

Liis Koppel: „Sotsiaalvaldkond kui terviklik võrrand, kus iga muutuja kannab võtmerolli.“

Viimasel ajal on meedias üha enam kõlapinda leidnud mõisted nagu üldhooldusteenus, hooldereform ja hooldustöötajate miinimumpalga kehtestamine. Kõik need kolm märksõna on osaks ühest suuremast süsteemist – sotsiaalvaldkonnast, mida pahatihti vaid üksikute ja teineteisest eraldiseisvate osade kaupa vaadeldakse ja arvustatakse. Reaalsus on aga see, et sotsiaalvaldkond on üks tervik, mis oma jätkusuutlikkuse tagamiseks hädasti korrekture ja pikaajalist plaani vajab.

Sotsiaalhoolekande seaduse paragrahvis 22 lg3 ja lg4 p 1, 2 ,3 on kirjeldatud hooldustöötajatele kehtestatud haridusnõudeid.¹ Seaduses nähtub, et hooldaja tööd tegevad inimesed peavad olema kvalifitseeritud või töötajad, kellel puudub erialane pädevus, on kohustatud tööd tegema koos juhendajaga. See tähendab, et omandatud erialane pädevus peab tagama töötaja teadlikkuse, tähelepanelikkuse ning pakutava abi kvaliteetsuse. Ometigi nähtub juba õiguskantsleri 2020/2021 aastaülevaates², et üldhooldekodude kontrollkäikude käigus täheldati tõsise probleemkohana just töötajate puudust. Eriti silmatorkavaks oli vajaliku ettevalmistusega töötajate vähesus. Ülevaade tõdeb, et inimressursi nappuse tõttu ei suudeta hoolealaustele alati pakkuda vajalikul määral tuge. Puudulikuks jäävad nii hooldustoimingud kui ka mõtestatud vaba aja veetmise võimaluste pakkumine. Kõnealuses dokumendis on veel välja toodud, et tegelikkuses ei ole Eestis seadusega määratletud, kui palju personali peaks ühes üldhooldekodus olema. Seaduses on vaid selgitatud, et igas hoolekandeesutuses peab olema töötajaid nii palju, et kõik hoolealused saaksid vajalikul määral hoolt ja abi. Täiendavalt on dokumendis lisatud, et olukorras, kus töötajaid on vähe, võib hoolekandeesutuse teenuse kasutajatel olla keeruline endale abi kutsuda ning suure töömahu tõttu ei pruugi ka töötajad inimese abivajadust märgata.

Eelpool kirjeldatud olukord tekitab kahetisi mõtteid. Alustuseks oleme täna olukorras, kus hoolekandeesutuste kohad on täis ning pea igal pool on puudu töötajatest. Ometigi ütleb seadus, et töötajaid peab olema nii palju, et kõik hoolealused saaksid vajalikul määral tuge. Paratamatult tekib küsimus – milles on probleem? Ilmselt on üheks suurimaks valukohaks töötajate vähene väärtustamine ja see, et hooldaja töö eest saadav tasu ei ole mitte kuidagi kooskõlas tegeliku töömahuga. Väga keeruline on igapäevaselt teha füüsiliselt nõudlikku ning vahel ka vaimselt rasket tööd, kui töötaja enda baasvajadused on täitmata. Pikas perspektiivis põlevad need inimesed lihtsalt läbi ning paraku on võimatu ise abivajaja rollis olles kedagi teist toetada. Siinkohal lasub suur vastutus ka iga asutuse juhtkonnal, kelle ülesanne on hoida nii oma töötajaid kui ka seista selle eest, et kõik hoolealused, kellele teenust pakutakse, tunnevad ennast hoitult ning turvaliselt. Juhul, kui seda ei suudeta, siis tekib küsimus, et milleks üldse puudulikku teenust osutada?

Siinkohal soovime tõsta iga inimese teadlikkust ja juhtida tähelepanu ühele olulisele asjaolule. Nimelt, kui inimene vormistatakse ametlikult teenusesaajaks, siis kohandub teenuse osutajale Sotsiaalhoolekandeseaduse § 21 lg 2. Seaduse kohaselt peab iga teenuseosutaja koos teenuse saaja või juhul, kui teenuse saaja pole kontaktne, teenuse rahastajaga 30 päeva jooksul teenuse osutamise alustamisest arvates koostama inimesele hooldusplaani³. Teenuse osutaja on kohustatud järgima inimesele koostatud hooldusplaani tegevusi ning juhul, kui inimese abivajadus ajas muutub, siis tuleb ka kõnealust plaani vastavalt kohandada või täiendada. Hooldusplaani abiga kaardistatakse järjepidevalt inimese tervislikku seisundit, et ta saaks püsivalt ja vajalikul määral abi. Nii teenust kasutaval inimesel kui ka teenuse rahastajal on õigus nõuda hooldusplaani täitmist. Juhul, kui hooldusplaani ei täideta ning inimene jäetakse unarusse, siis võib see päädida kriminaalkaristusega⁴.

16. veebruaril Delfi uudisteportaalile antud intervjuus⁵ sõnab sotsiaalkaitseminister Signe Riisalo, et hetkel on Eestis 200 üldhoolekandeesutust ning aastas on nendes ligi 10 000 inimest, kellest samaaegselt kasutab hoolekande teenust umbes 9000 inimest. Igal asutusel on teenuse osutamiseks

¹ <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015108?leiaKehtiv>

² <https://www.oiguskantsler.ee/ylevaade2021/kontrollkaigud#p5>

³ <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015108?leiaKehtiv>

⁴ https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/content-editors/Jarelevalve/KOV_noustamisyksus/valjaspool_kodu_osutatava_uldhooldusteenuse_juhend.pdf

⁵ <https://www.delfi.ee/artikkel/120144582/video-varska-sudamekodu-nukra-naite-taustal-riigil-napib-voimekust-hooldekodusid-kontrollida>

vaja tegevusluba ning järelevalvet teenuse üle korraldab Sotsiaalkindlustusamet – märgukirjade, kaebuste või muude tähelepanekute alusel. Lisaks teostab kontrollkäikudega järelevalvet inimeste õiguste üle õiguskantsler. On loomulik, et olukorras, kus ühel teenusel on niivõrd suur hulk teenuse kasutajaid, tuleb kindlasti ette keerulisi situatsioone, mis vajavad kõrgendatud tähelepanu. Paraku, nagu Riisalo intervjuus tõdeb, puudub Sotsiaalkindlustusametil võimekus, et teostada järjepidevalt ulatuslikku järelevalvet. Tõsi, järelevalvet küll tehakse, aga pigem teatud kitsamates lõikudes vastavalt aastaplaanile või sissetulevate üksikute teadete põhjal. Riisalo sõnul annaks Sotsiaalkindlustusametile laiahaardelisema järelevalve võimaluse praegu rohkelt kõneainet pakkuv hooldereform.

Taaskord tekib siinkohal küsimus, miks ja kuidas ei ole riiklikul institutsioonil piisavalt ressursi, et teostada inimestele pakutava teenuse üle kontrolli? Kvaliteetsete teenuste osutamiseks on kõigil vaja ressursi – aega, raha ja eelkõige inimesi. Juhul, kui puudub kasvõi üks nendest komponentidest, siis kannatab kohe teenuse kvaliteet. Tööjõu problemaatilisusele viitab ka OSKA raport⁶. Nimelt on seal kirjas, et 2020. aastal olid tervelt 46% hooldustöötajatest vanemad kui 55 aastat. Lisaks tõdeb raport, et 2021. aasta seisuga on meil 9000 hooldustöötajat, kellel on juba nii palju hoolealuseid, et inimkeskne lähenemine taandub tagaplaanile. Oluline on siinkohal täpsustada, et raportis välja toodud number ei peegelda üksnes üldhooldusasutustes tegutsevaid töötajaid. Hooldustöötajate koguarvu hulka on arvatud nii riigi- kui ka erasektori koduhooldustöötajad, hooldajad tervishoiuasutustes, hoolekande abitöötajad ning mujal liigitamata hooldustöötajad kodudes ja tervishoius. Kahjuks ei näi, et tööjõu probleem lähitulevikus laheneks. Vastupidi, arvestades, et hooldust vajavate inimeste arv kasvab lähikümneandil märkimisväärselt, siis probleem üha süveneb. Kogutud andmed on just need, mis toovad veelkord esile selle, et sotsiaalvaldkonda tuleb käsitleda terviklikult ning kvaliteedi nõudes tuleb hoolt kanda nii teenuseosutajate ja kui ka kasutajate eest. Kui jätame sellest võrrandist järjepidevalt esimese välja, siis ei näe me ka muutust kvaliteedis.

Kokkuvõtvalt, nagu õiguskantsler viitab, on hoolekandeasutuste probleemid aastast-aastasse samad. Meil on küll seadused, mis sätestavad nõuded hoolekande asutustes töötavatele inimestele ning hooldusplaanid, mida tuleb täita, ent paraku ei ole olukord nii mustvalge. Erinevates dokumentides on ette kirjutatud kõiksugu abistavaid tööriistu, mis peaksid aitama töötajatel oma tööd paremini planeerida, ent kui ressursi napib, siis kannatab ka teenuse kvaliteet. Ressursi nappus või ebapädevad töötajad ei saa aga kindlasti olla vabanduseks olukorrale, kus kannatab inimese tervislik seisund. Ometigi ei ole siiani pikaajaliselt kestnud olukorra lahendamiseks leitud ühtset ja kõigile sobivat lahendust. Selleks, et tänases sotsiaalsüsteemis midagi muutuks on vaja hakata töötajaid väärtustama, pakkuda töö eest õiglast tasu ning toetada oma inimesi keerulistes olukordades. Samuti tuleks tõsiselt mõelda, kuidas ehitada üles ennetusele põhinev sotsiaalsüsteem, sest vaid see vähendaks riigi koormust. Selline terviklik sotsiaalvaldkonna käsitlus, kus kõik on võrdselt hoitud, annaks võimaluse riigil teostada tõhusamalt järelevalvet hoolekandeasutuste üle ning selleks volitatud institutsioonid saaksid tegeleda probleemide ennetamise mitte tulekahju kustutamisega. On äärmiselt oluline, et iga inimene tunneks end teenusel olles hästi ja turvaliselt. Iga inimene, kes teenust pakub peab mõtlema, kas see on see teenus, mida ta ise kasutada tahaks. Juhul, kui teenusepakkuja ise oma teenuse kasutamisest huvitatud ei ole, siis tuleb teha korrekture ja vajadusel valikuid või ka otsuseid, kas ja kuidas jätkata.

⁶ <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/sotsiaalto/>