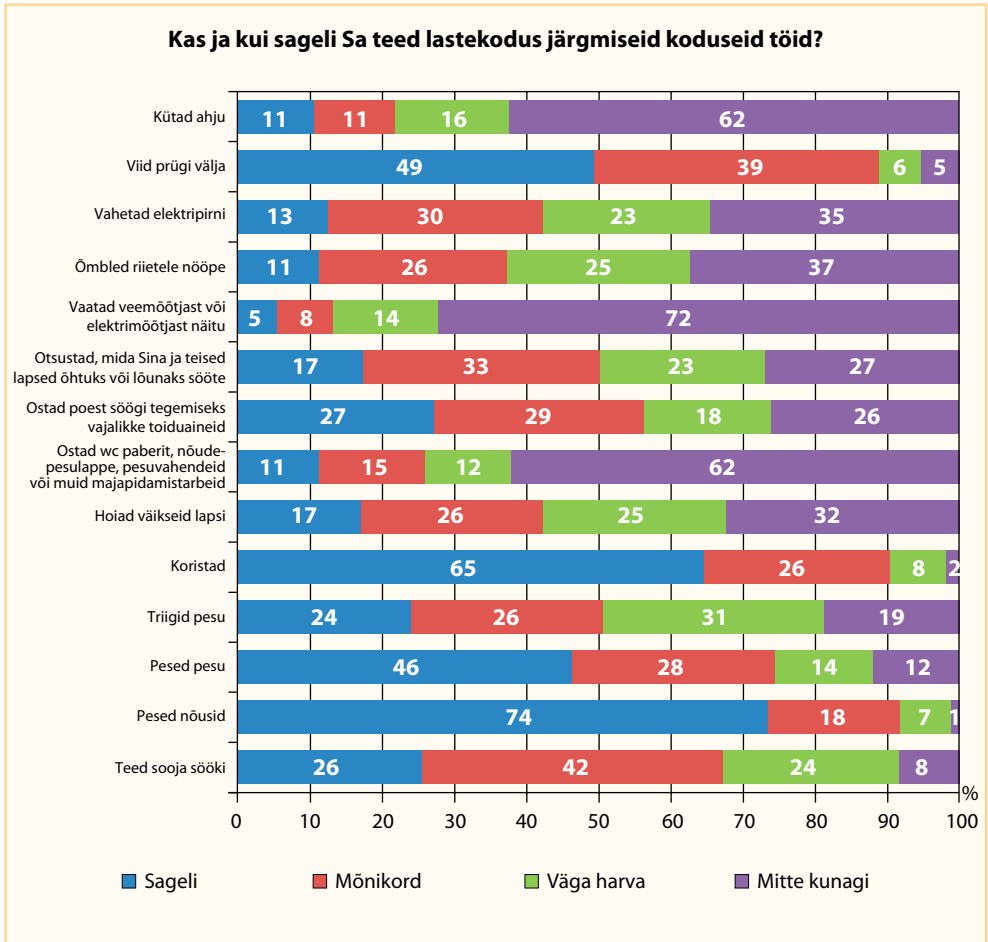
Uuringust selgus, et näiteks 62% noortest ei olnud ahju kütnud ning enam kui pool noortest polnud nõopi ette õmmelnud ega elektripirni vahetanud. Kolmandik vastajatest ei pidanud oma teadmisi seoses eluasemeteenustega (ehk kuidas tasuta arveid, esitada näituseid) piisavaks. Võttes aga arvesse, et noorte olmetingimused ei ole tulevikus sageli sama luksuslikud kui asenduskodus, võib värskest elluastunud noor kokku puutuda tingimustega, mis nõuavad spetsiifilisi oskusi.

## Sotsiaalsed suhted

Noored inimesed on eriti mõjutatavad sõprade ja inimeste poolt, kellega nad sageli kokku puutuvad ning murdeas sõltub noore kujunemise edukus paljuski ka sellest, kas tal on lähedane inimene, keda ta usaldab. Toetus omasugustelt tõstab enesehinnangut ja tagab parema toimetuleku koolis (Aasvee jt 2009). Vaadeldes asenduskodu noorte sotsiaalseid oskusi, pidasid noored oma läbisaamist teiste inimestega üldiselt heaks ja enamasti olid vastanutel olemas lähedased inimesed, kellele vajadusel tugineda. Veidi enam kui kolmandik noori ei nõustunud väitega „mul on lihtne inimestelt abi paluda”. Samas nõustus enamik (96%) vastanuist väitega „saan üldiselt inimestega hästi läbi”. Ilmnes, et noored usaldasid üldjuhul isikuid ja institutsioone, kellega neil oli olnud isiklik kokkupuude. Enam kui pool vastanutest ei usaldanud võõraid inimesi ja kolmandik ei osanud öelda, kas nad usaldavad kohaliku omavalitsuse ametnikke. Ühest küljest võib usaldamatus tundmatute inimeste suhtes olla positiivne omadus vältimaks kelmeid ohvriks langemist, teisalt võib see aga pärssida isikutevahelist mõistmist ja julgust abi paluda.

Lähedastest suhetest puuduvad noortel kõige sagedamini suhted oma bioloogiliste vanematega (eriti isaga), või siis ei ole suhted nende vahel kõige paremad. Noorte suhted oma bioloogiliste vanematega on sageli keerukad ning mõningatel juhtudel ei soovi noored ise oma vanematega kontakti hoida või soovitakse hoida suhteid minimaalsel määral. Teisalt on mitmetes uuringutes leitud, et asenduskodude noored, kes on kontaktis oma bioloogiliste vanematega asendushoolduse ajal, saavad tulevikus paremini hakkama kui noored, kellel selline kontakt puudub (Inglehart 1994; Charles jt 2000).

Lastekaitse- ja sotsiaaltöötajad ei pidanud kuigi oluliseks pakkuda tugiteenuseid asenduskodus elavatele noortele, mis selgitab asenduskodude noorte vähest kokkupuudet elukohajärgse lastekaitse- või sotsiaaltöötajaga: neljandikul puudusid suhted kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajaga ja pool vastanud noortest nentis, et sotsiaaltöötaja ei käi nendega kohtumas.



**Joonis 2. Kas ja kui sageli Sa teed lastekodus järgmisi koduseid töid**

Allikas: Asenduskodu noorte küsitlus.

## Kokkuvõte

Praxise poolt läbi viidud uuringust selgus, et enamik 15–24-aastasi asenduskodu noori omavad töökogemust, väärtustavad haridust ning on paljude majapidamistöödega kokku puutunud. Samas on mitmetes iseseisvat elu puudutavates teadmistes ja oskustes noortel veel arenguruumi. Kuivõrd asenduskodust lahkunud noortel pole tagasiteed asenduskodusse ning Eestis ei ole veel levinud tugiisikute rakendamine, on äärmiselt tähtis, et asenduskodu noortel oleksid eluks vajalikud praktilised teadmised ja oskused. Selleks tuleks regulaarselt ning süsteemselt hinnata asenduskodu noorte selliseid teadmisi ja oskusi ning pidevalt tegeleda selliste oskuste arendamisega. Selle eest peaksid hea seisma asenduskodu personal, KOVi lastekaitse- või sotsiaaltöötaja ning loomulikult ka noored ise.

Intervjueritud lastekaitsetöötajad leidsid, et asenduskodunoored vajaksid pidevat psühholoogilist nõustamist, kuna nad sageli kannatavad madala enesehinnangu ja vähese enesekindluse all. Nagu artikli sissejuhatuses mainisin, on üha enam noorsoouurijaid leidnud, et täiskasvanuks saamist ei saa käsitleda niivõrd bioloogilisse täiskasvanuikka jõudmisena (nt lapsevanemaks saamisena) või institutsionaalse üleminekuna (nt seoses kõrgkooli lõpetamise ja kodust ära kolimisega), kuivõrd selles mängib olulist rolli just vaimne valmisolek ise oma eluga hakkama saada. Võttes arvesse neid tegureid, võivad asenduskodu noorte tead-

mised iseseisva elu alustamiseks olla küll rahuldavad, kuid on ennatlik arvata, et 18-aastane asenduskodu noor on vaimselt valmis ise enese eest hoolitsema ning olema täiesti iseseisev. Praxise uuringus jõudsi järelduseni, et asenduskodust lahkumine peaks olema järkjärguline ning andma noorele võimaluse ka eksida ja oma vigadest õppida. Seetõttu oleks väga vaja, et asenduskodust ellu astuval noorel oleks **tugiisik**, kes pärast asenduskodust lahkumist oleks noorele toeks ja abistaks teda nii eluoluga kui ka tööga seotud küsimustes. Kuivõrd asenduskodu noorte tahe alustada kiiresti täiesti iseseisvat elu on sageli niivõrd suur, et sel perioodil tuge pakkuv isik võib neile näida järjekordse kontrollijana, tuleks asenduskodude kasvandikke harjutada varakult mõttega, et pärast asenduskodust lahkumist on neil tugiisik, kes neid vajadusel nõustab. Selliseks isikuks peaks olema inimene, keda noor tunneb ja usaldab juba varasemast.

Nagu eelnevast jutust selgus, on noorte jaoks asenduskodust lahkumisel oluline tingimus eluaseme olemasolu. Sageli loodavad noored sel puhul kohalikele omavalitsustele. Tähtis on aga, et noortel oleks võimalus kaasa rääkida ja teha otsuseid oma tuleviku suhtes, mistõttu tuleks **välja töötada võimalused, kuidas pakkuda asenduskodust lahkunud noorele järeelhooldusteenuseid ka sel juhul, kui ta ei soovi iseseisvasse ellu astuda elukohajärgses KOVis**. On palju räägitud, et Eestis on lastekaitse- ning sotsiaaltöötajad tööga üle koormatud ning sageli jõutakse tegeleda pigem tagajärgede kui ennetustööga. Loodetavasti leidub ka sellisele olukorrale lahendus, kui suureneks lastekaitse- ja sotsiaaltöötajate hulk ning tulevikus tõhustuks KOVide lastekaitsetöötajate koostöö asenduskodu ja lapsega. Sel juhul asenduskodu noored hakkaksid rohkem usaldama ametnikke ja nii oleks võimalik juba varakult kindlaks teha, milliseid järeelhooldusteenuseid noor vajab edukaks elluastumiseks.

*Artikkel käsitles põgusalt SOS Lasteküla Eesti Ühingu tellimisel Praxise poolt läbi viidud uuringu „Asenduskodudes kasvanud noorte valmisolek iseseisvaks eluks” tulemusi ja järeldusi. Põhjalikumalt on uuringuga võimalik tutvuda Praxise kodulehel.*

## Kasutatud allikad

- Aasvee, K., Streimann, K., Karelson, K., Oja, L., Trummal, A. (2009). Eesti kooliõpilaste tervisekäitumine 2005/2006. õppeaasta uuringu raport. Tervise Arengu Instituut.
- Allen, M. (2005). Teens Aging Out of Foster Care in Oregon: A Guide to Transition Planning for Caseworkers, Judges and Advocates. Juvenile Rights Project, Inc.
- Arnett, J. J., Galambos, N. L. (2003). Culture and Conceptions of Adulthood. – *New Directions for Child and Adolescent Development*, 100, 91–98.
- Coté, J. (2000). *Arrested Adulthood: The Changing Nature of Maturity and Identity*. New York: New York University Press.
- Courtney, M. (2005). Youth Aging Out of Foster Care. Network on Transitions to Adulthood. Policy Brief. April 2005, Issue 19. <http://www.transad.pop.upenn.edu/downloads/courtney--foster%20care.pdf>.
- Charles, K., Nelson, J. (2000). Permanency Planning: Creating Life Long Connections. What Does It Mean for Adolescents? The University of Oklahoma, National Resource Center for Youth Development.
- Inglehart, A. (1994). Adolescents in foster care: Predicting readiness for independent living. *Children and Youth Services Review*, 16, 159-169.
- Nugin, R. (2009). Noored täiskasvanuks saamisest. Parts, V (toim), teoses: Noortemonitor 2009. Eesti Noorsoo Instituut ja Eesti Noorsootöö Keskus.
- Riigikontrolli aruanne Riigikogule (2009). Riigi tegevus laste riikliku hoolekande korraldamisel. Eesti Asenduskodu Töötajate Liit, [www.eatl.ee](http://www.eatl.ee).
- Scannapieco, M.; Connell-Carrick, K.; Painter, K. (2007). In Their Own Words: Challenges Facing Youth Aging Out of Foster Care. *Child Adolesc Soc Work J* (2007) 24: 423–435.
- Schatz, M.S., Sinden, A.R. (1991). A Child Development Perspective of Adolescence (12–19 Years). *Fostering Families*. Colorado State Dept. Of Social Services, Boulder.
- Sotsiaalhoolekande seadus. Vastu võetud 08.02.1995 (RT I 1995, 21, 323), jõustunud 1.04.1995. a.
- Suislepp K. (1994). Viron Lastenkodinlapset muuttuvassa ajassa. Lastenkodinlapsuuden yhteyksistä myöhempään elämäntapaan (Ratassepp 2004 kaudu).



# Elektriauto – innovaatiline lahendus inimeste abistamiseks

**Merle Ploompuu**

*Sotsiaalministeeriumi projektijuht*

Elektriautode programmi täiemahulisel elluviimisel saab Eestist maailma üks eesrindlikumaid riike, kus on kõige tihedam ja uuenduslikum kiirlaadijate taristu ning elaniku kohta enim elektriautosid. Sotsiaaltöötajatel on au olla ühe suure ja väga uuendusliku sammu eesotsas.

Saastekvootide müügist soetatavate elektri- autode ja akulaadimispunktidega annab Eesti kahtlemata uute tehnoloogiate proovimisel eeskju teistele riikidele. Eesti on ikka tahtnud maailmas silma paista erilise väikese riigina, kus saab hästi rakendada uusi tehnoloogilisi lahendusi. Sotsiaaltöötajad võivad olla uhked, et just nemad on esimesed, kes seekord innovaatilisi lahendusi Eestis juurutavad.

## Mida elektriauto Mitsubishi i-MiEV endast kujutab?

See ei olnudki nii ammu, kui tänaval pälv- sid tähelepanu inimesed, kes said juhtme- vabalt ringi jalutades telliskivi meenutavate telefonide vahendusel juttu rääkida – aga ka mitte igal pool, vaid ainult levialas. Nüüd on kõigil mobiilid, levi on kõikjal ja enam ei kujuta elu teisiti ettegi. Elek- triautodega on samamoodi. Ma olen kindel, et mida rohkem elektriautosid mööda Eestit ringi vurama hakkab, seda populaarsemaks need autod elanike seas muutuvad. Autode tootjad prognoosivad, et aastaks 2050 liigub enamik maailma sõidukitest elektri jõul. Eestis peaks juba 2012. aasta lõpuks olema autodega võrdne arv tavalaadimispunk- ti ning 250 kiirlaadimispunk- ti. Nendega kaetakse kõik peamised suure liiklustihe- dusega maanteed, kiirlaadi-

misjaamade vahemaa on esialgu 40–60 kilo- meetrit. Mõistagi arvestatakse kiirlaadimis- jaamade paigutamisel sobivaid ja käidavaid asukohti, nagu näiteks bensiinjaamad, koh- vikud, kauplused. Linnades ehitatakse laa- dimispunktid neisse kohtadesse, kus inime- sed nagunii liiguvad – näiteks ostukeskuste, bensiinjaamade, posti- või pangamajade ja parklate juurde. Mure, kus autot laadida, pole peagi enam probleem – Eestist kujuneb laadimispunktide arvult kogu maailma jaoks eeskujuliku taristuga riik. Võite kindlad olla, et nii, nagu juhtus mobiilileviga, juhtub ka laadimistaristuga: aegamööda tuleb laadi- mispunkte üha juurde, laadijad muutuvad aina kiiremaks.

Samas on mõistetav, et uudsed lahendused tekitavad skepsist: kas elektriauto ikkagi sõidab, kuidas auto talvel käitub jne. Tege-



Vaata lisaks: <http://www.sm.ee/aktuaalne/elektriautod.html>

likult ei oska me praegu nendele küsimustele oma kogemustele toetudes veel vastata, kuna ühegi sellise autoga pole meie talves iga päev sõidetud. Tuleb uskuda tootja arvutusi ja ka katsetusi, mis näitavad, et kuni -15 kraadini ei tohiks auto käivitamise, sõitmise ja laadimisega probleeme olla. Millised mured võivad tekkida veelgi külmemate ilmadega ja kas ning kuidas neid lahendada, sellest räägitakse kõigile autosid kasutama hakkavatele sotsiaaltöötajatele spetsiaalsel koolitusel. Julgustuseks võib veel öelda, et tänava jaanuaris oli Mitsubishi i-MiEV Norras enim müüdud väikeauto. Maailmas sõidab neid kokku üle 10 000.

Sotsiaaltöötajate kasutusse antav auto on uus, täiustatud mudel. Muude uuenduste kõrval on sellel kaugjuhtimissüsteem: puldist juhitud soojendus ja jahutus, puldist lülitatav taimer ja aku seisukorra jälgimissüsteem. See tähendab, et näiteks külmal talvehommikul saate panna auto salongi soojendama juba siis, kui ta on alles vooluvõrku ühendatud ega kasuta soojendamiseks aku voolu. Teine oluline uuendus on jalakäijate hoiatussüsteem. Elektriauto sõidab peaaegu hääletult, mistõttu ilma hoiatussüsteemita võib auto tekitada ohuolukordi ja segadust.

Ka muudelt näitajatelt on Mitsubishi i-MiEV turvaline ja moodne auto. Pikk teljevahe, suurepärase manööverdamisvõime ja madal raskuskese teevad sellest heade sõiduomadustega stabiilse väikeauto. Juhile on abiks elektrooniline stabiilsuskontroll (ASC), mis väldib külglibisemist, auto ümberpaikumist või teelt väljasõitmist.

Kui aga aku kas tehnilise rikke või juhi eksituse tõttu saab tühjaks ja te ei saa edasi sõita, on kõigile Mitsubishi i-MiEV kasutajatele tagatud tasuta abi. Selleks tuleb helistada auto klaasil olevale numbrile ja sõiduriist viiakse treileril lähimasse Mitsubishi esindusse. Kui remondiaeg on pikem kui 48 tundi, antakse teile tasuta asendusauto.

## Teine taotlusvoor

4. septembril lõppes kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajatele suunatud elektriautode taotlusvoor, mille tulemusena laekus kohalikele omavalitsustelt 176 avaldust 378 auto kasutuselevõtuks. Esimesed 50 autot saa-

busid Eestisse juba oktoobris, need autod lähevad jagamisele Tallinna ja Tartu vahel, kuna neist linnades on esialgu paremad võimalused teeninduseks ja võimalike tehniliste küsimuste lahendamiseks. Ülejäänud autod jõuavad Eestisse kolme partiina järgmise aasta märtsis, aprillis ja mais. Kuna autosid, mida jagada, on 507, korraldame ka teise taotlusvooru. Teises taotlusvoorus me kaalume võimalust laiendada ka taotlejate ringi, kuid kindlaid otsuseid ja valikuid ei ole veel tehtud.

Saamaks teada kohalike omavalitsuste esindajate arvamusi ja hinnanguid seoses elektriautoga, samuti võimalikku osalemist täiendavas taotlusvoorus, korraldas sotsiaalministeerium kohalike omavalitsuste esindajate seas lühiküsitluse tagasiside saamiseks. Ehkki vastuseid saabus vaid 1/5 kohalike omavalitsuste esindajailt, on meil hea meel, et 92% vastajatest hindas elektriautode kasutuselevõttu positiivseks ettevõtmiseks ning vaid 8% leidis, et see on pigem halb mõte.

Küsitlusest selgus, et taotluse esitamata jätanud kümnest omavalitsusest kuus plaanivad seda teha täiendavas taotlusvoorus. Ka taotluse esitanud omavalitsustest 13 plaanib kevades taotlusvoorus täiendavalt osaleda. Kuus vastajat jäid äraootavale seisukohale, lootes kevadeks kuulda kasutajate kogemusi ja hinnangut autode vastupidavusele, et seejärel teha otsus. Igal juhul on nii küsitlusele kui ka elektriautode kohta korraldatud teabepäevadelt saadud tagasisidele tuginedes rõõm tõdeda, et valdav osa kohalikest omavalitsustest ja sotsiaaltöötajatest usaldab ministeeriumi ning suhtub autode kasutuselevõttu entusiasmi ja ootusärevusega.

Ühes võib aga täiesti kindel olla – sotsiaaltöötaja elukutse pälviv tänu elektriautodele kindlasti suuremat tähelepanu. Riigi otsus anda autod esimesena just sotsiaaltöötajatele kindlasti väärtustab sotsiaaltöötaja elukutset. Kahtlemata parandab see otseselt ka töö tulemuslikkust, kuna sotsiaaltöötaja jõuab autoga kiiremini ja väiksema vaevaga abi vajavate inimesteni. Mine tea, ehk saab tänu elektriautole nii mõnegi tõrksa külamehega ka paremini jutule, sest tehnikahuvi toob ju teadagi uudishimulikud kohale!

## **Parental rights and obligations with respect to their child and the intervention of public authority into the legal relationship between a parent and a child**

*Liis Arrak, mag iur*

Parent's right of custody is a new concept in the Family Law Act that came into force in July 2010. It covers the parent's obligation and right to care for their minor child, including to care for the child's personal well-being (custody over person) and the child's property (custody over property) and to decide on matters related to the child (powers of decision), in general to be the child's legal representative (right of representation). The parent's right of custody over person covers, inter alia, the parent's obligation and right to raise the child, exercise supervision over him or her, and ascertain the whereabouts of the child and their circle of acquaintances. The concept according to which a parent may either carry all rights and obligations or be deprived of all of these at a time has been waived: now a parent may only possess certain rights and obligations if this ensures the well-being of the child in the best possible manner. In general, parents carry joint custody over their child, but it may also be that sole custody over the child is carried by one parent with whom the child lives and who raises the child. In exceptional cases, when a parent does not fulfil his or her rights and obligations by taking into account the well-being and interests of the child and the child needs protection, public authority is entitled to intervene in their family life.

## **Institutional treatment of children and young people with special needs**

*Kadri Kallip, MA*

The aim of the study was to find out how the development, independence and coping of children and young people with special needs (mental disabilities) are ensured in the everyday settings of institutions. The theoretical basis of the research was the total institution theory. The ethnographic research was carried out at two Estonian institutions over a period of three months. The data was collected by participant observation and ethnographic interviews. The results of the study showed that institutional treatment of children and young people is mainly influenced by the professional qualification of staff, quality and availability of social and rehabilitation services, and the existence of necessary educational conditions. The lives of people with special needs are affected not only by those policies that are developed specifically to meet their needs, but also by wider policies that apply to all citizens.

## **How to care for employees' mental health and prevent burnout**

*Taimi Elenurm, occupational psychologist*

Promoting mental health is the main topic of the conference on promoting health in the workplace organised by the National Institute of Health Development. Within the framework of the programme „Measures to Support Healthy Choices 2010–2011” of the European Social Fund, workplace health promotion mentors visited organisations, including social sphere institutions, belonging to the Estonian Network of Health–Promoting Workplaces, and questioned and consulted them in the field of health promotion activities. Burnout syndrome mainly endangers those people whose jobs involve helping and influencing others and whose work includes changing, unexpected situations and critical client relations. The work of a social worker includes plenty of these types of situations. In order to reduce psychological risks and burnout syndrome, co-operation is required on four levels: employee, working group (colleagues and the team), organisation and society. To prevent burnout syndrome, client work training and discussion groups are important for exchanging work experiences about coping in difficult situations, as well as good work organisation, mutual support of employees, common events and other possibilities for relaxation, studying and analysing employees' needs.

## **Права и обязанности родителя в отношении ребенка и вмешательство публичной власти в правовые отношения между родителем и ребенком. Стр. 6**

*Лийс Аррак, mag iur*

В статье дается обзор основных прав и обязанностей родителей в отношении их детей в свете вступившего в силу в июле 2010 г. Закона о семье и других правовых актов. Новой концепцией в законе является попечительское право родителя. В статье также рассматривается вопрос, в каких случаях оправдано вмешательство публичной власти в семейную жизнь.

## **Институциональное обращение с детьми и молодыми людьми с особыми потребностями. Стр. 16**

*Кадри Каллип, MA*

Статья знакомит с результатами этнографического исследования, проведенного в одном попечительском и одном образовательном учреждении в Эстонии. Целью исследования было узнать, как обеспечивается развитие, формирование самостоятельности и социально-бытовых навыков детей и молодых людей с особыми потребностями (недостатком интеллекта) в повседневной жизни данных учреждений.

## **Руководство проблемным поведением — современный способ предупреждения недостойного обращения в особом попечительском учреждении. Стр. 25**

*Урве Тыниссон, Моника Салумаа, Айн Клаассен, MTÜ HENK*

Проблемное поведение клиентов с психическими расстройствами и недостатком интеллекта можно во многих случаях контролировать и даже предотвратить, применяя по отношению к ним правильный подход и создавая в попечительском учреждении отвечающую их потребностям среду. В каждом отдельном случае необходимо тщательно анализировать причины и цели проблемного поведения.

## **Как заботиться о душевном здоровье работников и предотвратить эмоциональное выгорание. Стр. 34**

*Тайми Эленурм, трудовой психолог*

Статья дает рекомендации по созданию благоприятной трудовой среды, необходимой для поддержания душевного здоровья работников и предупреждения эмоционального выгорания в организациях социальной сферы. Поддержание душевного здоровья — основная тема конференции по продвижению здоровья на рабочем месте, организуемой Институтом развития здоровья 24 ноября.

## **Мотивационное интервью побуждает к изменению жизни. Стр. 49**

*Ульви Уулимаа-Маргус, Инга Картон, MTÜ EMITA*

Статья знакомит с основными принципами и ключевыми элементами мотивационного интервью. Мотивационное интервью — это широко применяемый метод консультирования, цель которого — помочь человеку в преодолении его внутренней амбивалентности, т. е. нерешительности в ситуации, когда необходимо что-либо изменить в своем поведении.



## Eesti Inimarengu Aruanne (EIA) 2010/2011 „Inimarengu Balti rajad: muutuste kaks aastakümnet.” (2011) Peatoimetaja Marju Lauristin. Eesti Koostöö Kogu

Seekordse Eesti Inimarengu Aruande keskseks teemaks on Eesti taasiseseisvumisaastate saavutused ning võrdluspilt meie naabritega Lätis ja Leedus, Läänemere ümbruses ning Euroopa Liidu riikides. Aruandes esitletakse juhtivate teadlaste poolt läbiviidud analüüside tulemusi, mis puudutavad selliseid ühiskonnale olulisi teemasid nagu elukvaliteet, demokraatia areng, haridus, majandus, keelepoliitika, rahvastikuprotsessid ning inimeste hinnangud oma riigi arengule. Aruande täisteksti ja esitluse videosalvestuse saab alla laadida aadressilt [www.kogu.ee](http://www.kogu.ee).



## Eesti ühtsema valitsemise poole. Hindamisdokument ja soovitused (2011) OECD

Eesti riigi tellimisel valminud OECD hindamisdokument *Public Governance Reviews. Estonia. Towards a Single Government Approach. Assessment and Recommendations* on viimaste aastate kõige põhjalikum Eesti riigivalitsemise kohta koostatud analüüs, milles hinnatakse riigivalitsemise toimivust tervikuna. Analüüsitakse nii keskvalitsuse toimivust kui ka avalike teenuste osutamise kvaliteedi parandamiseks vajalikke tegevusi kohaliku omavalitsuse tasandil, organisatsioonilist korraldust ja võimalikke muutusi. Riigikantselei kodulehel <http://www.valitsus.ee/et/riigikantselei/organisatsioon/uringud> on kättesaadavad nii eesti keelde tõlgitud hindamisdokument koos soovitustega (80 lk) kui ka täisraport (420 lk). Viimane sisaldab kahte põhjalikku juhtumianalüüsi – üks neist on hariduse ja teine eakate hoolekande korraldusest.



## Eesti sotsiaalkaitse süsteemi korralduse efektiivsuse analüüs (2011) Vootele Veldre, Heli Laarmann, Ain Aaviksoo, Annika Uudelepp, Lauri Leppik. PRAXIS

Sotsiaalministeerium ja justiitsministeerium tellisid Euroopa Sotsiaalfondi toel Poliitikauuringute Keskuselt PRAXIS analüüsi, mille eesmärgiks oli saada sisend Eesti sotsiaalkaitse süsteemi korralduse ühtsete aluste sätestamisele kavandatavas sotsiaalseadustikus ning võimalusel ja vajadusel ühetaoliste rakenduspraktikate kujundamisele. Kuigi võrdlusanalüüsi lähteülesanne nägi ette vaid sotsiaalkaitse süsteemi kesksete rakendusasutuste, s.o Haigekassa, Töötukassa ja Sotsiaalkindlustusameti omavahelist võrdlemist, pidas Praxis vajalikuks hõlmata analüüsi kogu sotsiaalministeeriumi valitsemisala ning võrrelda üksikute asutuste asemel eri valdkondade, s.o tervise-, töö- ja sotsiaalvaldkonna korraldust. Analüüsi lõppraporti leiab aadressil [www.praxis.ee](http://www.praxis.ee)



## Otsides kogukonda sotsialismijärgses keskküläs. Arenguantropoloogiline uurimus (2011) Aet Annist. Tallinna Ülikooli kirjastus

Antropoloogiline uurimus põhineb osalusvaatlusel kahes Kagu-Eesti keskküläl. Põhjalik ülevaade Eesti külaelust kujutab endast tausta, millelt mõista teinud suhteid inimeste vahel sotsialismist vabanenud, ent oma positsiooni kaotanud maaühiskonnas, aga ka pettumust ja lootusi, mida äratav välisrahadega ülesehitatud kogukonna arenguprogramm. Autor kirjeldab, kuidas elu keskkülade paneelmajades nõrgenevate sugulussuhete, kadunud tööalaste seoste ja võrduskultuuri murenemise tingimustes toob kaasa põleva soovi üksteisest eemale hoida. Kogukonda luua püüdev arenguprogramm ja selle üritused, mis inimesi pealtnäha kokku toovad, tegelikult hoopis süvendavad eraldumist. Raamatut saab osta TLÜ kirjastuse kodulehelt <http://www.tlupress.com/>



# MÖTTEVARA

**Dr. James L. Mursell on öelnud:**

„Suured mehed on olnud suured õppijad ... Kui inimesel on tahet töötada, kui ta omab suurt töövõimet, siis ei tunne ma ühtegi olukorda, mis võiks teda takistada kuulsuse saavutamisel ...

Ainult kordamine pole õppimisprotsess ... Meil on suur ja veenev hulk töendeid, mis osutavad, et õppija tahe ja innukus otsustavad, kas ta üldse õpib, mis ta õpib ja kui hästi ta õpib ... Te tahate hispaania keelt õppida. Hüva! Töötades hispaania keele kallal, töötage sajabrotsendiliselt ... Ärge kaotage ise julgust ühegi õppimise puhul. Ärge laske ka kellelgi teisel võtta endalt julgust ... Julguse kahandamine on kahjulik. Pahandamine on kahjulik. Piikamine on kahjulik ... Õppimist alustades ärge end kunagi sundige. Ärge muretsege vigade pärast ... Kõige väärtuslikum nõuanne oleks, **alustage rahulikult**. Võtke endale aega täielikuks arusaamiseks, mida soovite õppida ... Esimesed edusammud õppimisprotsessi alal on ainsad võimalused selle protsessi jätkamiseks, ja nõnda suhtugegi neisse ... Ärge taanduge kergendusohkega ja ärge hakake end õnnitlema. Jätkake õppimist; sihile jõudmine on teile tagatud ...

Üldine reegel näib olevat: **alustage asja tervikuna**. Kõige parem viis õppida hispaania keelt on veeta mõned kuud Hispaanias või Lõuna-Ameerikas ... Tunnen inimesi, kes õppisid lugema prantsuse keelt lihtsalt seega, et alustasid ajalehtede ja raamatute lugemist, otsides sõnastikest ja grammatikast vajalisi tähendusi ja seletusi ... Meie parimad moodsad muusikaõpetajad alustavad tööd samuti. Nemad ei lähtu põhimõttest, et inimene peab esmajoones omandama tehnika; nad alustavad otsekohe muusikapaladega ... Aga kui see, mida te soovite omandada, on täiesti uudne ja võõras, täiesti erinev kõigest, mida olete õppinud seni, siis peate töötama osade kaupa ... **Ent jaotage õppides, mitte aga enne, kui alustate õppimist.**

Me õpime selleks, et õpitud mäletada ... Õppimine osutab tulevikule, tal on puht-tulevikuväärtus, ent see väärtus püsib vaid seni, kuni mäletatakse õppimise tulemusi ... **Meie õpitud teadmiste kestus oleneb esmajoones õppimise eesmärgist...** Seega oleme leiutanud praktilise seaduse. Õppides midagi, mõelge alati, millal võiksite tulevikus seda kasutada ... **Ainult innuga ja huviga õppimine annab praktiliselt kasutatavaid tulemusi ...**

Fantaasia ja kujutlusvõime on väga väärtuslik ja praktiline hüve, see on ülimalt edukäigu iseloomustavaimaks saladuseks ... Kuulsa mõtteteadlase Hegeli õpilased pidasid teda ta nooremais eluaastais väga laisaks meheks. Teadlase korterist möödudes nägid nad teda tundide viisi aknast välja vahtimas ... Ent ta polnud kaugelki laisk. Tema mõtted heitlesid suurte ideedega ... Kandke oma tööd endaga kaasas. Hinnake ja kasutage üksiolemise võimalusi. Need aitavad teil muutuda harjumuslikust spetsialistist, kelleks iga töötaja muutub enamal või vähemal määral, **loovaks spetsialistiks ...** Olete sattunud ühiskondlikku olukorda, mis teeb teile raskusi, mille suhtes tunnete end võimetuna. Ärge raisake aega nurisemise, endahaletsemise või ahastamisega. Õelge endale, et tahate sellest üle saada, ning anduge täiesti uurimisele, kuidas seda teha.”

**James L. Mursell (1893–1963)**, Inglismaal sündinud ameerika psühholoog. Tuntuim teos „Voolujoonestage oma mõistus!” (*Streamline your Mind*) ilmus eesti keelde tõlgituna 1940.

**Kirjapilti ja tekstikatkendeid pole koostaja J. Raudsepp muutnud.**

# HOOLEKANDE AASTAKONVERENTS 2011

**„Ega töö nii raske ole kui see hakkamine”**

**2.–3. novembril Eesti Rahvusraamatukogus (Tõnismägi 2, Tallinn)**

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni (ESTA), Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti ning Tartu Linnavalitsuse sotsiaalabi osakonna korraldataval konverentsil käsitletakse vabatahtliku töö olemust ja selle arengut nii Eestis kui mujal maailmas ning vahendatakse häid näiteid vabatahtlikust tööst ja heategevusest. Ettekannetega astuvad üles *Janek Mäggi (Powerhouse OÜ), Urmo Kübar (EMSL), Helmen Kütt (Riigikogu), Anu Toodu (EAPN Eesti), Jüri Uljas (Mainori Kõrgkool), Daniel James Henderson (Päästearmee Eestis), Uku Torjus (Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuamet), Margus Oro (SOS Lasteküla Eesti Ühing), Piet Boerefijn ja Ines Jakobson (Eesti Toidupank), Marie-Christine Väli (Haraka Kodu), Toomas Paul (EELK).* Paneeldiskussiooni avaliku võimu koostööst vabatahtliku töö tegijatega juhivad *Indrek Rohtla ja Sirli Peterson (Tartu Linnavalitsus). Moderaator Indrek Saar (Riigikogu).*

Kava ja täpsem info ESTA kodulehel [www.eswa.ee](http://www.eswa.ee) (registreerimine lõppenud)

Tallinna Tervishoiu Kõrgkool koostöös Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni, Kursana Eesti OÜ Merivälja Pansioni, SA Koeru hooldekeskuse ja Eesti Tervishoiualatöötajate Ametiühingute Liiduga korraldab konverentsi hooldustööd tegevatele inimestele:

## **„KUTSESTANDARD: HOOLDUSTÖÖTAJA KUTSE JA STANDARD”**

**24. novembril kell 11.00–17.00 SA Koeru hooldekeskuses**

Konverentsil arutletakse valmiva hooldustöötaja kutsestandardi üle, tutvustatakse kutsete taotlemise süsteemi ning räägitakse erinevatest õppimise võimalustest. Päeva teisel poolel saavad hooldustöötajad oma lugusid rääkida, kasutades luguteatri meetodit. Lisainfo: [piret.tamme@ttk.ee](mailto:piret.tamme@ttk.ee) (registreerimine lõppenud)

■ **Koolitus „Kuidas rääkida noortega uimastitest”** 8. novembril Tallinnas (eesti keeles), 29. novembril Jõhvis (vene keeles) ja 6. detsembril Tartus (eesti keeles).

Tervise Arengu Instituudi korraldatava koolituse eesmärgiks on suurendada laste ja noortega töös kokku puutuvate spetsialistide (kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajad, lastekaitsetöötajad, sotsiaalpedagoogid, koolipsühholoogid, kooliõed jt) teadmisi noortega uimastitest rääkimiseks ning abi saamise võimalustest, kui noor tarvitab uimasteid. Koolitus on osalejatele tasuta. Lisainfo: [www.terviseinfo.ee](http://www.terviseinfo.ee). Registreerumine avatud kuni nädal enne koolitust või kuni kohtade täitumiseni.

## **Tervise Arengu Instituudi avatud lühikursused Tallinnas**

■ **„Kriis ja psühholoogiline esmaabi”** 10.–11. novembril. Koolitus on mõeldud kõigile, kes puutuvad kokku erisuguste kriisisituatsioonide ja pingeloludega või nende järelmõjudega. Samuti neile, kes soovivad teadmisi, et osata rasketel hetkedel pakkuda tuge ja abi oma lähedastele ja kolleegidele või seda meeskonnas korraldada.

■ **„Stressist läbipõlemiseni”** 23.–24. novembril. Koolitus annab teadmisi, mida läbipõlemine endast kujutab, miks see tekib ja mida selle vastu ette võtta. Tutvustab läbipõlemiseni viivate tegurite koostööst inimese tervisele, organisatsioonile ja ühiskonnale. Tasulised koolitused. Lisainfo: [www.terviseinfo.ee](http://www.terviseinfo.ee)