

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Haridusinnovatsiooni õppekava

Fredy Lumi

SOTSIAALVALDKONNA KOOLITUSSEKKUMISTE MÕJU JA JÄTKUSUUTLIKKUS
PROGRAMMIJUHTIDE KOGEMUSTE PÕHJAL

Magistritöö

Juhendaja: kõrgkoolipedagoogika kaasprofessor Mari Karm

Tartu 2026

Kokkuvõte

Sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkus programmijuhtide kogemuste põhjal

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkust toetavad ning takistavad tegurid programmijuhtide kogemuste põhjal.

Abduktiivse sisuanalüüsi ja andmete triangulatsiooni tulemusel tuvastati koolitussekkumise mõju ja jätkusuutlikkust kirjeldavad 12 tegurit. Uuring toob esile süsteemsed erinevused plaanitud eesmärkide ning tegeliku rakendusvalmiduse vahel. Püsiva mõju tagamiseks osutuvad kriitiliseks aeg, inimressurss, juhtkonna tugi ja jätkutegevused. Programmijuhid rõhutavad, et muutus kinnistub tööprotsessidesse vaid järjepideva rakendustoetuse toel, nagu mentorlus ja supervisioon. Andmete sünteesi tulemusena joonistus välja neljaetapiline koolitusteed (kavandamine, valmisolek, rakendamine, mõju ja jätkusuutlikkus).

Uurimistöö tulemustest lähtuvalt on soovitatav rakendada riiklike koolitustellimuste planeerimisel ühtset eelanalüüsi- ja hindamisraamistikku, mis keskendub organisatsioonilisele valmisolekule, ressursside tagamisele ning õpitu püsivale kinnistumisele tööprotsessidesse.

Võtmesõnad: koolitussekkumised, sotsiaalvaldkond, mõju ja jätkusuutlikkus, programmijuhid ja koostajad, abduktiivne sisuanalüüs, andmete triangulatsioon.

Abstract

Impact and sustainability of social sector training interventions based on the experiences of program managers

This master thesis identifies factors affecting the impact and sustainability of social sector training interventions based on program managers' experiences. Through abductive content analysis and data triangulation, twelve key factors describing this impact and sustainability were identified. The study highlights systemic gaps between goals planned on paper and actual implementation readiness. Time, human resources, management support, and follow-up activities prove critical for lasting impact. Experts emphasize that change embeds into work processes only through consistent implementation support, like mentoring and supervision. The resulting four-stage training journey includes planning, readiness, implementation, and impact and sustainability. Consequently, it is recommended to apply a unified pre-analysis and evaluation framework for national training commissions, focusing on organizational readiness, resources, and routinization.

Keywords: training interventions, social sector, impact and sustainability, program managers and developers, abductive content analysis, data triangulation.

SISUKORD

1. Sissejuhatus	4
2. Teoreetiline ülevaade.....	5
3. Metoodika	14
3.1. Valim	15
3.2. Andmekogumine.....	16
3.3. Andmeanalüüs	18
4. Tulemused	20
5. Arutelu	26
Tänu sõnad	32
Autorsuse kinnitus	32
Kasutatud kirjandus	33
Lisad	36
Lisa 1. Intervjuu kava	
Lisa 2. Sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkuse tegurite triangulatsioon teooria, intervjuude ja dokumendianalüüsi põhjal	
Lisa 3. Koolitussekkumiste analüüsitabel	
Lisa 4. Andmeanalüüsi raamistik	
Lisa 5. Koolitussekkumiste dokumendianalüüsi koolitussekkumised ja alusdokumendid	
Lisa 6. Intervjueeritavate roll ja töökogemus sotsiaalvaldkonnas.	

1. Sissejuhatus

Sotsiaalvaldkonna koolituste uurimine on oluline, sest mõjusate ja jätkusuutlike koolitusprogrammide ning koolituste kaudu on võimalik oluliselt parandada sotsiaalvaldkonna spetsialistide kompetentse ja enesekindlust oma rollis, mis omakorda mõjutab otseselt ühiskonna sotsiaalset heaolu (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011; Malleus-Kotšegarov *et al.*, 2022; Pihl & Krusell, 2021). Teaduspõhised juhised ja parimate kogemuste jagamine pakuvad programmijuhtidele ning koostajatele praktilisi tööriistu mõjusate koolitusprogrammide kavandamiseks ja aitavad tagada programmide pikaajalise mõju ja jätkusuutlikkuse, sealhulgas selgete mõõdikute kaudu (Haap Consulting, 2021; Mageau *et al.*, 2022). Mõjusa ja jätkusuutliku koolitussekkumise aluseks on tegevuse kriitiline hindamine: mida ja mis eesmärgil mõõdetakse ning kas valitud mõõdikute kasutamine on sisuliselt põhjendatud (Hargreaves *et al.*, 2014; Streimann, 2026).

Samas seisab sotsiaalvaldkond silmitsi piiratud ressurssidega, kus napib nii inimesi kui ka finantsilisi vahendeid ning nõudlus koolituste järele on suurem kui pakkumine (Pihl & Krusell, 2021). Sarnase väljakutse ees on ka terviseedenduse programmid, kus vähese ressursiga oodatakse kõrgetele nõudmistele vastavaid tulemusi (Bodkin & Hakimi, 2020). Alati on risk, et vaatamata koolitusprogrammide läbimõeldud ettevalmistusele ja rakendamisele jätkusuutlikku muutust või mõju ei teki (Åhlfeldt *et al.*, 2023) ning kui omandatud teadmisi töökohal mõistliku aja jooksul ei rakendata, võib koolituse mõju jääda lühiajaliseks (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011).

Eesti kontekstis viiakse koolitusprogrammide ja koolituste mõju-uuringuid küll läbi, kuid puudub süsteemne teadmine selle kohta, millised mõjutegurid on aidanud edu saavutada ning millele tuleks rohkem tähelepanu suunata (Haap Consulting, 2021; Konstabel, 2020; Tervise Arengu Instituut, 2023). Varasemad mõju-uuringud on keskendunud enamasti koolitusel osalejate kogemusele ja saadud tagasisidele, jättes programmijuhtide ja koostajate vaatenurga tähelepanuta (Haap Consulting, 2021; Jennings *et al.*, 2019).

Magistritöö uurimisprobleem seisneb selles, et sotsiaalvaldkonnas puudub süsteemne teadmine ja ühtsed juhised selle kohta, millised mõjutegurid toetavad mõjusa koolitussekkumise kavandamist ja rakendamist just programmijuhtide ja koostajate vaatenurgast (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022; Streimann, 2026). Magistritöö keskendub mõjuteguritele, mis osutusid ekspertide kogemuste ja dokumendianalüüsi põhjal oluliseks sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste koostamisel, läbiviimisel ning jätkusuutlikkuse tagamisel.

2. Teoreetiline ülevaade

Koolitussekkumiste mõiste, mõju ja jätkusuutlikkus

Sotsiaalvaldkonna ressursipuuduste lahendamiseks on erinevaid võimalusi, sealhulgas koolitused ja koolitusprogrammid. Koolitust võib käsitleda ühekordse lühiajalise sekkumisena mingil kindlal fookusteemal. Koolitusprogramm tähendab aga pikemaajalist sekkumist, mis koosneb mitmest moodulist ja on süsteemne struktureeritud õppeprotsess (Grossman & Salas, 2011; Salas & Cannon-Bowers, 2001). Magistritöös kasutatakse koolituse ja koolitusprogrammi mõistete koondamiseks terminit „koolitussekkumine“ – see mõiste hõlmab nii lühiajalisi koolitusi kui ka pikemaajalisi koolitusprogramme, mis võivad olla väga erineva mahuga. Koolitussekkumisena käsitletakse magistritöös õppetegevusi, mille eesmärk on toetada töötajate teadmiste ja tööoskuste arendamist.

Koolitussekkumiste tõhususe hindamisel on oluline nende mõju ja jätkusuutlikkuse hindamine. Koolituste puhul on nii mõju kui ka jätkusuutlikkuse defineerimiseks tehtud katseid, kuid ühest definitsiooni ei ole esitatud. Sotsiaalvaldkonnas on keeruline jätkusuutlikkuse mõistet selgepiirilisel defineerida, sest see on selles valdkonnas mitmetasandiline ja paljude mõjuteguritega ning seda kasutatakse ebajärjekindlalt (Fleiszer *et al.*, 2015). Sarnasele järeldusele on jõutud ka terviseedenduse programmide süsteemse ülevaate põhjal, kus rõhutatakse, et jätkusuutlikkuse defineerimine võimalikult varases faasis ning selle sidumine programmi eri etappidega on kriitilise tähtsusega (Bodkin & Hakimi, 2020). Jätkusuutlikkuse peamised tunnused on kasu, mõju, kinnistumine (*routinization*) ja areng ning selle tagamine on dünaamiline, ajas muutuv protsess (Fleiszer *et al.*, 2015). Kasu hõlmab endas eesmärkide olemasolu ja järjepidevate positiivsete tulemuste saavutamist (Fleiszer *et al.*, 2015; Bodkin & Hakimi, 2020). Kinnistumise all mõistetakse seda, kuidas innovatsioonid, struktuurid ja protsessid on sisse viidud ja omaks võetud indiviidi või organisatsiooni tavapärasesse tegevusse; arenguga käib kaasas võime kohaneda aja jooksul toimuvate muudatustega või need kohandada (Fleiszer *et al.*, 2015). Jätkusuutlikkust saab defineerida ja seostada ka juurutamise (*implementation*) ja kinnistumise kontseptsioonide kaudu. Juurutamist on kirjeldatud kui protsessi, mis kirjeldab muutuse, innovatsiooni, uue meetodi või programmi kasutuselevõtmist organisatsioonis (Åhlfeldt *et al.*, 2023). Jätkusuutlikkust on seega seostatud kasu, mõju, kinnistumise, juurutamise ning kontekstiga arvestamisega (Fleiszer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023). Käesolevas töös ei käsitleta neid rõhuasetusi eraldiseisvate mudelitena, vaid nende põhjal sünteesiti koolitussekkumiste konteksti jaoks 12 mõjutegurist koosnev analüüsiraamistik.

USA-s läbiviidud CARE (*Cultivating Awareness and Resilience in Education*) uuring (Jennings *et al.*, 2019) ja Euroopas rakendatud programmide CARE ning RULER (*Recognizing, Understanding, Labeling, Expressing and Regulating emotions*) analüüs (Haap Consulting, 2021) osutavad, et koolitussekkumise mõju on sageli seotud teadliku ja eesmärgipärase kavandamise, rakendustoetuse ning järjepideva mõju hindamisega. Teadmised mõju ja jätkusuutlikkust toetavate tegurite kohta saavad olla aluseks suuniste ja juhiste andmisel. See aitab paremini sihistada riiklikku rahastust sotsiaalvaldkonna koolitustele ja koolitusprogrammidele.

Mõjusad koolitussekkumised peaksid hõlmama selgeid eesmärke, läbimõeldud metoodikaid ning pidevat mõju hindamist (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011; Mageau *et al.*, 2022) ja lisaks ka teadmiste rakendamist töökohal. Samas kui teadmisi ei rakendata mõistliku aja jooksul, siis näiteks poole aasta või aasta pärast on need teadmised või oskused juba unustatud. Bodkini ja Hakimi (2020) terviseedenduse süsteemses ülevaates koondati kokku 14 mõjutegurit, mis enim mõjutavad jätkusuutlikkust. Nende hulka kuuluvad näiteks organisatsiooniline võimekus, partnerlus, strateegiline planeerimine, rahastuse stabiilsus, sobivus kohaliku konteksti, programmide hindamise läbimõtlemine ja olemasolu, kommunikatsioon, poliitiline tugi, võimekuste tõstmise soov ning programmi eestvedajate olemasolu (Bodkin & Hakimi, 2020). Käesolevas töös on uuringutest ja teistest allikatest sünteesituna koondatud 12 peamist mõjutegurit, ühendades sisult kattuvad mõjutegurid ning sõnastades need koolitussekkumiste konteksti jaoks selgemalt (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleischer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023). Bodkini ja Hakimi (2020) algsed mõjutegurid on paigutatud kronoloogiliselt koolitusteenuse nelja etapi alla, et luua sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste elutsüklit kirjeldav teekond alates vajaduse või probleemi tekkimisest koolituseni kuni vajaduse äralangemiseni.

- I etapp: kavandamine – hõlmab (1) vajaduse analüüsi, (2) teaduspõhisust ja (3) strateegilist planeerimist.
- II etapp: valmisolek – koosneb (4) ressursside olemasolust, (5) juhtide kaasamisest, (6) töötajate kaasamisest ning (7) koostööst osapoolte vahel.
- III etapp: rakendamine – sisaldab (8) konteksti arvestamist, (9) rakendusprotsesside suunamist ning (10) koolituse mahtu, ajakava ja jätkutuge.
- IV etapp: mõju ja jätkusuutlikkus – keskendub (11) mõju ja tagasiside hindamisele ning (12) kinnistumisele tööprotsessidesse.

Bodkini ja Hakimi (2020) eraldiseisvad mõjutegurid – kommunikatsioon ja rahastuse stabiilsus – on käesolevas töös koondatud sisulise kattuvuse põhjal vastavalt kas läbivateks

tegevusteks või ühiste ressursside mõjuteguri alla, et vältida dubleerimist ja järgida koolitussekkumise elutsükli. Mõjutegurid on omavahel koosmõjus ning neid on võimalik juhtida ja mõjutada (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015).

Vajaduse analüüs. Protsessi strateegilise planeerimise juures on väga oluline arvestada ka varajast planeerimist, eeltööd jätkusuutlikkuse vaatepunktist ning läbi mõelda projekti struktuur, kommunikatsiooniplaan, tulemuslikkuse mõõtmise koos mõju hindamise ja tagasisidega ning ressursside olemasolu (Åhlfeldt *et al.*, 2023). Programm võib ebaõnnestuda või mõju kaotada põhjusel, et algne probleem on muutunud, olukord on muutunud või kiiremini teises suunas arenenud, nii et kaob vajadus muutuse järele (Fleiszer *et al.*, 2015). Vajaduse analüüsimisel tuleb mõelda, kui pikaajalist mõju sellega taotletakse (Aps, 2012).

Vajaduse analüüsimine peab algama probleemi märkamisest. Seejärel asutakse probleemi ja selle osasid uurima, lisanduvad sihtrühmade uuringud ja küsimustikud, et saada terviklik ülevaade koolitussekkumise vajaduse olemusest (Aps, 2012). Muu hulgas tuleks kaasata teisi osapooli, nagu näiteks asutuste juhid, ning teha kindlaks nende ootused ja organisatsiooni vajadused. Eeltöö peab hõlmama ka ajaperspektiivi, tehes kindlaks, kas õpetatavaid teadmisi või oskusi on vaja lähemas või kaugemas tulevikus. (Aps, 2012; Kumpas-Lenk *et al.*, 2022). Tuleb läbi mõelda, kas tegemist on õige sihtrühmaga, millal neid teadmisi või oskusi rakendatakse ning kas on olemas eeldused saadud teadmiste ja oskuste rakendamiseks (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022).

Teaduspõhisus. Teaduspõhisuse jälgimisel koolitussekkumise planeerimisel on oluline arvestada kaht aspekti: 1) teadus- ja tõenduspõhisust ja 2) koolitussekkumise sisu. Teadus- ja tõenduspõhise koolitussekkumise aluseks on teaduskirjandus, uuringud või artiklid ning sihtrühma uuringud, mille põhjal on selgelt teada, millisele sekkumisraamistikule tuginetakse (Aps, 2012; Streimann, 2026). Koolitussekkumise sisu näitab, mida koolitajad õpetavad – analüüsida tuleb koolituse sisu ning materjalide tõenduspõhisust, et tagada osalejatele aja- ja asjakohased teadmised (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022; Streimann, 2026).

Mõjusate ja jätkusuutlike koolitussekkumiste ning koolituste kaudu on võimalik oluliselt parandada sotsiaalvaldkonna spetsialistide kompetentse, mis omakorda mõjutab otseselt ühiskonna sotsiaalset heaolu (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011; Malleus-Kotšegarov *et al.*, 2022; Pihl & Krusell, 2021). Teaduspõhised juhised ja parimate kogemuste jagamine pakuvad programmijuhtidele ja koostajatele praktilisi tööriistu ja ettepanekuid tõhusate koolitussekkumiste kavandamiseks (Haap Consulting, 2021; Mageau *et al.*, 2022).

Strateegiline planeerimine. Koolitussekkumise strateegiline planeerimine eeldab põhjalikku eeltööd ja oskust vaadata ka kaugemale kui koolituse lõppkuupäev. Strateegilise planeerimise vajaduse tekitajateks on tööjõu voolavus ja vajadus uusi töötajaid koolitada. (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022) Seega ei ole lühiajalised koolitussekkumised alati mõjusad ja jätkusuutlikud – eelkõige just organisatsiooni vaatest, kuna sekkumisega taotletud teadmised ja oskused ei jõua saada tavapäraseks tööpraktikaks (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011; Fleiszer *et al.*, 2015).

Teiseks strateegiliseks lähenemiseks on sisekoolitajate või võtmeisikute väljaõpe (sh juhid), mille kaudu luuakse organisatsioonisene võimekus teadmiste ja oskuste ülekandumiseks töötajalt töötajale. Selline lähenemine võimaldab koolitussekkumisi siduda organisatsiooni toimimisega ning toetab koolitusel omandatu püsimist, aidates kaasa sekkumise mõjule ja jätkusuutlikkusele (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015). Strateegiline planeerimine võib tugineda erineval määral kas süsteemsele eelhindamisele või praktikapõhistele ja eksperdihinnangutele, mille valik mõjutab koolitussekkumise kohandatavust ja sihtrühmade vajadustele vastavust (Moreland-Russell *et al.*, 2024).

Ressursside olemasolu. Muutuste taotlemisel organisatsioonis tuleb alustada sellest, kas on olemas ressursid oleviku tarbeks ja kas neid jätkub ka tulevikus (Aps, 2012).

Sotsiaalvaldkonna arendusi, uuendusi ja muudatusi viiakse sageli ellu projektide või erinevate toetusmeetmete kaudu. Nende kasutamine annab täiendavat ressursi, ent nende puhul ei ole finantsiline ressurss pärast pilootprojekti tagatud. Ressursside puudumine võib tähendada seda, et muutus kas hääbub või tuleb selle jätkamiseks leida ressurss mujalt (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023). Näiteks võib siin tuua juhtumi, kus Eesti kohalikud omavalitsused said toetust puuetega inimeste eluruumide kohandamiseks ja vastavasse määruksesse kirjutati sisse kohustus tagada ressurss veel viis aastat pärast toetusmeetme lõppu (Puuetega inimeste eluaseme füüsiline kohandamine, 2018). Sellise nõude eesmärk on tagada sekkumise jätkusuutlikkus ja suunata omavalitsusi pikaajaliselt ressursse planeerima, kuid tegelikku mõju ja jätkusuutlikkust ei ole hiljem edasi uuritud. Organisatsioonidel on üsna kerge langeda tagasi oma vanade kinnistunud tegevusviiside juurde, mida nimetatakse Åhlfeldti jt (2023) järgi algatuse hääbumiseks (*initiative decay*) või arengu aurustumise efektiks (*improvement evaporation effect*). Åhlfeldt jt (2023) toovad olulise faktorina esile, et IBIC-u (*Individual's Needs in Focus*) kinnistumise osas koostöö teiste organisatsioonidega ei olnud neil määravaks rakendumisel, pigem täheldati sellel negatiivset mõju. Fleiszer jt (2015) toovad muutuse ja innovatsiooni hääbumise efekti juures esile, et hinnanguliselt 33–70% innovaativsetest uuendustest ei jää püsima.

Suuremahuliste koolitussekkumiste või programmide väljatöötamisel tuleks mõelda ka sellele, kas, kuidas ja kes nende mõju hindab või jätkusuutlikkust kontrollib (Aps, 2012). See nõuab samuti ressursi planeerimist, et vajadusel koolitussekkumisi kohendada või muuta (Aps, 2012). Terviseedenduse programmide jätkusuutlikkuse kirjeldustes eristatakse sarnaselt programmi institutsionaliseerumist ehk jätkumist organisatsioonis pärast rahastuse lõppemist ning kinnistumist ehk programmi saamist tööprotsesside osaks (Bodkin & Hakimi, 2020).

Juhtide kaasamine. Jätkusuutlikkuse tagamisel on juhil oluline arvestada alt üles ehk töötajatelt juhtidele antava tagasisidega, olles ise avatud muutusteks, kaasav ning toetav muutuste kinnistumisel (Fleischer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023). Muutust vahetult eestvedaval juhil on uute teadmiste kinnistumisel tööprotsessidesse võtmeroll ning ta saab seda teha avatud projektijuhtimise strateegiaga. See aitab töötajates tekitada omanikutunnet, sest inimesi kaasatakse ja nende arvamust kuulatakse. Juht selgitab muutuse vajalikkust ning see toetab muutuse kinnistumist (Bodkin & Hakimi, 2020; Åhlfeldt *et al.*, 2023).

Omanikutunnet on keerulisem tekitada, kui tegemist on suurte organisatsioonidega, mis tegutsevad mitmes kohas (Åhlfeldt *et al.*, 2023). Uuringud toovad välja juhtimise ja eestvedajate kriitilise rolli – just nende teod ja hoiakud on määrava tähtsusega (Fleischer *et al.*, 2015). Kui juhid ei pea muutust vajalikuks, siis ei pruugi see rakenduda ning suure tõenäosusega hääbub, kui selle eestvedaja kas lahkub või saab aru, et laiemalt soovitud muutus ei rakendu. Kui juhid on kaasatud, leiavad nad viisi, kuidas muutuse rakendumist kinnistada, nõuda või organisatsiooni tööprotsessidesse sisse kirjutada. Töötajatele kandub edasi nii positiivne kui ka negatiivne uskumus (Fleischer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023).

Töötajate kaasamine. Terviseedenduse programmide ülevaatest ilmnes, et sihipärane võimekuse tõstmine ning töötajate suurem kaasamine, tõstes nende teadlikkust programmi eesmärkidest, on väga olulised, sest tagavad jätkusuutlikkuse teenuse kvaliteedi, töötaja püsivuse ja organisatsiooni mälu kaudu (Bodkin & Hakimi, 2020; Haap Consulting, 2021). Töötajate kaasamine aitab tekitada neis omanikutunnet: tunnet, et neid on kuulatud ja nende arvamusega arvestatud (Bodkin & Hakimi, 2020; Haap Consulting, 2021). Avatud lähemise puhul julgetakse ühtlasi rohkem ka arvamust avaldada ja küsimusi esitada (Fleischer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023) – see omakorda aitab tagada suhtumise, kus pimesi kellegi arvamusega ei nõustuta, hiljem öeldes, et „meil see ei töötaks“. Kui töötajaid on kaasatud, siis saab ka koolitussekkumise siseselt teha muudatusi või täiendusi (Fleischer *et al.*, 2015), näiteks keskendutakse rohkem selle oskuse õpetamisele, mida on kõige rohkem vaja, mitte sellele, mida kõik juba niigi teavad.

Koostöö osapoolte vahel. Jätkusuutlikkuse edukust mõjutab ka teadmiste jagamine inimeste või organisatsioonidega, kes on sarnase muutuse või programmi läbinud ja organisatsiooni juurutanud (Åhlfeldt *et al.*, 2023). Sarnasele järeltulele on jõutud ka terviseedenduse programmide ja sotsiaalvaldkonna sekkumiste analüüsides, kus rõhutatakse partnerluse, koostöövõrgustike ning parimate tegevusviiside jagamise olulisust jätkusuutlikkuse toetamisel (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleischer *et al.*, 2015; Haap Consulting, 2021). Sotsiaalvaldkonna erialadel on üks olulisemaid aspekte koostöö ekspertide, tööandjate, koolitusasutuste vahel, sest nende koolituste lahutamatu osa on praktika ja praktilisus (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022).

Koostöö erinevate osapoolte vahel võib seisneda erinevate võrgustike, valdkondlike ühenduste või mingi probleemi lahendamiseks kokku kutsutud ekspertidest ja spetsialistidest koosnevate juhtrühmade töös (Noorte korduvkuritegevuse ennetamine, 2026; Noorte õigusrikkujate retsidiivsuse..., 2023). Näiteks lapsehoidja 5. taseme kutsestandardi ja õppekava loomiseks kutsuti kokku kutse- ja kõrgkoolide esindajad, valdkonna koolitajad ja Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni esindaja, haridusministeeriumi esindaja (Kutsestandard. Lapsehoidja, tase 5, 2021). Noorte retsidiivsuse vähendamiseks mõeldud koolitusprogrammi koostamiseks pandi aga kokku juhtrühm, mis koosnes advokaatidest, kohtunikust, prokuratuuri esindajast, koolitajatest, kohaliku omavalitsuse esindajatest ning sotsiaal- ja justiitsministeeriumi esindajatest. Nende puhul kaasati valdkonnaga seotud osapooled, kelle vajadused on küll väga erinevad, ent eesmärk ühine. (Kutsestandard. Lapsehoidja, tase 5, 2021; Noorte korduvkuritegevuse ennetamine, 2026; Noorte õigusrikkujate ..., 2023)

Konteksti arvestamine. Åhlfeldt jt (2023) rõhutavad, et uute programmide rakendamisel tuleb arvestada organisatsiooni ja piirkonna kontekstiga, sest ühtegi programmi ei ole võimalik üks ühele üle kanda ega ellu viia. Kuigi koostöö teiste organisatsioonidega on muutuste rakendamisel oluline, tõstavad Bodkin ja Hakimi (2020) esile, et programmide jätkusuutlikkus ei teki iseenesest, vaid eeldab, et nende planeerijad arvestavad kohaliku kontekstiga, kaardistavad olulisemad mõjutegurid, valivad sobiva jätkusuutlikkuse raamistiku ning sellest lähtutakse kogu programmi elutsükli vältel. Tervise ja heaolu uuringust selgus, et paljudel koolitajatel ei ole erialast väljaõpet, kogemust ega tausta pakutavate koolituste läbiviimiseks. Neid sotsiaalvaldkonna erialasid, mis nõuavad lisaks teoreetilistele teadmistele ka praktilisi, ei ole võimalik omandada veebi kaudu õppides (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022).

Rakendusprotsesside suunamine. Jätkusuutlikkust mõjutavate tegurite hindamine on keeruline, kuna alati ei ole selge, millised mõjutegurid ja millises kontekstis avaldavad suurimat mõju ning kuidas need omavahel seostuvad. Üheks oluliseks faktoriks on teadmiste ja oskuste kohene rakendatavus tööprotsessidesse. Rakendusprotsessis tuleb arvesse võtta teisi

organisatsioonis toimuvaid muutusi ja nende mõju soovitud muutusele. Kinnistumist mõjutab omakorda see, kui avatud ollakse muutustele töökohas, kas on läbi mõeldud juurutamise protsess, töötajate seotus pikaajaliste eesmärkidega ning juhtide arvamus ja tõekspidamised muutuse vajalikkusest (Åhlfeldt *et al.*, 2023). Eeltoodud tegurid aitavad tagada programmide pikaajalise mõju ja jätkusuutlikkuse (Haap Consulting, 2021; Mageau *et al.*, 2022).

Jätkusuutlikud muudatused on äratuntavad eeltingimustest või mõjuteguritest, mis hõlmavad innovatsiooni, konteksti, protsessi kirjeldust ja juhtimist. Planeerimisel ja muutuse juurutamisel tuleb läbi mõelda osapoolte kaasamine ja koolitamine, ühine otsustamine ning koostöö eestvedajate ja töötajate vahel (Fleischer *et al.*, 2015). Åhlfeldt jt (2023) esitavad muudatuste läbiviimiseks omavalitsustele ja riigile järgmised universaalsed soovitused: lähtuda avatud projektijuhtimise strateegiast, kaasata võimalikult palju osalejaid, tagada juhtide tugi ning arvestada jätkusuutlikkusega. Koolitussekkumise kava võib olla küll asjatundlikult koostatud ning läbi mõeldud, aga probleem tekib siis, kui koolitaja sellest ei lähtu. Uuringud näitavad, et enam kui pooled tervise ja heaolu valdkonna koolitusasutustest ei lähtu kavade või võtavad neid arvesse üksnes osaliselt (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022).

Koolituse maht, ajakava ja jätkutugi. Esmapilgul võib eeldada, et koolituse maht ja kestus on omavahel lineaarses seoses: mida mahukam koolitus, seda suurema mõju ja jätkusuutlikkusega on koolitussekkumine. Uuringutest selgub, et koolitussekkumise kestus ja mõju ei ole omavahel lineaarselt seotud ehk suurem maht ei taga jätkusuutlikkust ega mõju (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011; Fleischer *et al.*, 2015). Erinevate koolituste maht, mõju ning rakendatavus sõltuvad suuresti teemast ja mahust. On selge, et näiteks 16 tundi esmaabikoolitust annab osalejale baasoskused hädaolukorras tegutsemiseks, aga sellel koolitusel on osas ametites iga kolme aasta tagant ette nähtud meeldetuletuskoolitus. Esmaabikoolitus koos jätkukoolitusega toetab teadmiste värskust ja rakendatavust ehk jätkusuutlikkuse tõttu on selle mõju tagatud. Seega võib ka lühike koolitus olla mõjus, kui selle eesmärk on selgelt piiritletud, õpiväljundid on saavutatavad ning teadmisi või oskusi saab vajadusel rakendada. Argimon-Pallàs jt (2011) näitasid samuti, et lühiajaline ja struktureeritud koolitus võib parandada osalejate teadmisi ja oskusi, kuid selle mõju ei olnud kõigis hinnatud oskustes ühesugune.

Koolituse maht tundides ei ole alati määrav. Kui näiteks hooldustöötajat koolitatakse mahukalt, aga ilma piisava praktilise harjutamiseta, ei pruugi õppija tegelikke oskusi ja kirjeldatud õpiväljundeid siiski omandada (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022). Teisalt toovad Kumpas-Lenk jt (2022) välja ka asjaolu, et väga mahuka, näiteks 1000-tunnise massööri väljaõppe puhul võib tekkida olukord, kus eriala alusainete maht jääb väiksemaks kui seda

toetavatel moodulitel, näiteks ettevõtlusel ja turundusel. Nii et pikemate koolitussekkumiste puhul on sama oluline praktiline harjutamine, tööalane rakendamine ja jätkutugi, sest ilma nendeta ei pruugi koolitusel omandatu kinnistuda ega muutuda igapäevase töö osaks (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011; Fleischer *et al.*, 2015; Kumpas-Lenk *et al.*, 2022).

Mõju ja tagasiside metoodiline hindamine. Ählfeldt jt (2023) toovad esile ka vajaduse uurida rohkem jätkusuutlikkuse tagamist ehk seda, kuidas koolitustega taotletavad muutused jääksid ajas püsima. Koolitussekkumiste hindamise puhul on oluline läbi mõelda, mida ja miks mõõdetakse ning kas seda on tingimata vaja mõõta (Hargreaves *et al.*, 2014). Bodkin ja Hakimi (2020) rõhutavad, kui oluline on jätkusuutlikkuse tagamiseks varakult sõnastada konkreetset tulemust ja indikaatorid, millega seda hinnatakse, sh mida soovitakse säilitada ja mida muuta ning kas ressursid kvaliteetseks andmekogumiseks ja -analüüsiks on tagatud. Näiteks peab juba õppekava õpiväljunditest välja tulema see, milliste tulemusteni peab jõudma, ent paraku ei ole neid sageli selgelt ja mõõdetavalt esitatud (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022). Sotsiaalministeerium kuulutas 2025. aastal välja heaolutehnoloogiate arenguprogrammi, kus eeltoodud vajadusi on arvesse võetud: selle programmi raames oli 2026. aasta alguses võimalik taotleda oma ideele 30 000 eurot toetust, et esimesed kuus kuud uurida ja püstitada probleemi, mida lahendada hakatakse. Mõju ja jätkusuutlikkust mõjutavaid tegureid on uuritud palju, aga pole osatud nendest mõjuteguritest koostada juhiseid uute tõenduspõhiste programmide koostamiseks (Moreland-Russell *et al.*, 2024).

Mõju ja jätkusuutlikkuse hindamise teeb keeruliseks muutujate paljus. Shewchuk jt (2023) toovad uuringutest leitud murekohtadena esile väikest valimit ning järelküsitluse või mõjuhindamise tegemata jätmist, mistõttu on keeruline öelda, mis töötas ja mis mitte. Mida rohkem möödub koolitusest aega, seda vähem tõenäoline on saada sellele tagasisidet – seda ka siis, kui tagasiside on olnud oodatud ka hiljem (Shewchuk *et al.*, 2023).

Mõju hindamisel soovitavad Shewchuk jt (2023) kasutada tegevusteooriat (*Theory of Action – ToA*), mis toetab programmiliste eesmärkide sõnastamisel, eeldatavate tulemuste määratlemisel, sobivate hindamismeetodite valikul ning aitab luua loogilisi seoseid koolituse ja selle oodatava mõju vahel. ToA on hindamise planeerimise tööriist, mis aitab siduda kokku programmi eesmärgid, oodatavad tulemused, tegevused, hindamisküsimused ja hindamise vajadused ning annab sellele loogilise aluse (Dagenais *et al.*, 2015; Shewchuk *et al.*, 2023).

Jätkusuutlikkust on kirjeldatud erinevates ajaraamides, mis ulatub vahetust mõjust pärast koolitussekkumist kuni kuue kuu, mitme aasta või isegi kümnenditeni (Fleischer *et al.*, 2015). Koolituste planeerimisel on oluline läbi mõelda, millise muutuse see kaasa tooma peaks ning kui pikaajalist mõju selle koolitusega taotletakse. See aitaks selgemalt

koolitusprotsessi sisse kirjutada ka mõju ja jätkusuutlikkuse hindamise. Sotsiaalvaldkonda puudutavate koolituste mõju uuringud ja hindamised on jäänud pealiskaudseks, kuna pole hinnatud just pikaajalist mõju, tehtud järelküsitlusi või on valim olnud liiga väike (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011; Fleiszer *et al.*, 2015; Shewchuk *et al.*, 2023). Peamised viisid tagasiside küsimiseks on olnud vahetute reaktsioonide hindamine Likert-tüüpi küsimuste abil pärast koolitust – need hinnangud võivad olla liialt enesekohased. Tagasisidet on kõige lihtsam ja soodsam kätte saada võimalikult paljudelt osalejatelt, hilisem tagasisidele vastajate arv väheneb oluliselt. Küll aga võimaldavad eelküsitlused vahetult enne koolitust ja koolituse ajal kohendada õppemeetodeid ja programmi, et kindlamalt koolituse õpiväljundeid saavutada. Enesekohased küsimustikud on küll olulised, aga lisaks on vaja hinnata koolituse käitumuslikku muutust ja mõju. (Shewchuk *et al.*, 2023; Yates *et al.*, 2022)

Koolituse tulemusena tekkinud käitumuslikke muutusi ja mõju on kõige rohkem uuritud enesekohase küsitluse ja intervjuude näol pärast koolituse lõppu 6 ja 12 kuu järel (Shewchuk *et al.*, 2023; Matolić *et al.*, 2023). Lisaks on võimalus mõju hinnata kompetentside hindamise kaudu enne ja pärast koolituse toimumist ning siis teatud aja möödudes (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011; Shewchuk *et al.*, 2023). Koolitussekkumiste koostajatel tuleb mõju hindamisel kaaluda erinevate tagasiside saamise ja mõjuhindamise meetodite vahel, kuna igal viisil on oma tugevused ja nõrkused. Ka enesekohase küsitluse täitmisel vahetult pärast koolitussekkumist või hiljem võib tekkida meenutamises viga või tahtmine vastata positiivselt (Yates *et al.*, 2022). Seetõttu tuleb kaaluda lisaks ka kompetentside hindamist, mis on märksa ajamahukam ja kulukam (Matolić *et al.*, 2023).

Kinnistumine tööprotsessidesse. Åhlfeldt jt (2023) toovad oma uuringus esile, et sotsiaalprogrammi IBIC täielik rakendamine – see tähendab programmi rakendumist nii ostja- kui teenusepakkuja organisatsioonides – oli saavutatud 21,5% omavalitsustest, samal ajal kui kinnistumine toimus vaid 13,3% juhtudest. Eduka kinnistumise taga oli avatud projekti strateegia, mis sisaldas rakendusprotsessi koordineerimist koos teiste organisatsioonide toimuvate muutustega. IBIC uuringu puhul muutusid vähetähtsaks sellised mõjutegurid nagu efektiivne projektijuhtimine ja ratsionaalne planeerimine (Åhlfeldt *et al.*, 2023).

Muutuse või innovatsiooni kinnistumine hõlmab struktuuride ja protsesside juurutamist harjumuspäraseks käitumiseks nii indiviidi kui ka organisatsiooni tasandil (Fleiszer *et al.*, 2015). Seda protsessi saab kirjeldada ka kui ühist kohanemist (*mutual adjustment*) innovatsiooni ja selle konteksti vahel, kus innovatsioon kaotab justkui oma identiteedi ja muutub tavapäraseks praktikaks (*business as usual*). Samas on keeruline määratleda ajaraamistikku, millega üheselt hinnata muutus jätkusuutlikuks.

Magistritöös selgus 12 peamist mõju kirjeldavat tegurit, mis on tugevas seoses koolitussekkumise mõju ja jätkusuutlikkusega (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023). Need mõjutegurid ei kujune iseseisvalt, on üksteisega koosmõjus ning neid on võimalik juhtida ja mõjutada (Fleiszer *et al.*, 2015; Bodkin & Hakimi, 2020). Selleks tuleb tagada, et koolitussekkumisest saadavaid teadmisi ja oskusi on võimalik rakendada ning see tagatakse alates juhtimisest kuni tööprotsessis tavapäraseks praktikaks muutumiseni (Åhlfeldt *et al.*, 2023). Nendest 12 mõjuteguritest koostatud raamistik võimaldab analüüsida nelja koolitussekkumist, lähtudes nii koolituskavast kui ka koolitussekkumisele tehtud mõjuanalüüsist (Argimon-Pallàs *et al.*, 2011; Fleiszer *et al.*, 2015).

Magistritöö uurimisprobleem kasvas välja arusaamast, et sotsiaalvaldkonnas puuduvad süsteemne teadmine ja ühtsed juhised selle kohta, millised mõjutegurid ja põhimõtted toetavad mõjusa ja jätkusuutliku koolitussekkumise kavandamist ning rakendamist ning seetõttu võivad kannatada koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkus (Bodkin & Hakimi, 2020; Kumpas-Lenk *et al.*, 2022; Åhlfeldt *et al.*, 2023). Töös uuritakse, millised kitsaskohad võivad koolitussekkumise mõju vähendada, lähtudes eelkõige programmijuhtide ja koostajate vaatenurgast (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022; Streimann, 2026).

Magistritöö eesmärk on esiteks välja selgitada sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste programmijuhtide ja koostajate hinnangud ning soovitusel mõjusate ja jätkusuutlike koolitussekkumiste kavandamiseks ning rakendamiseks. Teiseks tuvastatakse dokumendianalüüsi põhjal mõjutegurid ja kitsaskohad, mis toetavad või takistavad koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkust.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised **uurimisküsimused**.

1. Millised koolitussekkumise mõju ja jätkusuutlikkust kirjeldavad tegurid ilmnevad sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste uuringutes, mõjuanalüüsides ja alusdokumentides?
2. Milliste mõjutegurite ja kitsaskohtade kaudu kirjeldavad programmijuhid koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkust?

3. Metoodika

Magistritöös koostatud analüüsiraamistikus tuginesin teadmisele, et ükski kasutatud allikas ei kirjeldanud koolitussekkumise elutsüklit tervikuna, vaid üksnes osasid koolitussekkumise elutsüklit alates esmasest probleemi püstitamisest kuni vajaduse äralangemiseni, probleemi lahenemise või muutumiseni (nt Fleiszer *et al.*, 2015). Seetõttu sünteesisin eri autorite rõhuasetused ühtseks neljaetapiliseks koolitusteeconnaks. Aps (2012) kirjeldab teekonna algusfaasi probleemi märkamise ja süsteemse vajaduse uurimisena, kuna mõju saavutamine

algab muutmist vajava olukorra, eesmärkide ja soovitud tulemuste täpsest sõnastamisest. Bodkin ja Hakimi (2020) käsitlevad kavandamist ja jätkusuutlikkuse läbimõtlemit tegevusena, mis peab algama võimalikult varajases etapis ning olema integreeritud programmi kõigisse faasisse. Rakendamise ja konteksti arvestamise etapp lähtub Åhlfeldt jt (2023) seisukohtadest, rõhutades, et uue programmi edukas kasutuselevõtt sõltub organisatsioonilisest sobivusest ning suutlikkusest arvestada samaaegselt toimuvate muudatustega. Fleiszer jt (2015) kontseptsioonile tuginedes käsitleb magistritöö jätkusuutlikkust läbi kinnistumise, kasu ja arengu, arvestades seejuures dünaamilise võimalusega, et algne probleem või vajadus võib ajas teiseneda.

Nimetatud allikate sünteesi tulemusena kujundasin neljaetapilise koolitusteedkonna (kavandamine, valmisolek, rakendamine ning mõju ja jätkusuutlikkus), mis pakub tervikliku vaate koolitussekkumise elutsüklist ning aitab koondada eri etappe kirjeldavad koolitussekkumiste mõjutegureid. Magistritöö metoodika on üles ehitatud viisil, mis võimaldas süsteemselt vastata püstitatud uurimisküsimustele ning tagada andmete kogumise ja analüüsi usaldusväärsuse Beilmann & Rämmeri (2025) järgi.

3.1.Valim

Magistritöö valimi moodustasin sihipärasena, hõlmates nelja sotsiaalvaldkonna koolitussekkumist koos mõju ja jätkusuutlikkust kirjeldavate uuringute ning õppekavaga. Sihipärase valimi kasutamine on töös põhjendatud, sest olenevalt uurimiseesmärgist võib uurija valida üldkogumist kas kõige tüüpilisemad esindajad või hoopis võimalikult eristuvad juhtumid. Võrdleva analüüsi puhul lähtutakse sageli eelnevalt kokku lepitud kriteeriumitest, millele valim peab vastama (Beilmann & Rämmer, 2025).

Koolitussekkumisteks valisin neli koolitusprogrammi, millel on kättesaadav koolituskava ja mõju-uuring või analüüs. Dokumendianalüüsis analüüsisin nelja sotsiaalvaldkonna koolitussekkumist (Lisa 5), mis on valitud sihipäraselt, lähtudes nende erinevast mahust, seosest sotsiaalvaldkonnaga, sihtrühmast ja ülesehitusest ning sellest, et nende kohta on kättesaadavad nii koolituskavad kui ka mõju-uuringud, analüüsid või hindamisraportid (Haap Consulting, 2021). See võimaldas leida ühiseid mõju tagavaid tegureid lähtuvalt teooriast ning esile tuua mõju hindamise või kirjeldamise erisusi, erinevaid mõjuhindamise metoodikaid või tööriistu koos nende tugevuste ja nõrkustega. Valimi moodustasid koolitussekkumised: 1) hoolekandeaustuste sisekoolitajate dementsuseteemaline koolitusprogramm, 2) PRIDE eelkoolitus, 3) vanemlusprogramm „Imelised aastad“ ja 4) lastekaitse juhtumikorraldusmudel Signs of Safety – Turvalisuse märgid. Need programmid

loovad mitmekesise valimi sotsiaalvaldkonna koolitussekkumistest. Valim sisaldab nii organisatsioonipõhist sisekoolitajate programmi, vanemlike oskuste arendamise programmi kui ka juhtumikorraldusmudeli piloteerimist. Need erinevad mahu ja kestuse, sihtrühma ja rakendusloogika poolest ning nende kohta on olemas analüüsiks piisavalt materjale – mõjuanalüüs, õppekava või tulemuslikkuse hindamine või uuring.

Teise osana intervjuerisin kuut sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste kavandamise, juhtimise ja arendamisega seotud spetsialisti. Intervjuu valimisse kaasati inimesed, kes on seotud programmi kavandamise, elluviimise või arendamisega ning kellel on võimalik kirjeldada, kuidas koolitussekkumise osas mõeldi mõju, rakendatavuse ja jätkusuutlikkuse peale. Sihtvalim võimaldas mul teadlikult valida nii koolitussekkumisi kui ka intervjueeritavaid, et saada vastused uurimisküsimuste kaupa ning töö eesmärgist lähtuvalt. Sihtvalimi puhul on uurijal juba olemas mingi nägemus, kellelt mida ning miks küsida ning mis aitaks leida vastuseid uurimisküsimustele (Beilmann & Rämmer, 2025). Lisa 6 esile toodud intervjueeritavatel on kõikidel pikaajaline seos ja kogemus sotsiaalvaldkonna ning koolitussekkumiste eestvedamisel, loomisel, piloteerimisel ja arendamisel. Intervjueeritavate laiapõhjaline ning pikk töökogemus andis selged vastused ja kirjeldused, kuidas mõjusat koolitussekkumist planeerida, läbi viia ning jätkusuutlikkust tagada.

3.2. Andmekogumine

Uurimuses viisin läbi poolstruktureeritud intervjuud, et koguda koolitussekkumiste kavandamise, juhtimise ja arendamisega seotud spetsialistidelt kogemuslikke kirjeldusi, hinnanguid ja soovitusi seoses jätkusuutliku ja mõjusa koolitussekkumise kavandamise ja elluviimisega. Poolstruktureeritud intervjuu vorm võimaldas säilitada fookust kindlatel teemadel, andes mulle samal ajal vabaduse tuua esile isiklikke vaatenurki ja nüansse, mis struktureeritud intervjuus jääksid varjatuks, ning vajadusel küsida täiendavaid küsimusi (Cohen *et al.*, 2018). See on eriti oluline, kuna eesmärgiks on mõista süvitsi osalejate teadmisi, kogemusi ja arusaamu.

Andmekogumiseks koostas poolstruktureeritud intervjuukava, mille sisu ja küsimuste valik lähtusid vahetult püstitatud uurimisküsimustest ning teoreetilises raamistikus sünteesitud 12 mõjutegurist. Selline lähenemine toetas uurimisinstrumendi sisulist kehtivust, kuna kava kattis uuringu fookuses olevad etapid alates planeerimisest kuni kinnistumiseni (Beilmann & Rämmer, 2025; Bodkin & Hakimi, 2020; Cohen *et al.*, 2018).

Intervjuukava jaotasin viieks osaks: (A) osaleja taust ja roll, (B) mõju ja jätkusuutlikkuse kirjeldamine, (C) koolitussekkumise sünd ja strateegia, (D) tõhusaimad mõjutegurid ehk mis praktikas töötab ning (E) ohumärgid ehk „punased lipud“ ja õppetunnid (vt lisa 1). Selline struktuur võimaldas hoida vestlust raamides, tagades samas andmete võrreldavuse hilisemas triangulatsiooniprotsessis (Beilmann & Rämmer, 2025; Cohen *et al.*, 2018). Intervjuukava ja uurimisküsimuste paremaks kooskõlastamiseks arutasin ja korrigeerisin need enne pilootintervjuud juhendajaga läbi. Prooviintervjuu aitas mul mõista, et intervjuu alguses tuleb lühidalt selgitada põhimõisteid, näiteks „koolitussekkumine“, „mõju“ ja „jätkusuutlikkus“, ning jätta vastajale ruumi oma kogemuslike näidete esitamiseks.

Usaldusvääruse ja intervjuueerimisprotsessi tõhususe tagamiseks viisin esmalt läbi pilootintervjuu. Pilootintervjuu eesmärk oli hinnata küsimuste arusaadavust, asjakohasust ja järjestust ning tuvastada võimalikke tehnilisi või sisulisi kitsaskohti enne intervjuueerimist (Cohen *et al.*, 2018). Seejärel parandasin küsimustikku, muutes küsimusi lühemaks ja selgemaks. Intervjuukutsed saatsin välja kaheksale inimesele, kuna eeldatavasti ei pruugi kõik sobivad intervjuueeritavad kutsele positiivselt või üldse vastata. Üks intervjuukutse saanutest edastas selle oma kolleegile, kes oli töö eesmärgiga seonduvaga rohkem kursis. Tema oli ka valmis osalema. Intervjuueeritavatele saatsin magistritöö pealkirja, lühitutvustuse ning lühendatud kujul intervjuukava. Saadetud intervjuukavast eemaldasin intervjuueerijat toetavad lisaküsimused ja mõttekohad, mis olid abistavad eelkõige intervjuu läbiviimiseks. Selline lähenemine toetas uuringu läbipaistvust ning võimaldas osalejatel teemadega eelnevalt tutvuda, tagades seeläbi informeeritud nõusoleku põhimõtte järgimise (Cohen *et al.*, 2018).

Uurimiseetika tagamiseks lähtusin uuringu planeerimisel ja läbiviimisel heast teadustavast ning sotsiaalteaduslike uuringute eetilistest põhimõtetest (Beilmann & Rämmer, 2025). Uuringus osalemine oli vabatahtlik ning intervjuud salvestasin osalejate nõusolekul, esitades tulemused töös koondatult ja anonüümselt. Lisaks lepiti kokku, et enne töö kaitsmiseks esitamist saavad intervjuueeritavad võimaluse töös kasutatava materjali üle vaadata ning teha täpsustusi või paluda intervjuu mittekasutamist.

Intervjuud viisin läbi veebivestlusena Microsoft Teamsi vahendusel. See võimaldas leida paindlikult aega intervjuuks ning salvestada kvaliteetselt heli koos transkriptsiooniga. Intervjuukavas oli planeeritud kestus 45–60 minutit, kuid tegelikud intervjuud kestsid 60–90 minutit. Salvestatud intervjuude transkribeerimiseks kasutasin Tekstiks.ee platvormi, mis tugineb eesti keele kõnetuvastuse avatud lähtekoodiga lahendusele (Olev & Alumäe, 2024). Pärast automaatset transkribeerimist kuulasin ja korrigeerisin transkribeeritud tekstid kaks korda käsitsi üle, et tagada andmete täpsus ja vastavus intervjuude sisule. Andmete

süsteematiliseks kodeerimiseks ja kategoriseerimiseks kasutasin QCMap.org veebikeskkonda, mis toetas kvalitatiivse sisuanalüüsi läbiviimist (Fenzl & Mayring, 2017). See võimaldas hallata suurt hulka tekstilist materjali, otsida intervjuudest 12 mõjuteguriga seotud tähendusüksusi ning siduda need vastavate koodidega.

Uuringus kogutud andmeid säilitan turvaliselt isiklikus parooliga kaitstud arvutis ja Google Drive'i pilvekeskkonnas, millele on ligipääs ainult minul kui autoril. Kõik nimed on pseudonüümitud I1–I6, et tagada osalejate anonüümsus. Transkriptsioonist eemaldasin isiku töökohale või eestvedavale koolitussekkumisele viitavad osad. Magistritööst lähtuvalt ei olnud vajadust viidata otseselt koolitussekkumise sisule või asutusele. Algandmeid (helisalvestised ja transkriptsioonid) säilitan kuni magistritöö edukalt läbitud kaitsmiseni, misjärel kõik isikustamist võimaldavad materjalid kustutatakse, järgides sotsiaalteaduslike uuringute eetikakoodeksit ja andmetöötamise põhimõtteid (Beilmann & Rämmer, 2025).

Dokumendianalüüsiks kogusin andmeid sihipäraselt, tuginedes oma pikaajalisele töökogemusele sotsiaalvaldkonnas. See võimaldas mul tuvastada ja koondada analüüsitava koolitussekkumiste kohta kättesaadavad mõju-uuringud, analüüsid, hindamisraportid ning õppekavad vastutavate koolitussekkumistega seonduvatelt (nt Tervise Arengu Instituut, Sotsiaalkindlustusamet, Sotsiaalministeerium) kodulehtedelt. Andmete kogumisel otsisin sihipäraselt Tervise Arengu Instituudi (TAI) kodulehelt sekkumiste mõju-uuringuid, nagu näiteks dementsuse programmi tulemuslikkuse uuring (2018–2023). Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt leidsin PRIDE koolituskava ning asendushoolduse valdkondlikud uuringud. Vanemlusprogrammi „Imelised aastad“ puhul analüüsisin 2016. aasta kulu-tulu analüüsi ning 2023. aasta tulemusaruannet. Ühe koolitussekkumise õppekava ei olnud avalikult kättesaadav ning selle edastas mulle pärast intervjuud programmi esindaja. Kokku moodustus dokumendianalüüsi materjal dokumentidest, mis võimaldasid mul võrrelda sekkumiste kavandatud eesmäärke, metoodikat ja mõju.

3.3. Andmeanalüüs

Dokumentide ja intervjuude analüüsimisel rakendasin kvalitatiivset sisuanalüüsi (Mayring, 2022), mille aluseks olid eelnevalt määratletud kategooriad ehk 12 mõjutegurit. Need käsitlesid näiteks eesmäärke, metoodikat, mõju ning vältimist vajavaid tegevusviise (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleischer *et al.*, 2015). Kodeerimisel lähtusin abduktiivsest lähenemisest (Mayring, 2022), mis võimaldas ühendada teooriast esile kerkinud mõjutegurid ning andmestikus ilmnenuid uued, kontekstist lähtuvad, kuid mõju ja jätkusuutlikkuse

seisukohalt olulised mõjutegurid (13.–16. mõjutegur). Kategooriad tuletasin uurimisküsimustest teooria peatükist ja magistritöö eesmärgist. Dokumendianalüüsi andmed kodeerisin vastavalt neile kategooriatele, intervjuude puhul nii deduktiivselt kui ka induktiivselt, ning triangulatsiooni abil tõin esile korduvad ja eristuvad tunnused intervjuudes, teoorias ja dokumentides (Beilmann & Rämmer, 2025; Cohen *et al.*, 2018). Dokumendianalüüsi käigus keskendusin koolituskavale, programmide struktuurile, eesmärkidele, sihtrühmadele, ülesehitusele, metoodikale, mõõdetud mõjule, õpiväljundite saavutamisele ja programmi jätkusuutlikkusele.

Analüüsiprotsess hõlmas korduvkodeerimist, mille eesmärk oli suurendada töö tulemuste usaldusväärsust ning vähendada uurija isiklikest eeldustest tulenevat kallutatust (Cohen *et al.*, 2018). Dokumendianalüüsis kasutasin tähenduslike üksuste märkimise ja analüüsi toetamiseks ChatGPT 5.4 versiooni (OpenAI, 2026). Eelnevalt märkisin tähenduslikud üksused ise, lähtudes 12 mõjutegurist ning uutest mõjuteguritest, mis andmetest esile kerkisid. Seejärel koostas ChatGPT-le juhise, mille alusel otsiti dokumentidest mõjuteguritega seotud tähenduslikke lõike ning märgistati need PDF-failides. Kattuvus märgitud lõikude vahel oli väga kõrge. Erinevused ilmnid peamiselt selles, kust lõigu märgistamist alustati, ning üksikutel juhtudel tõi ChatGPT esile ka mõne tähendusliku lõigu, mis oli mul esialgu märkamata jäänud. Ka sellised erinevused olid analüüsi seisukohalt olulised ning aitasid tähenduslikke üksusi täpsemalt esile tuua. Kodeerimise tulemusel koondusid 12 mõjutegurit nelja peamise kategooria alla.

Analüüsi eesmärk oli süsteemselt analüüsida, kas ja kuidas on koolitussekkumiste alusdokumentides (programmid ja kavad) kirjeldatud teoreetilises osas selgunud mõjutegureid (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015). Samuti analüüsisin, milliseid neist mõjuteguritest on käsitletud vastava sekkumise mõju-uuringutes, õppekavas või aruannetes. Selline võrdlev lähenemine võimaldas rakendada andmete triangulatsiooni (Beilmann & Rämmer, 2025; Cohen *et al.*, 2018), mille kaudu tõin esile erisused kirjeldatava ideaali ehk dokumentides plaanitu ning tegelikult mõõdetud tulemuste vahel (Dagenais *et al.*, 2015). See võimaldas mõista, miks teatud koolitussekkumised on oma elutsüklis olnud mõjusamad ja jätkusuutlikumad kui teised.

Süsteemaatilist analüüsi teostas lisa 4 „Andmeanalüüsi raamistik“ abil. Sellega tuvastasin jätkusuutlikkust ja mõju tagavate tegurite kirjeldamist erinevates koolitussekkumistes, ning seda toetas loodud ühtne analüütiline raamistik (Fleiszer *et al.*, 2015). Lisa 3 „Koolitussekkumiste analüüsitabel“ võimaldas koondada analüüsi tulemused selgelt struktureeritud ja analüüsitavale kujule, tuues esile sarnasused ja erinevused

koolitussekkumiste teekonda kirjeldavatest mõjuteguritest ning mõju hindamise viisidest (Dagenais *et al.*, 2015). See võimaldas luua seoseid teoreetilise raamistiku ja koolitussekkumiste vahel ning lõi struktuuri programmijuhtide intervjuueerimiseks ning intervjuude kodeerimiseks (Dagenais *et al.*, 2015; Shewchuk *et al.*, 2023).

Teooriast, dokumendianalüüsist ja intervjuudest lähtuvalt koostas tervikliku tabeli triangulatsiooniks lisa 2 „Sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkuse mõjutegurite triangulatsioon teooria, intervjuude ja dokumendianalüüsi põhjal“. Sellesse tabelisse lisandusid mõjuteguri lühike kirjeldus, näide intervjuudest ning dokumendianalüüsist koos kokkuvõtva kirjeldusega. Magistritöö andmeanalüüsis kasutasin teooriast tuletatud 12 mõjutegurist koosnevat analüüsimaatriksit lisa 4 „Andmeanalüüsi raamistik“. Iga mõjuteguri puhul analüüsisin, kuidas see avaldus intervjuudes ja dokumentides. Kategooriad tuletasin uurimisküsimustest ja magistritöö eesmärgist ning kodeerimise käigus koondusid 12 eelnevalt sünteesitud mõjutegurit kool.

4. Tulemused

Tulemuste peatükis esitan magistritöö empiirilise analüüsi tulemused, lähtudes andmete triangulatsiooni tabelist (lisa 2). Süntesisin andmed nelja sotsiaalvaldkonna koolitussekkumise dokumendianalüüsi ja kuue eksperdiintervjuu põhjal. Tulemused esitan etappide kaupa ja uurimisküsimusi kombineerides, tuues iga etapi juures integreeritult esile nii dokumentidest kui ka intervjuudest selgunud leiud.

Uurimisküsimused:

1. Millised koolitussekkumise mõju ja jätkusuutlikkust kirjeldavad tegurid ilmnevad sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste uuringutes, mõjuanalüüsides ja alusdokumentides?
2. Milliste mõjutegurite ja kitsaskohtade kaudu kirjeldavad programmijuhid koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkust?

4.1. Kavandamine

Kavandamise etapis tõusis kõige enam esile vajaduse analüüs. Triangulatsioonitabeli põhjal leidis see kinnitust kõikides intervjuudes ja koolitussekkumistes. Samas ilmnis dementsuse-teemaliste praktikate juurutamise ja PRIDE programmide dokumentidest, et kavandamisel tugineti sageli vaid valdkondlikule üldvajadusele ja ekspertide hinnangutele ilma sihtrühma süsteemse uuringuta. Intervjuudes rõhutati, et enne koolituse kavandamist tuleb vastata küsimusele, millist probleemi koolitussekkumine lahendab ja kas lahendus on üldse koolitus või peitub probleem mujal organisatsiooni tasandil, süsteemis. Intervjuueeritav II ilmestas

vajaduse puuduliku määratlemise ohtu nii: „...*katuseakna sündroom, et riik teeb katuseakent, aga tal vundamentigi pole, kuhu ta selle akna peale laob. Minu koolitusprogramm on ehe näide, et alustati katuseakendest, akna kardinaidki juba pandi, akentki veel polnud, rääkimata vundamendist.*“

Seda kinnitas ka intervjueeritav I5, kelle sõnul peab uute programmide kavandamine algama vajaduse kirjeldusest ning alles seejärel saab valida sobiva programmi või sekkumisvormi: „...*kõigepealt peab olema tugev vajaduse kirjeldus ja seejärel vaadatakse, milline programm sellele kõige paremini sobiks.*“ Samuti rõhutas intervjueeritav I6, et esmaseks küsimuseks peab olema „*mis probleemi see lahendab*“, sest vastasel juhul võib koolitus hakata lahendama midagi, mida ei taotleta või mille mõju ei plaanita mõõta. Dokumendianalüüs tuli esile dementsuse programmi puhul: „...*kuna Eestis on hoolekandetasutustes suur tööjõuvoolavus, siis oleks ühekordne töötajate koolitamine olnud pikemas perspektiivis vähese kasuteguriga.*” Tänu sellele jõuti ekspertide sisendist tuleneva koolitussekkumiseni, milles mõju püüti tagada sisekoolitaja toel. Samas selgus dokumendianalüüsist tõsiasi, et koolitused võivad jääda poolikuks.

Kavandamise etapis kujunes keskseks mõjuteguriks ka teaduspõhisus, kuid see avaldus ebaühtlasemalt. Intervjuudes rõhutati korduvalt, et mõjus koolitussekkumine peab olema teadus- ja tõenduspõhine ning selle kasutusvalmidus peab olema eelnevalt hinnatud. Intervjueeritav I5 märkis, et lähtuvalt ennetuse teadusnõukogu lähenemisest „*hinnatakse, kas tegemist on piisavalt tõendatud ja kasutamiseks valmis sekkumisega*”. Dokumentides oli teaduspõhisus selgemalt esile tõstetud rahvusvaheliste või struktureeritud mudelitega programmides nagu „Imelised aastad“, mille kohta on märgitud: „*Vanemlusprogramm „Imelised aastad“ on tõenduspõhine positiivset vanemlust toetav sekkumine, mille mõju on hinnatud arvukates rahvusvahelistes uuringutes.*” Osa koolitussekkumiste puhul, näiteks dementsuse programmi raames, piirdus teaduspõhisus viidetega üldisele teaduskirjandusele või andragoogika põhimõtetele ilma ühtse tõenduspõhise sekkumismudelita.

Strateegilise planeerimise osas ei seostatud intervjuude põhjal sekkumise mõju üksnes pädevalt kirjutatud õppekavaga, vaid ka tervikliku rakendusloogikaga: kas ja kellele programm on mõeldud, millises mahus seda pakutakse, kuidas see ühildub teiste teenustega ning millised jätkutegevused järgnevad pärast koolitust. Intervjueeritav I5 rõhutas, et strateegiliselt „*vaadatakse üle kogu programmide pakkumise loogika: milliseid programme, kellele, kuidas ja mis mahus pakkuda*”. Intervjueeritav I4 tõi näite strateegilisest otsusest mitte luua ühte pikka programmi, vaid pakkuda eraldi mooduleid: „...*otsustati mitte teha ühte pikka programmi, vaid teeme eraldi moodulid, et osaleja saaks valida oma rolli ja vajaduste*

järgi sobivad koolitused.“ Strateegilist planeerimist toetas dokumentides ka PRIDE programmi näide, mis on üles ehitatud tervikliku teekonnana, sisaldades „*ühheksat õppust, ühte perekülastust, ühte kooshindamise kohtumist ning iseseisvat tööd*”. Tulemused näitasid, et mõjus sekkumine ei ole juhuslik koolituspakett, vaid teadlikult üles ehitatud protsess, mis arvestab pikaajalise eesmärgi ja juurutamisega.

4.2.Valmisolek

Valmisoleku etapis osutus üheks kriitilisemaks mõjuteguriks ressursside olemasolu. See leidis kinnitust kõikides intervjuudes, kuid dokumentides oli see selgelt nähtav vaid ühes koolitussekkumises. Kahes programmis kirjeldati ressursside küsimust üksnes osaliselt. Seega ilmnes selge lõhe selles, mida dokumentides kavandati ja mida programmijuhid tegeliku rakendamise vältimatuks eelduseks pidasid. Intervjuudes rõhutati, et ressurss ei tähenda ainult rahastust, vaid eelkõige aega ja inimressurssi. Intervjueeritav I1 kirjeldas seda nii: „*...asutusel oleks aega seda inimressurssi eelkõige, et koolitust üldse teha, sisekoolitust läbi viia, et kes see selle töö ära teeb.*“ Esile tuli ka projektipõhise rahastuse (Euroopa Sotsiaalfond, TAT) risk. Intervjueeritavad kirjeldasid, et ka hea ja vajalik programm võib jääda ajutiseks, kui rahastus lõpeb enne, kui õpitu jõuab tööprotsessidesse kinnistuda või tekib jätkusuutliku rahastuse vajadus. Intervjueeritav I5 kirjeldas probleemi nii: „*Kui rahastus ei suurene, tuleb nagunii üle vaadata, mida selle rahaga teha, kellele ja kuidas pakkuda.*“

Juhtide kaasamise tähtsust tõsteti esile nii kõikides koolitussekkumistes kui ka intervjuudes. Organisatsioonipõhiste muutuste puhul kirjeldati juhtide rolli võtmetegurina, sest just juht loob keskkonna, kus uusi teadmisi rakendada. Intervjueeritav I6 sõnastas selle eriti selgelt: „*...juhil on äärmiselt oluline roll, sest juht loob seda keskkonda, kus neid teadmisi rakendada.*“ Intervjuudest koorus välja mõte, et kui juhil endal ei toimu vajalikku „*mõttemaailma muutust*“ (*shift*), jäävad töötaja uued oskused organisatsioonis toetuseta. I1 ütles: „*...kui juht ei ole koolitusel kaasas, siis juht ei tea, mis koolitusprogrammi jooksul toimub. Neil [õppijatel] toimub lõpuks umbes poole pealt mõttemaailmamuudatus, nagu shift, täielik shift... Kui nüüd juhti ei ole, temal pole seda shift'i toimunud... siis läheb entukas sisekoolitajaks õppinud töö juurde ja juht ütleb talle, et aga me ei tee mitte midagi, meil pole aega, ruumi...*“ Niisiis ei ole juhtide kaasamine üksnes toetav lisategur, vaid paljudel juhtudel eeltingimus, et muutus üldse tööpraktikasse jõuaks.

Töötajate kaasamine ja koostöö osapoolte vahel täiendasid valmisoleku etappi olulisel määral. Töötajate puhul rõhutati sisendi kogumist ja ootuste kaardistamist. Intervjueeritav I4 kirjeldas olukorda nii: „*...enne koolitust küsiti osalejatelt sisendit, ootusi ja juhtumeid, mida*

nad soovivad koolitusel arutada, “ – mis andis programmile sisu ja tähenduse juba enne selle algust. Töötaja puhul oli oluline ka avatus muutusteks, valmisolek näha uusi lahendusi. Töötaja on mõjutatud ka sellest, kas tööandja soosib koolitustel käimist ja erinevate lahenduste katsetamist. Kui töötajal on pikk staaž sotsiaalvaldkonnas, siis ei tähenda see automaatselt, et tegu oleks näiteks hea hooldustöötajaga.

Koostööd peeti oluliseks nii intervjuudes kui ka koolitussekkumistes. Programmi sisu kujundamisse peaksid panustama eri tasandite osapooled. I4 tõi näite, kuidas „*sisu kujundamisse andsid sisendit KOV, prokurörid, kohtunikud ja teised osapooled, et õpetataks seda, mida töökohal päriselt vaja on*“. Dokumendianalüüs kinnitas PRIDE programmi näitel, et koolituse läbinu peab teadma, miks on oluline teha lapse huvides koostööd eri osapooltega (KOV, SKA, kool, pere).

4.3. Rakendamine

Rakendamise etapis leidis kõikides intervjuudes ja kõikides koolitussekkumistes kinnitust konteksti arvestamine. Tulemused näitasid, et koolitussekkumise mõju sõltub otseselt sellest, kui hästi sobib sisu osaleja töö, kohaliku süsteemi, õigusruumi ja kultuurilise kontekstiga. Intervjueeritav I4 rõhutas, et juhtumid, näited ja tööriistad peavad osalejale tähendusrikkad olema ning „*käima kokku tema tööga*“, vastasel juhul jääb õpitu liiga abstraktseks. Eriti kriitiline oli see programmides, mida kohandati rahvusvahelistest mudelitest Eesti oludele, nagu PRIDE ja Signs of Safety. Dokumendianalüüs kinnitas, et PRIDE'i puhul toodi materjalidesse sisse Eesti seadusandlusega arvestamine, kohalikud juhtumiuuringud ja STAR-süsteem, kuna algset USA mudelit polnud võimalik üks ühele rakendada. Dementsuse programmi puhul oli sisu otseselt seostatud Eesti hoolekandepraktika ja konkreetsete töövõtetega.

Rakendusprotsesside suunamine. Intervjuude põhjal ei peetud piisavaks üksnes koolituse läbimist, vaid oluliseks peeti ka õpitu toetamist supervisiooni, mentorluse ja kosisiooni kaudu. Intervjueeritav I2 sõnastas selle kui põhimõtte, et „*õppimine peab olema töö sisse ehitatud; inimesed õpivad teooriat, harjutavad, saavad supervisiooni ja rakendavad seda töös*“. See osutab, et rakendamise seisukohalt ei ole mõju kandja üksnes koolitus, vaid mõju kujuneb õppimise, rakendamise ja toe koostoimel. Dokumendianalüüsis tuli esile, et Signs of Safety mudel toetab lastekaitsetöötajaid kogu juhtumikorralduse protsessis, pakkudes struktureeritud tööriistu ja pikaajalist tuge, aga ka organisatsiooni ning juhtide valmisolekut hoida end sisu baasteadmistega kursis. See toetab KOV-i siseste dokumentide kaasamist ja vajadusel vahendite ümberkorraldamist. Dementsuse programmis piloteeriti

mentorlusprogrammi, et toetada sisekoolituste läbiviimist asutustes, aidates sel viisil muuta õpitu igapäevatöö osaks.

Koolituse maht, ajakava ja jätkutugi. Tulemused näitasid, et pikk või mahukas koolitus ei taga iseenesest muutust, vaid määravam on praktiline teostatavus ja jätkutugi. Intervjueeritav I6 nentis, et *„pärast seda [koolitust] peab veel toimuma midagi, mis sind ikkagi toetab nende teadmiste ja oskuste rakendamisel“*. Dokumentides on näiteks PRIDE'i mahuks märgitud 58 akadeemilist tundi ning kättesaadavuse tagamiseks toimuvad õppused õhtuti või nädalavahetustel. „Imeliste aastate“ programmi puhul on aga tagatud näiteks lastehoid ja toitlustus, et vanematel oleks realistlik võimalus 16-nädalases õppetsüklis osaleda.

Täiendavalt kerkis rakendamise etapis esile õppemeetodite ja õpiväljundite kooskõla. Intervjueeritav I1 kritiseeris koolitust, mis on *„täis tuubitud“* slaididega; rõhutades põhimõtet *„less is more“*. Tema sõnul on mõju saavutamiseks vaja vähem õpiväljundeid ja rohkem aega seostamiseks ja praktiseerimiseks, et vältida olukorda, kus õpitu jääb vaid paberile. See järeldus leidis toetust ka dementsuse uuringu raportis, kus soovitati eelistada aktiivõpet ja simulatsiooni, et toetada tegelikku oskuste omandamist.

4.4. Mõju ja jätkusuutlikkus

Mõju ja tagasiside hindamise olulisus leidis kinnitust kõikides intervjuudes ja koolitussekkumistes. Dokumentides kirjeldati mõju mõõtmist ja analüüsimist eel- ja järelmõõtmistega: näiteks PRIDE'i (P2) puhul mõõdeti viie põhipädevuse omandamist 36 väite abil, „Imeliste aastate“ (P3) puhul kasutati lapse käitumise hindamiseks ECBI küsimustikku ning dementsuse programmi (P1) tulemuslikkuse uuring tugines Holtoni hindamismudelile.

Samas näitasid intervjuud, et mõju hindamise tugevus ei seisne mitte ainult andmete kogumises, vaid ka kriitilises arusaamises selle piirangutest. Intervjueeritav I5 tõi esile olulise meetoodilise erisuse: *„...sageli peetakse tegevustulemeid mõõdikuks ehk siis mingid osalejate arvud... Üks oluline tunnus on see, et mõju on päriselt uuritud. Sageli öeldakse, et on tehtud enne ja pärast küsitlusi, aga see ei ole veel mõjuuuring.“* Intervjueeritav I4 täiendas, et üksiku sekkumise mõju on tegelikus elus keeruline isoleerida: *„Ühe koolituse mõju destilleerida välja on ülimalt raske, sest mõjutada võivad ka muud vestlused, artiklid, lood või teised samal ajal toimuvad tegevused.“*

Kinnistumist tööprotsessidesse peeti samuti oluliseks. Vastajad kirjeldasid seda kui hetke, mil õpitu muutub osaks igapäevasest praktikast ja organisatsioonikultuurist. Intervjueeritav I2 määratles jätkusuutlikkust süsteemse kandvuse kaudu: *„...jätkusuutlik on*

see minu programm või projekt siis, kui see süsteem hakkab kandma neid osasid ka peale projekti lõppu... et ta ei vaju ära nagu see projekt.“

Intervjueeritav I1 rõhutas, et tegelikku mõju saab hinnata alles töökohal: „...*tuleb töökohta minna ja vaadata, mis töö on muutunud on.*“ Dokumentides ilmnes kinnistumine kõige selgemalt Signs of Safety (P4) puhul, kus mudeli põhimõtted integreeritakse IT-lahendustesse (STAR-süsteem) ja seadustesse.

Analüüsis kerkis esile neli täpsustavat mõjutegurit (13–16), mis täiendavad teoreetilist raamistikku ja näitavad, kuidas õppimine päriselus osalejani jõuab. Neid võib olenevalt kontekstist siduda eelnevate mõjuteguritega. Intervjuudes rõhutati õppemeetodite, õpiväljundite ja hindamise vahelist kooskõla ning seda, et mõju pärsib sageli liiga tihe koolituskava. Intervjueeritav I1 sõnastas põhimõtte: „*Less is more – üks oluline tunnus ja peamine on mitte täis tuubitud õpiväljunditega koolituspäev.*“ Intervjueeritav I6 viitas probleemile, kus hindamismeetodid ei toeta eesmärki: „*Kui ma tagantjärele nägin kodus tööd, siis need ei vastanud sellele, mis on hindamiskriteeriumitena kirja pandud.*“ Dementsuse uuringus soovitati seetõttu eelistada aktiivõpet ja simulatsiooni.

Osaleja valmisoleku ja vastuvõtlikkuse mõju sõltub osaleja motivatsioonist ja õigest rollist. PRIDE'i puhul kasutatakse sissejuhatavat valikukohtumist, et „*välja sõeluda inimesi, kes on tõsiselt valmis programmi läbima*“. Intervjueeritav I3 lisas: „*Kui on pool kahtlust, siis soovitame [osalejal] katkestada, ta ei pea olema seal, kus ta ei taha olla.*“ Ka Holtoni mudel (P1) rõhutab „õppija omadusi“ kui ülekandmist mõjutavat tegurit.

Koolitaja kvaliteedi ja pädevuse osas kinnitati, et koolitaja usaldusväarsus on oluline. Intervjueeritav I4 märkis: „*Karismat on raske hankida... kuid koolitaja usaldusväarsus on kriitiline.*“ PRIDE'is on see tagatud nn paarisrakendiga (praktik ja spetsialist), mis on osalejate hinnangul üks programmi tugevusi.

Praktilisus ja kasutatavus igapäevaelus: selle kriteeriumi puhul toodi välja, et sekkumine on mõjus vaid siis, kui õpitut saab kohe rakendada. Intervjueeritav I4 rõhutas: „*Koolitussekkumine peab keskenduma sellele, kuidas tööriista töös kasutada.*“ Dementsuse programmis kinnitas koguni 97% vastanutest, et on omandatud teadmisi töös rakendanud. „Imeliste aastate“ puhul väljendus praktilisus laste käitumisprobleemide vähenemises.

5. Arutelu

Magistritöö esimese uurimusküsimuse raames soovisin teada, millised tegurid kirjeldavad sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkust. Teoreetilises raamistikus tõin varasematele uuringutele (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023) tuginedes välja 12 peamist mõjutegurit, mis jaotusid neljaetapilisele koolitusteele. Empiirilises uurimuses, mis põhines nelja koolitusprogrammi dokumendianalüüsil ja kuuel eksperdiintervjuul, selgus, et need 12 mõjutegurit on sotsiaalvaldkonnas kriitilise tähtsusega ning nendega arvestamine aitab luua mõjusamaid ja jätkusuutlikumaid koolitussekkumisi.

Uurimistööst selgus, et sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkust ei määra üksik mõjutegur, vaid need on tihedas koosmõjus kogu sekkumise elutsükli vältel (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015). Andmete triangulatsioonist joonistus välja selge järeldus: programmijuhtide ja koostajate kogemuslik teadmine täiendab oluliselt dokumentides kirjeldatud ja kohati isegi vastandub sellele. Kui dokumentides on enamasti selgelt esitatud eesmärgid, struktuur ja mõju hindamise viisid, siis intervjuud tõid esile need praktilised kitsaskohad, mis reaalselt määravad, kas kavandatud muutus jõuab tööpraktikasse ja püsib seal. Intervjueeritavad tõid esile ka oma rolli koolitussekkumise mõju tagamisel. Nende soovitus oli, et ka programmijuhil endal peaksid olema baasteadmised programmist ning ta peaks võtma osa koolitustest, et tagada õppe kvaliteet. Ressursside olemasolu puhul keskenduti dokumentides pigem lühiajalisele projektipõhisele eelarvele, kuid programmijuhid rõhutasid aja, inimressursi ja juhtimistoega seotud küsimuste tähtsust püsiva mõju tagamisel.

Murekohana selgus vastuolu projektipõhisuse ja süsteemse praktikasse juurdumise vahel. Intervjueeritavad tõid välja, et piisavalt varakult ei mõelda sellele, mis saab pärast pilootprojekti või koolituse lõppu. Uuringu tulemused kinnitavad varasemat teooriat, et jätkusuutlikkus ei tähenda üksnes programmi mehaanilist jätkumist, vaid selle võimet kinnistuda tööprotsessidesse, organisatsioonikultuuri, tugistruktuuridesse ja laiematesse süsteemsetesse lahendustesse, näiteks sisekoolitajate mudeli või IT-lahenduste kaudu (Fleiszer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023). Triangulatsioonis kerkisid esile ka dokumentides varju jäänud, kuid juhtide silmis määrava tähtsusega tegurid: õppemeetodite, õpiväljundite ja hindamise kooskõla ning koolituse praktilisus. Intervjuud näitasid veenvalt, et *less is more* ja 70-20-10 põhimõte – sisu sidumine osaleja tegeliku elukontekstiga ning õpitu kohene rakendatavus – on mõju tekkimisel fundamentaalsed.

Tulemustest saab järeldada, et mõjus ja jätkusuutlik koolitussekkumine areneb üksikust koolitussündmusest organisatsioonilise ja süsteemse muutuseni alles siis, kui

teadlikult on juhitud terviklikku teekonda. Läbiviidud triangulatsioon kinnitas teoreetilise raamistiku asjakohasust. On selge, et raamistikku tuleks täiendavalt edasi uurida, et tagada selle valiidsus. Minu töö eesmärk on sellest edasi arendada koolitussekkumiste planeerimise, analüüsimise ja mõjuhindamise mudel, mis toetaks tulevikus nii koolitussekkumiste planeerijaid, hankijaid ja täitjaid kui ka koolitustel osalejaid

5.1.Kavandamine: koolitada tuleb seda, mida on päriselt vaja

Uurimuse tulemustest ilmnes, et vajaduse analüüs on koolitussekkumise mõju eelduseks olev kriitiline lähtekoht. Varasemad käsitletused rõhutavad, et mõju saavutamine algab muutmist vajava olukorra ja soovitud tulemuste täpsest sõnastamisest ning eelnevast uurimisest. Kui vajadus aja jooksul teiseneb või kaob, võib ka programm oma mõjususe kaotada (Aps, 2012; Fleiszer *et al.*, 2015). Seda kinnitasid ka magistritöös läbiviidud intervjuud, milles programmijuhid rõhutasid, et enne koolitussekkumise loomist peab olema selge, millist probleemi lahendatakse ja kas koolitus on sellele probleemile üldse sobiv lahendus. Seega ei saa vajaduse analüüsi käsitleda üksnes formaalse põhjendusena, miks koolitust korraldada, vaid sisulise otsustusalusena, mis määrab kogu sekkumise edasise loogika.

Tulemused näitasid, et eeltöö peab hõlmama ka ajaperspektiivi – selle, kas õpetatavaid teadmisi ja oskusi on vaja kohe, lähitulevikus või alles siis, kui organisatsioon on nende rakendamiseks valmis. Seega, koolitada tuleb seda, mida on päriselt vaja, siis, kui seda on vaja, ja neid, kellel on selleks tegelik vajadus ning valmisolek (Aps, 2012; Kumpas-Lenk *et al.*, 2022). Sellest järeldub, et mõju ei sõltu ainult koolituse sisust, vaid ka sellest, kas koolitussekkumine on ajastatud õigesti ning suunatud õigele sihtrühmale.

Andmete triangulatsioonist saab järeldada, et dokumentides kirjeldatakse vajadust sageli valdkondliku üldprobleemi tasandil, kuid sihtrühma ja organisatsioonide tegelikku valmisolekut analüüsitakse ebaühtlasemalt. See loob riski, et nn paberil sõnastatud eesmärgid ei lange kokku tegeliku rakendusvalmidusega. Näiteks dementsuse programmi puhul oli kavandamisel arvestatud kaadrivoolavuse riskiga ning lahenduseks valiti sisekoolitajate mudel, kuid hilisem kogemus näitas, et õpitu rakendamist mõjutavad lisaks ka organisatsiooni, juhi, töötaja ja teiste süsteemsete tegurite koosmõju. Seega kinnitas uuring varasemat teadmist, et pelgalt lühiajalisele vajadusele reageerimine ei taga veel pikaajalist mõju. Jätkusuutlikkuse seisukohalt on oluline hinnata juba kavandamise etapis, kas organisatsioonil on tegelik valmisolek sekkumist vastu võtta, rakendada ja tööprotsessidesse kinnistada (Fleiszer *et al.*, 2015; Ählfeldt *et al.*, 2023).

5.2. Valmisolek: mõju sõltub sellest, kas organisatsioon suudab õpitu vastu võtta

Uurimuse tulemustest selgus, et valmisoleku etapis on kriitilise tähtsusega ressursside pikaajaline planeerimine. Eriti selgelt ilmnas see ressursside olemasolu puhul, kus dokumentides jäi kesksele kohale pigem projektipõhine kirjeldus, kuid programmijuhid rõhutasid aja, inimressursi ja juhtimistoega seotud küsimuste tähtsust. Sotsiaalvaldkonna arendusi viiakse sageli ellu projektide või toetusmeetmete kaudu, mille puhul ei ole finantsiline ressurss pärast pilootprojekti või projekti lõppu alati tagatud (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023). Varasemad uuringud kinnitavad, et ressursside puudumisel võib muutus hääbuda, kui selle jätkamiseks ei leita püsivaid vahendeid (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023).

Käesoleva uuringu tulemused täpsustavad seda seisukohta, näidates, et ressurssi ei saa mõista ainult rahastusena. Mõju ja jätkusuutlikkus sõltuvad ka sellest, kas asutusel on aega, inimesi ja töökorralduslikku valmisolekut koolitusel õpitut rakendada ning hoida. Teise olulise tegurina kerkis valmisoleku faasis esile juhtide kaasamine. Nii teooria kui ka uuringu tulemused rõhutavad, et muutus kinnistub tööprotsessidesse vaid siis, kui juht on avatud, kaasav ja toetav. Intervjuudest joonistus välja selge kitsaskoht: kui juhil endal ei toimu vajalikku mõtteviisi muutust ega looda toetavat keskkonda, jäävad töötaja uued oskused organisatsioonis rakendamata. See tähendab, et koolitussekkumise mõju ei sõltu ainult töötaja õppimisest, vaid ka sellest, kas organisatsioon võimaldab õpitut kasutada. Jätkusuutlikkuse tagamisel on muutust vahetult eestvedaval juhil võtmeroll, sest tema selgitab muutuse vajalikkust, loob rakendamiseks tingimused ja toetab teadmiste kinnistumist tööpraktikasse (Bodkin & Hakimi, 2020; Åhlfeldt *et al.*, 2023).

Kokkuvõttes kinnitas uuring varasemat teadmist (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023), et valmisolek on mõju ja jätkusuutlikkuse eeltingimus. Lisaks aga täpsustasid programmijuhtide kogemused, et valmisolekut ei saa hinnata ainult selle järgi, kas organisatsioon on nõus koolitusel osalema. Seega, tegelik valmisolek tähendab pikaajaliselt planeeritud ressursse, juhtide sisulist kaasatust, töötajate tööaja arvestamist ning töökorraldust, mis võimaldab õpitut pärast koolitust rakendada.

5.3. Rakendamine: konteksti arvestamine on väga oluline

Rakendamise etapi analüüsis leidis uurimuse tulemustes tugevat kinnitust konteksti arvestamise olulisus. Tulemused näitasid, et koolitussekkumise mõju sõltub otseselt sellest, kui võrd hästi sobitub koolituse sisu osaleja töö, kohaliku süsteemi, õigusruumi ja kultuurilise kontekstiga. Intervjuudes rõhutati, et juhtumid, näited ja tööriistad peavad olema osalejale tähenduslikud ning sobituma tema tegeliku tööga, sest vastasel juhul jääb õpitu liiga

abstraktseks. See järeldus kinnitab varasemat teooriat, mille järgi uute programmide rakendamisel tuleb arvestada organisatsiooni ja piirkonna kontekstiga ning mudeleid ei ole võimalik üks ühele üle kanda (Åhlfeldt *et al.*, 2023). Samuti on jätkusuutlikkuse seisukohalt oluline, et planeerijad kaardistaksid olulisemad mõjutegurid ja arvestaksid kohaliku kontekstiga kogu programmi elutsükli vältel (Bodkin & Hakimi, 2020).

Eriti selgelt tuli konteksti tähtsus esile rahvusvahelistest mudelitest Eesti oludele kohandatud programmides, nagu PRIDE ja Turvalisuse märgid. PRIDE'i puhul näitas dokumendianalüüs, et materjalidesse toodi sisse Eesti seadusandluse, kohalike juhtumiuuringute ja STAR-süsteemiga seotud eripärad, sest algset USA mudelit ei olnud võimalik üks ühele rakendada. Turvalisuse märkide puhul kerkis esile Eesti lastekaitsetöö vajadustest lähtuvate näidete loomine ning praktikute kaasamine, mis seob sekkumise paremini kohaliku tööpraktikaga. Samuti toodi intervjuudes välja, et mudeli valikul ja rakendamisel arvestati Euroopa konteksti ja rakendustoe kättesaadavust, sest Ameerika töökultuur ja tugi ei pruugi Eesti süsteemiga samal viisil sobituda.

Lisaks kontekstile sõltub sekkumise mõju selle praktilisusest ja kasutatavusest igapäevaelus. Nii dementsuse programmi kui ka „Imeliste aastate“ programmi tulemused kinnitasid, et sekkumine on mõjus üksnes siis, kui õpitut saab kohe töös või perepraktikas rakendada. See tähendab, et rakendamise etapis ei ole keskne ainult koolituse läbiviimine, vaid õpitu ülekandumine tegelikku töö- või elukonteksti. Intervjuudes rõhutati, et kui töökohal ei ole võimalik õpitut kasutada või selle rakendamist ei toetata, siis võib koolituse mõju jääda väheeks isegi siis, kui koolitus ise on eeskujulikult läbi viidud.

Praktiliste oskuste edasiandmine eeldab omakorda, et koolitajatel on piisav erialane väljaõpe ja kogemus. Ka varasemad Eesti koolitusprogrammide analüüsid on toonud esile, et sotsiaalvaldkonna ja sellega seotud erialade puhul ei piisa ainult teoreetiliste teadmiste edasiandmisest, eriti kui koolitus eeldab praktiliste tövõtete omandamist (Kumpas-Lenk *et al.*, 2022). Seega näitavad uuringu tulemused, et rakendusprotsess peab olema teadlikult suunatud ja toetama õppija tegelikku igapäevatööd. Mõju ei teki üksnes sellest, et osaleja saab uue teadmise, vaid ka sellest, et tal on võimalus, oskus ja keskkond seda teadmist kasutada.

5.4. Mõju ja jätkusuutlikkus: püsiv mõju tähendab kinnistumist

Neljanda etapi tulemustest joonistus selgelt välja pinge projektipõhisuse ja süsteemse juurdumise vahel. Käesoleva uuringu põhjal ei tähenda jätkusuutlikkus üksnes programmi jätkumist samal kujul, vaid selle võimet kinnistuda tööprotsessidesse, organisatsioonikultuuri, tugistruktuuridesse või laiematesse süsteemsetesse lahendustesse. Näiteks toetavad õpitu püsima jäämist sisekoolitajate mudeli rakendamine, IT-lahenduste integreerimine või teised

püsivad rakendusmehhanismid. Seda kinnitasid ka intervjuud, milles jätkusuutlikkust kirjeldati olukorrana, kus süsteem kannab muutust ka pärast projekti lõppu ning kus juhtimine, töökorraldus, supervisioon, refleksioon ja sisekoolitajad aitavad õpitut töös hoida.

See järeldus kinnitab varasemat teooriat, mille järgi muutuse kinnistumine ehk tavapäraseks praktikaks muutumine ei juhtu iseenesest, vaid nõuab teadlikku sobitamist organisatsiooni struktuuride ja protsessidega (Fleischer *et al.*, 2015; Åhlfeldt *et al.*, 2023). Fleischer jt (2015) käsitluses tähendab kinnistumine seda, et innovatsioon, struktuurid ja protsessid võetakse omaks indiviidi või organisatsiooni tavapäraseks tegevuses.

Andmete triangulatsioonist selgus, et püsiva mõju tagamiseks on vajalik süsteemne mõju ja tagasiside hindamine kogu koolitussekkumise elutsükli vältel. Kuigi dokumentides olid hindamismudelid sageli kirjeldatud, näiteks Holtoni mudel dementsuse programmis, Kirkpatricku mudel PRIDE-is, ECBI küsimustik „Imeliste aastate“ programmis ning rakendustäpsuse seire programmis „Turvalisuse märgid“, tõid intervjuud esile, et pikaajaline mõju ehk tegelik käitumuslik muutus jääb projektide lühikese ajaraami või ressursside puudumise tõttu sageli lõpuni hindamata. See tähendab, et mõju hindamine ei peaks piirduma rahulolu, osalejate arvu või vahetu tagasisidega, vaid aitaks mõista, kas koolitussekkumine muutis osaleja tööviisi, organisatsiooni praktikat või sihtrühma olukorda.

Seega on jätkusuutlikkuse tagamiseks oluline sõnastada juba sekkumise kavandamise etapis konkreetsed tulemused ja indikaatorid ning tagada ressursid kvaliteetseks andmekogumiseks ka pärast aktiivse sekkumise lõppu (Bodkin & Hakimi, 2020). Käesoleva uuringu põhjal saab järeldada, et kõige haavatavam tahk ei ole sageli mõju hindamise mudeli puudumine, vaid selle rakendamiseks vajaliku aja, raha ja vastutuse puudumine pärast projekti või koolituse lõppu. Püsiv mõju eeldab seega, et hindamine, tagasiside ja tööpraktikasse kinnistumine oleksid kavandatud osana sekkumise teekonnast.

5.5. Uuringu piirangud, praktiline väärtus ja edasised uurimissuunad

Käesoleva magistr töö tulemuste tõlgendamisel on oluline arvestada valimi iseloomust tulenevate piirangutega. Uuringus rakendasin sihipäraselt valimit, mis piirdus nelja sotsiaalvaldkonna koolitussekkumise ning kuue valdkonnaeksperti kogemuste analüüsiga. Kuigi valitud meetod võimaldas uurida tähenduslikke juhtumeid süvitsi, ei ole tulemused üldistatavad kogu sotsiaalvaldkonna koolitusmaastikule statistilise üldistusena. Seega kirjeldavad leitud mõjutegurid eeskätt uuringusse kaasatud programmide ja nende eestvedajate spetsiifilisi kogemusi.

Magistr töö autori uurija roll ja varasem kogemus sotsiaalvaldkonnas on töö aluse loomisel nii tugevuseks kui ka piiranguks: see toetas andmekogumist ja dokumentide

leidmist, kuid võis mõjutada ka analüüsi fookust ning seda, milliseid tähenduslikke üksusi peeti esialgu oluliseks. Selle mõju vähendamiseks kasutati pilootintervjuud, küsimuste täpsustamist, korduvkodeerimist, triangulatsiooni ning dokumentide analüüsi toetamiseks ka tehisintellekti abil võrdlevat dokumendianalüüsi kontrolli.

Magistritöö lõppfaasis selgus, et oleks saanud aluseks võtta EPIS-raamistiku, mis kirjeldab rakendamisprotsessi nelja faasina: uurimine (*exploration*), omaksvõtt/ettevalmistus (*adoption/preparation*), rakendamine (*implementation*) ja püsimine (*sustainment*). Aarons jt (2011) rõhutavad, et eri faasides muutuvad oluliseks erinevad välise ja sisemise konteksti mõjutegurid ning et rakendamisprotsessi tuleb käsitleda mitmeetapilise ja -tasandilise tervikuna. EPIS-i raamistikku ei kasutatud analüüsi esialgse kodeerimisalusena, vaid see kinnitab koondunud neljaetapilist koolitusteedkonda sarnaselt. Korduvkodeerimise käigus avasin QCAmapis intervjuude transkriptsioonid pärast esmast kodeerimist uuesti ning kontrollisin, kas tähenduslikud üksused vastavad loodud koodidele ja 12 mõjutegurist koosnevale analüüsiraamistikule. Teisel kodeerimisringil täpsustasin ebaselgeid kohti, ühendasin sisuliselt kattuvad koodid ning eristasin kirjeldused, mis selgelt eristusid. See aitas ühtlustada kodeerimist eri intervjuude lõikes ja suurendada analüüsi usaldusväärsust.

Sõnastatud 12 mõjutegurit ja neljaetapiline koolitusteedkond annavad selge analüütilise raamistiku, mida saab rakendada nii uute sekkumiste kavandamisel kui ka olemasolevate programmide hindamisel. Tööst selgunud mõjutegurite alusel loodud mõju analüüsimise esialgne mudel, mis aitab läbi mõelda mõjusa koolitussekkumise teekonna ja õppida tundma sellega kaasnevaid mõjutegureid. Mudel tugineb magistritöö alusmaterjalidele ja tööle endale. Loodud mudel võimaldab probleemile läheneda erinevatest rollidest – koolitusel osaleja, hankija/tellija ja koolitajana. Igas rolli vaates saab kasutaja endale spetsiifilisi soovitusi, küsimusi, mida läbi mõelda, ning tööriistad, millega mõju ja jätkusuutlikkust planeerida.

Tulemustest lähtuvalt on edaspidi soovitatav liikuda riiklike koolitustellimuste planeerimisel ühtse eelanalüüsi- ja hindamisraamistiku suunas, mis integreeriks vajaduse analüüsi, teaduspõhisuse ja rakendamise toe põhimõtted. Edasised uuringud võiksid lisaks programmijuhtidele kaasata ka otseseid sihtrühmi, juhte ja organisatsioone, et analüüsida pikema aja jooksul mõjutegureid, mis toetavad õpitu püsivat kinnistumist tööprotsessidesse ja igapäevapraktikasse. Käesolevast magistritööst koorunud olulisim ettepanek on riigile: koolitussekkumisi, koolitusi või muid ennetusmeetmeid tuleks planeerida viisil, et oleks läbi mõeldud kõik 12 mõjutegurit – alates sihtrühmast ja probleemi uurimisest kuni selleni, kas organisatsioon, mille koolitamist rahastatakse, on muutuseks valmis.

Tänuõnad

Käesoleva magistritöö valmimine on olnud teekond, mis on saanud teoks tänu paljude inimeste toetusele ja abile. Aitäh, et inspireerisite, jõustasite ja uskusite minusse!

Südamlik tänu minu **juhendajale, kaasprofessor Mari Karmile**, kelle asjatundlik suunamine, professionaalsed nõuanded ja julgustav usk minu töösse aitasid selle uuringu eduka lõpuni viia. Aitäh, et toetasid minu autonoomsust ning aitasid mul säilitada fookust. Tänan õpetajahariduse nooremlektorit **Pihel Hunti** väärtusliku tagasiside ja abi eest uuringu erinevates etappides. Tänan, et suunasid ise mõtlema ja selgitama erinevaid tööetappe ja osasid. Suur tänu **retsensent Maarika Liivamäele**, kes leidis aega minu tööga süvitsi tutvuda ja valdkonnaga seonduvatel teemadel arutleda. See avardas märkimisväärselt mu silmaringi ning tõi esile tööga kaasnevad piirangud.

Aitäh kõigile **uuringus osalenud programmijuhtidele ja koostajatele**, kes jagasid minuga avatult oma väärtuslikke kogemusi – ilma teie panuseta ei oleks see töö sündinud. Teie kõigiga olid intervjuud väga motiveerivad ja inspireerivad. Aitäh teile avatuse ja aususe eest. Tänan oma **kalleid kolleege ja sõpru**, kes on olnud mulle toeks, pakkunud innustust ja olnud mõttekaaslasteks kogu õpingute vältel.

Kõige sügavam tänu kuulub minu **perele – abikaasale ja lastele**. Tänu teile on mul olnud alati eesmärk ja motivatsioon selged.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Allkirjastatud digitaalselt

Fredy Lumi

12.05.2026

Kasutatud kirjandus

- Argimon-Pallàs, J. M., Flores-Mateo, G., Jiménez-Villa, J., & Pujol-Ribera, E. (2011). Effectiveness of a short-course in improving knowledge and skills on evidence-based practice. *BMC Family Practice*, 12(64). <https://doi.org/10.1186/1471-2296-12-64>
- Aps, J. (2012). *Kodanikuühenduste ühiskondliku mõju hindamine: Käsiraamat*. Heateo Sihtasutus.
- Åhlfeldt, E., Isaksson, D., & Winblad, U. (2023). Factors explaining program sustainability: A study of the implementation of a social services program in Sweden. *Health & Social Care in the Community*, 2023, Article 1458305. <https://doi.org/10.1155/2023/1458305>
- Beilmann, M., & Rämmer, A. (2025). Isikuandmete töötlemine sotsiaalteaduslikes uuringutes. M. Beilmann & A. Rämmer (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*.
- CARE Consortium. (2020). *Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL) CARE program overview*. CASEL Publishing.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). Interviews. In *Research methods in education* (8th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539-25>
- Dagenais, C., Somé, T. D., Boileau-Falardeau, M., McSween-Cadieux, E., & Ridde, V. (2015). Collaborative development and implementation of a knowledge brokering program to promote research use in Burkina Faso, West Africa. *Global Health Action*, 8(1), 26004. <https://doi.org/10.3402/gha.v8.26004>
- Fleischer, A. R., Semenic, S. E., Ritchie, J. A., Richer, M. C., & Denis, J. L. (2015). The sustainability of healthcare innovations: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 71(7), 1484–1498. <https://doi.org/10.1111/jan.12633>
- Fenzl, T., & Mayring, P. (2017). QCAmapp: eine interaktive Webapplikation für Qualitative Inhaltsanalyse. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation ZSE*, 37, 333–340.
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103–120.
- Hargreaves, A., Earl, L., Moore, S., & Manning, S. (2014). *Learning to change: Teaching beyond subjects and standards*. Jossey-Bass.

- Jennings, P. A., Doyle, S., Oh, Y., Rasheed, D., Frank, J. L., & Brown, J. L. (2019). Long-term impacts of the CARE program on teachers' self-reported social and emotional competence and well-being. *Journal of School Psychology, 76*, 186–202.
- Justiitsministri käskkirjaga „Noorte õigusrikkujate retsidiivsuse vähendamine“ kinnitavatavate toetuse andmise ja kasutamise tingimuste ja korra eelnõu seletuskiri. (2023). *Kutsestandard. Lapsehoidja, tase 5*. (2021).
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10889081>
- Kumpas-Lenk, K., Sukk, M., & Estra, I. (s.a.). *Kokkuvõtte tervise ja heaolu valdkonna täienduskoolitusasutuste õppe kvaliteedi hindamisest aastatel 2020–2022*. Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur (EKKA).
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., & O'Connor, K. (2022). Effective professional development: Mechanisms and outcomes. *Educational Psychologist, 57*(2), 109–124.
- Mayring, Ph. (2022). *Qualitative Content Analysis. A Step-by-Step Guide*. SAGE.
- Moreland-Russell, S., Combs, T., Gannon, J., Jost, E., Saliba, L. F., Prewitt, K., Luke, D., & Brownson, R. C. (2024). Action planning for building public health program sustainability: Results from a group-randomized trial. *Implementation Science, 19*(9).
- Noorte korduvkuritegevuse ennetamine. (2026). <https://www.justdigi.ee/noorte-oigusrikkujate-retsidiivsuse-vahendamine>
- Olev, A., & Alumäe, T. (2024). Open source platform for Estonian speech transcription. *Language Resources and Evaluation, 1–18*. <https://doi.org/10.1007/s10579-024-09777-1>
- OpenAI. (2026). *ChatGPT (versioon 5.4)* [suur keelemudel]. <https://chat.openai.com>
- Pihl, K., & Krusell, S. (2021). *Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Uuringu lühiaruanne*. SA Kutsekoda (OSKA).
- Puuetega inimeste eluaseme füüsiline kohandamine (2018). *Riigi Teataja I, 01.09.2020, 5*.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/101092020005>
- Shewchuk, S., & Nsangi, A. (2023). Evaluations of training programs to improve knowledge translation, dissemination, and implementation skills: A scoping review. *Humanities and Social Sciences Communications, 10*, 887.
- Streimann, K. (toim.). (2026). *Ennetustegevuse kavandamise, arendamise, kohandamise ja hindamise juhend*. Tervise Arengu Instituut.
- Analüüsitud koolitussekkumised ja mõjuanalüüsid**
- Anton, H. (2024). Lastekaitse korraldusmudel „Turvalisuse märgid“. *Sotsiaaltöö, 4*.
<https://www.tai.ee/et/valjaanded/sotsiaalto-42024>

- Civitta Eesti AS. (2016). *Vanemlusprogrammi „Imelised aastad“ mõjuvaldkondade ning kulude ja tulude analüüs. Lõpparuanne*. Tervise Arengu Instituut.
- Haap Consulting. (2024). *Lastekaitse juhtumikorralduse mudelite võrdlev analüüs: Lõpparuanne*. Sotsiaalministeerium.
https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2024-07/Lastekaitse%20mudelite%20l%C3%B5pparuanne_27.06.2024.pdf
- Raudkivi, M. (2018). *PRIDE eelkoolituse mõjuanalüüs*. Tervise Arengu Instituut.
- Talvik, A. (2024). *Vanemlusprogrammi „Imelised aastad“ 2023. aasta tulemused. Raport*. Tervise Arengu Instituut.
- Teder, L., & Tikas, T. (2024). *Dementsusega inimesi toetav õppiv hoolekandeesutus. Dementsuseteemalisel sisekoolitajate programmis osalenud hoolekandeesutuste suvekooli ülevaade*. Tervise Arengu Instituut.
- Tervise Arengu Instituut. (2021). *Asendushoolduse uuring. TATi tegevuste ja sotsiaalhoolekande seaduse muudatuste mõjude hindamine 2014–2022*.
- Tervise Arengu Instituut. (2025). *DEMarenguprogramm. 2024. aasta koolitusprogrammi tagasiside kokkuvõte*.
- Varik, M., & Kookla, M. (2023). *Hoolekandeesutuste sisekoolitajate dementsuseteemalise koolitusprogrammi tulemuslikkuse hindamine (2018–2023). Uuringu raport*. Tervise Arengu Instituut.

Lisad

Lisa 1. Intervjuu kava

Sissejuhatuseks: enda tutvustus; töö eesmärgi ja uurimisprobleemi lühitutvustus; mõiste „koolitussekkumine“ selgitus. Küsida võimalusel juurde konkreetseid näiteid või abistada näidetega.

A. Taust ja roll

1. Mis on teie täpne ametinimetus ja roll koolitussekkumises?
2. Kui pikk on teie kogemus koolitussekkumiste juhtimisel?
3. Mis teeb selle töö teie jaoks tähendusrikkaks?

B. Mõju ja jätkusuutlikkus

1. Kuidas te defineerite mõjusat koolitussekkumist?
2. Milliste mõõdikute alusel te koolituse mõju hindate?
3. Mida tähendab teie jaoks sekkumise jätkusuutlikkus?
4. Millal on koolituse mõju teie hinnangul päriselt püsiv?
5. Nimetage kolm peamist tunnust, mis eristavad edukat sekkumist ebaõnnestunud.

C. Sekkumise sünd ja strateegia

1. Kuidas jõuti vajaduseni just selle konkreetse sekkumise järele?
2. Milline oli teie isiklik roll selle programmi ettevalmistamisel?
3. Kuidas on tagatud selle sekkumise teadus- ja tõenduspõhisus?
4. Kuidas sobitub see sekkumine laiemasse riiklikku või asutuse strateegiasse?

D. Tõhusaimad mõjutegurid (Mis töötab?)

1. Milline on teie kogemuses „ideaalne“ koolitusprotsess?
2. Millised mõjutegurid toetavad kõige rohkem teadmiste kinnistumist?
3. Kuidas te kaasate juhtkonda muutuste elluviimisesse?
4. Millist rolli mängib koolitaja isiksus ja pädevus tulemuste saavutamisel?
5. Kuidas on sisu kohandatud vastavalt osalejate igapäevatöö kontekstile?

E. Punased lipud ja õppetunnid (Mida vältida?)

1. Millised on suurimad vead, mida koolituste kavandamisel tehakse?
2. Millised on peamised ohumärgid (punased lipud) sekkumise elluviimisel?
3. Mis on teie karjääri suurim õppetund, mida te enam kunagi ei kordaks?
4. Kas on veel mõni kriitiline mõjutegur, mida me ei puudutanud?

Lisa 2. Sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkuse mõjutegurite triangulatsioon teooria, intervjuude ja dokumendianalüüsi põhjal.

		Mõjutegur	I*	D**	Näide dokumendianalüüsist	Näide intervjuust	Näide teooriast
1	Kavandamine	Vajaduse analüüs	6/6	4/4	„Kuna Eestis on hoolekandeesutustes suur tööjõuvoolavus, siis oleks ühekordne töötajate koolitamine olnud pikemas perspektiivis väheseksuteguriga” (Dementsuse programm)	I6: „mis probleemi see lahendab... kas on vaja teha koolitus või on probleem kuskil mujal”, I5 – „kõigepealt peab olema tugev vajaduse kirjeldus“	Mõju saavutamine algab muutmist vajava olukorra ja soovitud tulemuste täpsest sõnastamisest (Aps, 2012; Fleiszer <i>et al.</i> , 2015).
2		Teaduspõhisus	4/6	3/4	„Vanemlusprogramm „Imelised aastad“ on tõenduspõhine positiivset vanemlust toetav sekkumine, mille mõju on hinnatud arvukates rahvusvahelistes uuringutes” (IA raport)	I5: koolitus peab olema „teadus- ja tõenduspõhine” ning „õppija peab saama õpitut päriselt läbi harjutada“, I5 „hinnatakse, kas tegemist on piisavalt tõendatud ja kasutamiseks valmis sekkumisega“	Uute programmide kavandamine peab toetuma teaduspõhiste lähenemistele ja kinnitatud praktikatele (Bodkin & Hakimi, 2020).
3		Strateegiline planeerimine	5/6	3/4	„Koolitus koosneb üheksast õppusest, ühest perekülastusest, ühest kooshindamise kohtumisest ning iseseisvast tööst (eluraamatute täitmine)” (PRIDE õppekava)	I4: otsustati mitte teha „ühte pikka programmi, vaid eraldi moodulid, et osaleja saaks valida oma rolli ja vajaduse järgi“, I5 – „vaadatakse üle kogu programme, kellele, kuidas ja mis mahus pakkuda“	Jätkusuutlikkus tuleb läbi mõelda võimalikult varajases etapis ning siduda programmi kõigi elutsükli faasidega (Bodkin & Hakimi, 2020; Ählfeldt <i>et al.</i> , 2023).
4	Valmisolek	Ressursside olemasolu	6/6	1/4	„Õpitu rakendamiseks töökohal on keskne muutusteks vajalike vahendite (nt tegelusvahendid, kohandatud ruumid) olemasolu ja asutusepoolne ressurss” (Dementsuse mõju-uuring)	I1 „asutusel oleks aega seda inimressurssi eelkõige, et koolitust üldse teha“	Ressursside puudumisel võib muutus hääbuda, mistõttu on pikaajaline finants- ja inimressursi planeerimine kriitiline (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer <i>et al.</i> , 2015).
5		Juhtide kaasamine	4/6	4/4	„Juhi kaasamine on sihipärane, kuna organisatsioonis muutuste ellukutsumisel on see hädavajalik, sealhulgas visiooni ja väärtuste baasi kujundamisel” (Dementsuse programm)	I6 „juhil on äärmiselt oluline roll, sest juht loob seda keskkonda, kus neid teadmisi rakendada“	Muutus kinnistub tööprotsessidesse vaid siis, kui vahetu juht on avatud, kaasav ja toetav (Ählfeldt <i>et al.</i> , 2023).
6		Töötajate kaasamine	4/6	3/4	„Kasutuselevõtu protsessis proovitakse Elia toel läbi kohalikud juhtumid ning luuakse Eesti lastekaitsetöö vajadustest lähtuvad näited, kaasates praktikuid” (Signs of Safety analüüs)	I4 „enne koolitust küsiti osalejatelt sisendit, ootusi ja juhtumeid, mida nad soovivad koolitusel arutada“	Muutuse juurutamisel on oluline osapoolte sisuline kaasamine, ühine otsustamine ning koostöö (Fleiszer <i>et al.</i> , 2015).

		Mõjutegur	I*	D**	Näide dokumendianalüüsist	Näide intervjuust	Näide teooriast
7	Rakendamine	Koostöö osapoolte vahel	5/6	4/4	„Koolituse läbinu teab, miks on oluline ja kuidas teha lapse huvides koostööd eri osapooltega (KOV, SKA, kool, pere)” (PRIDE õppekava)	I4 „sisu kujundamisse andsid sisendit KOV, prokurörid, kohtunikud ja teised osapooled, et õpetataks seda, mida töökohal päriselt vaja on“	Jätkusuutlikkust toetavad partnerlus, tugevad koostöövõrgustikud ja parimate tegevusviiside jagamine (Bodkin & Hakimi, 2020; Fleiszer <i>et al.</i> , 2015).
8		Konteksti arvestamine	6/6	4/4	„Materjalidesse toodi sisse rohkem Eesti eripärasid ja konteksti (nt seadusandlus, STAR-süsteem, Eesti juhtumiuuringud)” (PRIDE mõjuanalüüs)	I4 „juhtumid ja teooria peavad „käima kokku tema tööga” ning olema osalejale tähendusrikkad“	Mudeleid ei saa üks-ühele üle kanda; rakendamisel tuleb arvestada organisatsiooni ja piirkonna kohaliku kontekstiga (Bodkin & Hakimi, 2020; Ählfeldt <i>et al.</i> , 2023).
09		Rakendusprotsesside suunamine	5/6	4/4	„Mudel toetab lastekaitsetöötajaid kogu lastekaitse juhtumikorralduse protsessis, pakkudes struktureeritud tööriistu ja supervisiooni tuge” (Signs of Safety analüüs)	I2 „õppimine peab olema töö sisse ehitatud; inimesed õpivad teooriat, harjutavad, saavad supervisiooni ja rakendavad seda töös“	Kinnistumist mõjutab juurutamise protsessi teadlik juhtimine ja osalejate seotus pikaajaliste eesmärkidega (Ählfeldt <i>et al.</i> , 2023).
10		Koolituse maht, ajakava ja jätkutugi	5/6	3/4	„Õppe kogumaht on 58 akadeemilist tundi; õppused toimuvad üldjuhul pärast tööpäeva lõppu või nädalavahetustel, et tagada kättesaadavus” (PRIDE õppekava)	I6: „pärast seda peab veel toimuma midagi, mis sind ikkagi toetab nende teadmiste ja oskuste rakendamisel“	Koolituse püsiva mõju tagamiseks on hädavajalik praktiline harjutamine ja tööalane jätkutugi, ilma milleta õpitu ei kinnistu (Argimon-Pallàs <i>et al.</i> , 2011; Kumpas-Lenk <i>et al.</i> , 2022).
11	Mõju ja jätkusuutlikkus	Mõju ja tagasiside hindamine	6/6	4/4	„Analüüsimetodiks olid koolitusele eelnenud ja sellele järgnenud teadmiste testid, mis mõtsid PRIDE programmi viie põhipädevuse omandamist” (PRIDE mõjuanalüüs)	I4 „osalejad täidavad eelküsitluse, sama küsitlus tehakse viimasel päeval ja kolme kuu pärast, et näha muutust, „mahukas koolitus ise ei garanteeri muutust“	Varakult tuleb sõnastada konkreetsed tulemused ning tagada ressursid süsteemseks andmekogumiseks (Bodkin & Hakimi, 2020; Shewchuk <i>et al.</i> , 2023).
12		Kinnistumine tööprotsessidesse	5/6	2/4	„Sekkumine on süsteemi osa siis, kui põhimõtted on integreeritud IT-lahendustesse (STAR) ja seadusandlusesse (Lastekaitseaduse eelnõu)” (Signs of Safety analüüs)	I1 – „tuleb töökohta minna ja vaadata, mis töö on muutunud on” / „kas midagi muutub“, I4 „kui inimene läheb pärast koolitust tagasi keskkonda, mis toimib vanaviisi, siis ta tegelikult nagu kaotab selle võib-olla, mis ta on omandanud“	Innovatsioon ja uued protsessid peavad saama organisatsiooni tavapärase tegevuse osaks ehk rutiiniks (Fleiszer <i>et al.</i> , 2015; Ählfeldt <i>et al.</i> , 2023).
13	Ilmnenud	Õppemeetodite, õpiväljundite ja hindamise kooskõla	4/6	3/4	„seepärast tuleb kindlasti tähelepanu pöörata koolituse läbiviimisel õppemeetoditele” (Dementsuse programm)	I1: „Less is more“ – koolituspäeva ei tohi täis tuubida, sest see takistab seostamist ja praktiseerimist	Intervjuudes tuli esile, et probleem pole ainult sisus, vaid selles, kas õppemeetodid ja hindamine päriselt toetavad soovitud õpiväljundeid.

		Mõjutegur	I*	D**	Näide dokumendianalüüsist	Näide intervjuust	Näide teooriast
14		Osaleja valmisolek ja vastuvõtlikkus	4/6	4/4	...sissejuhatavat koolitust, mille eesmärk on „välja sõeluda inimesi, kes on tõsiselt valmis osa võtma PRIDE-i eelkoolitusest” (PRIDE mõjuanalüüs)	I3: „Kui osaleja ei tunne end õiges kohas, on mõistlik koolitus katkestada“	Intervjuud näitasid, et mõju sõltub ka sellest, kas osaleja on õigel ajal, õiges rollis ja suuteline õpitut vastu võtma ning kasutama. Dokumentides nii esile ei kerkinud.
15		Koolitaja kvaliteet ja pädevus	4/6	3/4	„PRIDE koolitajate puhul on nende põhjalik ja mitmekülgne ettevalmistus hädavajalik eri tüüpi gruppidega toimetulekuks” (Asendushoolduse uuring)	I4: „Karismat on raske hankida, kuid koolitaja usaldusväärsus on kriitiline“	Intervjuudes rõhutati, et ka hea programm ei toimi, kui koolitaja ei suuda seda kvaliteetselt ellu viia.
16		Praktilisus ja kasutatavus igapäevaelus	4/6	3/4	„Laps on nüüd rahulikum ja iseseisvam. Jonnihooge on vähem. Kasvas enesekindlus lapsevanemana” (Imelised aastad)	I4: „Koolitussekkumine peab keskenduma sellele, kuidas tööriista töös kasutada“	Mõju-uuringutes rõhutati eriti seda, kas osalejad said õpitut kasutada pere- või tööpraktikas; see kerkis dokumentides selgemalt kui teoorias.

*Lisas 2 toodud numbrilised näitajad tulenevad sellest, kui selgelt toodi asjakohast mõjutegurit välja intervjuudes või kas seda oli koolitussekkumise dokumentides kirjeldatud või mitte. Kinnituse tugevused: kriitilise tähtsusega – see mõjutegur leidis kinnitust teoreetilises raamistikus, dokumendianalüüsis ja intervjuus. Vajab kontekstist lähtuvalt läbimõtlemit – kinnitab teoorias olevat konteksti arvestamist – mõjutegurid on olulised, aga olenevalt koolitussekkumise sisust tuleb asjakohasest mõjutegurist lähtuda. Kuna mõjutegurid on omavahel tugevas seoses, sõltuvad teineteisest. * Intervjuud (n = 6), **koolitussekkumised (n = 4)*

Lisa 3. Koolitussekkumiste analüüsitabel

NR	Mõjutegur	Dementsuse programm	PRIDE eelkoolitus	Imelised aastad (IA)	Signs of Safety (SOS)
I KAVANDAMINE					
1.	Vajaduse analüüs	Osaliselt – tulenes hoolekandeesutuste suurest tööjõuvoolavusest.	Osaliselt – valdkondlik vajadus, kuid puudus sihtrühma spetsiifiline analüüs.	Jah – piloteerimine (2014–2017) tulenes riiklikust strateegiast ennetada laste käitumisprobleeme.	Jah – uuringud näitasid vajadust lapsekeskse ja peresid kaasava juhtumikorralduse järele.
2.	Teaduspõhisus	Osaliselt – tugineb andragoogika ja dementsuse teooriatele, kuid ühtne mudel puudub.	Jah – USA-s loodud ja rahvusvaheliselt tunnustatud PRIDE-mudel.	Jah – USA-s välja töötatud ja üle 30 aasta rahvusvaheliselt uuritud tõenduspõhine programm.	Eristuv – tugineb lahenduskesksele lühiteraapiale ja praktikute tegevusuuringutele.
3.	Strateegiline planeerimine	Osaliselt – programmiline struktuur on olemas, kuid seos asutuse strateegiaga on kaudne.	Jah – terviklik teekond: eelkoolitus, põhikoolitused ja tugiteenused.	Jah – osa laiemast BASIC seeriast; rakendamine on etapiline ja koordineeritud TAI poolt.	Jah – 5-aastane rakendamisraamistik nelja fookusvaldkonnaga (õppimine, juhtimine, joondumine, mõõtmine).
II VALMISOLEK					
4.	Ressursside olemasolu	Osaliselt – rahastatud projektist (ESF), asutuste ressursid rakendamiseks varieeruvad.	Osaliselt – oluline osa projektipõhine, soovitatud on stabiilne riigirahastus.	Jah/Osaliselt – algne rahastus välisvahenditest (EMP), edasine sõltuvus riigieelarvest ja KOV-i panusest.	Eristuv – piloteerimist toetab riik/ESF; nõuab asutuselt suurt ajakulu peredega töötamiseks.
5.	Juhtide kaasamine	Osaliselt – juhid osalevad koolitusel, kuid nende strateegiline roll on ebaühtlane.	Eristuv – keskne on riiklike osapoolte (SKA, TAI) koordineeriv ja suunav roll.	Osaliselt – oluline on TAI ja KOV lastekaitse juhtide koordineeriv roll gruppide komplekteerimisel.	Eristuv/Jah – mudeli edu nõuab juhtide pühendumist, struktureeritud raamistikku ja juhtimistasandi väljaõpet.
6.	Töötajate kaasamine	Jah – aktiivne osalus, sisekoolituste läbiviimine ja suvekoolid refleksiooniks.	Eristuv – otsene sihtrühm on pered; spetsialistid kaasatud koolitajatena ja hindajatena.	Eristuv – sihtrühm on lapsevanemad. Spetsialistid (grupijuhid) läbivad põhjaliku väljaõppe.	Jah – kogu meeskonna väljaõpe ja uute tööriistade (nt „Kolm maja“) ühine kasutuselevõtt.

NR	Mõjutegur	Dementsuse programm	PRIDE eelkoolitus	Imelised aastad (IA)	Signs of Safety (SOS)
7.	Koostöö osapoolte vahel	Jah – koostöö TAI, koolitajate, asutuste ja kompetentsikeskuse vahel.	Jah – ühtne süsteem SKA, TAI ja KOV vahel; perede valiku- ja hindamisprotsess on liidetud.	Jah – tihe võrgustikutöö Sotsiaalministeeriumi, TAI ja KOV-ide vahel; kaasatud ka eksperdid.	Jah – keskne on partnerlus pereliikmete, tugivõrgustiku ja teiste asutustega (politsei, kohus).
III RAKENDAMINE					
8.	Konteksti arvestamine	Jah – sisu on otseselt seotud Eesti hoolekandepraktika ja juhtumitega.	Jah – kohandatud Eesti seadusandluse, STAR-süsteemi ja kohalike näidetega.	Jah – materjalid tõlgitud eesti ja vene keelde; sisu kohandatud Eesti seadusandluse ja kultuuriruumiga.	Jah – mudel on paindlik ja kohandatav Eesti IT-süsteemidele (STAR) ning seadusandlusele.
9.	Rakendusprotsesside suunamine	Jah – sisaldab töökohapõhist õpet, kosisiooni ja mentorlusprogrammi.	Jah – koolituseelne valik, toetavad sammud, mentorlus ja tugirühmad.	Jah – toimub grupijuhtide supervisioon ja mentorlus; rakendustäpsust jälgitakse sessioonide salvestamise kaudu.	Jah – rakendamine sisaldab vähemalt 6-kuulist koolitus- ja supervisioonitsükli ning juhtumianalüüsi.
10.	Koolituse maht ja jätkutugi	Jah – mahukas programm (160 ak/h), sisaldab iseseisvat tööd ja sisekoolituste läbiviimist.	Jah – 58 ak/h, etapiline õpe; tagatud on jätkutugi põhikoolituste ja nõustamise näol.	Jah – 16 kohtumist (u 4 kuud). Kättesaadavuse tagamiseks on kohapeal lastehoid ja toitlustus.	Jah – mahukas baasväljaõpe ja pikaajaline praktikas rakendamise arendusfaas.
IV MÕJU JA JÄTKUSUUTLIKKUS					
11.	Mõju ja tagasiside hindamine	Jah – teostatud põhjalik tulemuslikkuse uuring (2018–2023), kasutades Holtoni mudelit.	Jah – kasutatakse Kirkpatricku mudelit, teste ja rahuloluküsitlusi.	Jah – kasutatakse ECBI küsimustikku enne/pärast koolitust ja 6 kuu järelmõõtmisi.	Eristuv – kasutatakse rakendustäpsuse seiret (fidelity) ja perede tagasiside küsitlusi.
12.	Kinnistumine tööprotsessi	Osaliselt – sõltub asutuse juhtkonna toetusest ja sisekoolituste jätkumisest.	Eristuv – kinnistub perede igapäevasesse kasvatuspraktikasse; 82% osalejatest rakendab õpitut.	Eristuv – kinnistub lapsevanemate igapäevasesse kasvatuspraktikasse ja parandab lapse käitumist.	Jah – eesmärk on muuta mudel igapäevaseks praktikaks läbi IT-lahenduste (STAR) ja asutuse kultuuri.

Lisa 4 Andmeanalüüsi raamistik

N R	Etapp	Mõjutegur	Teooriast lähtuv kirjeldus ja abistavad küsimused andmeanalüüsiks	Näide dokumendianalüüsist
1	Kavandamine	Vajaduse analüüs	Kuidas enne koolituse loomist sõnastati probleem, sihtrühm ja oodatav tulemus. Tuleneb uuritud probleemist või ekspertide kirjeldatud vajadusest.	„kuna Eestis on hoolekandeesutustes suur tööjõuvoolavus, siis oleks ühekordne töötajate koolitamine olnud pikemas perspektiivis vähese kasuteguriga” (dementsuse programm)
2		Teaduspõhisus	Kuidas probleemi, mida lahendatakse, on teaduspõhiselt uuritud? Kas koolituse sisu on teaduspõhine?	„Vanemlusprogramm „Imelised aastad“ on tõendus põhine positiivset vanemlust toetav sekkumine”
3		Strateegiline planeerimine	Kuidas eesmärgid, õpiväljundid, sihtrühm, maht ja rakendusprotsess on läbi mõeldud ning seotud pikema eesmärgiga?	„Koolitus koosneb üheksast õppusest, ühest perekülastusest, ühest kooshindamise kohtumisest ning iseseisvast tööst” (PRIDE õppekava)
4	Valmisolek	Ressursside olemasolu	Kuidas on ressursid planeeritud pärast pilootprojekti jätkumist, pärast koolitust? Aeg õpitu rakendamiseks?	„õpitu rakendamiseks töökohal on keskne muutusteks vajalike vahendite olemasolu” (dementsuse mõju-uuring)
5		Juhtide kaasamine	Kuidas saab juht luua organisatsioonis toetavad tingimused, et õpitu rakenduks praktikasse? Miks on oluline juht kaasata?	„Juhi kaasamine on sihipärane, kuna organisatsioonis muutuste ellukutsumisel on see hädavajalik” (dementsuse programm)
6		Töötajate kaasamine	Kuidas on töötajate suhtumine, avatus ning mõju kolleegidele ning valmisolek muutustega kaasa minna?	„luuakse Eesti lastekaitsetöö vajadustest lähtuvad näited, kaasates praktikuid” (Signs of Safety analüüs)
7		Koostöö osapoolte vahel	Kas kavandamises ja rakendamises teevad koostööd eri asutused, eksperdid, tellijad ja praktikud? Avatud arenduseks?	„Teab, miks on oluline ja kuidas teha lapse huvides koostööd eri osapooltega” (PRIDE õppekava)
8	Rakendamine	Konteksti arvestamine	Kas on Eesti jaoks kohandatud või kas seda üldse tohib teha? Kas koolitussekkumisel õpetatav teema on kohandatud, kasutatav töökeskkonnas?	„Materjalidesse toodi sisse rohkem Eesti eripärasid ja konteksti” (PRIDE mõjuanalüüs)
09		Rakendusprotsessi suunamine	Kas õpitu rakendamist toetavad supervisioon, refleksioon, juhendamine, kovisioon või muu jätkuprotsess?	„Mudel toetab lastekaitsetöötajaid kogu lastekaitse juhtumikorralduse protsessis” (Turvalisuse märgid)
10		Koolituse maht, ajakava ja jätkutugi	Kas koolituse maht on piisav, ajakava osalejale realistlik ning jätkutugi tagatud?	„Õppe kogumaht on 58 ak/h üldiselt pärast tööpäeva lõppu või nädalavahetustel” (PRIDE õppekava)
11	Mõju ja jätkusuutlikkus	Mõju ja tagasiside hindamine	Kas mõju hinnatakse? Millistel etappidel ja kuidas mõju hinnatakse? Kuidas analüüsitakse tagasisidet? Mõju toetavad jätkutegevused?	„Analüüsimeetodiks olid koolitusele eelnenud ja sellele järgnenud teadmiste testid” (PRIDE mõjuanalüüs)
12		Kinnistumine tööprotsessidesse	Kuidas õpitu jääb püsima või muutub osaks igapäevases tööst? Tagasilangemine vanade tegevusviiside juurde.	„kes korraldavad pärast koolituse läbimist sisekoolitusi ja tööjuhendamisi oma asutuses” (dementsuse programm)

Lisa 5. Koolitussekkumiste dokumendianalüüsi koolitussekkumised ja alusdokumendid

Koolitussekkumine	Fookus	Analüüsitud materjalid
Hoolekandeaustuste sisekoolitajate dementsuseteemaline koolitusprogramm	Suunatud hoolekandeaustuste sisekoolitajatele ning dementsuse teemalise teadlikkuse ja praktikate juurutamisele	• Uuringu raport: „Hoolekandeaustuste sisekoolitajate dementsuseteemalise koolitusprogrammi tulemuslikkuse hindamine (2018–2023)“ • Tagasiside kokkuvõte: „DEMarenguprogramm. 2024. aasta koolitusprogrammi tagasiside kokkuvõte“ • Suvekooli ülevaade: „Dementsusega inimesi toetav õppiv hoolekandeaustus. Suvekooli ülevaade 2024“ • Õppekava: koolitusprogrammi õppekava (moodulid I–X)
PRIDE eelkoolitus	Perepõhise asendushoolduse (hoolduspered, lapsendajad) ettevalmistav koolitus.	• Mõjuanalüüs: „PRIDE eelkoolituse mõjuanalüüs“ (2018) • Valdkondlik uuring: „Asendushoolduse uuring. TATI tegevuste ja sotsiaalhoolekande seaduse muudatuste mõjude hindamine 2014–2022“ • Täiendav analüüs: „PRIDE TAI täiendav analüüs koos põhikoolitustega“ • Õppekava: PRIDE eelkoolituse õppekava ja pädevusraamistik
Vanemlusprogramm „Imelised aastad“	Tõendus põhine vanemlike oskuste arendamise programm laste käitumisprobleemide ennetamiseks.	• Kulu-tulu analüüs: „Vanemlusprogrammi „Imelised aastad“ mõjuvaldkondade ning kulude ja tulude analüüs. Lõpparuanne“ (2016) • Tulemusaruanne: „Vanemlusprogrammi „Imelised aastad“ 2023. aasta tulemused. Raport“ • Programmi kirjeldus: Preschool Basic põhiprogrammi sisu ja õppemeetodite kirjeldus
Signs of Safety (SOS) / Turvalisuse märgid	Lastekaitse juhtumikorraldusmodeli i piloteerimine ja rakendamine kohalikes omavalitsustes.	• Võrdlev analüüs: „Lastekaitse juhtumikorralduse mudelite võrdlev analüüs: Lõpparuanne“ (2024) • Artikkel: H. Anton „Lastekaitse korraldusmodel „Turvalisuse märgid““ (2024) • Teoreetiline alusdokument: „Signs of Safety Comprehensive Briefing Paper“ • Rakendusjuhend: „Implementation Prospectus“ (rakendamisraamistik)

Lisa 6. Intervjueeritavate roll ja töökogemus sotsiaalvaldkonnas

Intervjueeritav	Roll	Töökogemus sotsiaalvaldkonnas
I1	Projektijuht	5 aastat
I2	Projektijuht	32 aastat
I3	Koolitusasutuse juhataja	15 aastat
I4	Projektijuht	5 aastat
I5	Teenuse omanik	20 aastat
I6	Ekspert	8 aastat

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Fredy Lumi,

(autori nimi)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Sotsiaalvaldkonna koolitussekkumiste mõju ja jätkusuutlikkus programmijuhtide kogemuste põhjal“, mille juhendaja on Mari Karm

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi ADA kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi ADA kaudu Creative Commons litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Fredy Lumi

12.05.2026