

VAIMSE HEAOLU TOETAMINE TÖÖKESKKONNAS TUGIISIKUTE NÄITEL

Andrea Ränikivi

Juhendaja: Katrin Karu, PhD

Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituut

Andragoogika ja täiskasvanuhariduse valdkond

ANNOTATSIOON

Alar Karis ütleb Eesti inimarengu aruande (2023) eessõnas, et vaimne tervis on ühiskondliku murekohana jõudnud viimastel aastatel varjust välja ja hakanud saama tähelepanu, mis vastab probleemide ulatusele. Peame keskenduma sellele, et teha iseennast ja oma ümbrust paremaks. Hoiame korras oma kodu, oma suhted, oma kogukonna. Ja siis kannavad need keskkonnad ka meie eest hoolt. Töökeskonnas veedame suurema osa oma elust. Tööõnn ja karjäär tähendavad tänapäevases käsituses rahuldust pakkuvat eneseteostust. See tähendab, et inimesed peavad olema oma tööeluga rahul ning eneseteostus on suurem tervik kui pelgalt töö. Soovime tunda, et see, mida teeme, on mõttekas ja muudab maailma paremaks. Soovime jätta endast püsiva jälje ja olla töökohal tunnustatud ja hinnatud just sellisena, nagu inimestena oleme (Saar-Veelmaa, 2016). Uurimustöö annab ülevaate erivajadusega lastega töötavate tugisikute vaimsest tervisest ja heaolust töökeskonnas.

Võtmesõnad: vaimne tervis, tugisikuteenus, heaolu mõjutajad, erivajadus, organisatsioon, areng, supervisioon, koolitus

SISSEJUHATUS

Eesti inimarengu aruandes (2023) tuuakse esile, et vaimse tervisega seotud murekohad on viimastel aastatel rohkem avalikkuse tähelepanu saanud. Seda põhjusel, et nüüdisaja kriisid ja ebakindlus on pannud inimesi tundma erinevaid vaimseid pingeid (Sisask, 2023). Vaimset tervist

mõistetakse kui heaoluseisundit, kus inimene tuleb toime tavapäraste elupingetega, töötab tulemuslikult ja suudab panustada ka kogukonda. (World Health Organization, 2024). Vaimne tervis on inimese üldise tervise oluline osa ja mõjutab enesetunnet, mõtlemist ning käitumist. Vaimne tervis ei tähenda ainult stressi või haiguse puudumist, vaid hõlmab ka heaolu ja enesega rahulolu (WHO, 2022). Vaimset heaolu mõistetakse kui vaimse heaolu positiivset külge. See on rohkem kui haiguste puudumine. Inimesed, kellel on vaimne heaolu, tunnevad end hästi ja toimivad hästi (The University of Warwick, n.d). Nii vaimne tervis kui ka vaimne heaolu võimaldavad kogeda elu tähenduslikuna ja olla loominguline ning produktiivne ühiskonnaliige. (Tervise Arengu Instituut, 2022) Oma uurimustöös käsitlen mõistet vaimne tervis kui vaimse heaolu seisund (WHO, n.d).

See Oma vaimse tervise lugu on ka igal asutusel. See lugu võib olla nii vältimisest ja ignorantsusest, või hoopiski töötajate toetamisest seal, kus nad seda abi kõige rohkem vajavad (Routledge, 2022). Vaimse tervisega seotud ohud võivad ilmnedas kõikides eluetappides. Norra psühholoog ja psühhoterapeut Per Isdal toob esile, et enim tuleb tähelepanu pöörata abistavate elukutsete esindajatele, kelle töö mõjutab nende endi vaimset tervist. (Nuudi, 2023) Abistavate elukutsete alla läheb ka erivajadusega laste tugiisikute töö. Tugiisiku ülesanne on koostöös lapse vanemaga toetada lapse igakülgset arengut ja toimetulekut. Lapse võimete maksimaalseks arendamiseks on oluline, et tugiisik keskendub eelkõige lapse juhendamisele ja abistamisele ning vajadusel teeb koostööd last ümbritseva pere- ja spetsialistide (kohalik omavalitsus, haridus-, hoolekande- ja meditsiini asutused jt) võrgustikuga. (Sotsiaalkindlustusamet, n.d). (Eestis on abistavaks elukutseks tugiisiku töö, kelle ülesandeks on teenust osutades toetada inimese iseseisvat toimetulekut juhendamise ja motiveerimise abil. Lapsele osutatakse teenust tema arengu toetamiseks ja vajadusel ka hooldustoimingute läbiviimiseks (Sotsiaalministeeriumi analüüsi- ja statistikaosakond, 2022).

Vaimse tervise portaali Peaasi.ee annab kord aastas välja vaimset tervist väärtustava organisatsiooni märgiseid. See on ellu kutsutud, et tunnustada neid organisatsioone, kes juba väärtustavad oma töötajate vaimset heaolu ning teevad teadlikke samme selleks, et inimeste tervis oleks tööl hoitud. Vaimse tervisega teadlikult organisatsioonis tegelemisel on mitmeid kasutegureid: väheneb töötajate stressitase ja läbipõlemine, õpitakse märkama enda ja teiste

vaimse tervise raskuseid, õpitakse abi pakkuma ja üksteist toetama ning palju muud (Peaasjad MTÜ, n.d).

Tugiisikute panust töös puudega inimeste ja nende lähedastega tuleks rohkem väärtustada, sest tugiisik aitab abivajajal elada täisväärtuslikku elu. Hetkel aga puuduvad Eestis paljudel tugiisikutel sotsiaalsed tagatised, mis on tagatud töölepinguga töötajatele (Tervise Arengu Instituut, 2024). Tallinna Perekeskuse tugiisikud töötavad käsunduslepingu alusel. Käsunduslepinguga töötajal ei ole õigust saada kohustuslikku ja tasustatud põhipuhkust ega suuremat töötasu, kui tööaeg langeb riigipühale. Puuduvad töö- ja puhkeaja piirangud, ei ole võimalust saada tööandja poolt tasustatud tervisekontrolli. Ravikindlustus hakkab kehtima ainult teatud tingimuste täitmisel ja vaidluste lahendamiseks on võimalik pöörduda ainult kohtu poole (töövaidluskomisjon selle lepinguga seotud vaidlusi ei lahenda) (Tööinspeksioon, 2024). Aastal 2024 avaldatud sotsiaaltöötajate (kuuluvad samuti abistavate elukutsete alla) vaimse tervise ja tööga rahulolu uuringust selgus, et nende töö emotsionaalsed nõudmised on märkimisväärselt kõrged. Nende töö on kurnav ja emotsionaalne väsimus on levinud probleemiks. Ressursid toimetulekuks stressiga on ebapiisavad ja teatud määral esineb ka ebakindlust karjääri jätkusuutlikkuse osas selles valdkonnas (Pazer, 2024).

Tallinna Perekeskus on Sotsiaal- ja Tervishoiuameti hallatav linna asutus, kus erinevate spetsialistide kõrval töötavad ka erivajadusega laste tugiisikud (Tallinna Perekeskus, n.d). Perekeskuses pakutava erivajadusega lapse tugiisikuteenuse eesmärk on abistada ja juhendada last olukordades, milles laps ise toime ei tule. Tugiisik on lapsele täiskasvanud saatjaks, abistab ja motiveerib õppetöös ning aitab suhtlemisel (Tallinna Perekeskus, n.d). Sotsiaalvaldkonna töötaja eetikakoodeks (2022) ütleb, et töötaja peab hoolitsema ka enda isikliku ja tööalase heaolu eest, et säilitada töövõime. Lisaks on oluline säilitada selge rollipiir, et ennetada läbipõlemist (ESTA eetikakomitee, 2022).

Tugiisikute töö olemus ja töötingimused, sealhulgas sotsiaalsete garantiide puudumine, tõstatavad küsimuse, kuidas mõjutavad need asjaolud nende vaimset heaolu ning milliseid võimalusi võiks pakkuda tööandja nende toetamiseks.

Uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada : millised on erivajadusega lastega töötavate tugisikute vaimse heaolu toetamise võimalused Tallinna Perekeskuse tugisikute enda arusaamade ja keskuses pakutavate võimaluste kohaselt. Sellega seoses kerkib esile uurimisprobleem, mis on sõnastatud küsimustena:

- Millised on erivajadusega lastega töötavate tugisikute arusaamad vaimsest heaolust ja selle olulisusest nende töös?
- Milliseid on Tallinna Perekeskuses pakutavad võimalused erivajadustega lastega töötavate tugisikute vaimse heaolu toetamiseks?

Uurimuses kasutan kvalitatiivset uurimisviisi, mille eesmärgiks on püüd uurida objekti võimalikult tervikuna ja teadmiste kogumise instrumendina eelistatakse inimest. Kesksed väärtused ja eesmärgid selle uurimisviisi puhul on mõistmine, tähendused, tõlgendused ja kontekstuaalne teadmine (Tinn, 2019). Uurimuse käigus viin läbi kolm poolstruktureeritud intervjuud. Uuring aitab mõista tugisikute vaimse heaolu toetamise võimalusi, pakkudes teadmisi, mida saab rakendada nii Tallinna Perekeskuse kui ka sarnaste asutuste praktikas.

TÖÖTAJATE VAIMSE HEAOLU TÄHTSUS ORGANISATSIOONIS

10. oktoobril aastal 1992 toimus esmakordselt maailma vaimse tervise päev. Sellest ajast alates on seda päeva tähistatud igal aastal eesmärgiga tõsta teadlikkust globaalses kogukonnas oluliste vaimse tervise küsimuste üle. Aastate jooksul on see päev muutunud üha olulisemaks, pakkudes platvormi valitsustele, organisatsioonidele ja üksikisikutele, et arendada algatusi, mis keskenduvad erinevatele vaimse tervise hoidmise aspektidele (The World Federation for Mental Health, 2022). Nii võib öelda, et vaimse heaoluga seotud teemad on olulised nii indiviidi, organisatsiooni kui ka ühiskonna tasandil.

Aastal 2017 oli Maailma Vaimse Tervise Päeva teemaks “Vaimne tervis töökohal”, seda põhjusel, et iga viies inimene töökohal kogeb vaimse tervise probleemi. Raportist selgus (2017), et kuigi paljud tööandjad töötavad poliitikate arendamise nimel, et toetada tervislikku tööjõudu, puudub ühine visioon vaimsest tervisest töökohal. Näiteks Ühendkuningriigis ütleb kuus inimest kümnest, et halb vaimne tervis mõjutab nende keskendumisvõimet tööl. Samas hea vaimne

tervis võimaldab inimestel tööalaselt realiseerida oma täielikku potentsiaali, toime tulla stressiga, töötada produktiivselt ja panustada kogukonda (The World Federation for Mental Health, 2017).

Aastal 2011 toimus Berliinis Euroopa vaimse tervise pakti konverents. Seal said 20 väljavalitud ettevõtet erinevatest riikidest tutvustada enda loodud mudeleid, kuidas võidelda töökohas vaimse tervise häirete vastu ja edendada vaimse tervise ja heaolu toetamist (European Network for Workplace Health Promotion, n.d). Näiteks Soomet esindas sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonnas tegutsev ettevõtte, kus heaolu tegevuste koordineerimisega tegeleb eraldi “tööelu kvaliteedi rühm” (ENWHP, n.d). Aastal 2018 avaldatud töötervishoiu, tööohutuse, töökoha heaolu ja avaliku poliitika valdkonna ekspertide poolt Ameerikas läbi viidud uuringust selgus, et vaimne tervis ja heaolu töökohal on saavutatavad. Oluline on levitada ja rakendada poliitikaid ja praktikaid, mis ühendavad akadeemilisi, valitsus-, äri- ja tervishoiuasutusi. Tööandjatel peab olema selge juhis vastutuse, tööriistade ja koolitusvõimaluste kohta vaimse tervise probleemide õigeaegseks tuvastamiseks ja käsitlemiseks ning rahalisi vahendeid õige tegevuse soodustamiseks (Goetzel et al., 2018).

21. sajandil on töötajate vaimne tervis ja heaolu organisatsiooni edukuse seisukohalt väga tähtis. Töövõime ja -võimekuse allikaks on hea füüsiline ja vaimne tervis. Hea vaimse tervise hoidmisel ja edendamisel on töökohal ülimalt oluline roll, sest suurema osa ärkvelolekuajast veedame tööl. Vaimse tervise eest hoolitsemine on tähtis iga organisatsiooni jaoks (Tervise Arengu Instituut, 2015). Tööandjate jaoks on oluline mõista, mida heaolu tähendab ja kuidas tagada, et töötajad selle saavutaksid. Teadlikkus on suurenenud, personalijuhid ja ettevõtete omanikud on juba mõistnud, et heaolu hõlmab füüsilist, emotsionaalset, vaimset ja finantsilist tervist (Corporate Wellness, 2024).

2023. aastal Ameerika Psühholoogia Assotsiatsiooni poolt korraldatud uuringust tuli välja, et vaimset heaolu toetavad tegurid on suhted ja kuuluvus, töö ja eraelu tasakaal, töö tähenduslikkus, arenguvõimalused. Suhete loomine ja kogukonna võimaluste pakkumine organisatsioonides aitab parandada vaimset heaolu, sest võimaldab sotsiaalset toetust ja kuuluvust ja vähendab üksilduse ja tõrjutuse tunnet. Töö ja eraelu tasakaal hõlmab seda, kui palju kontrolli on inimesel oma töö tegemise üle, ehk soodustab inimlikke vajadusi nagu autonoomia ja paindlikkus. Töö

täenduslikkus tähendab, et töötajad tahavad, et nende töö oleks tähendus. et nende tööd tunnustatakse ja austatakse. Arenguvõimalused, on võimalus pidevalt õppida ja professionaalsuse kaudu kogeda tööalast saavutust (American Psychological Association, 2024).

Vaimse heaolu temaatikasse on organisatsiooni arendamisel lisandunud termin “tervislik töökoha kultuur” (*healthy workplace culture*), mis tähendab teadlikult kujundatud tervist ja heaolu toetavaid elemente sisaldavat kultuuri (Grossmeier, 2017). Organisatsiooni vaimse heaolu tagamise 24 tunnust on esitatud tabelis 1 (Grossmeier, 2017).

Tabel 1. Organisatsiooni vaimse heaolu tagamise elemendid.

SUHTLEMINE	ORGANISATSIOONI JUHTIMINE	SUHETE KUJUNDAMINE
töötajate kaasamine ja võimestamine	organisatsiooni ressursside eraldamine ja pühendumine	autasud ja tunnustamine
täidesaatev juhtimine	orientatsioon ja esimesed muljed	kogukonnatunne
välised kogukonnaühendused ja altruism	vastastikune tugi	jagatud visioon ja missioon
organisatsiooni eri tasandite koostöö	põhimõtted ja protseduurid	jagatud väärtused
mõõdikud ja mõõtmine	positiivne vaade	toetusel põhinev keskkond
modelleerimine	edasilükkamine	traditsioonid ja sümbolid
normid	värbamine ja valik	koolitus ja õppimine

Kokkuvõtvalt võib öelda, et vaimne heaolu lisaks vaimsele tervisele on tõusnud töökoha kontekstis oluliseks teemaks. Organisatsioonide jaoks on vajalik leida parimaid viise, et toetada suhtlemise, juhtimise ja suhete kujundamise abil töötajatele tervislik organisatsioonikultuur.

VAIMSE HEAOLU TÄHTSUS TUGIISIKU TÖÖS

Tugiisikuteenus on sotsiaalteenus. Lapsele tugiisikuteenuse osutamise eesmärk on lapse arengu toetamine, vajadusel ka hügieenitoimingute sooritamine. Tugiisiku ülesandeks on abistada last arendavates tegevustes, juhendada ja motiveerida, abistada suhtlemisel pereliikmetega ja väljaspool kodu (Sotsiaalhoolekande seadus, 2023). Tugiisikuteenuse sihtgrupiks on suure hooldus- ja abivajadusega lapsed vanuses 0 – 18 aastat, kes vajavad abi seoses sotsiaalsete, psühholoogiliste või terviseprobleemide tõttu (Sotsiaalkindlustusamet, 2023).

Tugiisiku töös on väga olulised tema isikuomadused ja suhtlemisoskus. Töös tuleb kasuks rahulikkus, kuulamisoskus, realistlike eesmärkide seadmine, tunnustamisoskus ja optimism, võime näha abivajavat last tervikuna ning oskus suhelda ka lapse pere ja lähedastega (Rohtla, 2023). Tugiisik peab lapsega sobima. Seda kinnitab Eesti Puuetega Inimeste Koja väljaantud käsiraamatus ka ühe erivajadusega lapse ema, kes ütleb, et sobiva inimese leidmine oli raske – inimene peab lapsele sobima ja mõlemad omavahel klappima (Habicht & Kask, 2016).

Eesti inimarengu aruanne 2023 ütleb, et tööõhkkond toidab enesearengut ja suurendab enesetõhusust. On ilmne, et muutused tööturul ei piirdu ainult tehnoloogiate täiustamisega, vaid väljenduvad inimeste elamise viiside ja inimsuhete muutumises (Sisask, 2023).

Tallinna Perekeskus pakub teenust erivajadusega lastele. Erivajadust võib määratleda inimese kehalise, vaimse või käitumusliku kõrvalekaldega, mille korral inimene vajab oma võimete arendamiseks ja rakendamiseks erilisi tingimusi, erivahendeid ja erikohtlemist. Oluline on teada, et puue on alati seotud erivajadusega, erivajadus ei tähenda aga alati puuet (Kompetentsikeskus, n.d). Levinumad erivajadused on näiteks autismispektrihäire, mille puhul võib laps olla kõnetu ning ei suuda enda soove ja vajadusi verbaalselt väljendada. Nende laste jaoks võivad ka ootamatud olukorrad laastavalt mõjuda. Depressiooni puhul võivad lapsel esineda ägedad jonnihood ja krooniline vihastumine. Ka ärevushäire ja ATH diagnoosi puhul võib laps käituda vihaselt ja trotslikult (Varajase Kaasamise Keskus, n.d).

Kõnetu lapsega suhtlemisel on võimalik kasutada kõnet toetavat või asendavat kommunikatsiooni ehk AAC-d. Kommunikatsioonipartneri ülesanne on pakkuda suhtlemiseks toetavaid vahendeid. Nendeks võivad olla esemed, graafilised märgid (fotod, ajalehepildid, joonistused, PCS-pildid jne), tegevustahvlid, kommunikatsiooniraamatud, kommunikaatorid, spetsiaalsed arvutid jm (MTÜ Inimeselt Inimesele, n.d).

Tugiisik tegeleb lapse ja pere aitamisega – tegemist on abistava elukutsega. Abistavate elukutsete esindajate töö on alati kaks poolt: ühel pool on kõik positiivne, mis sellega kaasas käib, nagu näiteks klientide edulood ja tänutunne, teisel aga hind, mida tuleb töö eest tasuda. Aitamise ja kaastunde hinnast räägitakse veel vähe (Nuudi, 2023). Kui tööalased väljakutsed on suuremad kui meie toimetulekuvõimalused, siis võib inimesel tekkida tööstress. Kui inimene ignoreerib stressinähte, siis on oht, et tekib läbipõlemine. Maailma terviseorganisatsioon WHO kirjeldab läbipõlemist, kui sündroomi, mis on kantud ka rahvusvahelisse haiguste klassifikatsiooni, küll mitte haiguse, vaid seisundina. (Peaasjad MTÜ, n.d) Läbipõlemise põhjus ei seisne töötajates ning läbipõlemist oleks võimalik vältida, kui juhid hakkaksid tegelema ennetusega kõrgemal tasandil. Juhid peavad nägema, milline roll on läbipõlemises organisatsioonidel mitte üksikisikutel (Moss, 2023).

Kaastundlik tegutsemine võib anda tähenduse ja eesmärgisulguse. Samas on teiste valu ülevõtmine suur ülesanne ja raske koorem kogeda nende traumaatilisi sündmusi. Ühiskonnana peame seadma prioriteediks nende inimeste heaolu, kes hoolitsevad meie kõige haavatavamate liikmete eest (Kia-Keating, 2022). Heaolu võib erinevate inimeste jaoks tähendada erinevaid asju, näiteks õnne, tähendust või rikkust. Iga inimene peab ise otsustama, mis paneb teda tundma, et tema elu on õigel teel, et defineerida heaolu enda jaoks. Üksikisiku heaolumääratlus on kõige mõttekam, isiklik, konkreetne ja nüansirikas (Boyes, 2022).

Aastal 2021 avaldatud uuringus rõhutati tugiisikute üldise ellusuhtumise olulisust. Tugiisik peaks olema positiivne, elujaatav ja lahendustele orienteeritud. Samas oli uuringute kohaselt tugiisikute keskmine palk oluliselt madalam kui valdkonna põhikutsealade keskmine (SA Kutsekoda, 2021). On oluline meeles pidada, et näiteks elukutselised õpetajad on saanud väljaõppe tulemaks toime õpilaste käitumisega. Tugitöötajatel võib aga väljaõppe puududa või on see väiksem kui

õpetajatel. Õpetajad peaksid tugitöötajatele siiski mõista andma, et nende tööülesanded on samuti olulised (Causton-Theoharis et al., 2000).

Esimesest jaanuarist 2021 alates korraldavad raske ja sügava puudega lastele tugiisikuteenuseid kohalikud omavalitsused. Sotsiaalkindlustusametilt taotlesid selleks toetust 76 omavalitsust, sest seda teenust vajatakse enim. Nõudlus tugiisikute järele on suur ja seetõttu on mõnel pool nende tööd isegi ümber korraldatud. Näiteks on mõned tugiisikud liidetud haridusasutuste koosseisu kui õpetaja abid, et tagada neile sotsiaalsed garantiid. See aga soosib nende tööl püsimist (Berkman, 2021). Sotsiaalministeeriumi analüüsi- ja statistikaosakond on koostanud ülevaate tugiisikuteenuse osutamisest Eestis aastatel 2016 - 2020. Sihtrühmade järgi said 2020. aastal kõige rohkem tugiisikuteenuseid puudega või psüühikahäirega lapsed: 1291 last, mis on 42,6 % kõigist teenusesaajatest. Võrreldes 2016. aastaga suurenes selle sihtrühma teenusesaajate arv 528 inimese võrra (Sotsiaalministeeriumi analüüsi- ja statistikaosakond, 2022).

VAIMSE HEAOLU TOETAMINE PEREKESKUSES

Lapse erivajadus või puue on kogu pere jaoks teekond, mida nad eales käinud ei ole. Seetõttu on väga oluline, et vanemad teeksid õigeid samme ja leiaksid kiiresti üles vajalikud spetsialistid ja saaksid maksimaalset abi (Habicht & Kask, 2016). Üheks võimaluseks on leida kohaliku omavalitsuse abiga lapsele tugiisik (Sotsiaalministeerium, 2023).

Töölepingu seaduse (2009) kohaselt on tööandja kohustatud tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse. Koolitamine on personali arendamise peamine osa. Töötaja personaalse arengu jaoks pakutavate võimaluste hulgas on heas organisatsioonis ka tervise edendamise ja isiksuse arendamise teemad. Selles vallas saab tööandja pakkuda koolitust ja praktilist tegevust nii tööalase täiendusõppe kui ka vabahariduskoolitusena. Esimene neist on pühendatud tööalase pädevuse arendamisele, teine inimese enda isiklikule arengule (Tervise Arengu Instituut, 2015). Areng on üks peamisi tegureid, mis mõjutab töötajate entusiasmi, sidet ja pühendumist enda organisatsioonis. Areng peaks kulgema juhi ja töötaja koostöös vestluste ja coachingu tulemusena (CultureAmp, 2024).

Perekeskuses õpetatakse uusi tugiisikuid välja igal aastal toimuva baaskoolituse raames (Lisa 2). Aastal 2024 Tööle asuvad tugispetsialistid omandavad oskusi ja teadmisi enamasti teenuseosutaja ja lapsevanemate koostöö käigus. Lapse eripärade arvestamisel ja vajaduste täitmisel tekivad igapäevatoos tihti ka ootuste ja tugiisiku oskuste vastuolud (Piho-Arna, 2024).

SA Eesti Agrenska Fond on püüdnud leida tugiisikute kovisioonigruppide loomise võimalusi, mis aitaksid vähendada tugitöötajate läbipõlemisriski, lahendada probleeme ja võimestada töötajaid turvalistes arutelurühmades. See on vajalik, et vältida erivajadusega laste peredega töötavate spetsialistide töölt lahkumist ja toetada nende säilenõtkust. Arvestades tugiisikute heaolu, on teenuse arendamise võimalustena välja pakutud tugiisikutele supervisioonide ja kovisioonigruppide läbiviimine ning tugiisikute koolituskavadesse tuleks lisada harvikaigustega laste ja täiskasvanute õppevaldkond (Piho-Arna, 2024).

Tallinna Perekeskuses sõlmitakse tugiisikutega käsunduslepingud. Käsunduslepinguga töötajal ei ole õigust saada kohustuslikku ja tasustatud põhipuhkust ega suuremat töötasu, kui tööaeg langeb riigipühale. Puuduvad töö- ja puhkeaja piirangud, ei ole võimalust saada tööandja poolt tasustatud tervisekontrolli. Ravikindlustus hakkab kehtima ainult teatud tingimuste täitmisel ja vaidluste lahendamiseks on võimalik pöörduda ainult kohtu poole (töövaidluskomisjon selle lepinguga seotud vaidlusi ei lahenda) (Tööinspeksioon, 2024).

Perekeskuse tugiisikutel on võimalus osaleda tasuta rühmasupervisioonil 2 tundi kuus. Muid kulusid, mis käsundi täitmisega kaasnevad, tööandja ei hüvita. Tugiisik saab töötasu igal kuul korrektselt täidetud aruande eest. Tugiisiku ülesandeks on saada aruandele ka lapse esindaja allkiri. Ilma lapse esindaja allkirjata aruannet vastu ei võeta. Aruande esitamiseks on kindel kuupäev (Lisa 1).

Igal aastal toimub Tallinna Perekeskuses tugiisikutele baaskoolitus. Koolitusel tutvustatakse tugiisikutööd ja tugiisiku rolli. Tugiisikutel on võimalus kuulda kogemuslugu samal ametikohal töötavalt inimeselt.

METOODIKA

Andmete kogumiseks kasutasin poolstruktureeritud intervjuud, mille küsimused eelnevalt formuleerisin. Intervjuu käigus kasutasin vajadusel ka täpsustavaid küsimusi, et intervjuueeritav saaks enda mõtet täpsustada. Intervjuud viisin läbi eesmärgipärase valimi abil, mis tähendab, et kaasasin teadlikult inimesed, kes vastavad uurimuse eesmärgile. Siinses uuringus keskendusin Tallinna Perekeskuses töötavatele tugiisikutele, kes töötavad erivajadustega lastega. Valimi moodustasid kolm tugiisikut, mis võimaldas põhjalikult uurida nende kogemusi ja arusaamu. Osalejate valiku põhjuseks oli nende otsene seotus uurimisteemaga. Uurimuses osalemine oli kõikide osalejate jaoks vabatahtlik ja kõigi osalejate anonüümsus on tagatud. Selleks kodeerisin intervjuud järgmiselt: TI1; TI2 ja TI3.. See tähendab, et artiklis ei viidata vastajatele nende nimede ega muude tunnuste kaudud, mis võivad võimaldada nende isikute tuvastamist (Lagerspetz, 2017).

Kaks intervjuud viisin läbi veebis Teams keskkonnas ja ühe kontaktintervjuuna. Enne intervjuud informeerisin osalejaid, et salvestan intervjuud, kasutan saadud materjali enda uurimistöös, tagan osalejate anonüümsuse ja kustutan salvestused ja transkriptsioonid peale uurimistöö esitamist. Salvestasin intervjuud ja transkribeerisin need tekstiks TTÜ kõnetehnoloogia labori avaliku kõnetuvastuse teenuse tekstiks.ee abil. Uurimismaterjali oli mahus 14 lk.

Andmeid analüüsisin induktiivse sisuanalüüsi meetodil. Andmete põhjal tekkisid kategooriad. Analüüsi käigu kirjeldus: esimeses etapis lugesin uurimismaterjali mitu korda läbi. Teises faasis märgistasin koodid. Kolmandas faasis rühmitasin koodid sarnasuse alusel kategooriatesse.

UURINGUTULEMUSED

Uuringutulemuste analüüsimise käigus eristus kuus kategooriat: vaimse tervise hoidmise oskused, väljakutsed, õnnestumised, vaimse heaolu tähtsus, vaimse heaolu mõjutajad töös ja

tööandja panus vaimse heaolu kujundamisel. Uurimuse tulemused esitasin kategooriate kaupa ja iga kategooria illustreerimiseks lisasin juurde tsitaadid intervjuudest. Tsitaadid on esitatud kaldkirjas ja tähistatud vastavalt intervjuueeritavate vastustele (TI1; TI2; TI3). Allajoonitud tsitaadid rõhutavad tugiisikute vastuste olulisi katkeid.

Tugiisikute oskused vaimse tervise hoidmisel

Analüüsist selgus, et intervjuueeritavate arvates on vaimse tasakaalu hoidmisel olulised oskused, milleks nimetati oskust rahulikuks jääda, oskust ennast maha rahustada, empaatiavõimet, mõistmist, kannatlikkust, oskust end vabaks lasta ja lapsemeelset mõtlemist (näide 1 ja 2).

(1) *Kõige tähtsam on oskus rahulikuks jääda. (TI2)*

(2) *Kindlasti empaatiavõime, mõistmine, kannatlikkus /.../ natuke enda vabaks laskmine /.../ Avatud, natuke isegi lapsemeelne mõtlemine, oli see, mis mind aitas. (TI1)*

Vaimse heaolu väljakutsed organisatsioonis

Analüüsist selgus, et intervjuueeritavate arvates on suurimateks väljakutseteks tugiisikutöös vajalike teadmiste puudumine, ettearvamatute olukordade esinemine ja enda emotsioonide vaoshoidmine (näide 3 ja 4).

(3) *Ma arvan teadmiste kohta, mingisuguseid spetsiifilisi teadmisi, mis kataks ära nagu kõik baasid, mis kehtiks igale lapsele, äkki liiga palju ei olegi /.../ kui sa oled iga päev lapsega koos, siis paratamatult tekib mingi pingeline olukord kuskil /.../ paratamatult vahepeal sa lähed pahaseks, närvi, tahad karjuda, asju loopida... (TI2)*

(4) *Tema jaoks oli keeruline sellega toime tulla, selle plaanimuutusega, et mis siis nüüd edasi saab ja minu jaoks oli see ka keeruline, sest et see oli selline rahvast täis tänav ikkagi. Autotee on kõrval, igale poole ei saa praegu ära joosta või edasi minna. Ja on vaja sellist füüsilist lähedust hoida kui ka ikkagi vaimselt selles olukorras kontakti saada lapsega /.../ just kannatlikkus selles osas, et kui sa ise ei mõista, et kellegi jaoks võib olla keeruline või nii*

keeruline ümber lülitada plaanilt. Et see ei olegi minu asi, ma ei peagi mõistma seda täiesti... (TII)

Õnnestumised

Analüüsist selgus, et intervjueeritavate arvates on meeldejäävamateks õnnestumisteks väikeste õnnestumiste märkamine, tegevuste mõtestamine tugilapse jaoks, tugilapse areng ja hea koostöö lapse tugivõrgustikuga (näide 5; 6; 7 ja 8).

(5) ...väikesed õnnestumised, need mis tihedamini tulevad, need on tähtsam osa /.../ kui sa neid nagu teadvustad endale, võib-olla tunned ennast ka paremini, et sellest on midagi kasu olnud. (TI2)

(6) ...suurim õnnestumine oli see, et ma suutsin olukorrad, mis multikates olid või sellised lihtsalt passiivse tarbimise olukorrad viia pärisellu. (TII)

(7) ...kui kõnetu laps hakkab kõnelema... (TI3)

(8) ...õpetajad, laps, lapsevanemad, ma ei tea, seal on veel mingid isikud. Sina ise, kõik hakkavad ühte jalga käima, ühes suunas mõtlema... (TI3)

Vaimse heaolu tähtsus tugiisikutöös

Analüüsist selgus, et intervjueeritavad peavad vaimse heaolu olulisteks punktideks töö mõtestatust, rahulolu, enda olukorra samastamist teiste tugiisikutega ja vanematele positiivse tagasiside jagamist (näide 9; 10; 11 ja 12).

(9) ...mis on sinu jaoks ka rohkem kui igakuine palk /.../ aga ongi see tunne. Et sust on kasu midagi. Et sa ei tegelenud mingi mõttetu asjaga. (TI2)

(10) Rahulduse tööst või see mitte siukene lühiajaline õnn vaid nagu niisugune pikaajaline rahulolevus. (TI2)

(11) ...ja samal ajal ma sain ka väga palju teada just selle läbi teiste kogemuste kuulamise ka. Et mitte ainult seda, kuidas teistele anti nõu või mida vaid just see, et on veel inimesi, kes tunnevad selliseid asju päeva jooksul oma tööpäevast... (TII)

(12) ...keegi rääkis, et et kui vanemad pärast tulevad tagasi koju näiteks siis see, et neile anda positiivset tagasisidet ka, et ükskõik, mis seal vahepeal on toimunud, mainida ära ka mingid positiivsed elamused. Ja kogemused, mis olid, on hästi oluline. Et räägitigi, et vanemad kuidagi hakkasid särama järsku või see, et koguaeg ei vingutagi või ei heideta ette seda, et mis nüüd valesti läks, mis halvasti oli vaid et just seda eduelamust natuke anda. Ja see võib olla, kinnitas sedaviisi, kuidas ma ise olen tagasisidestanud vanematele seda aega. Kindlasti julgustas rohkem otsima neid positiivseid asju just. (TII)

Vaimse heaolu mõjutajad töös

Analüüsist selgus, et intervjuueritavad peavad enda vaimse heaolu suurimateks mõjutajateks tugiisikutöös töö keerukust, tugilapse lähedaste omavahelisi suhteid, tugiisiku suhteid õpetajatega (töötades lasteaias või koolis) ja tööandja toetust (näide 13; 14; 15 ja 16).

(13) ...see töö on ise ka selline, ta võtab vaimselt ikkagi, nõuab vaimset ressursi üsna palju /.../ osa tugiisikuks olemisest ongi see teadmatus, et sa pead leidma selle nurga, kust läheneda nii lapsele kui siis ka perele. (TII)

(14) ...ema, isa, eriti kui nad on veel lahus, siis on, kui on vanaema või vanaisa ja veel keegi isik ja igaüks kisub erinevasse suunda, igaüks annab erinevaid juhiseid, siis kõige keerulisem. (TI3)

(15) ...kooliõpetajad, mitte kõik, no seesama, et osa on ju neid, kes ei saa aru sellest, miks see tugiisik on ja jõutakse sinnamaani, viimane see, kui lasteaias oli, et sind pole üldse, mis asi üldse oled, et sa võid seal istuda, paneme sind garderoobi istuma /.../ et sa saad olla ja teha nii-öelda oma tööd, mitte see, et nad tunnevad, et sa oled üleliigne. (TI3)

(16) Ei tekkinud kordagi sellist tunnet, et ma peaks kartma kuidagi või proovima omaette pusida või et ma ei või pöörduda /.../ mina tundsin küll, et see tugi on olemas, selline avatus just. (TII)

Tööandja panus vaimse heaolu kujundamisel

Analüüsist selgus, et intervjuueeritavad toovad tööandja panusena välja võimaluse osaleda supervisioonidel, võimaluse osaleda brändikujundamise töötoas ja võimalus mure korral Perekeskusesse vestlusele pöörduda (näide 17; 18 ja 19).

(17) *Sa ei pruugi isegi saada rääkida ja nii-öelda saab sul kaks, kolm teist inimest rääkida. Aga kui on täpselt sinuga samad probleemid hoopis või hoopis teine probleem, et ta on ta nagu haakub sinuga. (TI3)*

(18) *...vedas siis, kui oli käimine selles brändi kujundamises. Et see oli, see oli nagu ka väga hea. (TI3)*

(19) *...kui mina olen Perekeskusesse pöördunud, siis on väga sõbralikult vastatud ja arvestavalt ja seal vist on olemas ka nõustamine eraldi, või võimalik ka pöörduda sellega ja see on juba päris palju rohkem kui enamus tööandjaid pakub, minu kogemustes. (TII)*

Arendamist vajavate punktidenäi toodi välja supervisioonide toimumise aeg, supervisioonide tulemuslikkus, tugiisikute baaskoolitus, toetavate/arendavate võimaluste vähesus ja töövahendite puudumine (näide 20; 21; 22; 23 ja 24).

(20) *...minu tööaeg jäi pidevalt selle ajale, see oli selline kindlad ajad, millal see toimub, ja kas jõuad või ei jõua. (TII)*

(21) *...on see supervisioon. Oleneb ju alati mis seltskond kohal on /.../ 50 protsenti on see, kus sa tunned, et oh jumala hea tunne või niukene. (TI3)*

(22) *...see koolitus on, ma ei tea palju, kaheksa korda teil, on suht lühike. Ma valin sealt neli, kaks kuni neli on ülihead, kus käin, siis nad hakkavad tegelikult aastast aastasse korduma. Et siis nagu midagi järgmist ei ole, siis ongi ainult see supervisioon. (TI3)*

(23) *...selles Perekeskuses ongi need ühed ja samad asjad. (TI3)*

(24) *Tihtilugu, nendel lastel peab olema tegevus, peab olema ülesanne, mida ta saab teha. Minu ülesanne on siis leida see asi, mis teda huvitab, ehk mul ei saa olla ju ainult üks asi. Ehk needsamad, et need asjad peavad mul siis kuskilt võtta olema, et tegelikult oleks jube hea, et ma läheks Perekeskusesse sinna. Vaatan seal riitul. Noh, nüüd ongi laenutuse riitul, mingi asi, ma võtaks seda selleks nädalaks, toon tagasi, võtan järgmise mingi asja, saan ka ideid, mitte see, et sa pead ise endale muretsema need asjad. (TI3)*

OSKA uuringu (2022) kohaselt nähakse tulenevalt ühiskonna vajadusest tugiisikute, tegevusjuhendajate, hooldustöötajate ja lapsehoidjate puhul kasvavat vajadust psüühiliste erivajaduste alaste teadmiste järele. See aitaks tagada piisava ettevalmistuse vastava sihtrühmaga töötamisel, samuti pakkuda erialase arengu võimalust asjasse puutuvatele, juba kutsega töötajatele. Osa ekspertide hinnangul võiksid sotsiaaltöö valdkonna täienduskoolitused olla süsteemsemad, kuna hetkel on need pigem juhtumipõhised ning töötajate osalemine nendel on iga tööandja enda vastutada. Ekspertid näevad kasvavat vajadust lisaks psüühilisi erivajadusi käsitlevatele koolitustele ka selliste koolituste järele, mis käsitlevad õigust, psühholoogiat, teenusvajaduse hindamist ning multiprobleemsete klientidega ja erivajadustega lastega toimetuleku oskusi.

Tugiisikud töötavad Eestis suures osas käsunduslepinguga, mis ei anna sotsiaalseid garantiisid. Näiteks puudub alla miinimumpalka teenivatel tugiisikutel ravikindlustus. Ekspertide hinnangul võiks muutus tugiisikute rahastamise süsteemis tuua turule rohkem spetsialiste, kes seda tööd teha tahaks (OSKA, 2022). Tuntud meediavõrk BBC (2024) on enda organisatsiooni töötajate vaimse tervise toetamiseks välja töötanud abimeetmed, mille kohaselt on juhi ülesandeks luua vaimse heaolu kultuur. On oluline hoida tervise ja heaolu teema päevakorras, luua vestlusi sellel teemal, et töötajad oleksid valmis vajadusel oma muredest rääkima.

ARUTELU JA KOKKUVÕTE

Seminaritöös keskendusin tugiisikute vaimse tervise toetamise võimalustele nende töökeskkonnas. Eesmärk oli välja selgitada, milline on tugiisikute vaimne heaolu töökeskkonnas. Põhiküsimus, millele vastust otsisin, oli: millised on tugiisikute arusaamad enda vaimse heaolu toetamisel töökeskkonnas ja milliseid võimalusi pakub Tallinna Perekeskus erivajadusega lastega töötavatele tugiisikutele nende vaimse heaolu toetamiseks?

Uuringu tulemusena selgus, et tugiisikud peavad enda vaimse heaolu hoidmisel oluliseks oskust rahulikuks jääda, võimet ennast maha rahustada, olla empaatiavõimeline, kannatlik ja mõistev, osata end vabaks lasta ja mõelda lapsemeelselt. Tugiisikutöö suurimateks väljakutseteks enda

vaimse heaolu hoidmisel on vajalike teadmiste puudumine, ettearvamatute olukordade esinemine ja tööolukorras emotsioonide vaoshoidmine. Ka “tervisliku töökoha kultuuri” (2017) üks element on koolituste ja õppimise olulisus. Ootamatuid olukordi võivad esile kutsuda aga erivajadusega laste emotsionaalne ja käitumuslik eripära, näiteks viha- või jonnihood (Varajase Kaasamise Keskus).

Vaimset heaolu toetavate punktidenä toovad tugiisikud välja oskuse märgata väikseid õnnestumisi, tugilapse jaoks mõtestatud tegevuste loomist, tugilapse arengu märkamist ja head koostööd lapse tugivõrgustikuga. Tugiisikutöö pakub tugiisikutele vaimset heaolu, kui töö on mõtestatud ja tekitab rahulolutunde, kui osatakse enda keerulisi olukordi samastada teiste tugiisikute kogemustega. Olulise punktina heaolu tajumisel märgiti see, et vanematele tuleb jagada rohkem positiivset tagasisidet. Ka “tervisliku töökoha kultuuri” (2017) elementideks on kogukonnatunne, jagatud väärtused ja vastastikune tugi.

Tugiisikute vaimse heaolu olulisteks mõjutajateks töös on töö keerukus, tugilapse lähedaste omavahelised suhted, tugiisiku suhted haridusasutustes töötavate õpetajatega ja tööandja toetus. Tööandja panusena tugiisikute vaimse heaolu kujundamisel toodi välja võimalus osaleda supervisioonidel, brändikujundamise töötoas ning tööandja avatus töötaja individuaalseks toetamiseks. Erivajadusega laste tugiisikud töötavad valdavalt lasteaedades, koolides ja lapse kodus, mis ongi nende töökeskkond. “Tervisliku töökoha kultuuri” (2017) elementide hulka kuulub toetusel põhinev keskkond ning töötajate kaasamine ja võimestamine.

Tugiisikud tõid välja ka punktid, mis vajavad arendamist: supervisioonide toimumise kellaeg langeb kokku tugiisiku tööajaga ja sealt saadav kasutegur on küsitav. Igal aastal toimuv tugiisikute baaskoolitus on aastaid käsitletud samu teemasid ja pikalt töötanud tugiisik ei saa sealt uut infot. Puudusena märgiti ära toetavate ja arendavate võimaluste vähesus ning töövahendite puudumine. “Tervisliku töökoha kultuuri” (2017) oluline element on ka ressursside eraldamine. Näiteks leidub erivajadusega laste hulgas neid, kes ei kasuta suhtlemiseks verbaalset kõnet. Seepärast on eriti oluline, et suhtluspartnerid kasutaksid ühist kommunikatsiooniviisi, millest mõlemad aru saavad. Kui inimesel puudub kõne, see on raskesti arusaadav või kõne

mõistmine on puudulik, siis on vaja suhtlemise toetamiseks kasutada kõnet toetavat või asendavat kommunikatsiooni ehk AAC-d (MTÜ Inimeselt Inimesele, n.d).

Uuringu tulemused kinnitavad, et tugiisikud mõistavad enda vaimse heaolu olulisust töökeskkonnas ja teavad ning kasutavad tööandja poolt pakutud võimalusi enda vaimse heaolu toetamiseks. Tugiisikute vastustest selgus, et töö on stressirohke ja seetõttu vajavad hetkel tööandja poolt pakutud meetmed arendamist ja täiustamist. Tulemuste põhjal esitan soovitusel tugiisikuid värbavatele organisatsioonidele:

- Organisatsioonis aastaid pakutud tugiisikukoolituste sisu uuendamine, uute koolitajate kaasamine;
- Lisaks põhikoolitusele korraldada väiksemaid arengut toetavaid üritusi huvitavatel teemadel, mis haakuvad tugiisikute töö ja heaoluga;
- Tugiisikute supervisioonide ajakava tõhustamine (nt lisakuupäev või -kellaaeg), et ka suurema töömahuga tugiisikud saaksid seda võimalust kasutada;
- Supervisioonil superviisori oskuslik suunamine, et kõik soovijad saaksid sõna. Vältida olukordi, kus supervisioon muutub monoloogiks;
- Lisaks supervisioonidele luua tugiisikutele võimalusi omavahel kohtumiseks ja kogemuste jagamiseks (nt soojal perioodil välikohtumised, jalutuskäigud jne);
- Vajalike töövahendite pakkumine tugiisikutele (arendavad mängud ja mänguasjad, raamatud, kommunikatsioonivahendid jm).

KASUTATUD KIRJANDUS

- Sisask, M. (toim.). (2023). *Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu*. SA Eesti Koostöö Kogu
- World Health Organization. (n.d). *Health and Well-Being*. Health and Well-Being (who.int28)
- Routledge, J. (2022). Vaimne tervis töökohal. AS Äripäev
- Nuudi, K. (2023, 5. jaanuar). Töö inimestega muudab meid inimestena. Sotsiaaltoe_1_2023_web.pdf (tai.ee)
- Sotsiaalministeeriumi analüüsi- ja statistikaosakond. (2022). *Tugiisikuteenuse osutamine aastatel 2016–2020*. [Tugiisikuteenuse osutamine aastatel 2016–2020 | Tervise Arengu Instituut](#)
- Kähär, K. (2024, 22. jaanuar). Tugiisikutel on vaja õiglaseid töötingimusi. *Sotsiaaltöö*. Tugiisikutel on vaja õiglaseid töötingimusi | Tervise Arengu Instituut (tai.ee)
- Habicht, A., & Kask, H. (toim.). (2016). *Teekond erilise lapse kõrval*. Eesti Puuetega Inimeste Koda. Teatmik+-uusvarv-WEB.indd (sotsiaalkindlustusamet.ee)
- Tallinna Perekeskus. (n.d). *Tallinna Perekeskus jaguneb asutuse põhitegevustest lähtuvalt neljaks teenistuseks*. Tallinna Perekeskus (pk.ee)
- Tallinna Perekeskus. (n.d). *Tugiisikuteenistus*. Tallinna Perekeskus (pk.ee)
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2023). RT I, 14.12.2023, 3. Sotsiaalhoolekande seadus–Riigi Teataja
- Rohtla, M. (toim.). (2023). *Tugiisiku- ja lapsehoiuteenus suure hooldus- ja abivajadusega lapsele*. Sotsiaalkindlustusamet. Kujundusega vol 3 (lasteabi.ee)
- Kompetentsikeskus. (n.d). *Mis on erivajadus?*. Mis on erivajadus? | Kompetentsikeskus (sm.ee)
- Tööinspektsioon. (2024, 27. detsember). *Lepingute liigid ja töölepingu näidis*. Töötamise lepingute võrdlus ja töölepingu näidis | Tööinspektsioon (ti.ee)
- Tervise Arengu Instituut. (2022, 30. märts). *Vaimne tervis*. Vaimne tervis | Terviseinfo
- Peaasjad MTÜ. (n.d). *Tööstress ja läbipõlemine*. Tööstress ja läbipõlemine - Peaasi.ee
- Kia-Keating, M. (2022, 7. jaanuar). 4 Ways to Help the Helpers. *Psychology Today*. 4 Ways to Help the Helpers | Psychology Today
- Boyes, A. (2022, 22. märts). What is Well-Being? And How Is It Different From Happiness?. *Psychology Today*. What Is Well-Being? And How Is It Different From Happiness? | Psychology Today

- Sotsiaalministeerium. (2023, 11. detsember). *Kohaliku omavalitsuse sotsiaalteenused ja toetused*. Kohaliku omavalitsuse sotsiaalteenused ja toetused | Sotsiaalministeerium (sm.ee)
- Tinn, M. (2019). *Kvalitatiivsed meetodid uurimistöös*. [Kvalitatiivsed meetodid Uurimistöös \(etag.ee\)](http://etag.ee)
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid. Sissejuhatus ja väljajuhatus*. TLÜ Kirjastus
- Piho-Arna, H. (2024). Tugiteenused harvikaigusega lastele vajavad suuremat tähelepanu. *Ajakiri Sotsiaaltöö*. [Sotsiaalto 2 2024 web.pdf](#)
- SA Kutsekoda. (2021). *Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö*. [OSKA_sotsiaalto uuringuaruanne terviktekst 2021.pdf](#)
- Causton-Theoharis, J. N., Giangreco, M. F., Doyle, M. B. & Vadasy, P. F. (2000). Paraprofessionals: The “Sous-chefs” of Literacy Instruction. *Teaching Exceptional Children*, 40(1), 56-62. [Paraprofessionals The "Sous-Chefs" of Literacy Instruction | Julie Causton-theoharis - Academia.edu](#)
- Peaasjad MTÜ. (n.d). *Vaimse tervise märgis*. [Vaimse tervise märgis - Peaasi.ee](http://vaimse-tervise-margis-peaasi.ee)
- Berkman, E. (2021, 09. veebruar). Raske ja sügava puudega lastele osutavad tugiteenuseid kõik omavalitsused. *Ajakiri Sotsiaaltöö*. [Raske ja sügava puudega lastele osutavad tugiteenuseid kõik omavalitsused | Tervise Arengu Instituut](#)
- Pazer, S. (2024). Mental health and job satisfaction among social workers a quantitative study an analysis of workplace well-being in the social work profession. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 2024, 24(01), 196–201. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.24.1.2985>
- Tervise Arengu Instituut. (2015). *Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töotajale*. [143817521369_vaimne_tervis_tookohal.pdf](#)
- The World Federation for Mental Health. (2022). *About the World Mental Health Day*. [About the World Mental Health Day – World Mental Health Day](#)
- Sotsiaalkindlustusamet. (n.d). *Tugiisikuteenus raske ja sügava puudega lapsele*. [tugiisikuteenus.pdf](#)

- Corporate Wellness. (2024). *Certified Corporate Wellness Specialist Training and the New Paradigm of Wellness*. [Certified Corporate Wellness Specialist Training and the New Paradigm of Wellness | Corporate Wellness | Employee Well-Being](#)
- The World Federation for Mental Health. (2017). *Mental Health in the Workplace*. [2017-wmhd-report-english.pdf](#)
- European Network for Workplace Health Promotion. (n.d). *Models of Good Practice*. [Models of Good Practice | ENWHP](#)
- ENWHP. (n.d). *Work in tune with life. Template Model of Good Practice 1*. [Work in tune with life](#)
- Goetzel, R. Z. et al. (2018). Mental Health in the Workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 60(4), 322-330. DOI: 10.1097/JOM.0000000000001271
- American Psychological Association. (2024). 2023 *Work in America Survey*. *Workplaces as engines of psychological health and well-being*. [2023 Work in America Survey: Workplaces as engines of psychological health and well-being](#)
- Grossmeier, J. (2017). The Art of Health Promotion: Linking research to practice. *American Journal of Health Promotion*, 31(6), 459–461. <https://doi.org/10.1177/0890117117735957>
- The University of Warwick. (n.d). *What is Mental Wellbeing?*. [What is Mental Wellbeing?](#)
- World Health Organization. (2022). *Vaimse tervise parandamise kogukonna juhend*. [WHO vaimse tervise parandamise tegevuskava \(mhGAP\).pdf](#)
- World Health Organization. (n.d). *Mental health*. [Mental health](#)
- MTÜ Inimeselt Inimesele. (n.d). *AAC koolitused*. [AAC – Inimeseltinimesele](#)
- Töölepingu seadus. (2009). RT I, 01.07.2009, 5, 35. [Töölepingu seadus–Riigi Teataja](#)
- CultureAmp. (2024). Why employee development should be HR's top priority. [Why employee development should be HR's top priority](#)
- ESTA eetikakomitee. (2022). *Sotsiaalvaldkonna töötaja eetikakoodeks*. [sotsiaalvaldkonna-tootaja-koodeks.pdf](#)
- Varajase Kaasamise Keskus. (n.d). *Laste käitumisprobleemide levinumad põhjused*. [Laste käitumisprobleemide levinumad põhjused - vkkeskus.ee](#)
- OSKA. (2022). *Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö*. [Sotsiaaltöö | OSKA uuringud](#)

BBC. (2024). *Mental health problems affecting work*. [Mental health problems affecting work](#)

Sisask, M. (2023). *Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu*. [Eesti inimarengu aruanne 2023 | Vaimne tervis ja heaolu](#)

Saar-Veelmaa, T. (2016). Kui töö teeb õnnelikuks. *Õpetajate Leht*. [Kui töö teeb õnnelikuks : Õpetajate Leht](#)

KÄSUNDUSLEPINGU NR 2-5/XXXX ERITINGIMUSED

Käsundiandja	Tallinna Perekeskus
Registrikood	75033649
Esindaja	juhataja Kannike Suurhans
Esindamise alus	põhimäärus

Käsundisaaja	XXX
Isikukood	XXX

Käsundiandja ja käsundisaaja (edaspidi viidatud ka kui *pool* või ühiselt kui *pooled*) on sõlminud käsunduslepingu allolevatel tingimustel.

1. Lepingu ese

- 1.1. Lepingu ese on tugiisikuteenuse osutamine (edaspidi *teenus*).
- 1.2. Käsundisaaja alustab teenuse osutamist **XX.2024** ning osutab lepingus kokku lepitud teenust kuni **XXX/tähtajatult**.
Teenuse osutamise maht on maksimaalselt/orienteeruvalt XX h kuus tugiisikuteenuse osutamist. Lisaks on käsundisaajal õigus osaleda tasustatud supervisioonil 2h kuus.
- 1.3. Teenuse osutamine konkreetsele lapsele vormistatakse lepingu lisana, milles täpsustatakse teenuse osutamise tingimused.
- 1.4. Oma tegevuses juhindub käsundisaaja sellest lepingust ja „Sotsiaalteenuste osutamise tingimustest ja korrast“ (Tallinna Linnavolikogu 07.10.2021 määrus nr 25).

2. Lepingu tasu

- 2.1. Käsundiandja maksab käsundi kohase täitmise eest tasu summas 9 eurot tunnis (edaspidi *tasu*). Käsundiandja peab tasust kinni maksud ja maksed vastavalt üldtingimuste punktile 5.3.
- 2.2. Käsundiandja maksab käsundisaajale osutatud teenuse eest teenuse osutamise kuule järgneva kuu 9. kuupäevaks üldtingimuste punktis 5.4 nimetatud aruande alusel, kui käsundiandjal ei ole vastuväiteid teenuse suhtes.
- 2.3. Üldtingimuste punktis 5.4 nimetatud aruande kalendrikuu jooksul osutatud teenuse kohta esitab käsundisaaja käsundiandja kontaktisikule (juhtumikorraldajale) iga käsundi täitmise kuule järgneva kuu 1.kuupäevaks. Nt. 2023. aasta jaanuarikuu aruande esitab

käsundisaaja hiljemalt 1.veebruariks 2023. Aruanne on käsundiandja poolt kehtestatud vormis ning sisaldab tugiisikuteenust saava lapse isikukoodi, teenuse osutamise kuupäeva, kellaaega ja tundide arvu ning tegevuse kirjeldust. Aruandel peab olema tugiisiku ja lapse seadusliku esindaja allkiri. Käsundisaaja esitab aruande ühel järgmistest viisidest:

2.3.1. digitaalselt allkirjastatult ja krüpteeritud kujul juhtumikorraldaja e-posti aadressile;

2.3.2 käsitsi allkirjastatult tähtitud kirjana. Eeldusel, et aruanne on Perekeskuses teenuse osutamise kuu viimaseks tööpäevaks;

2.3.3 toob käsitsi allkirjastatult käsundiandja lepingus märgitud aadressil.

2.4. Käsundiandja tasub käsundisaaja arvelduskontole **EE**.

2.5. Käsundiandja ei ole kohustatud hüvitama muid kulusid, mis kaasnevad käsundi täitmisega.

3. Täiendav vastutus

3.1. Käsundisaaja vastutab isikuandmete töötlemise nõuete täitmise ning lepingu täitmise käigus andmesubjektidele tekitatud kahju eest. Käsundisaaja kohustub üldtingimuste punkti 9.5 alusel tagastama dokumendid ja saadud andmed ning kustutama dokumentide ja andmete koopiad 30 kalendripäeva jooksul alates lepingu lõppemisest, kui see on kooskõlas seadusega.

4. Lepingu kehtivus, muutmine, lõpetamine

4.1. Leping kehtib punktis 1.2. toodud perioodil ja rakendatakse tagasiulatuvalt alates 01.01.2024.

4.2. Lepingu kehtivust kinnitavad pooled oma allkirjaga.

4.3. Lepingut võib muuta poolte kokkuleppel ja muudatused vormistatakse kirjalikult lepingu lisana.

4.4. Pooled võivad lepingu üles öelda võlaõigusseaduse kohaselt igal ajal, teatades sellest kirjalikult teisele poolele vähemalt 14 kalendripäeva ette.

5. Muud tingimused

5.1. Kõik lepingu täitmisega seotud teated ja muu informatsioon peab olema esitatud eesti keeles. Teated ja informatsioon loetakse edastatuks, kui see on saadetud digitaalselt allkirjastatuna poole lepingus märgitud (e-posti) aadressil või on üle antud allkirja vastu. E-posti teel saadetud teade loetakse teisele poolele kätte saaduks, kui möödunud on üks tööpäev selle saatmisest

5.2. Üldtingimused on lepingu lahutamatu osa ning need on kättesaadavad Tallinna veebilehel aadressil <https://www.tallinn.ee/Lepingute-uldtingimused>. Käsundisaaja kinnitab eritingimuste allkirjastamisel, et ta on tutvunud ja nõus lepingu üldtingimustega.

6. Lepingu lisad

Käsunduslepingu lisad on:

6.1. lisa 1 „Teenuse osutamise tingimused“

7. Kontaktisik ja kontaktandmed

7.1. Käsundiandja

Kontaktisik **XXX**
 tel +372 XXX
 e-post XXX@pk.ee
Kontaktisiku äraoleku korral täidab tema ülesandeid teda
asendav töötaja.

7.2. Käsundisaaja

Kontaktandmed **tel +372 XXX**
 e-post XXX@gmail.com
Aadress **XXX**

8. Poolte allkirjad

(allkirjastatud digitaalselt)

Kannike Suurhans

Käsundiandja esindaja

(allkirjastatud digitaalselt)

XXX

Käsundisaaja

Kuupäev millal lisa jõustub

Käsundisaaja nimi

Käsunduslepingu nr XXXX lisa nr X

Teenuse osutamise tingimused:

1. Käsundisaaja nimi osutab lapsele nimi tugiisikuteenust maksimaalselt/orienteeruvalt X tundi kuus. Lapse esindaja on nimi (tel: XXX; e-post: XXX).
2. Teenuse osutamise kellaeg ja koht lepitakse kokku lapse esindajaga.
3. Teenust ei osutata öisel ajal st. kell 21.00-7.00.
4. Teenust osutatakse Tallinna linnas, kokkuleppel lapsevanemaga mujal Eesti Vabariigis.
5. Tugiisikuteenus võib sisaldada:
 - 5.1 lapse toetamist õppetegevuses lasteaias/koolis (sh lapse juhendamist ja motiveerimist, tähelepanu hoidmist jms);
 - 5.2 vajadusel abistamist hügieenitoimingutel, liikumisel, söömisel, riietumisel;
 - 5.3 lapse toetamist eakaaslastega, õpetajatega, pereliikmetega jt suhtlemisel;
 - 5.4 lasteaias lapse jälgimist, tegevustesse kaasamist õuealal;
 - 5.5 lapse saatmist ühisüritustel ja vaba aja sisustamisel;
 - 5.6 arendavate tegevuste läbiviimist kodus;
 - 5.7 lapse saatmist kooli/lasteaeda ja koju;
 - 5.8 lapse saatmist linnaruumis liikumisel;
 - 5.9 lapse saatmist rehabilitatsiooniteenustel.
6. Teenuse osutamisel haridusasutuses täidab tugiisik asutuse kodukorda, ei sekku asutuse töössse ning peab kinni päevakavast/tunniplaanist. Õppetegevuses juhindub tugiisik õpetaja korraldustest.
7. Tugiisikul on õigus osaleda Tallinna Perekeskuses toimuvatel rühmasupervisioonidel.
8. Tugiisik informeerib lapsevanemat koheselt, kui ei ole võimalik kokkulepitud ajal teenust osutada.

(allkirjastatud digitaalselt)

Kannike Suurhans

Käsundiandja esindaja

(allkirjastatud digitaalselt)

Käsundisaaja nimi

Käsundisaaja



Andrea Ränikivi

12.11.2024 nr 1-3/74 - 1

Tõend

Tallinna Perekeskuses toimub igal aastal tugiisikute baaskoolitus.
2024 aasta tugiisikute baaskoolitus toimub perioodil 14.10.2024-27.11.2024 ning koolitusel käsitletakse alljärgnevaid teemasid:

1. Talvi Karbe, „Tallinna Perekeskuse tutvustus: tugiisikuteenus ja tugiisiku roll, aruannete täitmine. Tallinna Perekeskuse tugiisik jagab oma kogemusi.”
2. Ene Pill „Erivajadused ja puuded. Erivajadusega laste õppimise toetamine Eesti haridussüsteemis“
3. Kärt Kübar-Antsmaa, „Mittesoovitav käitumine ja selle kõrvaldamine“
4. Kärt Kübar-Antsmaa, „Suhtlemine kõnetu lapsega läbi alternatiivkommunikatsioonivahendite“
5. Ene Pill „Autism“
6. Ene Pill „Aktiivsus-ja tähelepanuhäire“
7. Nadežda Leosk „Läbipõlemine ja enesehoid“

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)
Kannike Suurhans
juhataja

Kaidi Nurm
655 6970 kaidi.nurm@pk.ee

LISA 3. Intervjuu küsimused

Intervjuuküsimused – poolstruktureeritud intervjuu:

Taustaküsimused:

- Kui sa mõtled tugiisikutööle, siis millised teadmised ja oskused on selles töös vajalikud? Palun kirjelda mõnda praktilist näidet.
- Millised on sinu suuremad õnnestumised töös tugiisikuna?
- Millised on kõige suuremad väljakutsed sinu töös tugiisikuna?

UK1 Tugiisikute arusaamad vaimsest heaolust:

- Kuidas sina mõistad vaimset heaolu?
- Kuidas on vaimne heaolu seotud sinu tööga?

UK2 Tööandja roll ja toetus:

- Milliseid võimalusi pakub tööandja sinu vaimse heaolu hoidmiseks/toetamiseks?
- Kas tööandja poolt pakutud võimalused enda heaolu hoidmiseks on tulemuslikud/teostatavad? Palun too näiteid.
- Kuidas hindad enda tööandja senist panust enda vaimse heaolu hoidmisse? Palun põhjenda.
- Mida soovid veel tööandja poolt, et enda heaolu paremini tagada?