

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika

Hannes Vetik

**EESTI SOTSIAALTÖÖ ASSOTSIATSIOON
SOTSIAALTÖÖTAJATE KUTSEORGANISATSIOONINA**

Magistritöö

Juhendaja: Marju Selg, MSW

Tartu 2016

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Hannes Vetik

31.05.2016

ABSTRACT

Hannes Vetik (2016). Estonian Social Work Association as a socialworkers professional association.

Professional organisation plays an important role in the development of a profession. Estonian social workers are united under the Estonian Social Work Association (ESWA), established in 2004 and having 423 individual members and 2 member organisations. In addition to social workers ESWA hosts representatives from other fields of life, such as managers of social welfare institutions, activities managers, welfare workers and other workers in the social welfare sector.

The statute of the Estonian Social Workers' Association states that ESWA is a "voluntary association of individuals professionally related to and holding up the ideals of social work and of non-profit associations operating in the sector." The organisation has two primary purposes: 1) unite people actively and conscientiously contributing to social work to promote social well-being, social work, and culture of social work and to formulate social policy goals; 2) represent and protect professional interests of the members.

Thus, by definition, social work is a profession. A key characteristic of a profession is occupational training provided by higher education institutions or universities. Membership of representatives of occupations not requiring higher education and differing in terms of work content and responsibility does not contribute to the development of the distinct identity of social work in the society.

I acceded to ESWA in 2009. Participation in the management of the organisation, regional coordination, discussions with members, presenting the organisation to students and contemplation thereof has raised questions concerning the past, present and future of the organisation. I have chosen the role of ESWA as social workers' professional organisation as the topic of my Master's thesis to provide answers to these questions. The aim of my thesis is to study which rights and interests of a social worker

are represented by the Estonian Social Work Association. Social worker is understood as a person, who has a high education in social work.

The empirical part of the thesis consists of half-structured expert interviews with seven founders of the organisation, with five members of the current present board of the ESWA and executive manager. A written questionnaire was introduced to the first year students of the master programme of social work and social policy.

The research results demonstrate that ESWA was founded as roof organization for different unions in welfare system and social work is understood as a synonym for welfare work in its wide meaning.

Key words: profession, professional association, social work, social worker, Estonian Social Work Association.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	7
PÕHIMÕISTED.....	9
1. SOTSIAALTÖÖ PROFESSIOON	10
1.1. Sotsiaaltöö profession Eestis.....	14
1.1.1. Sotsiaaltöö õpetamine	14
1.1.2. Sotsiaaltöö vastavus professioni tunnustele.....	15
1.1.3. Kutsekoja OSKA projekt ja sotsiaaltöö konstrueerimine	16
1.2. Sotsiaaltöötaja Eestis.....	17
1.2.1. Eesti sotsiaaltöötaja kutseoskuskõuded	18
1.2.2. Sotsiaaltöötaja õigused ja huvid.....	20
2. SOTSIAALTÖÖTAJATE KUTSEORGANISATSIOONID	22
2.1. Ülemaailmsed sotsiaaltöötajate ja sotsiaaltööd õpetavate koolide ühendused	25
2.2. Eri maade sotsiaaltöötajate organisatsioonid	26
2.3. Sotsiaaltöötajate ühendused Eestis.....	29
2.4. Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon.....	31
PROBLEEMIPÜSTITUS	35
3. METOODIKA	36
1. Andmekogumismeetod	36
2. Uurimuses osalejad ja andmekogumine.....	36
3. Analüüsimismeetod.....	39
4. Eneserefleksioon	40
4. EKSPERTINTERVJUUDE ANALÜÜSI TULEMUSED	43
1.1. Asutamine	43
1.2. Hea sotsiaaltöö eeldused	45
1.3. ESTA tegevused sotsiaaltöötaja toetamiseks	49

1.4. ESTA toimimine	57
1.5. Sotsiaaltöö kui eriala	62
5. MAGISTRANTIDE KÜSITLUSE TULEMUSED	65
6. ARUTELU	69
Kokkuvõte	74
KASUTATUD ALLIKAD.....	76
LISAD	82
Lisa 1. ESTA asutaja- ja eestseisuse liikmete ning tegevjuhi intervjuukava.....	82
Lisa 2. Tartu Ülikooli magistrantide küsitluse küsimused.....	83
Lisa 3. ISFW 2000. a ja 2014. a sotsiaaltöö definitsioonide võrdlus.....	84
Lisa 4. Põhikutsealade töötajate arv (esialgsed andmed).....	85
Lisa 5. Sotsiaaltöötate haridus kohalikes omavalitsustes 2016. a.....	86
Lisa 6. Sotsiaaltöötaja spetsialiseerumisvõimalused alates 2015. a.....	87
Lisa 7. ESTA tegevuskava 2016-2017	88
Lisa 8. ESTA liikmed ametinimetuste järgi (seisuga 28.03.2016)	89

SISSEJUHATUS

„Koolis teada ma sain H₂O on mu silmapesuvesi“ laulab ansambel Rock Hotel. Tartu Ülikooli sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika magistristuudiumis sain teada, et tugeva kutseorganisatsiooni olemasolu on professioni arengu jaoks tingimata vajalik. Lisaks hakkasin õpingute ajal mõtlema sotsiaaltöö kui professioni peale üldse. Kas sotsiaaltöö on profession? Millisel arengutasemel on 21. sajandi teisel kümnendil sotsiaaltöö Eestis? – neid küsimusi jäin mäluma pärast sotsiaaltöö eriala käsitlevaid loenguid ja seminare.

Ajalooliselt on sotsiaaltöö suhteliselt uus eriala, mis hakkas kujunema 19. sajandi lõpus (Payne, 2005a). Taasiseseisvunud Eestis hakati sotsiaaltööd tänapäevasel viisil õpetama ja selle nimetuse all tegema 1990-te algul. Kahekümne viie aastaga on erialase kõrghariduse omandanud üle nelja tuhande inimese, kuid uuringud näitavad, et kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajatest on erialane kõrgharidus vaid 51,4 %-l (Kohalike..., 2012:59). See näitab, et Eestis saab sotsiaaltööd teha ilma erialase kõrghariduseta.

Ameti professioniks arenemisel on oluline roll kutseorganisatsioonil, mille olemasolu on ühtlasi ka professioni tunnuseks (Abbott, 1988). Eesti sotsiaaltöötajaid ühendab praegu 2004. aastal asutatud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon (ESTA). Mina astusin ESTA liikmeks 2009. aastal. Samast aastast kuulun Põhja-Eesti piirkondliku ühenduse juhatusse, ESTA volikogusse ning üldkogusse, olen osalenud mitmete komisjonide ja seksioonide töös. Alguses arvasin, et tegemist ongi sotsiaaltöötajate ühendusega ja mõnikord ESTA-t ekslikult nimetataksegi Eesti Sotsiaaltöötajate Assotsiatsiooniks. Tegelikult kuulub ESTA-sse ka hoolekandeametuste juhte, hooldustöötajaid, tegevusjuhendajaid jt sotsiaalhoolekande valdkonna töötajad, lisaks veel kaks organisatsiooni. Seega – kas ESTA on sotsiaaltöötajate kutseorganisatsioon? Liikmete ametinimetusi vaadates nii väita ei saa.

Põhikirja (i.a) järgi on Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon „Eesti Vabariigis sotsiaaltööga tööalaselt seotud ja seda väärtustavate isikute ning sotsiaaltöö valdkonnas tegutsevate mittetulundusühingute vabatahtlik ühendus“. ESTA-l on kaks peamist eesmärki: 1)

sotsiaaltööd tegevate ja seda väärtustavate inimeste ühendamine sotsiaalse heaolu, sotsiaaltöö ja sotsiaaltöö kultuuri edendamiseks ning sotsiaalpoliitika kujundamiseks; 2) ühenduse liikmete kutsealaste huvide esindamine ja kaitse (Põhikiri, i.a). Seega on välja toodud kaks liikme määratlust: „sotsiaaltööga tööalasel seotud“ ja „sotsiaaltööd tegev“, sotsiaaltöötajad pole otseselt nimetatud.

Rahvusvahelise Sotsiaaltöötajate Föderatsiooni 2014. a definitsioon algab sõnadega „Sotsiaaltöö on nii praktiliselt põhinev profession kui ka akadeemiline teadusala“ (Global..., 2014). Profession omakorda sisaldab ühe defineeriva tunnusena ametikoolituse toimumist kõrgkoolis või ülikoolis.

ESTA juhtimises osalemine, piirkonna töö koordineerimine, arutelud liikmetega, organisatsiooni tutvustamine üliõpilastele ja selle kõige reflekteerimine on kaasa toonud küsimused ESTA mineviku, oleviku ja tuleviku, organisatsiooni eesmärkide ja tegevuste kohta. Selleks, et neis küsimustes selgust saada, valisingi oma magistr töö teemaks ESTA rolli sotsiaaltöötajate kutseorganisatsioonina. **Minu magistr töö eesmärk on uurida, milliseid sotsiaaltöötajate õigusi ja huve kaitseb Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon.**

Töö koosneb neljast peatükist. Esimeses peatükis käsitlen sotsiaaltöö professioni ja kutseorganisatsioone maailmas ning Eestis. Järgneb uurimismeetodi ja uurimuse käigu tutvustus. Töö kolmandas peatükis esitan analüüsi tulemused, neljas peatükk on arutelu. Töö lõpeb järeldustega.

Täna kõiki intervjuudes osalenud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni asutajaliikmeid, eestseisuse liikmeid ja tegevjuhti ning küsimustikule vastanud magistrante. Minu suurim tänu on magistr töö juhendaja Marju Seljale.

PÕHIMÕISTED

Sotsiaalhoolekanne. Sotsiaalteenuste, sotsiaaltoetuste, vältimatu sotsiaalabi ja muu abi andmise või määramisega seotud toimingute süsteem, mille eesmärk on toetada inimese iseseisvat toimetulekut ja töötamist ning aktiivset osalust ühiskonnaelus, ennetades sealjuures sotsiaalsete probleemide tekkimist või süvenemist üksikisiku, perekonna ja ühiskonna tasandil (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015).

Sotsiaaltöö. Rahvusvahelise Sotsiaaltöötajate Föderatsiooni (IFSW) 2014. a definitsioon määratleb sotsiaaltöö järgmiselt:

Sotsiaaltöö on nii praktiliselt põhinev professionaalne kui ka akadeemiline teadusala, mis aitab kaasa sotsiaalsetele muutustele ja arengule, inimeste võimustumisele ja vabanemisele ning edendab sotsiaalseid ühtekuuluvusi. Sotsiaaltöös on tähtsal kohal sotsiaalne õiglus ja inimõigused, kollektiivne vastutus ja erinevuste austamine. Toetudes sotsiaaltöö teooriatele, sotsiaal- ja inimteadustele ning pärimusteadmistele, ärgitab sotsiaaltöö inimesi ja struktuure ületama elus ettetulevaid raskusi ning suurendama heaolu (Global..., 2014).

Sotsiaaltöötaja. Sotsiaalhoolekandes töötav vastava erialase ettevalmistusega kõrgharidusega isik (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015).

Magistritöö autor käsitleb sotsiaaltöötajat sotsiaaltöö alase kõrgharidusega isikuna ning sellisena määratletakse sotsiaaltöötajat ka käesolevas töös.

Kutseorganisatsioon. Kutseorganisatsioon on ühel ja samal kutsealal tegutsevatest isikutest koosnev organ, mille eesmärk on harilikult kontrollida kutsealale sisenemist, koostada standardeid ning esindada kutseala aruteludel teiste organitega. (Professional..., i.a) .

ESTERM-i järgi on kutseorganisatsioon eestikeelne eelistermin vastena inglisekeelsele terminile *professional organisation* või *professional body* (Kutseorganisatsioon, i.a).

1. SOTSIAALTÖÖ PROFESSIOON

Payne (2014) käsitleb sotsiaaltööd kui sotsiaalselt konstrueeritud fenomeni. Ka professionide määratlemine on Bergeri ja Luckmanni poolt loodud sotsiaalse konstruktsionismi ideest lähtuvalt sotsiaalne konstrueerimine (Payne, 2014:18-19).

Sotsiaaltöö mõistmise muudab keeruliseks eriala mitmetahulisus, selle meetodite ja sihtgruppide paljusus. Ewijki (2010:141) arvates on paljudes riikides ja ka rahvusvaheliselt sotsiaaltöö probleemiks see, et erialal puudub selge identiteet.

Barkeri (1999) määratluses on **profession** inimeste grupp, kelle käsutuses on väärtuste, oskuste, meetodite, teadmiste ja uskumuste süsteem mingi erilise sotsiaalse vajaduse rahuldamiseks. Avalikkus määratleb selle grupi mingite vajalike ülesannete sobivaks täitjaks ja kehtestab litsentseerimis- või muu lubade süsteemi teenuste pakkumiseks. Grupp suurendab oma avalikku usaldusväärust, arendades erialateadmist, tehes teadmisi kättesaadavaks oma liikmetele, arendades edasi oskusi ja väärtusi, kindlustades, et liikmed järgiksid kehtestatud standardeid, ja avalikustades oma tegevust nende eesmärkide saavutamiseks (Barker, 1999:379).

Payne kasutab mõiste profession seletamisel praktikutele kolmetist jaotust: töö, amet ja profession (vt nt Payne 2006: 142, Payne terminoloogias *job*, *craft* ja *profession*). Payne toob lihtsustatud näite kohviku kokast, kellel võib olla töö, tema restoranis töötavast kolleegist, kellel on amet ja Micheline kolme tärniga köögis töötavast kokast, kellel võib olla profession. Neid kolme eristab avalik tunnustus, pingutus ja koolitus ning lähenemine ja suhtumine sellesse, mida nad teevad. Erinevused nende töös on osaliselt seotud kvaliteediga.

Seega teevad inimesed teatud tööd, sellest saab teatud tingimustel amet, mis omakorda teatud tingimustel kujuneb professioniks. Payne näitel võib ka ühte tegevust teha

kõigil kolmel tasandil. Keerulisem on ameti kujunemine professioniks intellektuaalset mõttetegevust nõudvatel erialadel.

Tamm (2008) toob Wilensky, Hellbergi ja Abbotti käsitluste põhjal välja ameti professioniks kujunemise tunnused:

- Professioniks kujunemine on protsess, mille puhul rühm teatud tegevusala valdkondi saab ühiskonnas ametistaatuse nii, et seda ametit võib pidada professioniks.
- Professioni kujunemine on protsess, mille puhul teatud amet laiendab pidevalt oma tegevusvälja ja saavutab ühiskonnas järk-järgult märkimisväärse positsiooni, mõjutades ja kontrollides ühiskonna seisukohalt tähtsaid strateegilisi ressursse (Tamm, 2008:62).

Uuringud (Wilensky, 1964; ka Abbott, 1988) on näidanud, et mingist tegevusalast (*occupation*) professioni kujunemiseks peavad olema täidetud teatud tingimused ja läbitud kindlad arenguetapid. Nende etappideni jõuti klassikaliste professionide (teoloogia, meditsiin ja õigus) ajaloo uurimisel.

Abbott (1988) uuris 130-ne Ameerika ja Briti professioni kujunemist ja tõi välja kaheksa olulist tunnust:

1. luuakse esimene üleriigiline kutseühing;
2. esimene riiklikult rahastatud litsenseerimist reguleeriv õigusakt;
3. esimesed kutseksamid;
4. esimene eraldiseisev erialast haridust andev õppeasutus;
5. algab eriala õpetamine kõrgkoolis;
6. esimene eetikakoodeks;
7. esimene riiklik erialaajakiri;
8. esimene koolide akrediteerimine (USA) või töötajate litsenseerimine kutseühingu poolt (Inglismaa) (Abbott 1988:16-17).

Lisaks eelmainitule on uuemates allikates esile tõstetud järgmisi tunnuseid: riigisisese erialakonverentsid, täiendkoolitussüsteem oma liikmetele, üldsuse teavitamise ja

harimise süsteem, hea juurdepääs avalik-õiguslikule ja erameediale oma seisukohtade tutvustamiseks ja kaitsmiseks, hea esindatus internetis (Selg, 2012).

Sotsiaaltöö hakkas professionina kujunema 19. sajandi lõpul ja selle tekke tõi endaga kaasa industrialiseerumine ning linnastumine (Payne, 2005a).

Sotsiaaltöö ajaloos on kuulus Abraham Flexneri kõne 1915. aastal, kus ta määratles professioni tunnused ja väitis, et sotsiaaltööl need puuduvad (Flexner, 2015). Nelikümmend aastat hiljem, 1957. a kui Ameerika Ühendriikides moodustati National Association of Social Workers, ei peetud sotsiaaltööd ikka veel professioniks. 1969. a kirjeldas ameerika sotsioloog Toren sotsiaaltööd kui poolprofessioni (*semi-profession*). Ta väitis, et sellistel ametitel nagu sotsiaaltöö polegi võimalik saavutada professioni staatust (Toren, 1969:93).

Etzioni (1969) toob välja poolprofessioni tunnused:

- 1) väljaõpe on lühem;
- 2) staatus on vähem legitimeeritud;
- 3) õigus privilegieeritud kommunikatsioonile on vähem sisse seatud;
- 4) vähem on erialast teadmiskehandit;
- 5) neil on vähem autonoomiat järelevalvest või ühiskondlikust kontrollist kui „päris professionidel“ (Etzioni, 1969:v).

Etzioni lisab, et terminit *semi-profession* ei kasutata halvustavate implikatsioonidega, teised pakutud terminid olid veel halvustavamad (*sub-professions, pseudo-professions*) või vähem levinud ja arusadavad (*heteronomous professions*, Max Weberi kontseptsioon) (Etzioni, 1969:v).

Payne (2006) järgi on sotsiaaltöö profession järgmises mõttes:

- sotsiaaltöö on laialt tunnustatud töö, mida inimesed eristavad seotud tööde hulgast;
- sotsiaaltöö kasulikud funktsioonid sisaldavad sotsiaalset hindamist, sekkumisi, inimeste kaitset riskide eest, teenuste organiseerimist, diskreetsuse jälgimist;

- see on tunnustatud amet, milleks on vaja väljaõpet kõrgeimal hariduse astmel ja asjatundlikkuse taset;
- see on osa ühiskonnas toimivas liikumisest luua ametialaseid ühendusi koos oma hierarhiatega;
- sellel on tunnustatud positsioon mitmetes ühiskondades, avalike klauslite alusel toimivas võistluses teiste seotud agentuuride ja professionidega;
- sellel on altruismi, moraalse heakskiidu ja tunnustuse tase praktikute hulgas;
- see täidab sotsiaalseid ootusi ja kannab tunnustatud sotsiaalseid funktsioone;
- see hoidub oma praktikas rõhumisest, ärakasutamisest ja muudest sotsiaalse kahju vormidest;
- seda peetakse üldiselt kompetentseks ja efektiivseks (Payne, 2006:160-161).

Sotsiaaltöö ülemaailmsed definitsiooni koostab ja vaatab perioodiliselt üle maailma riikide sotsiaaltöötajate organisatsioone ühendav Rahvusvaheline Sotsiaaltöötajate Föderatsioon (IFSW) (Global..., 2014). Uues, 2014. aasta definitsioonis on sotsiaaltöö määratletud hoopis teistsugusena kui 14 aastat varem – see näitab, et arusaam sotsiaaltööst on muutumises ja definitsioonid vajavad pidevat uuendamist. 2000. a ja 2014. a ingliskeelsete definitsioonide erinevuste ilmestamiseks koostasin võrdleva tabeli, vt lisa 3, lk 85.

1.1. Sotsiaaltöö profession Eestis

1.1.1. Sotsiaaltöö õpetamine

Tulva (1996a) märgib, et sotsiaaltöö-alane koolitus Eestis alguse 1935. aastal, kui asutati Kodumajanduse Instituut. Instituut hakkas koolitama sotsiaalassistente, kes asusid tööle maakonna- ja linnavalitsustes, õppe- ja kasvatusasutustes, noorsoo-organisatsioonides, emade- ja lastenõuandlates, lastekodudes, haiglates ja vanadekodudes. Õppeaeg oli kolm aastat. Enne seda käidi koolitustel lääneriikides või õpiti kogunud töötajate käe all. Instituudis toimus õppetöö kuni 1956. aastani. Seejärel hariduse andmine katkes kuni Eesti taasiseseisvumiseni. 1991. aastal käivitus Tallinna Pedagoogikainstituudis sotsiaaltöötajate koolitus, mis tähendas akadeemilise sotsiaaltöölase koolituse algust (Tulva,1996a:5-6). Aasta hiljem alustati sotsiaaltöö õpetamist Tartu Ülikoolis.

Seoses kõrgkoolides sotsiaaltöö õpetamisega tekkis mul küsimus, kui palju on erinevates kõrgkoolides lõpetanud kokku. Lõpetanute arvu teadasaamiseks suhtlesin kõrgkoolide õppekorraldusspetsialistidega telefoni ja meili teel, kõik olid lahkelt nõus infot jagama.

Sotsiaaltöö eriala bakalaureuse- ja magistriastmes on lõpetanud Tartu Ülikoolis (1997-2015) 550 inimest, Tallinna Ülikoolis (1996-2015) 1666 inimest, Tartu Ülikooli Pärnu Kolledžis (1998-2015) 537 ja Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis (2002-2015) 1011 inimest, kokku neljas kõrgkoolis 3764 lõpetanud (Näkk, 2016; Joost, 2016; Viik, 2016; Männamäe, 2016). Kui lisada Tallinna Pedagoogilise Seminari ja Rakvere pedagoogikakooli lõpetanud, siis on sotsiaaltöö rakendusliku, bakalaureuse või magistriharidusega inimesi üle nelja tuhande, lähenedes viie tuhande piirile.

1.1.2. Sotsiaaltöö vastavus professioni tunnustele

Alljärgnevalt vaatlen Eesti sotsiaaltöö eriala vastavust eelpool (lk 11) välja toodud professioni tunnustele.

1. Üleriigiline kutseorganisatsioon. Minu andmetel loodi Sotsiaaltöö Ühendus Socius ühendamiseks erialase kõrgharidusega inimesi, kuid ühendus lõpetas tegevuse 2000-te aastate alguses. 2004. a asutati Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, mis ühendab kõiki sotsiaalvaldkonna töötajaid, seega puudub selge identiteediga sotsiaaltöötajate kutseorganisatsioon.
- 2.-3. Litsenseerimiseks võiks pidada kutsequalifikatsiooni süsteemi olemasolu, kuid sotsiaaltöötajana praktiseerimiseks pole sotsiaaltöötaja kutse olemasolu vajalik. Uuringud näitavad (Kohalike..., 2012), et vajalik pole ka erialane kõrgharidus. Näiteks Inglismaal peab sotsiaaltöötajana töötamiseks omama litsentsi, mille omistab kutseorganisatsioon.
4. Eraldiseisev õppeasutus. Kodumajanduse Instituudis algas sotsiaalassistentide koolitamine 1935. a.
5. Eriala õpetamine kõrgkoolis. 1991. aastal algas sotsiaaltöötajate koolitamine Tallinna Pedagoogikaülikoolis. 2016. aastal õpetatakse sotsiaaltööd Tartu Ülikoolis ja Tallinna Ülikoolis (endine Tallinna Pedagoogikaülikool) bakalaureuse ning magistritasemel, Tartu Ülikooli Pärnu Kolledžis ja Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis rakendusliku kõrgharidusena. Tallinna Ülikoolis on kaitsstud kümme sotsiaaltöö eriala doktoritööd.
6. Eetikakoodeks. Eesti sotsiaalala töötajate eetikakoodeks võeti vastu 2005. aastal.
7. Üleriigiline erialajakiri. Ajakiri Sotsiaaltöö ilmub regulaarselt alates 1997. aastast.
8. Kõrgkoolide akrediteerimine, töötajate litsenseerimine. Eesti kõrgkoolide sotsiaaltöö õppekavad on riiklikult akrediteeritud.

Vastavus teistele uuringutes väljatoodud tunnustele. Eestis toimuvad alates 1997. aastast iga nelja aasta tagant sotsiaaltöö kongressid. ESTA-l on olemas meediaplaan, kuid ei saa väita, et organisatsioonil on hea ligipääs avalik-õiguslikule ja erameediale oma seisukohtade tutvustamiseks ja kaitsmiseks. Esindatus internetis – ESTA koduleheküljel on seni vahendanud vähesel määral organisatsiooni tegevustega seonduvat informatsiooni, puuduvad sotsiaaltööd kui eriala tutvustavad materjalid.

Sotsiaaltöötajal ei pea Eestis olema pädevust tõendavat litsentsi, kutsekvalifikatsiooni olemasolu on kohustuslik ainult lastekaitsetöötajale. Samuti pole selge identiteediga kõrgharidusega sotsiaaltöötajate kutseorganisatsiooni. Seega saab öelda, et sotsiaaltöö on Eestis alles kujunev profession.

Sotsiaaltöö professioni kujunemist 1990te alguses on põhjalikumalt uurinud Taimi Tulva (Tulva, 1996b), sotsiaaltöötajate identiteeti on uurinud Tiia Tamm oma 2010. aastal kaitsitud doktoritöös, lisaks üliõpilasuuringud erinevates kõrgkoolides ja artiklid erialaajakirjas.

1.1.3. Kutsekoja OSKA projekt ja sotsiaaltöö konstrueerimine

Ühe näitena sotsiaaltöö mõiste konstrueerimisse toon välja Kutsekoja panuse.

Kutsekojal on käivitunud OSKA projekt, mis analüüsib Eesti majanduse arenguks vajalike oskuste ja tööjõu vajadust lähema 10 aasta jooksul (OSKA, i.a).

Kutsekoja OSKA projekt on andmas oma panust sotsiaaltöö mõiste hägustumisse konstrueerides katusmõiste *sotsiaaltöö valdkond* mille alla kuuluvad hooldustöö ja tegevusjuhendamise, sotsiaaltöö- ja nõustamise ning lapsehoiu valdkonnad (Sotsiaaltöö, i.a). Projekti kodulehel on läbisegi kasutatakse sõnu *sotsiaalsektor, sotsiaaltöö valdkond, sotsiaaltöö ametid, sotsiaalvaldkonna tulevikuametid*. Näib, et sotsiaaltöö ja sotsiaalvaldkond on OSKA konstruktoritele sünonüümid.

Eestis töötab sotsiaaltöö valdkonnas ligikaudu 9 000 inimest, kellest suurem osa on hõivatud majutust pakkuvates hoolekandeesutustes.

OSKA sotsiaaltöö valdkonna eksperdikogusse kuuluvad eksperdid ja visionäärid erineva profiiliga ettevõtetest, õppeasutustest ja riigisektorist. Eksperte esindavad organisatsioonid: Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskuses, Sotsiaalkindlustusamet, Tartu Linnavalitsus, Koduhoolduskeskus Certis, MTÜ Perekasvatuse Instituut, AS Hoolekandeteenused, Tallinna Vaimse Tervise

Keskuses, Tallinna Sotsiaaltöö Keskus, Tallinna Lastekodu, Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Kuressaare Ametikool, Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, Eesti Sotsiaalasutuste Juhtide Nõukogu, SA Innove, Riigikantselei, Sotsiaalministeerium, Haridus- ja Teadusministeerium. (Sotsiaaltöö, i.a).

Siit võiks järeldada, et Sotsiaalministeerium, kaks Eesti sotsiaaltööd õpetavat ülikooli ja ka ESTA on nõus sellega, et eksisteerib sotsiaaltöö valdkond, mille all on kuus põhikutseala: juhid, sotsiaaltöötajad ja nõustajad, hooldustöötajad, lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad, tegevusjuhendajad, tugiisikud.

OSKA projekt (Põhikutsealade..., 2016) on kogunud erinevatest allikatest andmeid sotsiaalvaldkonna töötajate kohta (vt tabel lisas 4, lk 86). Selle järgi on sotsiaaltöötajaid ja nõustajaid Eestis 2000, allikaks 2011. a rahva- ja eluruumide loendus (REL 2011).

1.2. Sotsiaaltöötaja Eestis

Sotsiaaltöötajate/nõustajate ja kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöö spetsialistide arv on REL 2011 järgi 2000 inimest (Põhikutsealade..., 2016).

Suurim homogeenne sotsiaaltöötajate grupp töötab kohalikes omavalitsustes. Sotsiaalministeeriumi hoolekande osakond kogus kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate haridustaset puudutavaid andmeid 2016. aasta algul (Sotsiaaltöötajad kohalikes..., 2016). Maavalitsustel paluti saata kohalikes omavalitsustes ja maavalitsustes töötavate sotsiaaltöötajate (sh ka lastekaitsetöötajad) hariduslikud andmed. Esialgsete tulemuste põhjal on Eestis 1022 kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajat, neist 656 on erialase kõrgharidusega (vt lisa 5, lk 87). Seega on KOV-ide sotsiaaltöötajatest erialane kõrgharidus 64%-l. Kui lisada muude erialade kõrgharidus juurde, siis on kõrgharidus kokku 800-l isikul ehk 78%-l kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajatest.

Eelpool viidatud sotsiaaltöö kui professioni selge identiteedi puudumise probleem jätkub ebaselgusega sotsiaaltöö tegija määramisel Eestis. Sotsiaaltööd tehakse paljudes ühiskonna sfäärides nagu kohalikud omavalitsused, tervishoid,

haridusasutused, militaarvaldkond, vanglad ja kriminaalhooldus jne, lisaks erinevad sotsiaaltöötaja ametnimetused. Lisaks veel laialt levinud arusaam, et sotsiaaltööks võib nimetada igasugust abistavat tegevust, mis ei nõua sotsiaaltöö alast kõrgharidust. Sellele aitavad kaasa võimalus suhteliselt vabalt tõlgendada KOVi sotsiaaltöötaja haridusnõudeid ja seadusandja poolne soovimatus kehtestada täpsemat regulatsiooni.

Uues sotsiaalhoolekandeseaduses on sotsiaaltöötaja määratluses lisandunud üks sõna – „erialase“. Sotsiaaltöötaja on määratletud kui „sotsiaalhoolekandes töötav vastava erialase ettevalmistusega kõrgharidusega isik“ (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015). Täpsustusest hoolimata jääb lahtiseks küsimus, millisel erialal ettevalmistus peab olema.

Eraldi grupi moodustavad sotsiaaltöötajate hulgas lastekaitsetöötajad. Uue lastekaitseaduse § 19 seab lastekaitsetöötajale kohustuslikuks sotsiaaltöötaja kutse omandamise nõude, spetsialiseerumisega lastekaitsele (Lastekaitseadus, 2014).

Payne (1995:2) nimetab selgust teoreetiliste seisukohtade suhtes oluliseks osaks sotsiaaltöötajaks olemisest, sest see on oluline tugi vastastikuse mõistmise ja identiteedi kujunemisel sotsiaaltöötajate hulgas. Seega on taas oluline erialase kõrghariduse olemasolu ja teooriate tundmine.

1.2.1. Eesti sotsiaaltöötaja kutseoskuskõuded

Ametite rahvusvahelise klassifikaatori (ISCO) järgi kuuluvad sotsiaaltöötajad *tippspetsialistide* klassi ühte alaklassi, milleks on *õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistid* (Sotsiaaltöötaja..., 2014).

Kutseoskuskõuded töötajatele on kinnitatud **kutsestandardites**. Eesti sotsiaaltöötajate esimene kutsestandard kehtestati 2001. aastal. 2013. aastal alustati uue kutsestandardi väljatöötamist ja alates 12.09.2014 kehtib teine kutsestandard.

Aastatel 2001-2014 andis sotsiaaltöötaja kutset välja Tallinna Avahoolduse Arenduskeskus (alates 2006. a Tallinna Sotsiaaltöö Keskus). Alates 2015. a omistab sotsiaaltöötaja kutse kvalifikatsiooni Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon.

Kutsestandardi spetsialiseerumisvõimalused näitavad arusaamade muutumist sotsiaaltöö erinevatest sihtgruppidest ja ühtlasi kinnistavad neid arusaamu. Esimeses kutsestandardis oli viis spetsialiseerumisvõimalust, kolmteist aastat hiljem juba 14.

Esimene kutsestandard 2001–2014

2001.–2014. a kehtinud sotsiaaltöötaja kutsestandardis olid astmed III, IV ja V. Kahel kõrgemal astmel sai spetsialiseeruda viiele valdkonnale: laste hoolekanne, eakate hoolekanne, puudega inimeste hoolekanne, töötute ja/või kodutute hoolekanne ja võlanõustamine.

Teine kutsestandard 2014–...

Uues kutsestandardis on kaks taset: Sotsiaaltöötaja, tase 6 ja Sotsiaaltöötaja, tase 7.

Nõuetes kutse esmataotlejale on määratletud täpsemalt erialase kõrghariduse sisu – see peab olema bakalaureuse- või rakenduskõrgharidus ning lisaks võib kutsekomisjon välja töötada varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise (VÕTA) korra. Selle korra alusel hinnatakse taotleja eeltingimustele vastavust juhul, kui taotlejal puuduvad eeltingimustele vastavust tõendavad dokumendid.

Spetsialiseerumisvõimalusi on viie asemel neliteist. Lisandunud on kaks uut valdkonda – maasotsiaaltöö ning sotsiaaltöö vähemuskultuuride ja vähemustega. Maasotsiaaltöö kui erilise sotsiaaltöö valdkonna „avastas“ Eesti sotsiaaltöö jaoks Marju Selg (vt Selg 2006a), kelle juhendamisel on sel teemal tehtud ka olulisi üliõpilasuuringusi. Spetsialiseerumisvõimalusi kummagi taseme puhul kajastab tabel lisas 6, lk 88.

1. mai 2016 seisuga on omistatud **kolm** Sotsiaaltöötaja, tase 6 kutsequalifikatsiooni ja **neli** Sotsiaaltöötaja, tase 7 kutsequalifikatsiooni (Kutsetunnistuste..., 2016).

Sotsiaaltöötaja kutsequalifikatsiooni omamisest või mitteomamisest ei sõltu Eestis suurt midagi, välja arvatud lastekaitsetöötajad, kellel on kohustus omada sotsiaaltöötaja kutset spetsialiseerumisega lastekaitsele. Ainus minule teadaolev asutus, mis maksab

sotsiaaltöötaja kutse olemasolul lisatasu, on Tallinna Sotsiaaltöö Keskus (TSK). TSK-s töötab sotsiaaltöötaja kutse saanud isikute enamik.

1.2.2. Sotsiaaltöötaja õigused ja huvid

Sotsiaaltöötajate õigused, huvid ja vajadused on mingil määral samad kõikide töövõtjate huvide ja õigustega, mille eest seisavad ametiühingud (vt allpool). Näiteks Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO) nimetab oma eesmärgidena töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike, sotsiaalsete, hariduslike ja ühiskondlike huvide ning nendest tulenevate õiguste esindamist ja kaitsmist (Teenistujate..., i.a).

Samas on ka erialaspetsiifilisi huvisid ja vajadusi, milledest kõiki pole võimeline või ei saa oma staatuse tõttu rahuldada tööandja. Kindlasti erinevad mingil määral sotsiaaltöö üliõpilase, sotsiaaltöö tegemist alustava spetsialisti, väikese staažiga ja staažikamate sotsiaaltöötajate vajadused.

Sotsiaaltöö üliõpilased vajavad lisaks teoreetilisele ettevalmistusele ka praktikavõimalusi asutuses, saamaks kinnitust oma erialavaliku õigsusele ja võimalust uurida teooriate paikapidavust praktikas. Alustav sotsiaaltöötaja vajab kogunud kolleegi tuge oma karjääri alguses, vähese staažiga sotsiaaltöötaja täiendkoolitusi, et olla kursis erialal toimuvate muutustega jne.

Erinevate projektide raames on tehtud uurimusi Eesti sotsiaaltöötajate koolitusvajadustest, üliõpilasuurimusi turvalisusriskidest, füüsilisest keskkonnast ja muudest sotsiaaltöötaja tööd mõjutavatest teguritest või on sotsiaaltöötajate katmata vajadused tulnud välja muude uuringute käigus. Ajakirjas Sotsiaaltöö on ilmunud mitmeid artikleid sotsiaaltöötajate vajadustest (vt nt Selg 2006, 2011).

Soome sotsiaalala töötajate eetilistes juhistes (Arki..., 2013:31-34) on eraldi peatükk töötaja õigustest ja kutseliidu toetusest, kus rõhutatakse töötaja enda tadelikkust: *„Sotsiaalala spetsialist kannab hoolt oma kutseoskuste pideva alalhoidmise eest ja teatab tööandjale oma koolitus-, tööjuhendamise jm kutseoskuste arendamise*

vajadustest. “ Peatükis rõhutatakse oma healolu eest hoolitsemise tähtsust, samuti õigust töökaitsele ja turvalisusele.

2. SOTSIAALTÖÖTAJATE KUTSEORGANISATSIOONID

Kutseorganisatsiooni olemasolu mingil ametialal on üks professiooni tunnustest (Abbott, 1988).

Kutseorganisatsioon on ESTERM-i järgi eestikeelne eelistermin vastena inglisekeelsele terminile *professional organisation* või *professional body* (Kutseorganisatsioon, i.a). ESTERM on Eesti Õigustõlke Keskuse terminibaasi versioon, mõisted on pärit Keskuses tõlgitud Euroopa Liidu ja Eesti Vabariigi õigusaktidest.

Eestikeelses keeleruumis kasutatakse termini kutseorganisatsioon sünonüümina mõistet erialaorganisatsioon, mis tähistab rohkem eriala kesket organisatsiooni. Näiteks meditsiin kui eriala, mille sees on arsti kutse, meditsiiniõe kutse jne. Kutseorganisatsiooni sünonüümideks kasutatakse veel mõisteid kutseühing, kutsekogu, kutseorganisatsioon, kutsekoda, kutseliit, erialaliit.

Kutseorganisatsiooni funktsioon on oma liikmete kutse- ning tööalaste huvide esindamine ning kaitsmine. Oluline ülesanne on tudengite ja töötajate sotsialiseerimine erialasse, uue teabe levitamine, eetiliste standardite kehtestamine ja järelevalve nende täitmise üle, seadusloomes kaasa rääkimine (Abbott, 1988).

ESTA eestvedajate poolt kaaluti algusaastatel millisesse ametiühingute liitu astuda. Otsiti keskliitu, mis seisaks ühtlasi ka sotsiaaltöötajate huvide eest ja kust oleks võimalik saada teadmisi oma huvide eest seismiseks. Kaaluti ühinemist erinevate keskliitudega (Eesti Ametiühingute Keskliit, Riigi- ja Omalavalitsusasutuste Töötajate Liit, TALO), liitumiseni ei jõutud (Millisesse..., 2006).

Ametiühing on oma funktsioonidelt lähedane kutseorganisatsioonile, seepärast toon välja olulisemad ametiühingut iseloomustavad tunnused.

Ametiühingute tegevust reguleerib Eesti Vabariigis ametiühingute seadus. Selle seaduse alusel on ametiühing iseseisev omaalgatuslik ja vabatahtlik isikute ühendus,

mille eesmärgiks on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ning sotsiaalsete õiguste ja huvide esindamine ning kaitsmine (Ametiühingute..., 2010).

Õiguste ja huvide alla käivad tööd reguleerivate seaduste loomises kaasa rääkimine, töötingimusi puudutavate lepingute sõlmimine, liikmete esindamine ja kaitsmine töövaidluste tööandjaga.

Ametiühingute tegevused on järgmised:

1. töö-, teenistus- või sotsiaalvaldkonda puudutavate lepingute sõlmimine tööandja, kohalike omavalitsusüksuste ja Vabariigi Valitsusega;
2. õigusaktide eelnõudesse ettepanekute esitamine töötajate õigusi ja huve puudutavates küsimustes;
3. ettepanekute esitamine töö- ja sotsiaalküsimusi reguleerivate õigusaktide täiendamiseks ja muutmiseks;
4. tööohutuse ja tervishoiu olukorra parandamiseks koostöö tegemine tööandjaga;
5. töötajate konsulteerimine ja informeerimine;
6. oma liikmete esindamine ja kaitsmine töövaidlusorganites, suhetes tööandjaga (riik.ee 2016)

Eesti Ametiühingute Keskliit toob välja lihtsas keeles peamised põhjused, miks kuuluda ametiühingusse. Ametiühing:

- tutvustab töötajatele nende seaduslikke õigusi
- peab läbirääkimisi tööandjaga palga ja töötingimuste osas
- kaitseb töötajat tööandja omavoli eest töösuhetes
- kaitseb töötajat diskrimineerimise eest tööpostil
- toetab töötajat vaidlustes või töötülides tööandjaga
- tagab juristi abi vaidluste lahendamisel
- aitab tagada töösuhtekindlust ja suurendada turvatunnet tööelus
- loob töökohas ühtekuuluvustunnet
- räägib aktiivselt kaasa tööelu korraldamisel (Eesti Ametiühingute..., i.a).

Eestis on kolm suuremat ametiühingute keskliitu: Eesti Ametiühingute Keskliit, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon ning Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit.

Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL)

EAKL koondab erinevaid haruametiühinguid, sellesse kuulub 19 haruametiühingut, mis ühendavad riigi- ja omavalitsusasutuste töötajaid, haritlasi, tervishoiutöötajaid, transporditöötajaid, tööstustöötajaid, ajakirjanikke ning teenindussektoris hõivatuid (Eesti Ametiühingute..., i.a).

Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit (ROTAL)

ROTAL ühendab riigi- ja omavalitsusasutuste ametnikke ja töötajaid selleks, et tegutseda koos töö- ja palgatingimuste ning sotsiaalse olukorra parandamise nimel. ROTAL on sotsiaalpartneriks Vabariigi Valitsusele, ministriumidele, ametkondadele, Eesti Linnade Liidule, Eesti Omavalitsusliitude ühendusele (Riigi..., i.a).

Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO)

TALO asutati 1992. a oma liikmete töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike, sotsiaalsete, hariduslike ja ühiskondlike huvide ning nendest tulenevate õiguste esindamiseks ja kaitsmiseks (Teenistujate..., i.a).

Suurima liikmeskonnaga erialaorganisatsioonid on Eestis haridus- ja meditsiini-töötajatel. **Eesti Haridustöötajate Liit (EHL)** on suurim ühe valdkonna töötajaid koondav ametiühinguorganisatsioon, koondades üle 8000 liikme. EHL-i liikmel on töö kaotamise korral õigus taotleda toetust EHL-i töötutoetuse fondi vahenditest ning vajadusel saada õigusabi EHL-i juristilt (Eesti Haridustöötajate..., i.a).

Eesti Õdede Liidul (EÕL) on u 4000 liiget (rohkem kui pool Eesti õeskonnast). Liitu kuuluvad nii üldõed kui ka kõikide õenduserialade õed: terviseõdedest pereõed ja kooliõed, kliinilise eriala õed nagu näiteks lasteõed ja koduõed, intensiiviõed, hambaraviõed, vaimse tervise õed, õde-õpetajad ning ämmaemandad. Lisaks

õendusalatöötajatele oodatakse liikmeks ka õdedega kõrvuti inimese tervise nimel tegutsevad teised tervishoiuspetsialistid ning hooldustöötajad (Eesti Õdede..., i.a).

2.1. Ülemaailmsed sotsiaaltöötajate ja sotsiaaltööd õpetavate koolide ühendused

Rahvusvaheline Sotsiaaltöötajate Föderatsioon (IFSW)

IFSW on ülemaailmne sotsiaaltöötajate erialaorganisatsioonide katusorganisatsioon, mis loodi 1956. aastal ja millesse kuulub 116 sotsiaaltöö organisatsiooni 90 riigist, mis esindavad enam kui 750 000 sotsiaaltöötajat (Ülemaailmne..). Liikmesorganisatsioone on Aafrikas 24, Aasias ja Vaikse ookeani regioonis 27 (sh Jaapanist 4 organisatsiooni), Ladina-Ameerikast ja Kariibi mere piirkonnast 15, Põhja-Ameerikast 2 (USA ja Kanada). Euroopas on IFSW-l 35-st riigist 37 liikmesorganisatsiooni, kokku 170 tuhande liikmega. Meie lähinaabrid Soome, Läti, Leedu ja Venemaa on IFSW liikmed.

IFSW määratleb ennast kui ülemaailmset organisatsiooni, mis püüdleb sotsiaalse õigluse poole, seisab inimõiguste ja sotsiaalse arengu eest sotsiaaltöö ja parimate praktikamudelite edendamise ning rahvusvahelise koostöö kasutamise abil.

IFSW toetab oma liikmeid andes sotsiaaltööle ülemaailmse hääle. IFSW-le on antud konsultatiivne staatus Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (ÜRO) Majandus- ja Sotsiaalkomisjoni (ECOSOC) juures ja ÜRO Lastefondi (UNICEF) juures. Lisaks teeb IFSW koostööd Maailma Tervishoiuorganisatsiooni (WHO), ÜRO Pagulaste Ülemvoliniku Ameti (UNHCR) ja ÜRO Inimõiguste Ülemvoliniku Amet (OHCHR) (International..., i.a).

IFSW peamiseks tuluallikaks on liikmemaksud. Standardliikmemaks on 1.55 šveitsi franki (või ekvivalent USA dollarites või eurodes vastavalt vahetuskursile) iga liikmesorganisatsiooni liikme pealt. Minimaalne liikmemaks IFSW liikmesorganisatsioonile on 253 šveitsi franki.

Rahvusvaheline Sotsiaaltööd Õpetavate Kõrgkoolide Assotsiatsioon (IASSW). IASSW kõneleb 2000 sotsiaaltöö õppeasutuse ning 500 000 üliõpilase nimel. IASSW osales uue sotsiaaltöö definitsiooni väljatöötamisel.

Euroopa Sotsiaaltööd Õpetavate Kõrgkoolide Assotsiatsioon (EASSW). EASSW-i kuulub üle 300 Euroopas sotsiaaltööd õpetava kõrgkooli. Organisatsiooni peamiseks tegevuseks on sotsiaaltöö professioni ja sotsiaaltöö õpetamise arendamine. EASSW liikmeteks Eestist on Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö instituut ja Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. EASSW on ka IASSW liige.

2.2. Eri maade sotsiaaltöötajate organisatsioonid

Alljärgnevalt annan ülevaate sotsiaaltöötajate organisatsioonidest maailmas ja nende eesmärkidest, et luua võrdluseks taust Eesti sotsiaaltöötajaid ühendavatele organisatsioonidele.

IFSW-l on Euroopa regioonis 37 liikmesorganisatsiooni 35-s riigis, mis ühendavad kokku 170 000 sotsiaaltöötajat, seega on liikmelisus esinduslik ja hõlmab ka Euroopa äärealasid (International..., i.a)

Inglismaa

Briti Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon (BASW) on suurim sotsiaaltöö erialaorganisatsioon Suurbritannias. BASWi eesmärgiks on edendada võimalikest parimaid sotsiaaltöö teenuseid kõikidele inimestele, kes seda vajavad, samuti kindlustab organisatsioon sotsiaaltöötajate heaolu (British..., i.a).

Assotsiatsiooniga liitumisel kohustuvad liikmed järgima BASWi eetikakoodeksis kehtestatud väärtusi ja neil on võimalus kasutada laia teenuste valikut ja soodustusi.

Saksamaa

Der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) on suurim Saksamaa sotsiaaltöö ametiliit, ühendades 6000 sotsiaaltööd tegevat inimest. Sotsiaaltöö arenguliste omapärade tõttu on selles organisatsioonis koos sotsiaaltöötajad ja sotsiaalpedagoogid. Oma eesmärkidena märgib DBSH sotsiaaltöö standardite

kehtestamise, liikmete esindamise kollektiivläbirääkimistel, liikmete juriidiliste huvide esindamise. DBSH on ideoloogiliselt erapooletu ja propageerib eelkõige sotsiaaltöö tegijate töötingimuste parandamist, ametijuhendil ja tulemustel põhinev tunnustamist, kõigi sotsiaalvaldkonnas töötavate spetsialistide koostööd, kutse-eetika järgimist ja sotsiaaltööle kvaliteedinõuete seadmist (Deutsche..., i.a).

Soome

Soome kõrgharidusega sotsiaaltöötajate ühendus kannab nime Talentia ja sellel on üle 23 000 liikme. Neli peamist esindamise suunda on töövõtutingimused, erialaste ja hariduslike huvide järelevalve, ühiskondlik mõjutamine ning teadustamine (Talentia, i.a).

Talentia kodulehel on toodud välja seitse konkreetsemat eesmärki:

- liikmete töövõtutingimused vastavad nende kõrgele haridustasemele;
- liikmete töötingimused toetavad tööroõmu ja tööga toimetulekut;
- ühiskond areneb sotsiaalse õigluse ja ühisvastutuse põhimõtete järgi;
- ühiskonnas on tunnustatud vajadus kaasata sotsiaalvaldkonna spetsialiste otsuste langetamisel;
- erialale koolitatakse asjatundlikke spetsialiste, kes asuvad täitma ettevalmistusele vastavaid tööülesandeid;
- tagatud on põhieeldused liikmete ametioskuste pidevale arendamisele;
- sotsiaalvaldkonna ametitest on positiivne avalik kuvand ja eriala on ahvatlev.

Venemaa Föderatsiooni sotsiaalpedagoogide ja sotsiaaltöötajate liidul Союз социальных педагогов и социальных работников on 4500 liiget 104-s linnas ja külas 70-s Venemaa regioonis (Союз..., i.a). Organisatsioon ühe oma eesmärgina sotsiaaltöö professioni staatuse tõstmist ühiskonnas.

Kahjuks pole internetis inglise keeles kättesaadav täpsem teave Läti ja Leedu sotsiaaltöötajate erialaorganisatsioonide kohta, vastavalt Latvian Association of Professional Social and Care Workers ja Lithuanian Social Workers' Association.

Ameerika Ühendriikide The National Association of Social Workers (NASW) on suurim professionaalsete sotsiaaltöötajate erialaorganisatsioon maailmas – sellel on 132 000 liiget. NASW moodustus 1955. a seitsme sotsiaaltöötajate ja uurimisasutuste organisatsioonide liitumisel. NASWi eesmärk on liikmete professionaalsuse tõus ja areng, professionaalsete standardite loomine ja ülal hoidmine (National..., i.a).

Kanada Canadian Association of Social Workers (CASW) asutati 1926. a. CASW on lühidalt sõnastanud oma eesmärgid järgmiselt: monitoorida töövõtu tingimusi ja määratleda professioni praktikastandardid. Oma missiooniks peab CASW sotsiaaltöö professioni edendamist Kanadas ja sotsiaalse õigluse edendamist Kanadas sees (Canadian..., i.a).

2014. aastal sõnastati kolm peamist sihti või suunda:

CASW eksisteerib selleks, et sotsiaaltöö professioni tunnustataks kui unikaalset, mitmekülgset ja usaldusväärset eriala, nii Kanadas kui ka rahvusvaheliselt.

1. Sotsiaaltöö professionil on selge ja positiivne kuvand.

2. Sotsiaaltöö professionil on positiivne mõju avalikele/sotsiaalsetele õiguslikele teemadele:

a) poliitikakujundajad saavad aru poliitiliste otsuste mõjust sotsiaalsele õiglusele;

b) sotsiaalteenuste arendamine on vastutustundlik Kanada elanike sotsiaalsete vajaduste seisukohalt.

3. Kõikidel sotsiaaltöötajatel on ligipääs laiale informatsioonibaasile, mida nad vajavad oma töö kvaliteedi tõstmiseks.

Kõiki kolme sihti või suunda käsitletakse prioriteetsuselt võrdsetena (Canadian..., i.a).

Austraalia. The Australian Association of Social Workers (AASW) loodi 1946. Aastal. AASW saab käesoleval aastal 70-ne aastaseks ja ühendab enam kui 8500 sotsiaaltöötajat (Australian..., i.a).

AASW visioon: AASW on Austraalia professionaalsete sotsiaaltöötajate riiklik assotsiatsioon. Meie seame maamärgid sotsiaaltöö professionaalse koolituse ja praktika jaoks. Meil on tugev hääl sotsiaalse kaasamise, sotsiaalse õigluse ja

inimõiguste teemadel ning asjades, mis on seotud kõikide austraallaste elukvaliteediga. Me otsime lähedasi ja koostööl põhinevaid suhteid haridusinstitutionide, tööstuse, valitsuse, kliendiühenduste ja kogukonnaga (Australian..., i.a).

AASW missioon: AASW-il on korporatiivne vastutus sotsiaaltöö professioni edendamises ja regulatsioonide seadmises Austraalias. AASW esindab sotsiaaltöötajaid, kindlustades jätkusuutliku professioni arengu, alusstandardite ajakohasuse, nende väärtuslikkuse ja järgimisega ning erialaidentiteedi edendamise. Liikmelisus annab sotsiaaltöötajatele võimaluse töötada ühiselt Austraalia ühiskonna, kogukondade ja institutsioonide hüvanguks viisil, mis on pühendunud sotsiaalse kaasamise ja heaolu täiustamisele (Australian..., i.a).

2.3. Sotsiaaltöötajate ühendused Eestis

Kutse- ja erialaorganisatsioonid on Eestis mittetulundusühingud, millede tegevust reguleerib Mittetulundusühingute seadus. Äriregistri andmetel oli 01.03.2016 Eestis registreeritud 31 188 mittetulundusühingut, neist tervishoius ja sotsiaalhoolekandes 836 MTÜ-d.

Sotsiaaltöötajaid on koondanud või koondab minu andmetel kolm üle-eestilist organisatsiooni. Eksisteerib või on eksisteerinud ka maakonna tasandi sotsiaaltöötajate ühendusi, nt Järvamaa Valdade Sotsiaaltöötajate Nõukogu.

Socius. 1935. aastal asutatud Eestis Kodumajanduse Instituudis koolitatud sotsiaallässistentidel oli oma selts Socius, mis tegutses kuni 1940. a (Kiitam, 1998).

Eesti Sotsiaaltöötajate Koondis Lääneriikides (ESKL). ESKLi tegevuse kohta andmeid internetiotsinguga leida ei õnnestunud. ESKLi on kodu-Eesti sotsiaaltöösse jätnud jälje sotsiaaltööd käsitleva kogumiku *Sotsiaaltöö teooria ja praktika* koostamise ja väljaandmisega. Kogumiku peatükkide koostajad on peamiselt Kanadas elavad väliseesti autorid (Sotsiaaltöö teooria, 1995).

Eesti Sotsiaaltöö Ühendus Socius. Socius loodi 1997. a Tallinna Pedagoogikaülikoolis. Ühingu liikmeks said astuda sotsiaaltöö kõrgharidusega inimesed. Ühendus nimetas oma eelkäijaks sotsiaalsistentide seltsi Socius. Sociuse asutasid 19 inimest, aasta hiljem oli ühendusel 94-liiget. Sociuse eesmärk oli teadvustada sotsiaaltööd ja sotsiaaltöötajat ühiskonnale (Kiitam, 1998). Socius andis alates 1997. a välja aasta sotsiaaltöötaja aunimetust üle-eestilises ulatuses.

Kirss (1997) kirjutab, et Sociuse eesmärk oli luua osakonnad igas maakonnas, toetamaks sotsiaaltöö tegijaid. Juhatuse liige Taimi Tulva pidas üheks eesmärgiks võimet arvestatavalt mõjutada Eesti sotsiaalpoliitikat. Kavas oli korraldada maakondades sotsiaaltöölalast täiend- ja ümberõpet, arendada koostööd teiste sotsiaalalal tegevate ühenduste ja isikutega. Socius plaanis koostööd teha omavalitsustega, meedikute, juristide, politseinike, õpetajate ja psühholoogidega. Kavas oli luua komisjon, mis nõustaks sotsiaaltöö tegijaid nii eetilistes kui ka tööalastes küsimustes.

Samuti plaaniti hakata välja töötama eetika põhimõtteid, millest sotsiaaltöötaja peaks kinni pidama. Sociuse algatajad lootsid, et suudavad oma tegevuse kaudu erinevate elualade esindajatele teadvustada sotsiaaltöötajate vajalikkust ja seda eriala väärtustada (Kirss, 1997).

Eesti Akadeemiline Sotsiaalturva Ühing (EASÜ) loodi Taimi Tulva initsiatiivil ühendamaks sotsiaaltööd õpetavaid õppejõude. EASÜ andis 1997. a koostöös Sotsiaalministeeriumiga välja esimese aastakäigu Sotsiaaltöö ajakirja. EASÜ eksisteerib siiani, tegeledes peamiselt koolituste korraldamisega.

Eesti Tervishoiu Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon (ETSA) asutati 2002. aastal, ETSA-l on sadakond liiget (Eesti Tervishoiu..., i.a.).

Eesti Sotsiaaltöö Üliõpilaste Selts (ESÜS) asutati 25. märtsil 2016. a Viljandis. ESÜSe asutasid Tartu Ülikooli, Tallinna Ülikooli ning Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži üliõpilased, kuid ESÜS ootab endaga liituma ka Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli õppureid. Seltsi asutajad nimetavad enda jaoks tähtsaks sotsiaaltöö eriala populariseerimist ja professioni pidevat arengut (Asutati..., 2016).

ESÜS kirjutab oma Facebooki lehel: „*Seltsi eesmärk on sotsiaaltöö tudengite kogukonnaks liitmine, selleks et omavahel jagada väärtuslikke kogemusi, täiendada ennast väljaspool loenguid ning kujundada enda kui sotsiaaltöötaja identiteet*“ (Eesti Sotsiaaltöö Üliõpilaste..., 2016b).

ESÜS ootab endaga liituma motiveeritud ja teotahtelisi sotsiaaltöö tudengeid, kes soovivad nii enda kui ka teiste ülikoolide üliõpilastega koostööd teha ning arendada ja populariseerida sotsiaaltöö eriala. Seltsiga liitumiseks tuleb sotsiaaltöö üliõpilasel täita Facebooki lehelt leitav ankeet või kirjutada seltsi e-maili aadressile. Peale ankeedi esitamist võetakse kandideerijaga ühendust ja kutsutakse vestlusele, et liikmekaupa paremini tutvavaks saada. Liikmeks astumisega kaasneb ka liikmetasu (7 eurot aastas), mis tuleb tasuda pärast praktikaaega seltsis. Praktika võimaldab tudengitel veenduda selles, et kas soovivad ennast seltsiga siduda ja on võimelised initsiatiivi võtma, et läbi viia erinevaid ettevõtmisi (Eesti Sotsiaaltöö Üliõpilaste..., 2016)

2.4. Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon

Mittetulundusühing Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon (ESTA) asutati 2004. a juunis.

ESTA eesmärgid:

1. sotsiaaltööd tegevate ja seda väärtustavate inimeste ühendamine sotsiaalse heaolu, sotsiaaltöö ja sotsiaaltöö kultuuri edendamiseks ning sotsiaalpoliitika kujundamiseks;
2. ühenduse liikmete kutsealaste huvide esindamine ja kaitse.

Põhikiri. ESTA põhikiri võeti vastu ESTA asutamiskoosolekul 18.06.2004 ja seda ei ole muudetud.

Visioon. ESTA on tunnustatud organisatsioon, mis ühendab ja esindab sotsiaaltööd tegevaid ja väärtustavaid isikuid ning organisatsioone.

Missioon. ESTA missioon on sotsiaaltööd tegevate ja seda väärtustavate isikute ning organisatsioonide kutsealaste huvide esindamine ja kaitse, sotsiaaltöö edendamine ning sotsiaalpoliitika mõjutamine.

Arengu- ning tegevuskava. ESTA koostab neljaks aastaks arengukava ja selle põhjal kaheks aastaks tegevuskava. Arengukavas määratleb organisatsioon oma strateegilised arengusuunad ning kirjeldab selleks vajalikud tegevused. Kehtiv ESTA arengukava on koostatud aastateks 2016-2019 (Arengukava... 2015).

Arengukavas on täpsustatud liikmelisuse aluseid:

ESTA liikmeteks on sotsiaaltööd tegevad ja seda väärtustavad inimesed, sh kohalike omavalitsuste sotsiaalala ametnikud, hoolekandeesutuste töötajad, sotsiaaltöö õppejõud ja üliõpilased, sotsiaalhoolduse õpetajad ja õpilased ning teised sotsiaalhoolekande valdkonnaga seotud isikud. Assotsiatsiooniga võivad liituda ka mittetulundusühingud, kui nende eesmärgid ühtivad assotsiatsiooni eesmärkidega. Juriidiline isik võtab ühenduse tegevusest osa ühe esindaja kaudu (Arengukava 2016-2019).

Tegevuskavas 2016.-2017. a on neli eesmärki ja 26 tegevust (vt lisa 7, lk 89).

Tegevuskava eesmärgid on:

1. kutsealaste huvide esindamine ja kaitse;
2. sotsiaaltööd väärtustavate isikute ja organisatsioonide ühendamine;
3. sotsiaaltöö edendamine ning sotsiaalpoliitika mõjutamine;
4. organisatsiooni juhtimise arendamine, pürgimine tunnustatud organisatsiooniks.

Rahastamine. Peamine rahastus tuleb Hasartmängumaksu Nõukogult (HMN), mille jaoks esitatakse iga aasta lõpus järgmise aastaprojekti rahastamise taotlus. HMN on riigikogu loodud organ hasartmängumaksu laekumistest toetuste jagamiseks spordi-, kultuuri-, teadus-, laste-, noorte-, pere-, meditsiini- ja hoolekandeprojektidele. Nõukogu tööd reguleerib hasartmängumaksu seadus ja Vabariigi Valitsuse määrus. Nõukogu liikmed on ametisse kinnitatud Riigikogu otsusega (Hasartmängu..., i.a).

HMN andis ESTA tegevusprogramm 2016 täitmiseks 25 000 € (Hasartmängu..., 2015). Lisaks on ESTA-l liikmemaks – füüsiliste isikute liikmemaks on 15 eurot aastas, mittetöötaval pensionäril ja mittetöötaval üliõpilasel 10 eurot aastas.

Liikmed. ESTA-sse kuulub 28.03.2016 seisuga kaks liikmesorganisatsiooni ja 423 üksikisikut. ESTA liikmesorganisatsioonid on Eesti Sotsiaalasutuste Juhtide Nõukoda (ESJN) ja Eesti Tervishoiu Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon (ETSA).

Lisaks põhikirjas sätestatud liikmelisuse tingimustele ja arengukavas toodud täpsusustele, on kodulehel ka nõue, et liikmeks astuja peab oma tegevuses ja käitumises järgima kutse-eetikat.

Üksikliikmete jagunemine piirkondlike ühenduste vahel on järgmine:

1. Põhja-Eesti 254 liiget,
2. Lõuna-Eesti 94,
3. Kesk-Eesti: 23,
4. Ida-Eesti: 46,
5. Lääne-Eesti: 40.

Kutse omistamine. alates 2015. aastast omistab ESTA kutsekvalifikatsiooni hooldustöötajatele, tegevusjuhendajatele, lapsehoidjatele, sotsiaaltöötajatele ja hoolekandeesutuste juhtidele. Kõige enam (ligi 400) on välja antud hooldustöötaja kutseid.

Eetikakomitee. Eetikakomitee liikmed lähtuvad oma tegevuses sotsiaaltöö professionaalsetest teadmisest ja sotsiaalala eetika põhimõtetest (Eetikakomitee töökord 2013). ESTA eetikakomitee poolt välja töötatud Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks võeti vastu Eesti sotsiaaltöö III kongressil 30. novembril 2005.

Komisjonid. ESTA-s on töö- ja palgakomisjon ning revisjonikomisjon.

Kutsekomisjonid on seotud kutsete andmisega ja selle liikmed ei pea olema ESTA liikmed. Töötavad sotsiaaltöötaja kutsete kutsekomisjon, hooldustöötaja kutsete kutsekomisjon, hoolekandeesutuse juht, tase 6 kutsekomisjon, tegevusjuhendaja, tase 4 kutsekomisjon ja lapsehoidja, tase 4 kutsekomisjon.

Varem töös olnud: terminoloogiakomisjon ning sotsiaaltöö koolituse ja kutsekvalifikatsiooni komisjon.

Sektsioonid. Hoolekande valdkondade põhised sektsioonid on loodud selleks, et koondada erialaseid kompetentse, kujundada ESTA poolt esitatavaid ekspertarvamusi ja osaleda õigusaktide koostamises. Sektsioonide kaudu soovib ESTA arendada sotsiaaltööd ja anda oma panus Eesti sotsiaalpoliitika mõjutamiseks.

2016. aastal töötavad järgmised sektsioonid:

1. koduhooldus,
2. koolisotsiaaltöö,
3. lastekaitse,
4. puudega inimeste hoolekanne,
5. vaimne tervis ja heaolu.

Varem on töös olnud vangla sotsiaaltöö, kodutute hoolekande, integreeritud teenuste, tervishoiu sotsiaaltöö, suhtlemine meediaga, võlanõustamise ja KOVi sotsiaaltöö korralduse sektsioonid.

Suhtlemine meediaga. ESTA on välja töötanud oma põhimõtted sotsiaaltöötajate suhtlemiseks meediaga.

Eesti Sotsiaaltöötajate Assotsiatsiooni sotsiaaltöötajate kutseorganisatsioonina ei ole minule teadaolevalt seni uuritud. Mõned üliõpilastööd on sisaldanud küsimusi seoses kutseorganisatsioonide vajalikkuse ja funktsioonidega, kuid eraldi uurimust ei ole tehtud.

PROBLEEMIPÜSTITUS

Tugeva professiooni jaoks on vajalik hästi toimiv kutseorganisatsioon, mis seisab oma liikmete õiguste ja huvide eest ning edendab professiooni.

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon määratleb põhikirjas oma eesmärgidena:

1. *sotsiaaltööd tegevate ja seda väärtustavate inimeste ühendamine sotsiaalse heaolu, sotsiaaltöö ja sotsiaaltöö kultuuri edendamiseks ning sotsiaalpoliitika kujundamiseks;*
2. *ühenduse liikmete kutsealaste huvide esindamine ja kaitse.*

Esimene probleem on *sotsiaaltöö mõiste* Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni kontekstis. Sotsiaaltöö definitsiooni järgi on „*sotsiaaltöö nii praktilal põhinev profession kui ka akadeemiline teadusala*“ (Global., 2014). Profession eeldab erialast kõrgharidust ja teisi täidetud tingimusi.

Teine probleem on sotsiaaltööl hajus identiteet ühiskonnas, kuna seda tehakse erinevates riigi- ja omavalitsusstruktuurides, mittetulundusühendustes ja äriühingutes. Kui Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon ühendab koos sotsiaaltöötajatega ka tegevusjuhendajad ja hooldustöötajad, siis kuivõrd see aitab kaasa sotsiaaltöö kui professiooni mõistmisele ja arendamisele Eestis?

Kolmas probleem on ESTA liikmete ametite paljususest tekkinud arusaamatus – kui üks kahest peamisest eesmärgist on ühenduse liikmete kutsealaste huvide kaitsmine, siis milliste kutsete huve ta kaitseb, kui liikmeid on erineva töö sisu ja vastutuse astmega.

Käesoleva töö eesmärk on uurida, milliseid sotsiaaltöötajate õigusi ja huve kaitseb Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon.

Sotsiaaltöötajana käsitlen ma oma magistritöös sotsiaaltöö kõrgharidusega isikut.

Töö eesmärgist lähtudes püstitasin kaks uurimisküsimust:

1. Mida vajab sotsiaaltöötaja, et oma tööd hästi teha?
2. Mida teeb sotsiaaltöötaja õiguste ja huvide kaitseks ning esindamiseks Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon?

3. METOODIKA

1. Andmekogumismeetod

Uurimisküsimustele vastuse saamiseks otsustasin teha ekspertintervjuud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni võtmeisikutega.

Intervjueeritavad vastavad eksperdi tunnustele Flicki (1998) järgi: nad on mõjukad oma organisatsioonis ja kogukonnas, neil on avar sotsiaalne vaade käsitletaval teemal ning nad osalevad otsuste tegemises ka väljaspool oma konkreetset tegevust.

Ekspertintervjuu on poolstruktureeritud intervjuu, mille huvi keskmes ei ole isik ise, vaid tema eksperdiroll uuritavas valdkonnas või tegevuses. Kuna ekspertintervjuu teemade ring on selgesti piiritletud, on ka kava järgimine rangem ja intervjueeritavat hoitakse direktiivse suunamisega teema juures, et ta ei kalduks kõrvale eksperdi rollist. Intervjuu õnnestumise eesluseks on fookuse hoidmine huvipakkuvatel teemadel. Samas on sellise intervjuu juhtimine raskem, sest ekspert, kes on argielus harjunud juhtima ja otsustama, võib püüda ise ohje haarata, või siis vahetab rolle, olles kord ekspert, kord eraisk või mõne huvigrupi esindaja, nii et ülekaalus on tema isiklikud kogemused ja arusaamad, mitte ekspertteadmised (Flick, 1998:91:92).

Teiseks viisin läbi sotsiaaltöö magistrantide küsitluse. Magistrandid on omandamas erialast kraadi ja neil on avar vaade kaasaegsetele teooriatele ning seega võib ka neid pidada teatavat laadi ekspertideks.

2. Uurimuses osalejad ja andmekogumine

Intervjueerisin Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni asutajaliikmeid ja praegu organisatsiooni juhtimisega tegelevad isikuid, st eestseisuse liikmeid ja tegevjuhti. Lisaks pidasin vajalikuks uurida sotsiaaltöö magistrantide ootusi kutseorganisatsioonile, kuna magistriharidusega noored sotsiaaltöötajad on olulised professioni kujundamisel lähitulevikus.

Lähtudes uurimuse eesmärgist ja uurimisküsimustest, koostasintervjuude läbiviimiseks kava (vt lisa 1). ESTA asutajaliikmetega ekspertintervjuude tegemise eesmärk oli saada infot organisatsiooni asutamisega seonduva kohta. Asutajaliikmetena on organisatsiooni Asutamislepingus (2004) märgitud 13 inimest. Nende hulgast valisin välja üheksa jätkuvalt sotsiaaltöö erialal töötavat või seda õpetavat inimest. Intervjuu õnnestus saada seitsme inimese käest. Kahjuks ei õnnestunud intervjuud teha ESTA loomise algataja ja põhikirja koostaja Valdeko Paaveliga.

Intervjueerisin järgmisi asutajaliikmeid:

1. **Evi Kruzman.** Praegune töökoht: Ida-Viru maavalitsus, haridus- ja sotsiaalosakonna juhataja asetäitja, staaž valdkonnas 24 aastat, sotsiaaltöö magister, riigiteaduste magister.
2. **Helen Peeker.** Praegune töökoht: Tallinna Sotsiaaltöö Keskus, haldus- ja ennetavate sotsiaalteenuste juht, staaž valdkonnas 28 aastat, sotsiaaltöö magister.
3. **Valter Parve.** Praegune töökoht: Tartu Ülikooli Pärnu kolledž, sotsiaaltöö korralduse osakonna lektor, staaž valdkonnas 25 aastat, sotsiaaltöö magister.
4. **Rünno Lass.** Praegune töökoht: sihtasutus Koeru Hooldekodu, sihtasutuse juhataja, staaž valdkonnas 22 aastat, ajaloo magister, Euroopa õpingute magister.
5. **Kersti Põldemaa.** Praegune töökoht: Tallinna Sotsiaaltöö Keskus, direktor, staaž valdkonnas 46* aastat, sotsiaaltöö teadusmagister.
6. **Regina Lind.** Praegune töökoht: ajakiri Sotsiaaltöö, vastutav toimetaja, staaž ajakirja toimetajana 18 aastat, sotsiaaltöö magister.
7. **Elmet Puhm.** Praegune töökoht: SOS Lasteküla Eesti ühing, teenuste arendusjuht, staaž valdkonnas 18 aastat, sotsiaaltöö rakenduskõrgharidus.

*staaži hulka on arvestatud nõukogude-aegne töötamine sotsiaalvaldkonnas.

Intervjuude kavandamisel asutajaliikmetega lähtusin asutamislepingus (Asutamisleping, 2004) märgitud asutajaliikmete nimekirjast, mis sisaldab 13 nime.

ESTA eestseisuse liikmete ja tegevjuhi intervjueerimise põhjuseks on nende vastutus organisatsiooni peamiste eesmärkide elluviimiseks kavandatud tegevuste eest. Oluline

on teada saada ka eestseisuse liikmete isiklike arusaamu sellest, mida vajab sotsiaaltöötaja, et oma tööd hästi teha. Eestseisuse kaks praegust liiget – Helen Peeker ja Rünno Lass – on asutamislepingus märgitud asutajaliikmetena, neilt küsisin ka ESTA asutamisega seonduvaid küsimusi.

Eestseisusesse kuulus 2016. a aprillis viis liiget:

1. **Eike Käsi** (eesistuja). Töökoht: Keila abilinnapea, staaž valdkonnas 24 aastat, sotsiaaltöö magister.
2. **Mart-Peeter Erss**. Töökoht: Põhja-Tallinna sotsiaalhoolekande osakond, osakonna juhataja, staaž valdkonnas 16 aastat, sotsiaaltöö magister.
3. **Rünno Lass**.
4. **Helen Peeker**.
5. **Indrek Rohtla**. Töökoht: Tartu Linnavalitsus, sotsiaal- ja tervishoiuosakond, eakate ja puuetega inimeste hoolekandeteenistuse juht, staaž erialal 15 aastat, bakalaureuseharidus sotsiaaltöös.

ESTA tegevjuht on **Annika Rannamets**. Rannamets töötab Kehtna Majandus ja Tehnoloogiakoolis sotsiaalpedagoog-rühmajuhina, staaž valdkonnas 20 aastat, lõpetanud Tallinna Pedagoogilise Seminari sotsiaalpedagoogika ja Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö erialal.

Kokku viisinkäesoleva aasta aprillikuus läbi üksteist intervjuud. Vahetud intervjuud toimusid kuuel juhul respondentide töökabinettides Jõhvis, Pärnus, Koerus ja Tallinnas, kolme juhul avalikus ruumis Tallinnas ja Tartus ning üks respondendi kodus. Üks intervjuu toimus telefoni teel. Lühim (telefoniintervjuu) intervjuu kestis 21 minutit, pikim 1 tund 18 min, keskmine intervjuu pikkus oli 45-50 min.

Kõik intervjuud salvestasin diktofoniga ja transkribeerisin. Intervjuudes transkribeerisin need intervjuu osad, mis kannavad olulist informatsiooni uurimisküsimustele vastamiseks. Materjali on kokku 119 lehekülge Times New Roman 12 p kirjas. Tekste olen tsiteerimisel toimetanud loetavuse huvides minimaalselt.

Kuna magistriharidusega noorte sotsiaaltöötajate vaated on olulised professioni kujundamisel lähitulevikus, pidasin vajalikuks uurida sotsiaaltöö magistrantide ootusi kutseorganisatsioonile. Tartu ülikooli sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika küsitluse viisin läbi 12.04.2016. Selleks koostasın küsimustiku, mis koosneb seitsmest küsimusest, mis puudutavad erialaorganisatsiooni funktsioone ja liikmelisust (vt lisa 2). Küsitluse viisin kokkuleppel juhendajaga läbi õppeaine Sotsiaaltöö hindamine ja tööalane toetus raames.

Tartu Ülikooli sotsiaaltöö ja poliitika magistrantide küsitluse eesmärk oli teada saada üliõpilaste teadmisi erialaorganisatsioonide kohta üldiselt, ESTA kohta konkreetselt ning üliõpilaste ootusi sotsiaaltöötajate kutseorganisatsioonile.

Küsitluse läbiviimisel jagasin magistrantidele lehed küsimustega, vastata sai küsimustelehele või arvutis *Wordi* dokumenti kirjutades ja seda e-mailiga minule saates. Küsimustikule vastamiseks oli aega 60 minutit. Kaheksa magistranti vastas elektrooniliselt, seitse kirjutas vastused käsitsi küsimustele lehele. Kokku sain vastuseid küsimustikule 15-lt magistrandilt.

3. Analüüsimeetod

Poolstruktureeritud ekspertintervjuude ja magistrantide küsitluse andmeid analüüsin kvalitatiivse sisuanalüüsi põhimõtetest lähtuvalt.

Hsieh ja Shannon (2005:1278) definitsioon kvalitatiivsele sisuanalüüsile on järgmine: „uurimismeetod tekstiandmete sisu subjektiivseks tõlgendamiseks süstemaatilise liigendamise- ja kodeerimisprotsessi ning temade või muustrite identifitseerimise teel“.

Mayring (2000) toob välja, et kvalitatiivses sisuanalüüsis soovitakse kvalitatiivse materjali tõlgendamisel säilitada kvantitatiivse sisuanalüüsi eeliseid: sobivust kommunikatsiooniprotsessi uurimiseks, selgeid reegleid materjali analüüsimisel, kategooriate keskset osa analüüsis ning reliaablust ja valiidsust.

Hsieh ja Shannon (2005: 1279-1286) eristavad konventsionaalset, suunatud ja summeerivat kvalitatiivset sisuanalüüsi.

Konventsionaalset sisuanalüüsi kasutatakse millegi kirjeldamiseks. Seda tehakse näiteks mõne nähtuse kirjeldamiseks, mille kohta ei ole piisavalt teooriaid või uurimisandmeid. Eelnevalt määratud kategooriaid välditakse ning kategooriad ja nende nimed püütakse leida andmetest (Laherand, 2010:290).

Suunatud sisuanalüüsi kasutatakse kui uuritava nähtuse kohta on olemas teooriaid ja uurimusi, kuid need on ebatäielikud ja vajavad edasiarendamist. Suunatud sisuanalüüsi eesmärk on kinnitada või edasi arendada mingit teoreetilist raamistikku või teooriat (Laherand, 2010:292).

Summeeriv sisuanalüüsis otsitakse tekstist kindlaid sõnu või sisuüksusi ning määratakse kindlaks nende arv eesmärgiga mõista sõnade vm sisu kontekstilist kasutamist (Laherand, 201:296).

Antud uurimuses kasutan ekspertintervjuude ja küsimustiku vastuste analüüsimiseks konventsionaalset sisuanalüüsi.

Esmalt töin igas intervjuus materjali mingite üldiste teemade leidmiseks, ette antud küsimuste all – ESTA asutamine, sotsiaaltöötaja vajaduse hea töö tegemiseks, ESTA tegevused sotsiaaltöötajate vajaduste kaitsmiseks. Seejärel eristasin üldiste teemade sees alamkategooriad, mille grupeerimisel moodustusid üldkategooriad.

4. Eneserefleksioon

Olen ESTA liige alates 2009. aastast. Põhja-Eesti piirkondliku ühenduse juhatuses samuti alates 2009. aastast, aastatel 2009-2012 juhatuses esimees, tegelenud piirkonna tegevuste koordineerimisega, liikmete vastuvõtmise ja väljaarvamusega, liikmemaksu tasumise ja mittetasumisega, osalenud ESTA voli- ja üldkogu töös, vestelnud organisatsiooniga seotud teemadel liikmete ja mitteliikmetega. Seega on mul uuritava nähtusega väga lähedane ja tugev seos.

Arvan, et mul on küllaltki tugev sotsiaaltöötaja identiteet. Mul on sotsiaaltöö alane kõrgharidus, minu ametinimetus on olnud sotsiaaltöötaja, sotsiaaltööd olen teinud üle kümne aasta – see võib olla üks tegur uurimuse teema valikul. Võimalik, et minu ametiidentiteet ei saa piisavat kinnitust uuritavas organisatsioonis. Teisisõnu võiks seda

ehk nimetada üksikisiku identiteedikriisiks organisatsiooni kontekstis. Samas on erinevatest vestlustest selgunud, et mina ei ole ainuke, kelle jaoks jääb ESTA identiteet ebamääraseks.

Vahetu pikemaajaline kokkupuude ESTA tegevuste ja toimimisega loob soodsad eeldused uurimistööks – lihtsam oli kokku leppida ekspertintervjuusid, saada soovitud dokumente. Teisalt ilmnes intervjuude käigus, et raske on püsida neutraalsel uurijapositsioonil, jätta välja toomata oma seisukohti erinevatel teemadel. See on minu arengukoht ka praktiseeriva sotsiaaltöötajana – magistriuurimuse jaoks tehtud intervjuudel ja põhjalikel kliendivestlustel on suuri kokkupuutepunkte.

Teisisõnu oli mul raskusi enese positsioneerimisega selles uurimuses. Ma ei saanud võtta neutraalse uurija positsiooni, kuna isiklik seos uuritava nähtusega on väga tugev. Enamiku intervjuueeritavatega olen isiklikult tuttav sama organisatsiooni kaudu mida uurin, lisaks kahe intervjuueeritavaga intervjuu hetkel kolleegid ja alluv. Samas olid mõlemad kolleegid eelnevalt teadlikud, et minu töösuhe selles asutuses lõpeb paari nädala pärast.

Intervjuul on kolm põhilist etappi: ettevalmistus intervjuuks, intervjuu läbiviimine ja tulemuste analüüs. Iga järgneva etapi õnnestumine sõltub eelneva kvaliteedist. Hästi läbi mõeldud intervjuukava on aluseks olulise informatsiooni saamiseks, mis omakorda on eelduseks analüüsi õnnestumisel.

Intervjuusid analüüsid sain aru, et päris kõik ei õnnestunud, olid mõned vajakajäämised ettevalmistuses. Näiteks mõjutas ühe intervjuu kulgu selle läbiviimine vahetult pärast pikka autojuhtimist, lisaks ei olnud aega eelseisva intervjuu tarbeks mõtteid korrastada. Psüühilisest väsimusest tingituna olin pisut ebakindel ja ei suutnud hoida intervjuud piisavat fookuses. Lisaks oli see esimene ekspertintervjuu ning ma polnud vastajaga isiklikult tuttav.

Uurimust läbi viies ja tulemusi analüüsisides reflekteerisin palju töö võimalikele mõjudele organisatsiooni liikmetega, seetõttu püüdsin analüüsis võimalikult vältida subjektiivseid hoiakuid ja hinnanguid, isiklikud mõtted on esitatid arutluste peatükis.

Huvitav oli reflekteerida enese suhtumist lõputöö juhendamisse selle tegemise erinevatel etappidel. Juhendaja poolt tehtud märkused tõid alguses kaasa negatiivseid emotsioone, mis hiljem asendusid mõistmisega, kuivõrd need on vajalikud töö kvaliteetsemaks muutmiseks.

4. EKSPERTINTERVJUUDE ANALÜÜSI TULEMUSED

Intervjuude tulemused esitamist alustan ülevaatega Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni asutamisega seonduvast materjalist, seejärel esitan tulemuste analüüsi vastavalt uurimisküsimustele rühmitatuna kolmes osas:

- sotsiaaltöötaja vajadused oma töö hästi tegemiseks;
- ESTA tegevused sotsiaaltöötaja õiguste ja huvide kaitsmiseks;
- ESTA kui organisatsiooni toimimine.

Lisaks tuli intervjuudest välja omaette teema – sotsiaaltöö kui eriala, mida käsitlen viimasena.

Ekspertid on analüüsi tulemuste esitamisel juhuslikus järjekorras tähistatud järgmiselt:

- asutajaliige: A1, A2 jne
- eestseisuse liige või tegevjuht: ET1, ET2 jne.

1.1. Asutamine

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon asutati 2004. aasta juunis. ESTA asutamise initsiaator ja põhikirja koostaja oli mitmete asutajaliikmete sõnul Valdeko Paavel.

A2: „Valdeko Paavel oli põhikirja koostaja ja peaideoloog.“

Intervjuude kavandamisel asutajaliikmetega lähtusin asutamislepingus (Asutamisleping, 2004) märgitud asutajaliikmete nimekirjast, mis sisaldab 13 nime. Intervjuudest selgus, et asutajate nõ tuumik koosnes kuuest inimesest, kelleks olid Signe Martin, Koit Nõlvak, Valdeko Paavel, Helen Peeker, Elmet Puhm, Kersti Põldemaa.

Organisatsiooni nimeks kavandati algul MTÜ Eesti Sotsiaaltöö Ühendus. Notari juures ühingut selle nimega registreerida ei lubatud, kuna mittetulundusühingute registris oli olemas Eesti Sotsiaaltöö Ühendus Socius. Sellel põhjusel valiti organisatsiooni nimeks Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon.

Asutajaliikmete intervjuudes toodi välja, et ESTA asutamise ajal eksisteerisid veel ka Eesti Sotsiaaltöö Ühendus Socius ja Eesti Akadeemiline Sotsiaalturva Ühing. Mitme asutaja sõnul oli ESTA loomine alternatiiviks Sociusele, mis ühendas õppejõude, akadeemilise kõrgharidusega sotsiaaltöötajaid, mille tegevus oli kas hääbunud või liiga Tallinna-keskne.

Mitmed asutajad nimetavad organisatsiooni asutamise peamiseks eesmärgiks teha valdkonna töötajatele ja nende ühingutele üle-eestiline katusorganisatsioon, mis suudaks valitsuse tasandil läbirääkimisi pidada.

A4: „Valdeko mõtles väga suurelt, /.../, et tema mõte oligi selline, et teha selline ametiühinguliitude keskorganisatsiooni või keskliidu moodi asi. Ehk siis et need erialaliidud saaksid koonduda ühise katuse alla, see oli selle asja mõte.“

Nimetati, et kuna „kihilised“ (Socius, EASÜ) liidud ei toiminud, oli eesmärgiks erinevatele organisatsioonidele ühise platvormi tekitamine, taheti teha „koht, kuhu kõigil oleks tulla.“ (A6)

A1: „Me oleme praegu ju sotsiaalala töötajate ju, et ka hooldustöötajad, me ajame kõik ühte asja, ja kliendid on samad et Eesti on väike ka, kui ei killustaks ja oleks ühes et nii me tookord ka mõtlesime, et ärme killusta siis.“

Erinevate organisatsioonide ühendamise eesmärk ei ole täitunud, 2016. aastal kuulub ESTA-sse kaks liikmesorganisatsiooni. ESTA tegevuskavades oli ühe eesmärgina kuni 2015. aastani kirjas „ESTA-sse sotsiaalvaldkonna erialaorganisatsioonide värbamine“ (Tegevuskava 2014.-2015., 2013), viimasest tegevuskavast 2016.-2017 on see eesmärk välja jäetud.

Üks asutajaliige tõi peamise eesmärgina välja ka sotsiaaltöö eriala edendamist – sotsiaaltöö tähtsuse rõhutamine, sotsiaaltöötajate ühendamise, ühtekuuluvus- ja identiteeditunde tekitamine, sotsiaaltöö kui omaette eriala, professioni väljatoomine, sotsiaaltöötaja määratlemine.

Lisaks katusorganisatsiooni loomisele töid asutajaliikmed välja veel eriala kvaliteedi tõstmise – peeti vajalikuks, et tekiks ühtsed arusaamad sotsiaaltöötajatele esitatavatest

nõuetest; ametiühingu rolli; professiooni väärtustamine ning meediarünnakute eest kaitsmise.

Üks eesmärk oli sotsiaalala töötaja eetikakoodeksi koostamine, mille viis ellu ESTA eetikakomitee. Aluseks võeti ISWF koodeks, mis kohandati Eesti oludele. Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks võeti vastu Eesti sotsiaaltöö III kongressil 30. novembril 2005 (Sotsiaalala..., 2005).

Mitmed vastajad mainisid algusaastatel valitsenud õhinat, mis aga mõne aja pärast vaibus. Ühe võimaliku põhjusena nimetati mõne persooni konfliktsust ja aja puudumist ideede elluviimise jaoks.

1.2. Hea sotsiaaltöö eeldused

Riigi ja ühiskonna tasand

Sotsiaaltöö hästi tegemiseks toodi välja eri tasandeid ja märksõnu. Kaks vastajat märkisid alustuseks ära riigi ja seaduste tasandi.

ET2: „Esiteks aitab see, et on nagu väga hästi kommuniqueeritud see üldine sotsiaalhoolekande alane poliitika. Et ee mida me siis teeme, mis on selle asja eesmärk, mida me tahame saavutada ja aitab ka see et vastav kohalik omavalitsus peab olema nagu nõus sellega et aitame neid inimesi.“

Toodi välja õigusruumi olulisus.

A7: „et oleks selge, millises õigusruumis ta tegutseb, et oleksid nagu sotsiaalvaldkond oleks reguleeritud seadusega, et ei oleks selliseid ebamääraseid või et seadused ei oleks takistuseks.“

Märgiti ära ressurs, mille osas on tugevad vajakajäämised nii riigi kui kohaliku omavalitsuse (KOV) tasandil.

Vajaduste muutumine ajas

Toodi välja sotsiaaltöötajate vajaduste muutumine seoses ajaga. Igal kümnendil või lühemal perioodil domineerivad erinevad vajadused. Esimesel arengükümnendil (1990-ndad) olid selleks teadmised, teadmistebaasi ja õppekavade loomine. Teisel kümnendil

(alates 2000. a) hakkas eriala ennast kehtestama, oli toimunud ühiskondlike arusaamade muutus.

ET1: „Kui hakkas alles eriala formeeruma, selle esimese kümnendi märksõnad on, et teadmised, et vaja oli teada, mis asi on sotsiaaltöö, mis sellega tehakse, miks seda nüüd vaja.“

Üks eestseisuse liige tõi samuti välja, et sotsiaaltöö on oma arengus jõudnud staadiumi kus süsteemid on üles ehitatud ja midagi pole vaja endal luua, süsteem on olemas ja töötab, nüüd on põhiline ülene koostöö. Ei pea välja töötama uusi asju, seadused, õigusloome baas on olemas, nüüd on põhiline sisulise töö pool vastavalt kohapealsele võimekusele.

Sotsiaaltöötaja jaoks on oluline, milline on eriala maine ühiskonnas, sotsiaaltöötaja vajab ühiskondlikku tunnustust või heakskiitu oma tööle.

A7: „Ka mõjutab see milline on see, kuidas seda eriala või elukutset tuntakse, mida selle kohta arvatakse ühiskonnas, kõik see pool mõjutab.“

Sotsiaaltöötajal peab olema võimalus aktiivselt kaasa rääkida seadusloomes, anda oma arvamust erinevate seaduste koostamisel.

Hariduslikud ja isiksuslikud eeldused heaks tööks

Mitu vastajat nimetasid kõigepealt märksõnu, mis on tööle asumisel vaja sotsiaaltöötajal endal: teadmised, oskused, pädevuskompetentsid, erialane haridus, isikuomadused. Ilma nendeta ei saa töötada, need on esimesed asjad, mis peavad olema.

ET6: „Kõigepealt enda teadmised, oskused mis ta on kuskilt koolist saanud. Need kõigepealt. Ta ei saa ilma töötada.“

Tööandja

Järgmised olulised tegurid lähtuvad tööandjast. Töötajal peab olema lepinguline töösuhe, tööandja peab töötajale selgeks tegema tema tööülesanded, kindlustama sobiva töökeskkonna ning töökohal võiks olla ka keegi, kes aitaks sisse elada, kellega saaks aru pidada ja nõu küsida.

ET6: „No mina kujutan ette et esimene asi, et selged tööülesanded. Eksole anda,

et mida töötajalt oodatakse. Ja kindlasti et oleks siis keegi inimene et noh aitaks ka sisse elada või kellelt või noh, kellega saab aru pidada ja nõu küsida.“

A7: „Tööle asumisel, uuele kõrgkoolist tulnud sotsiaaltöötajale toe pakkumine kui ta sellel töökohal alustab, /.../ et ta peab teadma, mida ta täpselt sellel konkreetsel töökohal teeb, mis on tema ülesanded, mis ei ole, et ei oodataks kohe, et ta teab kõiki peensusi, küsitakse kas sa siis seda ei tea, sa oled koolis käinud. See võib olla üks põhjus, miks ei lähe koolist tulnud liikmed kuskile, tal ei ole veel seda tunnet, et ta on valmis vastutama terve mingi valla lastekaitsetöö eest, kus o võivad olla kõikvõimalikud probleemid, mida ta peab kohe lahendama.“

Uue töötaja toetamisega töökohas, kolleegi toega seostub laiem teema, mida arendas üks eestseisuse liige. Tema arutles teemal, kuidas edasi anda häid praktikaid. Kui üks põlvkond ees teeb, teine tuleb järgi ja eelmise kogemused edasi ei kandu, siis puudub järjepidevus. Ühe võimalusena kogemuse edasiandmiseks tõi ta välja üliõpilaste praktikale võtmise.

ET4: „Mina tahaksin et järgmised põlvkonnad või järgmised töötajad saaksid just tänu sellele, et minul on kogemus olemas, saaksid nagu lihtsamini töö juurde. Meie näiteks oleme hästi palju andnud selle kaudu, et võtame tudengeid praktikale. See on üks väga hea võimalus promoda seda, mis sa teinud oled, samas edasi anda ja selline kogemus mis tuleb läbi praktika.“

Praktikantidega töö üle arutlemine tuleb kasuks ka praktikajuhendajale endale.

ET4: „Samas sa saad nagu vestelda ja diskuteerida, ja vahest ka rumalaid küsimusi läbi arutada, see paneb sind vaatama selle pilguga, mida näeb see, kes tuleb väljast. Kui sa oled selle asja sees kogu aeg, siis sa näed hoopis teistmoodi.“

Tööandja peab kindlustama sotsiaaltöötaja töövahenditega, kuid arvati, et selles osas tänapäeval probleeme pole, *arvutid ja autod on olemas (ET4).*

Kõik intervjuueeritavad tõi välja sotsiaaltöötajate madala palga. Kokku ei lähe nõudmised, mida esitatakse kõrgharidusega sotsiaaltöötajale ja selle eest makstav tasu. Sotsiaaltöötajal on vaja elatada ennast ja oma peret. Lisaks toodi välja, et

sotsiaaltöötajal on kohalikus omavalitsuses millegipärast alati madalam palgatase kui sama tasandi teistel töötajatel.

AI: „Kui sa saad kellegi, siis võid olla kindel, et sellise palga juures vaatab kogu aeg uusi pakkumisi. Viib ennast kurssi, poolteist aastat töötab ja siis ta on läinud sealt.“

Üks ekspert tõi välja töötamise turvalisuse teema. Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajatele on tagatud võimalus kasutada ohuolukorras turvanuppu või turvapulti, vajadusel saab töötaja tööandja poolt korraldatud supervisiooni või äärmisel juhul puhkust. Ka on töötajal võimalus abi saamiseks pöörduda vahetu juhi poole või märkab juht ise (nt töökoosolekul) töötaja tugevat stressi, misjärel pakub talle vajalikku tuge olgu siis vestluse või supervisiooni näol.

Sama ekspert nimetas hea koostöö olulisust, konkreetselt politsei ja sotsiaaltöötaja vahel. Kui sotsiaaltöötajal on vajadus teha kodukülastus riskiohtlikusse kodusse või siseneda ekstreemsetel juhtumil korterisse, siis on politsei alati koostööaldis.

Kuuluvustunne

Sotsiaaltöötaja vajab kuuluvustunnet. Võimalust kolleegidega oma tööst rääkida, „õhk välja lasta“, seda võib nimetada ka üheks kovisiooni vormiks.

Ametikasv

Kui tööandja poolt on kõik olemas, siis peab sotsiaaltöötajal olema võimalus ennast arendada, tal peab olema võimalus käia koolitustel.

AI: „Ja tõesti, eriti üksi oma omavalitsuses töötavatel sotsiaaltöötajatel on tähtis oma kolleege kohata ja juttu rääkida. Jah, väga olen selle poolt et saadakse kokku ja haritakse ja lihtsalt rääkida tahaks. Et seda võib ka kovisiooniks nimetada neid sügispäevi et lihtsalt räägime omavahel, mis toimub.“

Õiguste kaitse

Intervjueeritavad nimetasid vajadusena ka võimalust saada kaitset ebamõistlike kohustuste korral, mis pannakse töötajatele planeeritavate seadustega.

Üks vastaja nimetas võimalust pöörduda sotsiaaltöö eetilistes küsimustes ESTA eetikakomitee poole.

Sotsiaaltöötajate üheks vajaduseks saab lugeda ka soovi eriala arengu ja maine tõstmise soovi.

Nad tahavad et sotsiaaltöö areneks, et sotsiaaltöötajad oleksid ee eeskujulikud, eetilised, et seda tahavad sotsiaaltöö mainet tõsta.

1.3. ESTA tegevused sotsiaaltöötaja toetamiseks

Kõik organisatsioonid koosnevad inimestest, seega pole ka ESTA organisatsioon, mis kaitseb kuidagi iseneslikult sotsiaaltöötajate õigusi. Oluline teema intervjuudes, aruteludes kolleegide ja üliõpilastega on ootused organisatsioonile, saamine ja andmine. Kuna organisatsiooni tegevuste korraldamine ja juhtimine toimub vabatahtlikkuse alusel, st see on tasustamata ja aktiivseid eestvedajaid on vähe, siis ületavad ootused organisatsioonile tunduvalt võimalusi. Ainus tasustatud töötaja ESTA-s on tegevjuht, kes saab miinimumpalka.

ET6: „et ise peab tahtma ju ka midagi teha, mitte ainult mis ma saan sealt. Et endal peab olema ka tahe kaasa lüüa.“

ET5: „Meie huve peaks paremini esindama kuidagi või veel rohkem esindama või selleks peaks midagi tegema, noh loomulikult keegi teine peaks tegema, ESTA peaks tegema. Aga see, et me oleme täpselt samasugused, kes oma vabast ajast muude tööde ja tegevuste kõrvalt võibolla julgevad teha.“

A7: „Ta praegu on võibolla selliseks koostööpartneriks või selle grupi esindajaks mingisugustel kas läbirääkimistel või ka paljud seadusandjaga, või kui teised organisatsioonid soovivad sotsiaaltöötajatega mingisuguseid asju koos arutada ja seda teha siis läbi esindusorganisatsiooni. Ja tänu sellele et ESTA on olemas, saab pöörduda ESTA poole. Sotsiaaltöötajatel on nagu ühest küljest võimalus osaleda ESTA kaudu kõikides nendes tegevustes, kui inimesed ise on aktiivsed, nad ise teadvustavad et see võimalus on olemas.“

ESTA tegevusi analüüsid on vajalik meeles pidada organisatsiooni eestseisuse jt aktiivsete liikmete vabatahtlikku panust kõrgete ootuste taustal organisatsiooni võimekusele. Vabatahtliku töö rolli organisatsiooni töös ja sotsiaaltöötajate võimaliku madala aktiivsuse käsitlet täpsemalt punktis 3.1.3.

Õiguste ja huvide kaitsmine

Selle teema all toodi välja palgatingimused, töökoormus, seadusloome mõjutamine, kaitse negatiivsete meediakajastuste korral.

ESTA arengukavas 2016-2019 (Arengukava..., 2015) on esimese eesmärgi esimese tegevusena nimetatud „Töö- ja palgatingimuste parandamine ning töökoormuse optimeerimise eest seismine“. ESTA-l on olemas vastav komisjon, kuid sellel puudub praegu juht ja aktiivne tegevus puudub.

Palk

Ühe teemana, mille tõid välja kõik intervjueritavad, oli sotsiaaltöötajate madal palk. Samuti nimetas mitu vastajat suurt töökoormust. Minu kogemus näitab samuti, et palgatingimused on esimene märksõna, mida sotsiaaltöötajad nimetavad seoses ootustega erialaorganisatsioonile. Samas on see täitmiseks kõige problemaatilisem eesmärk, mitu vastajat nentisid, et seda pole hästi suudetud teha.

ET4: „Nii et üks survekoht ongi mida tasub ESTA juures üle rõhutada, palgatingimused, palga ühtlustamine sama tööd tegevate spetsialistide puhul ja võibolla survestada ka kohalikke omavalitsusi sellega et kui nad tahavad et neil head teenused on ja head spetsialistid tööle tulevad, peaks ikka valima nende spetsialistide hulgast, kes on selle hariduse omandanud.“

Enamik intervjueritavaid tõi palgaläbirääkimistega seoses välja ühe peamise probleemi: palgatingimuste teemal läbirääkimisteks või survestamiseks puudub selge partner, kellega läbi rääkida. Sotsiaaltöötajad töötavad riigiasutustes, kohalikus omavalitsuses, haridussüsteemis, mittetulundusühingutes, äriettevõtetes. Kõikide tööandjatega läbirääkimisteks puudub võimekus, sageli pole võimalik määratleda töövõtja esindajat. Näiteks kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate puhul võiks partner

olla Eesti Maaomavalitsuste Liit (EMOL), kuid EMOL on vastavasisuliste ettepanekute peale teatanud, et neil puuduvad selleks volitused.

ET5: „Samas on väga raske täita seda ootust, sest tööandjate /.../ pole nagu tööandjat kellega läbi rääkida nii otseselt. Omavalitsuste liidud ja need on tolledel puhkudel olematud, kui on vaja tööandja olla. Siis ütleme riigi puhul, kui riik oleks tööandja, sellist ametiühingu funktsiooni ei saa nagu, noh, see tööandja on jube killustatud. Ei ole kellegagi läbi rääkida ja ega keegi ei taha ka läbi rääkida. Sellisel hetkel ei taha keegi tööandja olla. Kui vaja käsku anda, siis okei, kui on vaja mingi esindusorganisatsiooniga läbi rääkida siis...

See ei ole uus, näiteks õpetajatel on ju samasugune olukord, et kui õpetajad streiki teevad ütleb haridusminister alati, et rääkige oma kohalike omavalitsustega. KOV-e on Eestis praegu veel üle kaheksaja, omavalitsuste liit sellisel juhul täiesti blokib, et meil ei ole mingit volitust kellegi nimel läbi rääkida, me oleme siin hoopis mingiks teiseks asjaks tehtud organisatsioon. /.../ Haridusminister on sunnitud võtma endale tööandja rolli ehkki ta alati püüab ära vingerdada. Meil ikkagi sotsiaalhoolekanne on paljuski kohaliku omavalitsuse pädevus ja kas oleks mõtet hakata rääkima sotsiaalministriga sel teemal. See on nagu hästi raske.“

A4: „Paljudel juhtudel me esindasime niivõrd erinevaid sihtgrupe, et ühist teemat nagu alati välja tuua oli suhteliselt keeruline. Kasvõi võtame sellesama teema et sotsiaaltöötaja, võtame kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja. Isegi kui nad teevad oma liidu, nad oleksid võinud olla ESTA all, seal tekibki seesama aga kuidas sa nende huviseid kaitsed? Ta on ju kohaliku omavalitsuse struktuuris, KOV-i palgal, isegi riik ei saa ette kirjutada KOV-ile kui palju ta peaks palka hakkama maksma eksle. See paneb paika. Siis meil olid haiglatöötajad, seal olid teised finantseerimisalused. Siis on eraõigusliku isiku juures töötavad sotsiaaltöötajad, me ei saa eraisikule öelda, et sa pead palka maksma. /.../ MTÜ on eraõiguslik, tema sissetulekud sõltuvad projektidest, meie puhul siis annetustest, osaliselt riigi rahadest, ja meile ei saa ettekirjutusi teha, et niipalju pead eelarvest kulutama, et palka saaks maksta talle et. Sama palju palka nagu maksab näiteks Tallinna linn, kaks erinevat asja.“

Isegi kui palk on hea, on maapiirkonnas raske leida sotsiaaltöötajat, sest kohustusi on palju ja 8-st töötunnist jääb väheseks.

A5: „Kaks aastat on otsitakse xx valda lastekaitsetöötajat, nõue on lihtsalt erialane haridus. Ei leita. Palgad väga head. Töötingimused ideaalsed. xx vald teine, kes ei leia. Sellepärast et töö maht, probleemid, need on nii sügavuti läinud et kaheksast tunnist jääb puudu. Meeskond on liiga väike, sotsiaaltöötaja on üks, tal ei ole mitte kellegagi rääkida.“

Eelpool toodud põhjustel saab ESTA praeg viia läbi palgauuringuid ja seejärel tööandjaid teavitada oma seisukohtadest ja saata soovitatavad miinimumpalgamäärad. ESTA on läbi viinud kaks oma liikmete palgauuringut – 2009. ja 2013. a.

ET6: „Nii nagu on korra vähemalt on tehtud või paar korda, et kõikidele kohalikele omavalitsustele saadetud need soovitatavad miinimumpalgamäärad.“

ESTA-s prooviti teha sektsioon kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajatele, see oleks olnud üks väljund, kus kolleegid oleksid võinud arutada muu hulgas ka palgaküsimusi. See komisjon tööle ei hakanud.

ET1: „Teine asi meie võimetus oma huvide eest seista. Et kasvõi seesama asi, et ESTA-s KOV-i sotsiaaltöötajate sektsioon teha, kaks aastat, kolm aastat vaikus seal /.../ lihtsalt – kellegil ei ole aega ja ei ole ka tahtmist.“

Töötingimustega on ESTA-l hetkel võimekus tegeleda seadusloomes kaasa rääkimisega. Töö- ja palgakomisjonil puudub juht, kes nende komisjoni tasemel tegelemist eest veaks.

ET5: „Mida me peaksime jõudma aga me ei ole jõudnud, on mingisugused töötingimused. Me saame töötingimustega praegu tegeleda seadusloome vallast, sest ütleme et seadusloome on tekitanud päris suurele osale meie liikmetest ülejõu käiva töökoormuse.“

Suur töökoormus tähendab ülejõukäivat dokumentatsiooni haldamist ja erinevate registrite täitmist.

ET5: „Eks sotsiaaltöötajate karjäärid kujunevad selles ametis, see on ülemaailmne probleem et suhteliselt lühikesteks ja üks põhjus miks nad nimetavad

on see et nad ei saa inimesi aidata vaid on nagu mingid bürokraatiamasina osad ja neile see asi ei meeldi lõpuks.“

Eespool viitasin asjaolule, et ESTA koosneb siiski inimestest, kes ise peavad olema aktiivsed oma õiguste eest seisma. Seni, kuni liikmed ise aktiivselt organisatsiooni tegevusest osa ei võta, on raske vähestel kõiki eesmärke ellu viia.

ET1: „Mulle tundub et selline kannatajapoosi sissevõtmine või et me ei suuda seista oma õiguste eest, me ei ole suutelised väga selgelt väljendama oma nõudmisi. Ja see kajastub meie palgas, see kajastab prestiižis.“

Seadused

Teine teemavaldkond, millele viitasid kõik respondendid, oli seadusloomes kaasa rääkimine, arvamuste andmine sotsiaalhoolekannet puudutavates küsimustes. Kõik ESTA-le arvamuse avaldamiseks saadetud seaduseelnõud saadetakse liikmete meililisti ja küsitakse liikmete arvamusi. Kahjuks avaldavad vähesed sotsiaaltöötajad arvamust seaduste teemadel. ESTA eestseisuse liikmete arvates jääb kaasamine mõnikord formaalseks, ettepanekute koostamiseks kulutatud aeg on olnud asjatu.

ET4: „Aga see on ESTAl üks põhisuund, vähemalt sekkuda seadusloomesse, püüda anda oma arvamus asja juurde. Selleks see organisatsioon suuresti ka loodud sai et tegelikult kaasa rääkida sotsiaalpoliitika kujundamises.“

ET5: „Igasuguses seadusloomes kui suuremate otsuste tegemiste protsessis on euroopalik tava huvigruppe kaasata. Noh Eestis tehakse seda nii nagu tehakse et tihtipeale on see formaalne, mis tähendab seda et inimesed kes sellesse kaasatud on raiskavad oma isiklikku aega hirmsa hulga. Oleneb ka palju poliitiline juhtkond soovib neid probleeme näha. /.../ Viimased suured seadused lõpuks suruti läbi nii et mitte midagi meie ettepanekutest ei arvestatud ega mitte omavalitsusliitude ettepanekutest.“

On olukordi, kus kooskõlastamiseks saadetakse seaduse põhjalikuks analüüsiks ei jää aega.

ET4: „Minu meelest on praegu küll selline olukord et, mitmed viimased asjad, et on välja töötatud eelnõud ja projektid /./ ja siis kui ta ükskord ringile jõuab, võib olla juba hilja midagi sekka öelda mõnikord on see ajatelg nii kaugele jõudnud, et

tehakse moe pärast see kaasamine ära. Kui sa saad täna mingi seadusakti kätte ja sul on vaja avaldada arvamust, mitte oma isiklikku vaid organisatsiooni arvamust, siis see ei ole reaalne.“

Positiivse näitena nimetab üks eestseisuse liige ESTA mõju sotsiaalseadustiku üldosa seaduse algsel kujul vastuvõtmise takistamist.

ET5: „Seal oleks olnud tohtu kohustusliku haldusmenetluste hulga ja dokumenteerimiste hulga kasv võrreldes ee võrreldes praeguse seadusega. Selleks et noh kodutule taldrik suppi anda nägi see uus seadus ette haldusmenetlust, haldusakti ja kõike muud.“

ESTA on korduvalt tõstatanud kohustusliku kõrghariduse nõude kehtestamise vajaduse sotsiaaltöötajana töötamiseks. ESTA töö- ja palgakomisjon uuris kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate haridustaset 2012. aastal, selle uuringu järgi oli siis erialane kõrgharidus 51,4%-l töötajatest (Kohalike..., 2012:59). Pärast uuringut pöördus ESTA õiguskantsleri poole (Pöördumine..., 2013). Uuringutulemuste taustal paluti õiguskantsleri seisukohta, kas Sotsiaalhoolekande (SHS) seaduse § 2 p 11, milles oli väga ebamääraselt määratletud sotsiaaltöötaja haridusnõue – „vastava ettevalmistusega kõrgharidusega isik“ – tagab põhiseaduses sätestatud põhiõigused. SHS § 2 ei täpsustanud, milline erialane ettevalmistus peab olema sotsiaaltöötajal ning millisel õppevaldkonnal või õppesuunal omandatud kõrgharidus on nõutav.

Palume Teie seisukohta, kuivõrd sotsiaalhoolekande seaduses kehtestatud (üldsõnaline) regulatsioon sotsiaaltöötajate kvalifikatsiooninõuete kohta tagab riigi kodanikele põhiseaduse paragrahvist 28 tulenevate põhiõiguste realiseerumise (Pöördumine..., 2013).

Õiguskantsler (tegelikult küll tema asetäitja-nõunik Nele Parrest) teatas oma vastuses: „Kahjuks pean Teile teatama, et ma ei tuvastanud mulle teada olevate asjaolude pinnalt vaidlusaluse normi põhiseadusvastasust“ (Õiguskantsleri..., 2013). Ning lisab:

Haridus- ja kvalifikatsiooninõuete kehtestamisega piiratakse sotsiaaltöötajana töötada soovivate isikute õigust vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Seetõttu peavad kõnealused piirangud olema põhjendatud.

Möönan, et paljudel kohalike omavalitsuse sotsiaaltöötajatel võib Teie soovitud

normi puudumise tõttu tegelikkuses puududa erialane haridus. Küsimus on aga, kas seadusega selliste nõuete kehtestamine õigustaks eespool nimetatud õiguse vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta riivet. Seda enam, et pole selge, kuivõrd tõendatud on põhjuslik seos ebapädevalt osutatud sotsiaalabi ja erialase ettevalmistuse vahel, kui rasked võivad olla ebapädevalt osutatud sotsiaalabi tagajärjed võrreldes muudel erialadel tegutsemisel ette tulevatest vigadest, kui suur võib olla riski realiseerumise tõenäosus jms asjaolud (Õiguskantsleri..., 2013).

Seega õiguskantsleri asetäitja-nõuniku arvates oli sotsiaaltöö midagi, mida võib teha ilma erialase kõrghariduseta.

Eriala maine

ESTA osa eriala mainekujunduses, sh tunnustamine märkisid mitmed vastajad. Üks osa on sotsiaaltöötajate tunnustamine, teine osa on töö avalikkusega.

ET4: „See mainekujundus ja sellele kaasa aitamine, et ta teab et ta õpib ametit millel on väärtus ja vajadus ühiskonnas. Tegelikult vajadus on olemas ühiskonnas olemas aga väärtus ja vajadus ei ole päris tasakaalus.“

ET5: „Teine osa, noh mis võiks veel olla erialaste huvidega seotud, on eriala kui sellise autoriteedi ühiskonnas säilitamine, üleval hoidmine, noh ütleme üks asi on see et .. kahest osast: tunnustada, juhtida tähelepanu, see on ikkagi suures osas töö avalikkusega ja võibolla kui avalikkuses hakkab minema jälle see niisugune suhteliselt ütleme kallutatud ja laimav suhtumine sotsiaaltöösse siis vaadata noh et mida seal muuta saab.“

Igal aastal, sotsiaaltöö päeval tunnustatakse eelmise aasta parimat sotsiaaltöötajat, lisaks ka hoolekandeametuse juhti, hooldustöötajat jt

Negatiivse meediakajastustele reageerimisega tegeleb eestseisus, ESTA-l on olemas ka meediaplaan. Meediavaldkonnaga rohkem tegelenud eestseisuse liikme sõnul on vaja reageerida piisavalt kiiresti, muidu ei avalda meediaväljaandeid vastulauseid kuid kogu meedia igapäevane läbitöötamine käib eestseisusele üle jõu ja jõutakse reageerida ainult kõige kõmulisematele juhtumitele.

ET5: „On ka juhtumeid, kus me saame natuke liiga hilja teada või jaole, sest noh kogu ajakirjandust iga päev läbi kammida, me kõik tegutseme vabatahtlikult eestseisuse tasemel.“

Kaitset on võimalus küsida eetikakomiteest. Eetikakomitee koostab ekspertarvamusi sotsiaalala töötajate kutsetöös ette tulevate eetiliste dilemmade ja konkreetsete pöördumiste puhul (Juhtumite..., 2012).

Ühendamine, ühtekuuluvustunne

Ühtekuuluvustunde loomise nimetas ära enamik intervjueeritavaid. Siia alla nimetati ka asjaolu, et liikmed teevad „sotsiaaltööd laiemas mõttes“.

ET4: „Ja et ühtekuuluvustunnet eks ole ju et kui kuulud sinna organisatsiooni et see nagu ühendab paremaid, aktiivsemaid sotsiaaltöötajaid.“

Kuuluvustunne on inimestele ka hästi oluline et teised samasugust tööd tegevad inimesed on su kõrval, kellega ma saan nagu kolleeg kolleegiga rääkida või mille kaudu silmaringi avaldada või vahest ka siukseid fun-üritusi koos läbi teha ja muud lobitööd seal juures.“

Arendusgrupid, kovisioon

Mitmed respondendid rääkisid sotsiaaltöötajate vajadusest oma tööasju arutada. ESTA-s on üks kord proovitud teha kovisiooni gruppe teemavaldkondade kaupa. Liikmetele saadeti välja meil, mis kutsus üles soovijatel endast teada andma, soovi avaldas vaid üks inimene.

ET6: „et tulevad puuetega inimestega spetsialistid ja teine valdkond lastekaitse spetsialistid, et oleks ühest valdkonnast, neil on rohkem omavahel arutada eks ole. Ja Eike on siiski väljaõppinud inimene, ta oleks ise seda hakanud tegema. Aga ei olnud soovijaid. Aga võibolla nüüd on inimesed saanud targemaks ja mõistavad sellise asja vajadust rohkem, et võibolla nüüd oleks rohkem tahtjaid.“

Nimetati veel koolitusi, ühisüritusi – ühisüritused annavad positiivset emotsiooni, motiveerivad. Mainiti ka informatsiooni jagamist liikmete meililisti kaudu selle kohta, mis toimub valdkonnas (seadusemuudatused, koolitused, tööpakkumised jm).

1.4. ESTA toimimine

Positiivsete näidetena ESTA toimimisest toodi välja kaasatus seadusloomesse, eetikakomitee professionaalsus, palgauuring, samuti eetikakoodeksi koostamine. Eraldi rõhutati kutseomistamise tähtsust, see on väga hästi käima läinud. Enim on omistatud hooldustöötaja kutseid, ligi 400, sotsiaaltöötajate kutseid on omistatud alla kümne.

Kogu ESTA töö, v.a tegevjuht, käib vabatahtlikkuse alusel, s.t seda tehakse oma vabast ajast ja tasuta. Kui liikmed pole aktiivsed, siis on ka organisatsioon tervikuna nõrk.

ET5: „Minna ühelt poolt inimestega vaidlema, kes teevad seda mida nad teevad kutsetöona, eks. Meie teeme seda oma kutsetöö kõrvalt, meil on küll see kompetents olemas aga me kahetlemata ei jõua ennast nii täpselt ette valmistada. See võtab kõik aega, nende asjade läbinärimine, selgeks tegemine. Tahes tahtmata jääme me mingil määral pealiskaudseteks, või mingil määral amatöörideks. Proffide kõrval, kes sellega päevast päeva tegelevadki. Olgu see siis ajakirjanik, kes mingi juhtumi on enda jaoks läbi närinud, kuna see on tema kutsetöö, eks, või vastas sotsiaalministeeriumi ametnik, kes mingisuguse seaduse või regulatsiooni välja töötanud või mingisuguseid muid otsuseid.“

Põhikirj

ESTA põhikirj on püsinud muutmata kujul organisatsiooni algusest peale. Tegevuskavas 2016-2017 on kirjas ühekordse tegevusena „põhikirja uuendamise vajaduse analüüs ja vajadusel põhikirja muutmise“ (Tegevuskava 2016-2017, 2015).

Analüüsi tegemisse kaasati üleskutse kaudu aktiivsemaid liikmeid, ka käesoleva töö autor avaldas soovi osaleda vastava komisjoni töös. Põhikirja muutmiseks tehti mitmeid ettepanekuid, mis puudutavad organisatsiooni juhtimist ja struktuuri. Saadud tööversioon saadetakse liikmetele tutvumiseks ja arvamuste esitamiseks.

Mitmed intervjueeritavad tõid välja põhikirja muutmise vajaduse. Samuti näitab minu kogemus, et organisatsiooni praegune juhtimine ja struktuur jääb oma keerulisuse tõttu paljudele ebaselgeks. Põhjus, miks põhikirjaline struktuur on nii keeruline, on see, et

eeldati suure, paljusid organisatsioone ühendava katusorganisatsiooni moodustumist, mis nõuab rohkem juhtimise tasandeid.

Palusin põhikirjaga seoses täpsustada, keda ESTA esindab.

ET6: „et sotsiaaltöö, nagu seal põhikirjas on, kõiki sotsiaaltööd väärtustavaid. Ja seda tegevaid inimesi. Ja sotsiaaltöö laiemas mõistes, teevad ka hooldustöötajad, tegevusjuhendajad, valdkonna juhid, kõik teevad sotsiaaltööd. Et nad tahavad et sotsiaaltöö areneks, et sotsiaaltöötajad oleksid ee eeskujulikud, eetilised, et seda tahavad sotsiaaltöö mainet tõsta.“

Eesmärgid

Eesmärgid on püsinud samad 2007. aastast. 2016-2017 tegevuskava nelja põhieesmärgi all on 24 pidevat tegevust ja kaks ühekordset tegevust (vt Lisa 3).

Üks pidev tegevus on tegevuskavas rahvusvaheliste koostöösuhete arendamine. Soovitakse sisulise partnerluse loomist välisriigi ühe erialaorganisatsiooniga. Minevikus on uuritud võimalust astuda ISWF-i liikmeks, kuid kõrge liikmemaksu tõttu polnud see toona võimalik.

Ühekordse eesmärgina on välja toodud eelpool mainitud põhikirja analüüs, teisena on uue kodulehe loomine. Kodulehe uuendamise vajaduse tõi välja ka paar vastajat.

Juhtimine

Eestseisuse liikmed, kes enamiku ESTA tegevuste täitmise eest vastutavad, teevad seda oma igapäevatöö kõrvalt. Kõik eestseisuse liikmed töötavad täistööajaga ja selle kõrvalt vabatahtlikul alusel veel organisatsiooni töösse panustamine on väga tänuväärne, kuid seejuures pole võimalik erinevate teemadega ühekorraga põhjalikult tegeleda.

Juhtimise all oli mainiti intervjuudes mitmel korral vajadust karismaatilise liidri järele. Liidril peab olema valdkonnast põhjalikud teadmised, ta peab suutma liikmeid innustada ja organisatsiooni eest vedada.

Juhi puhul on oluline tema sõltumatus. Juhi sõltumatus on kirjas ka ESTA arengukavas 2016-2019: „ESTA-l peaks olema juht, kes on sõltumatu teisest tööandjast ning saab olla vaba oma väljendustes ja nõudmistes“ (Arengukava 2016-2019, 2015).

ET5: „Töökoha huvid on ka olemas ja need huvid võivad takistada esindada efektiivselt ESTAt ja kogu eriala.“

Kahjuks on nii, et kui ESTA piirkondlikul organisatsioonil puudub juht, siis ei toimu piirkonnas mingeid tegevusi. Sama on komisjonidega, näiteks praegu puudub töö- ja palgakomisjonil juht ja komisjon sisuliselt ei tööta.

Struktuur

Struktuuri all saab eristada juhtimisstruktuuri (üldkogu, üldkoosolek, volikogu, eestseisus, tegevjuht) kui ka struktuuriüksusi (komisjonid, sektsioonid, eetikakomitee, piirkondlikud ühendused). Juhtimisstruktuuri on plaanis muuta lihtsamaks põhikirjamuudatuste teel. Samuti kavandatakse muudatusi piirkondlike ühenduste formeerimise põhimõtetes.

Rahastamine

ESTA rahastamine toimub iga-aastase projekti alusel, mis esitatakse Hasartmängumaksu Nõukogule (HMN).

Nõukogu poolt eraldatavad summad on aastate lõikes erinevad. Vastajad arutlesid rahastamisega seoses peamiselt neljal teemal: kuidas leida lisarahastust, praegune rahastamine ja sõltumatus, liikmemaksu tõstmine ja hüpoteetiline olukord rahastamise kadumisega.

ET4: „Täitsa sinuga nõus, et inimesel peab oma töö eest olema ikka mingi stiimul ka. Sest täna ei saa sinisilmselt ühiskondlikku tööd üheltki inimeselt oodata et. Kõikidel on oma põhitegevus, sa ei saa oma põhitegevuse kõrvalt nii palju pühendada ühiskondlikule tööle, tööandja ei ole sellega nõus enam.“

Liikmemaksu laekumine on problemaatiline, piirkonnad saadavad meili teel meeldetuletusi ja vajadusel helistavad suuremaid võlglasti läbi. Liikmemaksu tõstmist ei peetud reaalseks.

ET5: „Vaata, need on konkreetsed ametiühingud, mille liikmemaks on üks

protsent palgast. Meil on ülisuured raskused kokku korjata oma praegust liikmemaksu, mis on praegu 15 € aastas ja jääb sellest vägaväga kaugele. Ma arvan, et kui see liikmemaks tõuseks oluliselt, siis see organisatsioon läheks kahjuks laiali. Ma ei näe seda valmisolekut maksta rohkem liikmemaksu.“

Märgiti, et näiteks Eesti Õdede Liit (EÕL) saab oma liikmemaksude eest palgata tegevjuhi, ESTA-l pole see võimalik. EÕL-i liikme kuumaks on 1% töötasust (Eesti Õdede..., i.a) ja sel moel on EÕL oma tegevustes ja seisukohavõttudes sõltumatu. ESTA puhul on võimalik, et HMN-i vähendab või lõpetab rahastust, kui ESTA muutub riigile ebamugavaks partneriks.

Lisarahastuse võimalusena märgiti projektide kirjutamist, vähesel määral on ürituste läbiviimisel rahaliselt toetanud omavalitsused (nt Tallinna ja Tartu linn).

Kui HMN-i rahastus peaks mingil põhjusel lõppema, siis peeti võimatuks nii suure organisatsiooni tegevuse jätkumist senises ulatuses.

ET4: „Kui rahastus üldse ära kaob, siis nii suur organisatsioon, milles on üle 400 liikme, ta ei funktsioneeris sellisena enam. Meil peab olema palgaline juht et see organisatsioon toimiks oma põhikirja alusel ja eesmärged täitvalt, tal peab olema palgaline juht, kes hoiab silma peal ja torgib tagant neid vähemaktiivseid piirkondi, paneb kokku kõik kavad, plaanid, mis iganes eelarved. Ma ei kujuta ette et 400 inimest on suur organisatsioon, et ta saaks ainult ühiskondlikel alustel töötada. Aga see eeldaks et organisatsiooni liikmed tahaksid ise natuke rohkem panustada, valmis maksma natuke suuremat liikmemaksu. Mina arvan et see liikmemaks on praegu liiga väike, selle eest nõuda head organisatsiooni juhtimist ja toimimist ei ole mõeldav.“

Liikmed

ET2: „Jah aga ikkagi meil on olnud need arutelud koosolekutel, noh et kuhu me selle piiri tõmbame, las olla ikkagi kõik, kes tahavad ennast nimetada sotsiaaltöötajateks.“

Liikmete puhul on üks olulisemaid teemasid teadlikkus sellest, miks liikmeks astutakse mida soovitakse saada ja mida ollakse võimelised vastu andma.

ET4: „Ja nagu sa ise ütlesid, teadlikkus on tähtis et kui ma ikkagi astun, siis ma

tean, miks ma sinna astun. Ja kui suur see kasu, kas see kasu on moraalne või materiaalne ekssole, selle pean ka enda jaoks lahti mõtlema.“

Liikmete madal aktiivsus ja selle võimalikud põhjused läbis kõiki intervjuusid.

A1: „Mingi väsimus või noh, ikka protsess on laineline, esimeste aastate õhin on pisut praegu tagasi andnud.“

Peamiste põhjusena, miks sotsiaaltöötajad ei osale piirkondade töös, üritustel ja ei anna tagasisidet seaduste osas, nimetati tööga ülekoormatust.

ET5: „Põhiline probleem on tegelikult, et kõik sotsiaaltöötajad on üsnagi ülekoormatud ja neil ei ole aega väga palju nagu kaasa lüüa.“

A1: „Jaah, mingid kursused, mingid koolitused, kokkusaamised, kogu aeg on võimalik tulla, need on sellised kitsamatel teemadel aga ma usun et laia profiiliga sotsiaaltöötajal on nendega asja. Iseasi, kas ta töölt vaba päeva saab ja iseasi, kas tal see kinni makstakse need sõidud ja majutused. Jah, kord aastas pingutad ära aga selleks et käia neli korda, kord kvartalis, selleks peab olema tööandja niisugune väga toetav suhtumine sellesse ja peab kassas raha olema et kõiki neid asju võimaldada. Aga vajadus kokku saada on ikka väga suur.“

Aktiivsuse tõusu võib näiteks tulla siis, kui sotsiaaltöötajatel olukord väga halvaks läheb ja bürokraatia lämmatama hakkab.

ET5: „Eks see on mingil määral aja küsimus et see teadlikkus muutuks. Ilmselt peab väga kehvaks minema ikkagi. Uute seadustega seoses bürokraatia pealetung ikkagi saavutatud sel tasemel, et kui hakata kõiki neid seaduseid mis vastu on võetud, täpselt täitma, siis noh ütleme suurel osal töötajatel läheb see töö väga hapuks ja nad hakkavad... Üks võimalus on muidugi jalgadega hääletada, leida endale mingi teine töö.“

Samas toodi välja, et meililisti minevatele kirjadele siiski vastatakse, avaldatakse arvamust ja soovitakse osaleda erinevates töörühmades. Taas on küsimus liikmete soovist ja võimekusest panustada ning aktiivselt eriala puudutavatel teemadel kaasa rääkida.

Liikmete varieeruvus töös sisu järgi toob kaasa raskuse ürituste, koolituste korraldamisel – milliseid teemasid kavas valida, kui põhjalikult neid käsitleda, milline meelelahutus kõidaks võimalikult paljusid.

Arutleti ka järelkasvu teemal – kas on noori peale tulemas, sotsiaaltöö tegemisega 1990tel alustanud hakkavad juba eest pensionile minema. Üks ekspert arvas, et ESTA liikmed võiksid rohkem käia kõrgkoolides organisatsiooni tutvustamas.

ESTA liikmete ametikohtadest ülevaate saamiseks viisin läbi ametinimetuste analüüsi kodulehel nimekirjas oleva 423 liikme ametinimetuste kohta. Analüüsi tulemusi kajastab tabel lisas 8, lk 90. Analüüs näitas sotsiaalhoolekande osakondade ja sotsiaaltöötajate ametinimetuste varieeruvust. Liikmetest suurema osa moodustavad naised – 391 inimest ehk 92,4%.

1.5. Sotsiaaltöö kui eriala

Mitmed vastajad tõid välja sotsiaaltöötajate koolitamise teema. Leiti, et see ei tohiks olla liiga akadeemiline ja rohkem võiks tudengitele rääkimas käia praktikud.

ET4: „et nende praktika osa oli tunduvalt suurem kui päris akadeemilises kõrgkoolis, mille pärast üliõpilased sinna [Lääne-Viru Rakenduskõrgkool] läksid ja mida hindasid./ 3+2 süsteemile üleminek on võtnud akadeemilistel ülikoolidel ära võimaluse praktilist poolt suurendada. See jääbki väheseks tegelikult. Ja mulle tundub, et kui tudengid lõpetavad, nad ootavadki aint pintsasliipslaste kohti nad ei taha alustada seal alt, kus nad peaksid alustama.

Neil on ootused kõrged. Mina toetan seda mõtet et praktikud võiksid lugeda mingi aine kõrvale et akadeemiline õppejõud loeb ära selle teoreetilise poole, kõik need teooriad sinna taha aga kuidas see teooria praktilises elus on ellu viidud. Seal tekiks rohkem seda diskussiooni ja arutelu, ma arvan.“

Eraldi teemana toodi välja maavalitsuses üks kord kvartalis toimuva infopäeva maakonna kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajatele. Erinevates maakondades võib praktika olla erinev, kuid sarnaseid päevi pidi toimuma teisteski maakondades – see on üks võimalus maapiirkondade sotsiaaltöötajatele kovisiooniks või supervisiooniks.

Eraldi kõrgharidusega sotsiaaltöötajate organisatsiooni loomise osas jagunesid arvamused kaheks. Arvati, et eraldi organisatsioonil pole mõtet, ESTA on paindlik ja saab luua omaette sektsiooni organisatsiooni sees. Oli ka neid, kelle arvates võiks olla ka omaette organisatsioon kõrgharidusega sotsiaaltöötajate jaoks.

A1: „Ma usun küll et selline kõrgharidusega, professionaalse eriharidusega niisugune pisut kompaktsem organisatsioon selle suure vihmavarju all võiks olla tõesti, samas kõik need vihmavarju all olevad organisatsioonid võiks ka koostööd teha, näiteks suvepäevad, sügispäev. Ja pealegi see täiendõpe või järelõpe või kui sul on diplom all ja kogemus peal, on sul vaja oma tasemel oma inimestega kokku saada. Teoretiseerida, arutada, vaielda. Et see on iga eriala puhul täiesti elementaarne et see toimub. Meil jääb seda võibolla väheks, üks kord aastas on vähe kindlasti.“

Koormava bürokraatia sotsiaaltöötaja töös tõid välja mitmed eksperdid.

ET5: „Eks sotsiaaltöötajate karjäärid kujunevad selles ametis, see on ülemaailmne probleem et suhteliselt lühikesteks ja üks põhjus miks nad nimetavad on see et nad ei saa inimesi aidata vaid on nagu mingid bürokraatiamasina osad ja neile see asi ei meeldi lõpuks.“

Sotsiaaltöö mainega seoses toodi välja, et eriala pälvib tähelepanu siis, kui midagi on halvasti.

Üks ekspert tõi välja segaduse hoolekande valdkonna terminoloogias, ka see vajaks korrastamist. Seda mõtet toetab ESTA liikmete ametinimetuste analüüs, mis näitab selgelt, et on palju erinevate osakondade juhatajaid ja spetsialiste, kelle töö sisu on lõppeks sama. Kui on sama ametinimetus, siis peab olema ka sama palk.

ET4: „Nii terminoloogia kui ametinimetused, see eeldab et need peaksid paralleelselt liikuma selle palga ühtlustamise põhimõttega et kui üks nimi siis on [ka ühesugune palk]. Aga valdkonna korda tegemine nimetuste poolest võiks olla ka ministeeriumi temaatika, kes valdab või haldab kogu seda pilti vabariigi oma, mis kus on. Ta peab kuskilt alguse saama. Kuskil peab see baas olema, mida me korda tegema hakkame.“

Sotsiaaltöö on muutumist seoses haldusreformiga maapiirkondades, mis loodetavasti aitab see kaasa töö kvaliteedi tõusule tõi välja kaks intervjueritavat.

5. MAGISTRANTIDE KÜSITLUSE TULEMUSED

Üliõpilased tõid oma vastustes välja olulised sotsiaaltöötajate kutseorganisatsiooni funktsioonid ja probleemkohad. Paremaks saab teha informeerimist Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni eesmärkidest ja tegevustest, nähtaval olekut meedias ja ühiskonnas.

Alljärgnevalt esitan küsimustiku vastuste analüüsi küsimustiku seitsme põhipunkti kaupa.

1. Teadmised kutseorganisatsioonidest

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni teadsid kõik küsitletavad. Viis vastajat oskas nimetada ainult ESTA-t, kaks vastajat nimetas organisatsioone, mis ei ole kutse- või erialaorganisatsioonid. Kokku nimetati lisaks ESTA-le 18 erinevat kutse- või erialaorganisatsiooni.

ESTA on vastajatele meelde jäänud seoses (kursiivis tsitaadina):

1) koolitustel osalemisega; 2) kutse taotlemisega/andmisega (3 vastajat); 3) ajakirjast Sotsiaaltöö; 4) *korraldab valdkonnaga seotud inimestele koolitusi, võtab avalikult sõna ja esindab sotsiaaltöötajate arvamust, vahendab töökuulutusi ja annab kommentaare erinevatele määrustele, dokumentidele, standarditele jne; vajadusel kaitses sotsiaaltöötajate huve ning tegeleb kutsestandardiga; on seotud ajakirja Sotsiaaltöö väljaandmisega*; 5) ESTA-st on räägitud koolis (loengutes, magistriõppes) (5 vastajat); 6) *abi eetiliste dilemmade puhul* (2 vastajat); artiklid ja üritused; 7) definitsioonide uurimine; 8) ühisüritused, koolitused, parimate töötajate tunnustamine, arengukavades kaasaraäkimine; 9) eriala põhimõtete ja eetika tutvustamine.

2. Ootused sotsiaaltöötajate kutseorganisatsioonile

Funktsioonid sotsiaaltöötaja jaoks

Sotsiaaltöötajate kutseorganisatsiooni peamiste funktsioonidena tõid magistrandid välja toetamise sotsiaaltöötaja toetamise erinevatel viisidel kovisiooni/supervisiooni, informatsiooni vahendamist, huvide kaitsmise, koolitused.

V9: „Sotsiaaltöötajana ootaksin tuge, juhiseid, kuidas oma tööd paremini teha.“

V2: „Sotsiaaltöötajate erialaorganisatsiooni peamised funktsioonid sotsiaaltöötaja jaoks võiks olla vajadusel jõustamine, raskete/keeruliste juhtumite puhul kovisoon/supervisoon – st sotsiaaltöötaja teab, et vajadusel saab ta pöörduda erialaorganisatsiooni poole ehk siis kokkuvõtvalt – toetamine.“

V15: „Sotsiaaltöötaja jaoks – erialased koolitused, seotud eetika ning väärtustega, jõustamine. Suhtlemine teiste erialaliitudega, nt ajakirjanikega – lepatakse kokku põhimõtted, kuidas ajakirjanduses käsitleda delikaatseid sotsiaaltöö teemasid. Sotsiaaltöötajate kaitse – sotsiaaltöötajate tegutsemise põhimõtted, eriala väärtustamine nt sotsiaaltöötajate madalad palgad.“

Funktsioonid ühiskonnas

Funktsioonidena ühiskonnas nimetati kutseorganisatsiooni peamiseks eesmärgiks eriala maine eest seismist, selle kaitsmist negatiivse meediakajastuse korral. Nimetati ka sotsiaaltöötaja kutsesobivuse kontrolli.

V2: „Ühiskonnas laiemalt võiks sotsiaaltöötajate erialaorganisatsiooni peamiseks funktsioonideks olla sotsiaaltöötaja eriala positiivne tutvustamine. Samuti mingisugune kontroll sotsiaaltöötajate sobivuse üle – mis mõnes mõttes ka toimub seoses kutsete andmisega.“

3. Osalemine kutseorganisatsiooni tegevuses

Enamik vastanutest soovib aktiivselt osaleda kutseorganisatsiooni töös. Üksikud soovivad ise aktiivselt panustada, korraldada nt koolitusi, üks vastaja soovis ainult kasutada pakutavaid nõustamisteenuseid. Enamik soovis aktiivselt osaleda üritustel, koolitustel, vahetada kogemusi kolleegidega. Kogemuste vahetamine on oluline teema, seda nimetatakse erinevate küsimuste all.

V5: „Mina sooviksin osaleda infovahetuses, erinevatel koolitustel ja kohtumistel valdkonnas tegevate inimestega. Tegevused ja üritused, mis on seotud kogemuste vahetamisega ning aktuaalse infoga. Valmis panustama kompetentsidega, mis minul olemas on.“

V13: „Kasutaksin teenuseid mida eelmises vastuses nimetasin /karjääri-nõustamine, koolitused, nõustamine/.“

V15: „Arvan, et saaksin panustada erinevate projektide kirjutamisega, mille kaudu on võimalik leida rohkem vahendeid sotsiaaltöö tutvustamiseks.“

4. Nõuded liikmeks astujale

Vastused jagunesid kolmeks – esimene grupp pidas oluliseks erialast haridust ja erialal töötamist (7 vastajat), teine grupp pidas oluliseks ühte neist (4 vastajat), kolmandas leiti, et kõik huvilised võivad liikmeks astuda.

Näiteid hariduslike ja erialal töötamise nõuete pooldajate vastustest.

V6: „Minu arvates võiks erialaorganisatsiooni liikmeks saamise ja olemise aluseks olla nii erialane kõrgharidus kui ka erialal töötamine. Mulle tundub, et ainult erialasest haridusest ei piisa, et olla kursis valdkonna kitsaskohtadega. Erialane töötamine annab täiendava vaatenurga lisaks koolis õpitule.“

V2: „Kindlasti peaks vastaval erialal töötama ja tänapäeval tähendab see üldiselt ka vastavat kõrgharidust.“

Näide ühe tingimuse (haridusnõue või erialal töötamine) pooldajatest.

V7: „Ma arvan, et liikmeks astumise juures võiks piirang ehk olla ainult erialal töötamisega seotud (ESTA puhul sotsiaalala töötajate, mitte ainult sotsiaaltöötajatega), kui erialal ei tööta siis näiteks sellel erialal hariduse omandamisel võiks ka olla võimalus liige olla.“

Näide nõuetevabast suhtumisest liikmelisusesse.

V4: „Mina ilmselt ei kehtestaks nõudeid, kuna usun, et inimene liitub erialaorganisatsiooniga eelkõige huvist eriala vastu ning tal peaks see võimalus olema ka juhul, kui tal puudub erialane kõrgharidus või erialal töötamise kogemus.“

5. Liikmemaks

Liikmemaksu on magistrandid nõus maksma vahemikus 10 kuni 120 € aastas. Kommentaarina pean ütleva, et liikmetele on juba praegu soodustused osalemisel konverentsidel ja sügiskoolis, samuti on tehtud kallemaid koolitusi ainult liikmetele, nt Verge koolitus oli ainult liikmetele.

6. ESTA liikmelisus, rahulolu tegevustega. Liikmeks astumine

Küsitluse läbiviimise ajal oli kolm magistranti ESTA liikmed. Liikmeks mitte astumise põhjustena tuuakse välja liigne hõivatus (vastaja juba on viie MTÜ liige) või ajaressursi puudumine, erialal mitte töötamine, infopuudus või arusaamatus, millega ESTA tegeleb, välismaal viibimine järgmise aasta jooksul.

7. Mõtted seoses kutseorganisatsiooniga

Viimasele küsimusele vastas seitse magistranti. Taas nimetati olulisena meedias nähtav olemist, üks vastaja märkis ära soovi saada rohkem informatsiooni organisatsiooni tegevuse kohta. Täies ulatuses toon ära sisukamad vastused.

Mulle tundub, et liikmed on peamiselt suurematest linnadest, ehk võiks mõelda ka, et liikmeks astuksid ka väiksemate KOV-ide esindaja. Selleks võiks ehk veidi enam teha teavitus- ja tutvustustööd.(V1)

Organisatsioon, kuhu on tõeline sisemine soov kuuluda ning selle tegevustesse panustada. Sinna panustatud aeg ning jõud tulevad teises vormis samaväärselt tagasi (uued kogemused, võrgustiku laienemine, kompetentsi suurenemine). (V5)

Erialaorganisatsioon peaks ennast tegema võimalikult võimsaks. Kui meedias arutatakse valdkonna teemasid, siis meedial võiks olla huvi küsida ka erialaorganisatsiooni arvamust. (V9)

Unelmate organisatsiooni osakonnad võiksid olla igas piirkonnas, et saaks vajadusel murega sinna pöörduda. Meile sotsiaaltöötajatele on väga oluline erialane toetus ja üksteise mõistmine, et JAH, MA KÄITUSIN ÕIGESTI. (V10)

ESTA võiks meedias enam nähtav olla. Rohkem teavitustööd avalikkusele (nt teemadel, miks ei saa sots.töötaja meedias ennast kaitsta). Sotsiaaltöötajate eetikaalane teavitamine ja järelevalve. Sotsiaaltöö mainet viivad alla väga palju need üksikud töötajad, kes ei täida konfidentsiaalsusnõuet või oma tööülesandeid. Tuleks uurida klientide tagasisidet või ka kolleegide märkamist. Soodustada info liikumist sellistest töötajatest ning rakendada meetmeid (esialgu kasvõi vestlus) . (V11)

6. ARUTELU

Uurimuse teostamise jõudsin arusaamisele, et üks minus segadust tekitanud vastuolu seisneb organisatsiooni nimes – Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. Sotsiaaltööd professionina käsitledes, ei ole korrektne ESTA nimetus kui *sotsiaaltöö* organisatsioon, sest osadel liikmetel puudub sotsiaaltöö alane koolitus kõrg- või ülikoolis, nende töö sisu ja vastutus erineb sotsiaaltöötaja omast. Hooldustöötajad ja tegevusjuhendajad kuuluvad ISCO klassifikaatori järgi gruppi *Teenindus- ja müügitöötajad*. Teoreetilises osas on välja toodud käsitlused, mille järgi tänapäeval mõistetakse professionina ametit, mille esindaja on läbinud ametikoolituse kõrg- või ülikoolis. Organisatsiooni täpsem nimetus võiks seega olla näiteks Eesti (Sotsiaal)Hoolekande Töötajate Assotsiatsioon.

ESTA asutati katusorganisatsiooniks. Loodi katusorganisatsioon, eeldades, et sellega liituvad sotsiaalhoolekande töötajate organisatsioonid. Seni pole see nii läinud, ESTA-sse kuulub kaks organisatsiooni, loomisel peeti miinimumarvuks seitset liikmesorganisatsiooni. Ühe laulukaares all on läbisegi koos kõik valdkonna töötajad ja kaks koori, kes kõik laulavad erinevaid laululugusid. Ühislaulmine on seetõttu raskendatud, sekka on eksinud ka tantsupidulisi. Sotsiaaltöötaja identiteet Eesti ühiskonnas on niigi hajus, ESTA identiteedi hajuvus võib olla üks põhjus, miks ei sotsiaaltöötajad ei astu organisatsiooni liikmeks.

ESTA liikmel võiks olla võimalus saada õiguslast nõu organisatsiooni juristilt. Samuti on minu käest küsitud võimalusi konsultatsiooniks psühholoogi või psühhiaatriga.

Sotsiaaltöö on sotsiaalselt konstrueeritud, kuid milline mõju on sotsiaaltöö erialale OSKA projekti laadsest konstrueerimisepanusest? Arvan, et tavateadvuses kinnistub käsitlus, et hooldustöötajad, tegevusjuhendajad ja lapsehoidjad teevad sotsiaaltööd.

Haridus ja palk

Põhja piirkonna initsiatiivil oli ESTA koos Keila SOS Lasteküla ja MTÜga Omastehooldus esindatud 2015. a Paide arvamusefestivalil. 2016. a kavas arvamusefestivalil osaleda teemaga "Millistel töökohtadel töötamiseks peaks olema

seadusest tulenev kõrgharidusnõue?". Sotsiaaltöötajate kõrgharidusnõue peaks olema üks teema, mida kutseorganisatsioon pidevalt ühiskonnas aktuaalsena hoiab. Palk peab olema seotud erialase hariduse ja kutse olemasoluga.

Seoses sotsiaaltöötaja madala palgaga olen töötatud aastate jooksul kuulnud tõsimeelseid väiteid, et sotsiaaltööd tehakse missioonitundest või sotsiaaltöötajal peab olema rikas mees. Rikast meest elukaaslasena välistades pean sotsiaaltöötajana elu materiaalse poolega toimetulekuks otsima rikka naise. Huumorit kõrvale jättes, on laiem teema sotsiaaltöötaja töötasu lähedus klientidega, kes saavad miinimumpalka või pisut rohkem.

2016. a aprillis otsis Tallinna Lastekodu sotsiaaltöötajat (CVKeskus, 2016a), brutopalk alates 630 € Kuu aega hiljem on sama kuulutus muudetuna üleval (CVKeskus, 2016b), nüüd on palga määratlus „brutopalk alates 730 eurot“ – on selge et Tallinna Lastekodul ei õnnestunud esimesel korral endale niivõrd madala palga eest sotsiaaltöötajat leida. Algne palk oli pisut poole 2016. aasta I kvartali keskmisest brutokuupalgast (1091 €) (Keskmine..., 2016).

Liikmed

Vajalik oleks põhjalikumalt uurida sotsiaaltöötajate endi valmisolekut valdkonna organisatsioonis aktiivselt kaasa lüüa ja millistel tingimustel nad seda teeksid. Uurida, mis takistab sotsiaaltöötajaid osalemas valdkonna töötajaid ühendava organisatsiooni töös? ESTA identiteedi ebaselgus? Ajapuudus, ressursipuudus (transport, raha). Kas ja kuidas saab paremini kaasata?

ESTA-s on tugeva sotsiaaltöötaja identiteediga liikmed, kes tahavad olla organisatsiooni liikmed ja taotleda kutset. Teised taas küsivad – mis mul sellest kasu ja kui kasu ei ole, ei astu liikmeks. Motivatsiooni tekitamine, võimalike kasude täpne sõnastamine on üks teema, millega tasub tegeleda.

Tean liitunuid, kelle motivatsioon liitumiseks oli soodustuse saamine mõnel ESTA üritusel osalemiseks. Mitmes intervjuus toodi välja mõte, et ESTA ei peaks olema

koolitusfirma või vaba aja organiseerija. ESÜS teeb iga liikmekssoovijaga vahetu intervjuu, et välja selgitada tulevase liikme ootused organisatsioonile ja panustamise võime.

Sotsiaaltöö õpetamine

Kui palju tutvustatakse õppeasutustes kutsestandardit? Kutsekvalifikatsiooni olemasolu peab olema tunnus kõrgest professionaalsusest. Kutsekvalifikatsiooni olemasolu – kõrgem palk.

ESTA annab teemasid sotsiaaltööd õpetavatele kõrgkoolidele. Rohkem üliõpilasuurimusi sotsiaaltöö professioni erinevate aspektide kohta. Kaasata rohkem praktikuid sotsiaaltöötajate koolitamisest. Vajalik on arutada ESTA võimalikku kasu üliõpilastele – näiteks abi praktika- või töökoha leidmisel.

Magistrantide küsitluses ütles mitu vastajat, et neil ei ole piisavalt infot selle kohta, mida ESTA teeb, kelle jaoks see organisatsioon on. Rohkem käia õppeasutustes ESTA-t tutvustamas.

Magistritöö kirjutamisel selgus eestikeelse sotsiaaltöö-alase teaduskirjanduse nappus. Viimane sotsiaaltöö õpikuna kasutatav raamat ilmus 20 aastat tagasi - 1995. a, sotsiaaltöö rahvusvahelise klassiku Malcolm Payne Tänapäeva sotsiaaltöö teooria: kriitiline sissejuhatus. Raamatust ilmus viimane, neljas versioon 2014. a. Miks ei tõlgita Payne ja teiste autorite värskemaid teoseid?

Rahvusvaheline koostöö

Kahjuks ei olnud uurimuse läbiviimise hetkel võimalik leida infot Läti ja Leedu sotsiaaltöötajate ühenduste kohta. IFSW maailmakaart näitab küll nende riikide liikmesorganisatsioone enda liikmena – Lithuanian Social Workers' Association (LASW) ja Latvian Association of Social and Care Workers – kuid nende inglisekeelseid kodulehekülgi internetis pole. Ajakiri Sotsiaaltöö võiks paluda nende riikide sotsiaaltöötajatel tutvustada professioni arengut neis riikides, sh sotsiaaltöötajate erialaühendusi.

Rahvusvaheline koostöö võiks olla aktiivsem ESTA tegevussuund. Mind huvitab, kuidas läheb lähiriigid kolleegidel, milline on nende igapäevatöö ja eriala maine ühiskonnas.

Identiteet

Kutsekoja OSKA projekti arusaama, või õigemini arusaamatust sotsiaaltööst on juba saanud sotsiaaltöö ametlikuks defineerijas Eestis ja seda kasutatakse argumendina aruteludes „mis sotsiaaltöö on“. Taaskord näide, et Eestis on sotsiaaltöö mõistmine üsna algejärgus.

Eriala identiteediloomet on vaja teadvustada õppeasutustes. Määratleda, kus sotsiaaltöötaja töötab, hakata looma selget arusaama sotsiaaltöötajast, tema töövaldkondadest ja kompetentsist.

Lastekaitsetöötajate identiteet. Huvitav teema nt üliõpilasuurimuse jaoks. Elitaarne ja eraldihoidev grupp – mille pärast? Selgem identiteet? Suurem vastutus?

Eriala maine

Neriala nähtavus meedias on oluline, see sisaldab ka reageerimist negatiivsetele lugudele sotsiaaltöö või sotsiaaltöötaja kohta.

Sotsiaaltöötaja kui ülekoormatud ja alamakstud – tänane kuvand. Mõnikord kahjuks ka ebakompetentne. Sotsiaaltöötaja kui kõrgharidusega professionaal võiks olla kuvand, mida meedia abil looma hakata.

Millist ESTA kuvandit tahame? Teadlikum organisatsiooni kuvandiloome. Ametiühingute kuvand kommentaariumides – tühja jutu veeretajad, sõidavad ringi, teevad ilusaid sõnu, saavad palka aga kasu vähe.

Nähtavus internetis

ESTA koduleht vajab kindlasti kaasajastamist, see eesmärk on ka ESTA tegevuskavas 2016-2017. Kodulehekülg on ainult eesti keeles, teha organisatsiooni lühitutvustus inglise keeles. Lehekülg peab olema informatiivsem, kajastama enam jooksvaid sündmusi, päevakajalisem, andma kommentaare. Info peab uuenema pidevalt, peab olema selge ja arusaadav ülesehitus, välja toodud olulised teemad, organisatsiooni struktuur jm. Värsked uudised tegevjuhi, eestseisuse ja piirkondade tegevustest, sest muidu kujuneb hõreda ja vananenud info põhjal arvamus mittetoimivast organisatsioonist.

Mitmete välismaa kutseorganisatsioonide kodulehekülgedel oli esilehel klikitav alajaotus „minu kasu liikmelisusest“ või ka jaotused „üliõpilasele“, „alustavale töötajale“, „üle 5 a staažiga töötajale“.

Facebookis (FB) on olemas Põhja-Eesti piirkondliku ühenduse suletud grupp, millesse on võimalus jooksvalt postitada infot ja pilte sündmuste kohta. Postitusi on tehtud piirkonna juhatuse koosolekute, teemapäevade, Paide arvamusfestivalil osalemise, 24. veebruaril ESTA lipuga Toompeal lipuheiskamistseremoonial käimise jm sündmuste kohta. FB on käepärane ja lihtne võimalus operatiivselt info vahendamiseks. Väga lihtne platvorm, kõik saavad oma info ja pildid kerge vaevaga edastada, kasutajate poolt loodav sisu alternatiiviks kontrollitud ja staatilisele kodulehele. FBs võiks olla eraldi ametlikum osa koolituste jm tegevustega ja eraldi liikmete vahendatav info, nõ sein. FB-s on aktiivne postitama ka ESÜS.

Tunnen puudust Eesti sotsiaaltöö-alast kirjandust, sotsiaaltöö teaduslikke uurimusi ja üliõpilastöid koondavast andmebaasist.

KOKKUVÕTE

Uurimise tulemusena sain teada, et Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon loodi katusorganisatsiooniks, st ühenduseks, mille alla kuuluvad erinevad sotsiaalhoolekande valdkonna töötajate ühendused. 2016. aastal koosneb ESTA peamiselt üksikliikmetest, sotsiaalhoolekande valdkonnast kuulub ESTA-sse kaks ühendust.

ESTA soovib ühendada kõiki sotsiaalhoolekande valdkonnas töötavaid inimesi. Siiski esindab ESTA oma piiratud võimaluste juures sotsiaaltöötajate huve nt seadusloomes, tunnustab aasta sotsiaaltöötajat ja aasta lastekaitsjat, olemata siiski sotsiaaltöötajate kutseorganisatsioon.

Teise olulise asjaoluna selgus, et mõistet *sotsiaaltöö* käsitletakse osade võtmeisikute poolt kahes tähenduses. Sotsiaaltööd nn laias mõttes teevad kõik sotsiaalhoolekande valdkonna töötajad, asutuse juhtidest kuni hooldustöötajani, kitsamas mõttes teeb sotsiaaltööd erialase kõrgharidusega sotsiaaltöötaja. Sama arusaama jagavad ka mitmed institutsioonid, nt Kutsekoda. Rahvusvahelise definitsiooni järgi, on sotsiaaltöö profession ja akdeemiline teadusala.

Sotsiaaltöö on sotsiaalselt konstrueeritud fenomen, see on pidevas muutumises ja sõltuvuses konstrueerimise kontekstist. Sotsiaaltöö kasutamine üldmõistena, sünonüümina sõnale sotsiaalhoolekande valdkond, loob olukorra, kus kõik sotsiaalhoolekandes töötavad isikud on ühtaegu ka sotsiaaltöötajad. Halvustamata ühtki tööd, on erinevate ametite töö sisu ja vastutus erinevad. Arusaamatuks jääb soovimatus riigi tasandil seada selgeid hariduslikke nõudeid sotsiaaltöötajatele. Kurioosum on õiguskansleri nõuniku vastus, kus „*haridus- ja kvalifikatsiooninõuete kehtestamisega piiratakse sotsiaaltöötajana töötada soovivate isikute õigust vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta.*“ Seega – kui ma soovin inimesi opereerida, pean mina seda teha saama?

Eestis on sotsiaaltööd tänases mõistes õpetatud ja tehtud 25 aastat, võimalik et meie erialane huumusekiht on veel liiga õhuke. Seda enam võiks kasu olla sotsiaaltöötajate kutseorganisatsioonist, kuna ESTA ei tegele sotsiaaltöö erialale selge identiteedi

loomisega võrreldes teiste maade sotsiaaltöötajate organisatsioonidega. CASW deklareerib oma eesmärgi väga selgelt: „CASW eksisteerib selleks, et sotsiaaltöö professiooni tunnustataks kui unikaalset, mitmekülgse sisu.t ja usaldusväärset eriala, nii Kanadas kui ka rahvusvaheliselt“. ESTA kontekstis on mõistel sotsiaaltöö CASW-i määratlusest täiesti erinev

Kolmandaks toon välja ebarealistlikud ootused ESTA-le vabatahtlikult tehtava töö ja liikmete endi madala aktiivsuse taustal.

Sotsiaalministeeriumi kogutud andmete põhjal võib sotsiaaltööd teha jätkuvalt ilma mingisuguse kõrghariduseta, kohalike omavalitsuse töötajatest vaid 64%-l on erialane kõrgharidus.

Samuti pole sotsiaaltöötaja kutsekvalifikatsiooni olemasolu eelduseks ametisse nimetamisel. Erandina peab lastekaitsetöötaja hiljemalt kahe aasta möödumisel alates lastekaitsetöötajana teenistusse asumisest omandama sotsiaaltöötaja kutse spetsialiseerumisega lastekaitsele. Minule teadaolevalt saab ühes asutuses kutsekvalifikatsiooni olemasolu eest lisatasu.

2016. a märtsis loodud Eesti Sotsiaaltöö Üliõpilaste Seltsi asutajad nimetavad ühe oma eesmärgina selge sotsiaaltöötaja identiteedi loomist. See on üks võimalik eeldus sotsiaaltöötajate kutseorganisatsiooni tekkeks.

KASUTATUD ALLIKAD

Abbott, A. (1988). *The system of professions. An essay on the division of the expertlabour*. Chicago: University of Chicago Press.

Ametiühing. (2016).

https://www.eesti.ee/est/too_ja_ettevotlus/tootamise_alused/ametiuhing Kasutatud 27.04.2016

Ametiühingute seadus. (2000).

<https://www.riigiteataja.ee/akt/112032015009?leiaKehtiv> Kasutatud 16.04.2016

Arki, arvot, elämä, etiikka. (2013).

<http://www.talentia.isintexas.com/mag/eettinenopas.php> Kasutatud 16.04.2016

Asutamisleping. (2004). *H.Peekerilt autorile* 07.12.2015.

Asutati Eesti Sotsiaaltöö Üliõpilaste Selts. (2016).

<http://www.pc.ut.ee/et/uudised/asutati-eesti-sotsiaaltoo-uliopilaste-selts> Kasutatud 17.04.2016

Australian Association of Social Workers. (i.a). <http://www.aasw.asn.au/> Kasutatud 16.04.2016

Barker, R. L. (1999). *The social Work Dictionary. National Association of Social Workers*. Washington, DC.: NASW Press.

CVKeskus. (2016a). <http://www.cvkeskus.ee/419689> Kasutatud 06.04.2016

CVKeskus. (2016b). http://www.cvkeskus.ee/view_jobad.php?job_id=424847&w=1 Kasutatud 25.05.2016

Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit. (i.a). <https://www.dbsh.de/> Kasutatud 01.05.2016

Eesti Ametiühingute Keskliit. (i.a). <http://www.eakl.ee/?pid=261&lang=5> Kasutatud 28.04.2016

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. (i.a). <http://www.eswa.ee/> Kasutatud 01.03.2016

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni arengukava 2016-2019. (2015).

<http://www.eswa.ee/index.php?go=Dokumendid> Kasutatud 01.03.2016

- Eesti Sotsiaaltöö Üliõpilaste Selts.* (2016a). <http://www.yti.ut.ee/et/instituut/eesti-sotsiaalto-uliopilaste-selts-esus> Kasutatud 16.05.2016
- Eesti Sotsiaaltöö Üliõpilaste Selts.* (2016b). <https://www.facebook.com/ESUSELTS/> Kasutatud 16.05.2016
- Põhikiri.* (i.a). <http://www.eswa.ee/index.php?go=Dokumendid> Kasutatud 05.12.2015
- Eetikakomitee töökord.* (2013). <http://www.eswa.ee/index.php?go=eetikakomitee> Kasutatud 17.04.2016
- Eesti Tervishoiu Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon. (i.a). <http://etsa.edicypages.com/en> Kasutatud 23.04.2016
- Eesti Õdede Liit. (i.a). <http://www.ena.ee/astu-liikmes/tingimused> Kasutatud 12.05.2016
- Erss, M-P. (2013). Baby P juhtum kui mõtteaine sotsiaaltöötajatele ja nende esindusorganisatsioonidele. *Sotsiaaltöö*, 6, 55-57.
- Etzioni, A. (1969). *The Semi-Professions and Their Organization. Teachers, Nurses, Social Workers.* Edited by Amitai Etzioni. New York: Free Press.
- Ewijk, H. V. (2010). *European Social Policy and Social Work: Citizenship-based social work.* Abingdon: Routledge.
- Flexner, A. (1915). *Is Social Work A Profession?* <http://www.socialwelfarehistory.com/social-work/is-social-work-a-profession-1915/> Kasutatud 11.04.2016
- Flick, U. (1998). *An Introduction to Qualitative Research.* London: Sage.
- Global Definition of the Social Work Profession.* (2014). <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work> Kasutatud 16.04.2016
- Hasartmängumaksu Nõukogu. (i.a). <http://www.hmn.ee/> Kasutatud 11.04.2016
- Hasartmängumaksu Nõukogu koosoleku protokoll nr 12-1.* (2015). http://www.hmn.ee/sites/default/files/tulemused/Copy%20of%20nr_12-1_protokoll_21_dets_SOMaastaprojektid%20-%20VALJAVOTE.pdf Kasutatud 12.05.2016

- Hsieh, H.-F. & Shannon, S.E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, vol. 15 1277-1288.
<http://qhr.sagepub.com.ezproxy.utlib.ut.ee/content/15/9/1277.full.pdf+html> Kasutatud 05.05.2016
- International Federation of Social Workers. (i.a). <http://ifsw.org/> Kasutatud 14.04.2016
- Joost, H. (2016). *Vastus autori päringule*. 28. mai.
Juhtumite menetlemine eetikakomitees.(2012).
<http://www.eswa.ee/index.php?go=eetikakomitee> Kasutatud 14.04.2016.
- Keskmine brutokuupalk ja brutotunnipalk, kvartal*. (2016). <https://www.stat.ee/36716>
Kasutatud 06.05.2016
- Kiitam, A. (1998). Socius - sotsiaaltöö ühendus. *Õhtuleht*, 18.03. 1998.
<http://www.ohuleht.ee/18576/socius-sotsiaaltoe-uhendus> Kasutatud 16.04.2016
- Kirss, K. (1997). Socius toetab sotsiaaltöö tegijaid. *Eesti Päevaleht*, 17.02.1997.
<http://epl.delfi.ee/news/arvamus/socius-toetab-sotsiaaltoe-tegijaid?id=50736159>
Kasutatud 16.04.2016
- Kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate haridustase. (2012). Uuringuraport. Tallinn: Ortwil.
- Kutseorganisatsioon. (i.a). Terminibaas ESTERM.
<http://termin.eki.ee/mt/esterm/concept.asp?conceptID=14583&term=kutseorganisatsioon> Kasutatud 22.04.2016
- Kutsetunnistuste register*. (2016). <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutseotsing>
Kasutatud 17.04.2016
- Laherand, M.-L. (2010). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tartu: Sulesepp.
- Lastekaitseeadus. (2014). <https://www.riigiteataja.ee/akt/106122014001> Kasutatud 11.04.2016
- Mayring, P. (2000). Qualitative content analysis. *Forum: Qualitative Social Research* vol 1, 2. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2385> Kasutatud 05.05.2016

Millisesse ametiühingute organisatsiooni võiksid kuuluda sotsiaaltöötajad? (2006). *Sotsiaaltöö* 4, 32.

Näkk, V. (2016). *Vastus autori päringule*. 27. mai.

National Association of Social Workers. (i.a).

<https://www.socialworkers.org/nasw/default.asp> Kasutatud 14.04.2016

Odendhal, T., Shaw, A.M. (2002). Interviewing elites. J.F.Gubrium, J.A. Holsen, (Toim) *Handbook of Interview Research: Context&Method* (lk 299-316). CA: Sage.

OSKA. (i.a). <http://oska.kutsekoda.ee/> Kasutatud 13.05.2016

Payne, M. (1995). *Tänapäeva sotsiaaltöö teooria: kriitiline sissejuhatuse*. Tallinn.

Payne, M. (2005a). *The origins of social work: continuity and change*. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.

Payne, M. (2005b). *Modern Social Work Theory*. 3th edition. Palgrave Macmillan.

Payne, M. (2006). *What Is Professional Social Work*. (Revised Second Edition) The Policy Press.

Payne, M. (2014). *Modern Social Work*. (4th Edition). Palgrave Macmillan.

Pöördumine sotsiaaltöötajate hariduse teemal. (2013).

<http://www.eswa.ee/index.php?go=kirjad> Kasutatud 10.04.2016

Professional association. (i.a). Collins Dictionary Online.

<http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/professional-association> Kasutatud 22.03.2016

Põhikutsealade töötajate arv. (2016). *Kutsekoja OSKA projekti analüütiku vastus autori päringule*. 11. mai.

Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit. (i.a).

<http://www.hot.ee/rotal4/> Kasutatud 27.04.2016

Selg, M. (2006a). Maasotsiaaltöö – mis selles erilist on? *Sotsiaaltöö*, 2, 25-43.

Selg, M. (2006b). Superviseerimine ehk tööjuhendamine eesti sotsiaaltöös – arutlemist vajav teema. *Sotsiaaltöö*, 4, 10-14.

Selg, M. (2011). Eesti sotsiaaltöötaja vajab rohkem toetust. *Sotsiaaltöö*, 6, 37-39.

- Selg, M. (2012). Sotsiaaltöö kui profession. Õppematerjal.
- Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks. (2005).
<http://www.eswa.ee/index.php?go=Dokumendid> Kasutatud 27.02.2016
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2016). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005>
Kasutatud 27.04.2016
- Sotsiaaltöö. (i.a). <http://oska.kutsekoda.ee/field/sotsiaalto/> Kasutatud 20.05.2016
- Sotsiaaltöötajad kohalikus omavalitsuses 2016. (2016). *Sotsiaalministeeriumi vastus autori päringule*. 23. mai.
- Sotsiaaltöötaja, tase 6. (i.a).
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10536213> Kasutatud 20.03.2016
- Sotsiaaltöötajate suhtlemine meediaga – ESTA põhimõtted. (2008).
<http://www.eswa.ee/index.php?go=Dokumendid> Kasutatud 16.03.2016
- Kreem, R. (1995). *Sotsiaaltöö teooria ja praktika*. Tartu: Greif.
- Talentia. (i.a). <http://www.talentia.fi/> Kasutatud 17.04.2016
- Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon. (i.a). <http://talo.ee/> Kasutatud 17.04.2016
- Tamm, T. (2008). *Ametikasv ja professionaalsus*. Tallinn: Tallinna Ülikooli kirjastus.
- Tegevuskava 2014.-2015. (2013). <http://www.eswa.ee/index.php?go=Dokumendid>
Kasutatud 01.03.2016
- Tegevuskava 2016.-2017. (2015). <http://www.eswa.ee/index.php?go=Dokumendid>
Kasutatud 01.03.2016
- Toren, N. (1969). Semi-Professionalism and Social Work: A Theoretical Perspective, A.Etzioni (Toim) *The Semi-Professions and Their Organization. Teachers, Nurses, Social Workers* (lk 141-168). New York: Free Press.
- Tulva, T. (1996a). *Eesti sotsiaaltöö ajas ja muutumises*. Tallinn: Spin Press.
- Tulva, T. (1996b). *Eesti sotsiaaltöö kujunemisest murranguperioodil*. Tallinn: Spin Press.
- Tulva, T. (2001). *Ametikasv ja professionaalsus sotsiaaltöös*. Tallinn: Spin Press.

Viik, R. (2016). *Vastus autori päringule*. 31. mai.

Wilensky, H. (1964). The Professionalization for Everyone? *American Journal of Sociology* 2., lk 137-158.

Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks. (2005).

<http://www.eswa.ee/index.php?go=eetikakomitee> Kasutatud 17.04.2016

Õiguskantsleri vastus. (2013). <http://www.eswa.ee/index.php?go=kirjad> Kasutatud 10.04.2016

Союз социальных педагогов и социальных работников. (i.a) <http://ssopir.ru/>
Kasutatud 10.04.2016

LISAD

Lisa 1. ESTA asutaja- ja eestseisuse liikmete ning tegevjuhi intervjuukava

1. Mida vajavad Eesti sotsiaaltöötajad, et oma tööd hästi teha?

*töötingimused *palk *võimalus abi küsida ja saada *sotsiaaltöö on ühiskonnas väärtustatud ja tunnustatud profession *kuuluvustunne (professionaalse kogukonna liige, uhkus ameti üle, see annab identiteedi) *asjalikud seadused *motiveeritus end arendada *toetav eetikakoodeks *võimalus oma tööst rääkida *tunnustus *professionaalse toetamise süsteem *kutsestandard *sotsiaaltöötaja kui aktiivne oma tööelu korraldaja * sotsiaaltöötajat teavitamine/motiveerimine iseenda ja oma töövõime eest hoolitsema

2. Mida ESTA selleks teeb, et sotsiaaltöötajad saaksid oma tööd hästi teha? Mida saaks teha?

*teavitamine/toetamine oma vajaduste ja õiguste eest seismisel *ühistegevuste korraldamine *tööandjate teavitamine *liikmeks astumise ja aktiivselt osalemise tähtsus *motivatsioon! *proaktiivne ja individuaalne, konkreetne huvi ja märkamine *vabatahtlik töö ja tasustatud töö *mida saaks teha ilma rahata? *millest tuleks motivatsioon, kui puudub eneseteadlikkus, kui inimene ei ole orienteeritud enesearengule

3. ESTA kui organisatsioon

*millised olid eesmärgid asutamise ajal *teised organisatsioonid ESTA asutamise ajal *rahastamine (praegu/tulevikus) *organisatsiooni eesmärkide fookuse *kõrgharidusega sotsiaaltöötajate oma organisatsioon *organisatsiooni täiustamine (põhikiri, struktuur) *aktiivsus/passiivsus

Lisa 2. Tartu Ülikooli magistrantide küsitluse küsimused

Hea magistrant!

Palun jaga meiega oma arvamusi ja teadmisi erialaorganisatsioonidest.

- Millised Eesti erialaorganisatsioonid (kutseliite) tead? Milliste tegevustega on need sulle meelde jäänud? Milline peaks olema erialaorganisatsioonide roll ühiskonnas?
- Millised võiksid olla sotsiaaltöötajate erialaorganisatsiooni peamised funktsioonid sotsiaaltöötaja jaoks? Ühiskonnas laiemalt? Mida Sina sotsiaaltöötajana ootad?
- Kuidas Sina erialaorganisatsiooni tegevuses osaleksid?
- Erialaorganisatsiooni liikmeks saamise ja olemise alused. Millised peaksid olema nõuded liikmeks astujale? (erialane kõrgharidus, erialal töötamine vms)
- Kas peab olema liikmemaks? Kui suur liikmemaks Sina oleksid nõus aastas tasuma?
- Kui oled Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni (ESTA) liige, kas oled tegevustega rahul, mis on puudu? Kui ei ole liige, siis miks? Kas oled kaalunud astumist?
- On Sul veel mingeid mõtteid seoses ESTA või oma unelmate erialaorganisatsiooniga?

Lisa 3. ISFW 2000. a ja 2014. a sotsiaaltöö definitsioonide võrdlus

	2000. a	2014. a
Esimene lause	The social work profession promotes (1) social change, (2) problem-solving in human relationships, and (3) the empowerment and liberation of people to enhance wellbeing.	Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes (1) social change and development, (2) social cohesion, and (3) the empowerment and liberation of people.
Teine lause	Utilizing theories of human behavior and social systems, intervenes at the points where people interact with their environments.	Principles of (1) social justice, (2) human rights, (3) collective responsibility and (4) respect for diversities are central to social work.
Kolmas lause	Principles of (1) human rights and (2) social justice are fundamental to social work	Underpinned by theories of (1) social work, (2) social sciences, (3) humanities and indigenous knowledges, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing.

Märkus. Rohelise värviga on esile tõstetud kattuvad sõnad. Punasega on 2014. aasta definitsioonis lisatud mõisted. Alla joonitud ja poolpaksus kirjas on olulised tegu- ja märksõnad.

Lisa 4. Põhikutsealade töötajate arv (esialgsed andmed)

		Allikas	
Juhid	Juhid	650	REL 2011
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	KOV sotsiaaltöö spetsialist	1000	REL 2011
	Sotsiaalpedagoogid	250	REL 2011
	Juhtumikorraldajad	150	Hinnang
	Sotsiaaltöötajad/nõustajad	750	REL 2011
Hooldustöötajad	Hooldustöötajad	1480	SoM
	Koduhooldustöötajad	630	SoM
Lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad	Lapsehoidjad	1350	Kehtivaid kutsetunnistusi
	Kasvatusalatöötajad asenduskodudes	700	Ekspert hinnang
Tegevusjuhendajad	Tegevusjuhendajad	1350	SoM
Tugiisikud	Tugiisikud	475	SoM
KOKKU		8785	

Allikas: Kutsekoda, OSKA projekt

REL 2011 – rahva- ja eluruumide loendus 2011. a.

SoM – Sotsiaalministeerium.

Lisa 5. Sotsiaaltöötate haridus kohalikes omavalitsustes 2016. a

Maavalitsus, Tallinn	Sotsiaaltöötajate arv kokku (v1= v3 + v4)	nendest kõrgharidusega	sh	Kõikidest sotsiaaltöötajatest erialast kõrgharidust mitteomavad
			vastava erialase kõrgharidusega (SHS §4 p.3 tähenduses)	
	1	2	3	4
Harju maakond	425	356	304	119
Hiiu maakond	14	5	3	11
Ida-Viru maakond	120	67	42	72
Jõgeva maakond	37	29	27	10
Järva maakond	27	23	18	8
Lääne maakond	25	17	10	8
Lääne-Viru maakond	40	35	32	7
Põlva maakond	24	15	11	11
Pärnu maakond	66	54	45	20
Rapla maakond	20	19	14	6
Saare maakond	27	22	15	12
Tartu maakond	109	96	89	19
Valga maakond	29	18	11	18
Viljandi maakond	28	20	16	12
Võru maakond	31	24	19	10
EESTI KOKKU	1022	800	656	343
EESTI KOKKU ilma Tallinna allasutusteta	853	665	541	290

Allikas: Sotsiaalministeerium

Lisa 6. Sotsiaaltöötaja spetsialiseerumisvõimalused alates 2015. a

Spetsialiseerumine		Sotsiaaltöötaja, tase 6	Sotsiaaltöötaja, tase 7
1.	laste ja perede heaolu	+	+
2.	sotsiaaltöö laste ja peredega	+	+
3.	lastekaitse	+	+
4.	sotsiaaltöö puudega inimestega	+	+
5.	sotsiaaltöö psüühiliste erivajadustega inimestega	+	+
6.	sotsiaaltöö eakatega	+	+
7.	sotsiaaltöö kodututega	+	+
8.	sotsiaaltöö töötutega	+	+
9.	sotsiaaltöö sõltlastega	+	+
10.	ohvriabi	+	+
11.	sotsiaaltöö maakogukonnas	+	+
12.	sotsiaaltöö tervishoius	-	+
13.	kooli sotsiaaltöö	-	+
14.	sotsiaaltöö vähemuskultuuride ja vähemustega	-	+

Lisa 7. ESTA tegevuskava 2016-2017

1. Kutsealaste huvide esindamine ja kaitse
 - 1.1 Töö- ja palgatingimuste parandamise ning töökoormuse optimeerimise eest seismine
 - 1.2 Eetika küsimustes nõustamine ja seisukohtade avaldamine
 - 1.3 Avalikkuse teavitamine sotsiaaltööst
 - 1.4 Meediaplaani elluviimine

2. sotsiaaltööd väärtustavate isikute ja organisatsioonide ühendamine;
 - 2.1 Üleilmse sotsiaaltöö päeva tähistamine märtsis
 - 2.2 Sotsiaalala töötajate sügiskooli korraldamine
 - 2.3 ESTA-sse uute liikmete värbamine
 - 2.4 Eesti parimate sotsiaalala töötajate konkursi läbiviimine
 - 2.5 Liikmemaksu tasumise tõhustamine
 - 2.6 ESTA liikmetelt ESTA tegevuse, sh ürituste kohta tagasiside küsimine
 - 2.7 Aktiveerida ESTA liikmeid osalema ESTA korraldatud üleestilistel üritustel (sh sügiskoolis)

3. sotsiaaltöö edendamine ning sotsiaalpoliitika mõjutamine;
 - 3.1 Teemapäevade korraldamine
 - 3.2 Sotsiaalvaldkonna kutseandmine (sh kutsekomisjonide koostöö õppeasutustega)
 - 3.3 Hoolekande valdkondade põhine arendustöö ja nõustamine
 - 3.4 Ettepanekute esitamine valitsusele ja riigikogule
 - 3.5 ESTA esindatuse tagamine erinevate sotsiaaltööarendamisega seotud organisatsioonide juures
 - 3.6 Sotsiaaltöö edendamine uurimuste kaudu
 - 3.7 Diskussiooni tekitamine aktuaalsetes kutsealastes küsimustes ajakirjas
 - 3.8 ESTA seisukohtade kaitsmine seadusloomes (nt tagasiside ESTA algatuskirjadele saadetud vastustele)

4. organisatsiooni juhtimise arendamine, pürgimine tunnustatud organisatsiooniks.
 - 4.1 ESTA struktuuriüksuste aasta tööplaanide ja eelarvekoostamine
 - 4.2 ESTA informatsiooni avaldamine ajakirjas Sotsiaaltöö
 - 4.3 ESTA struktuuriüksuste (piirkondade, komisjonide, sektsioonide, eetikakomitee) juhtide ja teiste aktiivsete ESTA liikmete koolituse korraldamine
 - 4.4 Rahvusvaheliste koostöösuhete arendamine
 - 4.5 ESTA juhtorganite regulaarsete koosolekute läbiviimine
 - 4.6 Uue kodulehe loomine
 - 4.7 ESTA põhikirja uuendamise vajaduse analüüs ja vajadusel põhikirja muutmine

Lisa 8. ESTA liikmed ametinimetuste järgi (seisuga 28.03.2016)

Ametikoht		Arv
1.	Riigikogu liige	2
2.	Abilinnapea	2
3.	Direktor, volikogu aseesimees	9
4.	Juht, juhataja, juhatuse liige	85
5.	Nõunik	22
6.	Lastekaitse spetsialist	14
7.	Sotsiaaltöötaja, spetsialist, juhtumikorraldaja, võlanõustaja, sotsiaalpedagoog	132
8.	Ekspert, mentor, analüütik, toimetaja	5
9.	Kasvataja	6
10.	Õppejõud ja üliõpilane	21
11.	Kvaliteedi-, koolitus-, arendus- ja haldusjuht, sekretär	17
12.	Hooldustöötaja	29
13.	Tegevusjuhendaja, sotsiaalassistent	20
14.	Noorsootöötaja	3
15.	Haridustöötaja	2
16.	Meditsiinitöötaja	6
17.	Revident, kokk, massöör, toateenija	4
18.	Töö- ja ametikoht märkimata	38
19.	Ametikoht märkimata	6
Kokku		423

**Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele
kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Hannes Vetik,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
„Eesti Sotsiaaltöö assotsiatsioon sotsiaaltöötajate erialaorganisatsioonina“,
mille juhendaja on Marju Selg,
 - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil,
sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse
kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu,
sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja
lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega
isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 31.05.2016