EESTI MAAÜLIKOOL
Metsanduse ja inseneeria instituut

Jaana Vunukainen

TÖÖKESKKONNASPETSIALISTIDE PÄDEVUSE TÕSTMISE STRATEEGIA LÄHTUVALT EESTI VABARIIGI KUTSESÜSTEEMIST

STRATEGY FOR ENHANCING THE COMPETENCE OF WORK ENVIRONMENT SPECIALISTS BASED ON THE QUALIFICATION SYSTEM OF THE REPUBLIC OF ESTONIA.

Magistritöö
Ergonoomika õppekava

Juhendaja: Märt Reinvee, PhD
Jaana Sepp, PhD

Tartu 2025

Eesti Maaülikool Kreutzwaldi 1, Tartu 51006	Magistritöö lühikokkuvõte
Autor: Jaana Vunukainen	Õppekava: Ergonoomika

Pealkiri: Töökeskkonnaspetsialistide pädevuse tõstmise strateegia lähtuvalt Eesti Vabariigi kutsesüsteemist.

Lehekülgi: 67	Jooniseid: 5	Tabeleid: 3	Lisasid: 4

ETIS-e valdkond ja CERCS-i kood: 4.14. Tootmistehnika ja tootmisjuhtimine, T500 Tööohutustehnoloogia
Juhendaja(d): Märt Reinvee, PhD; Jaana Sepp, PhD
Osakond või õppetool: Biomajandustehnoloogiate õppetool
Kaitsmiskoht ja -aasta: Tartu 2025

Käesoleva magistritöö eesmärk oli töötada välja töökeskkonnaspetsialisti kompetentsimudel, mis on rakendatav Eesti kutsesüsteemis ning toetaks koolitussüsteemi, enesetäiendussüsteemi ja professionaalse arengu süsteemset kujundamist. Töö eesmärkide saavutamiseks rakendati mitmetasandilist uurimismetoodikat, mis hõlmas teaduskirjanduse ja õigusaktide analüüsi, rahvusvaheliste praktikate võrdlust ning empiirilisi andmeid töökeskkonnaspetsialistide seas läbi viidud küsitluse ja ekspertintervjuude põhjal. Uuringus osalesid erineva haridustausta ja kogemusega spetsialistid, mis võimaldas kaardistada olulisemad pädevused, enesetäiendamise praktikad ning ootused kutsekvalifikatsioonile. Ekspertintervjuud tõid esile valdkonna struktuursed kitsaskohad ning kinnitasid süsteemse kompetentsimudeli väljatöötamise vajadust. Uurimistöö tulemusena töötati välja töökeskkonnaspetsialisti struktureeritud kompetentsimudel, mis hõlmab teadmisi, oskusi ja hoiakuid ning sobib rakendamiseks nii kutsesüsteemis kui ka koolitusprogrammide kavandamisel, sealhulgas töövahendina enesetäienduse toetamiseks. Töös analüüsiti Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegiat (2021–2027) ning rahvusvahelisi pädevusmudeleid, mille võrdlev käsitlus võimaldas sõnastada pädevuste arendamise põhimõtted, millele tuginedes kujundati töökeskkonnaspetsialistide kompetentsimudel ja sellega seotud strateegilised suunised, arvestades kehtiva regulatsiooni ja institutsionaalse korralduse kitsaskohti. Töö tulemusel sõnastati viis strateegilist arengusuunda: diferentseeritud lähenemine pädevuse arendamisele; tasemepõhise koolitussüsteemi kujundamine Eesti kvalifikatsiooniraamistiku alusel; töökeskkonnaspetsialisti rolli teadvustamine ühiskonnas; tööandjate ja juhtide teadlikkuse tõstmine pädevusnõuetest ning enesetäienduse ja pädevuse hindamise süsteemi loomine. Töö tulemused pakuvad praktilist väärtust poliitikakujundajatele, tööandjatele, haridusasutustele ning töökeskkonnaspetsialistidele ja nende rolli täitvatele isikutele. Kompetentsimudel ja strateegilised soovitused loovad aluse töökeskkonnaspetsialistide pädevuse süsteemseks arendamiseks ning panustavad tööohutuse ja töötervishoiu taseme tõstmisse Eestis.

Võtmesõnad: kompetentsimudel, kvalifikatsiooniraamistik, struktuurne enesetäiendamine, elukestev õpe, tööohutuskultuur.

Estonian University of Life Sciences Kreutzwaldi 1, Tartu 51006		Abstract of Master's	
Author: Jaana Vunukainen		Curriculum: Ergonomics	
Title: Strategy for enhancing the competence of work environment specialists based on the qualification system of the Republic of Estonia.			
Pages: 67	Figures: 5	Tables: 3	Appendices: 4
ETIS research field and (CERCS) code: Supervisor(s): Märt Reinvee, PhD; Jaana Sepp, PhD Department / Chair: 4.14 Industrial Engineering and Management T500 Safety technology Place and year of defence: Tartu 2025			

The objective of this master's thesis was to develop a competence model for work environment specialists that would be applicable within the Estonian qualification system and support the systematic development of training structures, continuing professional development, and professional growth. To achieve this goal, a multi-layered research methodology was applied, including the analysis of scientific literature and legal acts, a comparative study of international practices, and the collection of empirical data through a survey and expert interviews conducted among work environment specialists. The study involved specialists with diverse educational backgrounds and experience, which made it possible to map key competences, continuing education practices, and expectations regarding professional qualification. The expert interviews revealed structural shortcomings in the field and confirmed the need for a structured competence model. As a result of the research, a structured competence model was developed, encompassing knowledge, skills, and attitudes. The model is suitable for implementation within the qualification system and for the design of training programmes, including as a tool to support continuous professional development. The study also analysed the European Union Occupational Safety and Health Strategy (2021–2027) and international competence frameworks. The comparative analysis of these materials allowed for the formulation of principles for competence development, which served as the basis for the design of the competence model for work environment specialists and the development of related strategic directions, while taking into account the gaps in existing regulation and institutional structure. The thesis outlines five strategic directions: applying a differentiated approach to competence development; designing a tiered training system based on the Estonian Qualifications Framework; increasing the visibility and recognition of the role of work environment specialists in society; raising awareness among employers and managers about competence requirements; and establishing a functional system for continuous learning and competence assessment. The results of the study offer practical value for policymakers, employers, educational institutions, as well as for work environment specialists and individuals performing the role of a work environment specialist within organisations. The developed competence model and strategic recommendations provide a foundation for the systematic professional development of work environment specialists and contribute to improving the overall quality of occupational safety and health in Estonia.

Keywords: competence model, qualification framework, structured professional development, lifelong learning, occupational safety culture.

SISUKORD

SISSEJUHATUS 5
1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE 7
1.1. Valdkonda reguleerivad õigusaktid 7
1.2. Rahvusvaheliste teadusuuringute ülevaade 9
1.2.1. Teadusartiklite ülevaade tööohutuse ja töötervishoiu pädevusest 9
1.2.2. Kompetentsimudelite teoreetilised käsitlused 11
1.3. Eesti uuringud ja kontekst 13
1.4. Euroopa Liidu praktikad TTO spetsialistide töökorralduses 15
1.5. Töötervishoiu ja -ohutuse kutsed Eesti kutsekvalifikatsiooni süsteemis 18
1.5.1. Eesti kutsekvalifikatsiooni süsteem 18
1.5.2. Töötervishoiu- ja ohutusega seotud kutsestandardite võrdlus 19
1.5.3. Töötervishoiu- ja ohutusega seotud pädevused kutsestandardite põhjal 21
1.6. Erialaühenduste olulisus seadusloomes - Eesti Töökeskkonna-spetsialistide Nõukoda MTÜ 23
2. MATERJAL JA METOODIKA 26
2.1. Töökeskkonnaspetsialistide kompetentside uuring 26
2.2. Intervjuud valdkonna ekspertidega 27
3. TULEMUSED JA ARUTELU 29
3.1. Töökeskkonnaspetsialistide kompetentside uuring tulemused 29
3.2. Valdkonna ekspertide intervjuude tulemused 36
3.3. Järeldused 40
4. TÖÖKESKKONNASPETSIALISTIDE PÄDEVUSE TÕSTMISE STRATEEGIA 43
4.1. Töökeskkonnaspetsialistise kvalifikatsiooniraamistik 43
4.2. Töökeskkonnaspetsialistide kompetentsimudel 48
4.3. Strateegilised soovitused töökeskkonnaspetsialistide pädevuse arendamiseks 52
KOKKUVÕTE 55
ALLIKALOEND 57
LISAD 60
Lisa 1. Kasutatud mõisted ja terminid 60
Lisa 2. Töökeskkonnaspetsialistide kompetentside uuringu küsimustik 61
Lisa 3. Kutse kirjalikus intervjuus osalemiseks 66
Lisa 4. Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta 67

SISSEJUHATUS

Töötervishoid ja tööohutus on iga töötaja heaolu ja ettevõtte jätkusuutlikkuse seisukohalt kriitilise tähtsusega teema. Euroopa Liidu töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021–2027 (Euroopa Komisjon, 2021) rõhutab tervislike ja ohutute töötingimuste olulisust, et tagada töötajate heaolu ja vähendada tööga seotud haigusi ning õnnetusi, kiiresti muutuvas töömaailmas. EL-i strateegia annab suuna kuidas parandada töötervishoiu ja tööohutuse spetsialistide oskusi ja teadmisi, et vähendada töökohal esinevadid ohte. EL töötervishoiu ja -ohutuse strateegia tugineb kolmepoolsele koostööle, kus EL institutsioonid loovad poliitika, liikmesriigid rakendavad seda riiklikul tasandil ning sotsiaalpartnerid tagavad praktilise elluviimise, et tagada töötajate kaitse ja ettevõtete ohutuse ning tervishoiunõuete täitmine.

Töökeskkonnaspetsialistid peavad muutuva töömaailma tingimustes olema valmis tegelema uute väljakutsetega, nagu tööjõu vananemine, hübriidtöö ja kaugtöö levik, digiteerimine ning automatiseerimine. Samuti toob rohepööre ja kliimamuutustega kohanemine esile vajaduse kohandada töötingimusi ning arvestada keskkonnasäästlike lahendustega. Tehisintellekti ja automatiseerimise kasv nõuab uusi oskusi, et tagada töötajate ohutus ja heaolu kiiresti arenevas töökeskkonnas (Euroopa Komisjon, 2021).

Töökeskkonna ohutus ja tervishoid on kriitilise tähtsusega igas majandussektoris, kuna see mõjutab töötajate heaolu, tootlikkust ning organisatsioonide vastavust seadusandlikele nõuetele. Eestis puuduvad hetkel töökeskkonnaspetsialistide pädevus nõuded või kutsestandard, mis määratleks selgelt neilt oodatavad teadmised ja oskused. Samuti puudub töökeskkonnaspetsialistidele mõeldud pädevuskoolituse süsteem ja üheselt mõistetav enesetäiendamise struktuur. See on tekitanud olukorra, kus töökeskkonnaspetsialistid omandavad vajalikke teadmisi mittesüsteemselt ning ettevõtete lähenemine tööohutusele on ebaühtlane. Kuna tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamine sõltub spetsialistide pädevusest, on vajalik luua terviklik strateegia, mis aitaks kaasa nende teadmiste ja oskuste süsteemsele arendamisele. Samuti on oluline tagada, et töökeskkonnaspetsialistid suudaksid tõhusalt reageerida muutuvatele töötingimustele ning uutele regulatiivsetele nõuetele.

Magistritöö eesmärk oli luua töökeskkonnaspetsialisti kompetentsimudel, mis on rakendatav nii kutsesüsteemis kui ka koolitus ja enesetäiendus süsteemi arendamisel. Töö esitab strateegilise lähenemise töökeskkonnaspetsialistide enesetäiendamise toetamiseks, et täpsemalt määratleda töökeskkonnaspetsialistide rolli ning toetada nende professionaalset arengut. Töö annab suuniseid, kuidas integreerida töökeskkonnaspetsialisti roll olemasolevate kutsestandardite alla või kujundada vajadusel eraldiseisev kompetentsimudel. Selline lähenemine aitaks parandada tööohutuse ja töötervishoiu kvaliteeti Eestis.

Uurimistöö eesmärgi saavutamiseks analüüsiti töökeskkonnaspetsialistide pädevuse arendamise võimalusi Eestis, tuginedes nii kohalikele kui ka rahvusvahelistele praktikatele.

Tulenevalt eesmärgist on uuringu ülesanded järgmised:

1) Kaardistada töökeskkonna haldamise ja juhtimisega seotud kutsed ja kompetentsid Eestis ja välismaal.
2) Viia läbi töökeskkonnaspetsialistide hulgas uuring ja analüüsida selle tulemusi.
3) Kaardistada valdkonnaga seotud ekspertide (tipp-praktik, järelevalve, koolitaja, teenusepakkuja) seisukohad.
4) Kaardistada valdkonna erialaühenduste seisukohad.
5) Teostada Euroopa Liidu liikmesriikide tööohutuse ja töötervishoiu spetsialistide rollide ja pädevusnõuete analüüs.
6) Töötada välja kompetentsimudeli struktuur töökeskkonnaspetsialistide pädevuse, oskuste ja teadmiste ja kvalifikatsiooni nõuete süstematiseerimiseks.

Käesolevas töös on kasutatud APA-stiilis viitamissüsteemi. Viited on esitatud tekstisisestena, kas sulgudes (autor, aasta) või integreerituna lause struktuuri, et vältida kordusi ja säilitada keeleline sujuvus. Töös kasutatud mõistete ja terminite selgitused on esitatud Lisa 1. Kasutatud mõisted ja terminid.

1. KIRJANDUSE ÜLEVAADE

1.1. Valdkonda reguleerivad õigusaktid

Töökeskkonnaspetsialisti ülesandeks on korraldada töökeskkonnas ohutud töötingimused vastavalt õigusaktides kehtestatud nõuetele. Eestis reguleerib töökeskkonnaspetsialisti kohustusi Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS, 1999), mis sätestab, et töökeskkonnaspetsialist on töökeskkonnaalaste teadmiste ja oskustega töötaja, keda tööandja on volitanud ettevõttes täitma töötervishoiu- ja tööohutusalaseid kohustusi.

Enne 2019 aasta muudatust oli tööohutuse ja töötervishoiu seaduse § 16 alusel töökeskkonnaspetsialist töökeskkonna alal pädev insener või muu töökeskkonnaõpetust saanud spetsialist ettevõttes, keda tööandja on volitanud täitma töötervishoiu- ja tööohutusalaseid ülesandeid. 01.01.2019 jõustunud muudatuse alusel kadus viide töökeskkonna alal pädeva inseneri vajalikkusele.

Lisaks kaotati töökeskkonnaspetsialistide kohustusliku täiendõppe nõue. See kohustus oli sätestatud määrusega Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe kord (Sotsiaalministeeriumi määrus nr. 80, 2000), mis kehtis kuni 31.12.2018. Selle määruse kehtetuks tunnistamisega tekkis olukord, kus töökeskkonnaspetsialistidel ei ole enam õigusaktidest tulenevat regulaarse täiendõppe kohustust.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus ei sätesta nõuded töökeskkonnaspetsialisti teadmiste ja oskuste omandamise viisile, oluline on ainult see, et töökeskkonnaspetsialistil oleks teadmised ja oskused olemas. Tööinspektsioon, kelle ülesanne on töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise järelevalve ning nõustamine ei oma enam otsest õiguslikku alust kontrollida töökeskkonnaspetsialistide pädevust. Muudatuste tulemusel lasub spetsialistide teadmiste ja oskuste ajakohasuse tagamise kohustus tööandjate vastutusel.

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 21 kohaselt on Töökeskkonna Nõukoda valdkonna eest vastutava ministri juures tegutsev kolmepoolne nõuandekogu, mille ülesanne on teha ettepanekuid ja avaldada arvamusi töötervishoiu ja tööohutuse poliitika kujundamise ning rakendamise kohta. Nõukoja töökorraldus on reguleeritud 14.09.2000 vastu võetud määrusega nr. 58, milles on sätestatud, et nõukogul peab olema kinnitatud koosseis,

kehtestatud töökord ning toimuma regulaarsed kohtumised (TTOS, 1999) (Sotsiaalministeeriumi määrus nr. 58, 2000).

Käesoleva uurimistöö raames esitati Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumile teabenõue selgitamaks Töökeskkonna Nõukoja tegevust. Vastuses kinnitas ministeerium, et Töökeskkonna Nõukoda ei ole mõnda aega koos käinud ning selle töö on asendunud kohtumistega, mille käigus vajadusel arutatakse tööohutusega seotud küsimusi. Samuti selgus, et nõukoja koosseis ei ole kinnitatud, ametlikke koosolekuid ei toimu ning puuduvad töökorrad ja protokollid (Teabenõue Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2025).

Kuigi Eesti töötervishoiu ja tööohutuse süsteemis on sätestatud kolmepoolse nõukoja roll, näitavad faktid, et tegelikult ei toimu nõukoja töö määruses ettenähtud kujul, see võib viidata strukturaalsele probleemile tööohutuspoliitika kujundamisel. Usaldusväärse ja eesmärgipärase tööohutuse süsteemi aluseks peab olema selgelt struktureeritud ja toimiv institutsionaalne raamistik, mis algab riiklikul tasandil.

Töötervishoiuspetsialistide tööülesannete reguleerimises on toimunud veel olulisi muutusi. Sotsiaalministri määrus nr. 35 Töötervishoiuspetsialistide tööülesanded töötervishoiuteenuse osutamisel (Sotsiaalminister määrus nr. 35, 2014), mis kehtis perioodil 01.07.2014 kuni 31.12.2022, määratles eraldi töötervishoiuarsti, töötervishoiuõe, tööhügieeniku, ergonoomi ja tööpsühholoogi ülesanded. Alates 01.01.2023 jõustunud Tervise- ja tööministri määruses nr. 87 Töötervishoiuteenuse osutamise kord (Tervise- ja tööministri määrus nr. 87, 2022) tööhügieeniku, ergonoomi ja tööpsühholoogi erialasid enam ei määratleta.

Mittemeditsiiniliste töötervishoiuspetsialistide, nagu ergonoomid, tööhügieenikud ja tööpsühholoogid, regulatiivne raamistik Eestis osutub segaseks ja killustatuks. Magistritöö autor esitas ajavahemikus märts–mai 2025 ametlikud teabenõuded kolmele asutusele: Terviseametile, Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Ametile (TTJA) ja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumile (MKM) (Teabenõue Terviseamet, 2025) (Teabenõue TTJA, 2025) (Teabenõue MKM, 2025). Nendest vastustest ilmnes, et: Terviseamet teostab järelevalvet ainult meditsiiniliste töötervishoiuteenuste (nt töötervishoiuarstide) üle ning kinnitas, et mittemeditsiinilised teenusepakkujad nende pädevusse ei kuulu.

MKM täpsustas, et kuigi Töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (TTOS) § 19 on töötervishoiuspetsialisti mõiste olemas ning seal viidatakse vajadusele omada pädevust

kinnitavat dokumenti, ei tulene seadusest selgeid pädevusnõudeid. MKM märkis, et sellised nõuded võivad tulla kutsestandarditest või erialaliitudelt, kuid riiklik järelevalve nende järgimise üle puudub. TTOS näeb ette §-s 19 ülamärkega 1 lõikes 2, et juriidiline isik või füüsilisestisikust ettevõtja peab tegutsemiseks töötervishoiuteenuse osutajana esitama majandustegevusteate MTR-is. Majandustegevusteade on isiku ühepoolne tahteavaldus, mis kinnitab tegevuse alustamist, kuid ei ole tegevusluba ega sisalda kontrollitud pädevusnõudeid. TTJA kinnitas, et haldab majandustegevuse registrit (MTR) kui tehnilist süsteemi, kuid rõhutas, et ei vastuta registrisse kantud andmete eest. Ettevõtja kannab ise hoolsuskohustust oma andmete korrektsuse osas. 2025. aasta kevadel oli MTR-is registreeritud 113 töötervishoiuteenuse pakkujat, kellel oli kehtiv majandustegevusteade (Teabenõue TTJA, 2025). Alates 2023. aastast ei ole mittemeditsiiniliste töötervishoiuspetsialistide nagu ergonoomid, tööhügieenikud ja tööpsühholoogid tööülesanded enam õigusaktides selgelt reguleeritud, mis on loonud segase ja killustunud õigusliku olukorra nende kutsealade osas.

1.2. Rahvusvaheliste teadusuuringute ülevaade

1.2.1. Teadusartiklite ülevaade tööohutuse ja töötervishoiu pädevusest

Töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas on üha enam hakatud tähelepanu pöörama spetsialistide hoiakute ja väärtuste kujundamisele, kui kesksele tegurile töökeskkonna kvaliteedi tagamisel. Brizga et al. (2014) uurimus toob välja, et kuigi formaalne teadlikkus tööohutusest on kõrge, on tõeline ohutuskäitumine tihedalt seotud spetsialisti isiklike väärtuste, elukogemuse ning organisatsioonis kehtivate tavadega. Eriti oluline on juhtkonna ja töötajate vaheline koostöö, mis loob pinnase ohutusalaste väärtuste levikuks ning toetab töötajate aktiivset osalust. Autorid rõhutavad, et pelgalt normatiivne ja tehniline ettevalmistus ei ole piisav – töötervishoiu ja tööohutuse spetsialisti (*OHS specialist*) pädevus peab hõlmama ka suhtlemisoskust, koostöövõimet ja motiveerivat hoiakut. Seetõttu on oluline, et tööohutuse alaseid õppekavasid arendataks väärtuspõhiselt, toetades reflektiivset ja kogemuspõhist õppimist.

Sarnaselt Eesti kontekstiga on ka Lätis tõstatatud probleemina ühiskondlik ükskõiksus tööohutuse suhtes, mis rõhutab vajadust tööohutuse spetsialistide pädevuse süstemaatiliseks arendamiseks. Tööohutuskultuur ei kujune vaid formaalsete reeglite ja juhendite kaudu, vaid eeldab väärtuspõhist lähenemist, kus spetsialistidel on võimekus ja valmisolek mõjutada kolleegide ja juhtide suhtumist ohutusse (Brizga et al., 2014). Seejuures on oluline, et

tööohutuse spetsialist ei ole pelgalt kontrollija rollis, vaid tegutseb organisatsiooni ohutus kultuuri kujundajana. Seega saab tööohutuse spetsialisti pädevuse arendamisel määravaks terviklik lähenemine, mis ühendab teadmised, oskused ja hoiakud.

Tööohutuse spetsialisti pädevuse arendamise mudel (Brizga, 2016) käsitleb tööohutuse spetsialistide professionaalse arengu keskse elemendina pädevuse kujunemist spiraalse õpiprotsessi kaudu, kus teadmiste, oskuste, hoiakute, väärtuste ja eetilise vastutuse areng toimub järk-järgult ning isikliku kogemuse ja refleksiooni toel. Artiklis tuuakse välja, et pädevus ei teki vaid formaalse õppe kaudu, vaid see kujuneb integreeritult haridus-, töö- ja sotsiaalses keskkonnas, kus õppija peab olema võimeline hindama oma olemasolevaid teadmisi ning teadvustama vajadust uute oskuste järele. Mudeli teoreetiliseks aluseks on nelja tasemega teadliku kompetentsuse arengumudel:

1. teadustamata ebapädevus – inimene tegutseb valesti, teadmata, et ta eksib;
2. teadlik ebapädevus – inimene saab aru, et tema teadmised või oskused on puudulikud;
3. teadlik pädevus – inimene oskab õigesti tegutseda, kuid see nõuab teadlikku pingutust;
4. teadustamata pädevus – tegevused sooritatakse automaatselt, ilma teadliku mõtlemiseta.

Brizga (2016) lisab sellele mudelile viienda taseme – teadlik enesearendus, mille all mõistetakse pidevat reflektiivset valmidust oma teadmiste ja oskuste arendamiseks vastavalt muutuvatele tööohutuse vajadustele. See lisadimensioon rõhutab elukestva õppe põhimõtteid, kus pädevuse arendamine ei ole ühekordne protsess, vaid jätkuv ja väärtuspõhine enesearengu tee. Artiklis rõhutatakse, et pädeva tööohutuse spetsialisti ülesanne ei piirdu ainult tehniliste teadmiste rakendamisega, vaid ta peab olema ka ohutus kultuuri kujundaja, kes oskab hinnata töökeskkonna riskitegureid, suunata meeskonnatööd, hallata õppijate emotsionaalset seisundit ja luua tingimused töötajate reflektiivseks arenguks.

Bertaitis et al. (2011) käsitlevad tööohutuse spetsialistide pädevuse arendamise suundi. Autorid lähtuvad seisukohast, et tööohutuse tõhus tagamine eeldab spetsialistidelt mitte ainult tehnilisi teadmisi, vaid ka tugevaid pedagoogilisi ja sotsiaalseid pädevusi, eriti tööjuhendamise ja meeskonnatöö kontekstis. Uuringus tuuakse välja, et vähemalt kolmandik spetsialistidest ei oma piisavat pädevust töötjate juhendamisel, mis mõjutab otseselt tööohutuse taset ettevõtetes. Autorid järeldavad, et tööohutuse spetsialistide hariduses ja praktikas on ebapiisav arusaam sotsiaalse õppimise võimalustest ning formaalse õppe kõrval tuleb suuremat tähelepanu pöörata ka mitteformaalsele ja informaalsele õpikeskkonnale.

Samuti tõstetakse esile vajadus tugevdada pedagoogilist kompetentsust, mis võimaldab paremini juhendada, õpetada ja suunata erinevatest kultuuridest ja vanuserühmadest töötajaid mitmekesises ja muutlikus töökeskkonnas. Uuring toetab seisukohta, et tööohutuse spetsialisti pädevus peab olema mitmetasandiline, hõlmates professionaalset, sotsiaalset ja isiklikku (enesereflektiivset) komponenti ning peab olema kooskõlas elukestva õppe ja säästva arengu hariduse põhimõtetega.

1.2.2. Kompetentsimudelite teoreetilised käsitlused

Harrison et al. (2024) tõdevad, et töötervishoiu ja tööohutuse spetsialistide *(OHS specialist)* pädevusraamistikud on seni keskendunud liigselt tehnilistele oskustele, alahinnates kogemuse, suhtlemisvõime ja analüütilise mõtlemise mõju spetsialisti töösooritusele. Nende töö põhjal saab järeldada, et tõhus kompetentsimudel peab haarama lisaks teadmistele ka käitumuslike ja sotsiaalseid mõõtmeid. Artikkel kinnitab, et kogemus eristab tugevaid spetsialiste, kuid see tuleb mõõta käitumuslike indikaatorite kaudu, mitte lihtsalt tööaastaid arvestades.

Eesti haridussüsteemis (Haridus- ja Teadusministeerium, 2021) määratletakse pädevus kui teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis tagab suutlikkuse teatud tegevusalal või -valdkonnas loovalt, ettevõtlikult ja paindlikult toimida. Kompetentsi mõiste on tihedalt seotud pädevusega, kuid sageli rõhutatakse selles mõistes lisaks ka isikuomadusi ja motivatsiooni. Võib öelda, et nii pädevus kui ka kompetents viitavad isiku suutlikkusele täita tööülesandeid tulemuslikult, hõlmates teadmisi, oskusi, hoiakuid ja kogemusi. Nende mõistete mõistmine ja rakendamine on oluline töötervishoiu ja tööohutuse spetsialistide pädevuse hindamisel ja arendamisel.

Töökeskkonnaspetsialisti (TKS) roll eeldab mitmetahulist pädevust – see tähendab teadmisi, oskusi, kogemusi ja isikuomadusi, mis kokku võimaldavad spetsialistil oma ülesandeid täita vastutustundlikult, tõhusalt ja ennetavalt. Tööalase pädevuse mõtestamiseks on loodud mitmeid rahvusvahelisi kompetentsimudeleid, mis aitavad struktureerida ja mõõta, mida tähendab olla „pädev“. Järgnevalt on toodud viis mudelit, mis on asjakohased TKS kompetentsimudeli loomisel ning kutsesüsteemi arendamisel.

David McClelland (1973) käsitluse kohaselt ei määra tööalast edukust mitte pelgalt intelligentsus või formaalne haridus, vaid hoopis käitumuslikud ja motiveerivad tegurid, mida autor nimetab kompetentsideks. Kompetents on indiviidi isikuomadus, mis ennustab

tulemuslikku käitumist ja sooritust konkreetses rollis. McClelland rõhutas kolme põhivajadust: saavutuste vajadus, kuuluvuse vajadus ja mõjuvajadus.

Spencer ja Spencer (1993) arendasid edasi McClellandi ideid, luues struktureeritud kompetentsimudeli, mis koosneb viiest tasandist: motiivid, isikuomadused, mina-kontseptsioon (enesetaju ja väärtused), teadmised ja oskused. See mudel aitab eristada, millised pädevuse osad on arendatavad ja millised tulenevad isiku olemusest.

INSHPO (Rahvusvaheline töötervishoiu ja tööohutuse organisatsioonide võrgustik) avaldas 2017. aastal töötervishoiu ja tööohutuse spetsialistide pädevusraamistiku, mille eesmärk on pakkuda ühtset ja selget arusaama töötervishoiu ja tööohutuse spetsialisti (*OHS specialist*) kompetentsidest kogu maailmas (INSHPO, 2017). Raamistik määratleb kahte tüüpi spetsialisti:

1) Tööohutuse praktik (*OHS Practitioner*) – keskendub tööohutuse meetmete elluviimisele igapäevases praktikas;
2) Tööohutuse professionaal (*OHS Professional*) – keskendub strateegilisele arendusele ja süsteemsele ohutuskultuuri kujundamisele.

INSHPO raamistik kirjeldab 11 pädevusvaldkonda, sealhulgas riskijuhtimine, tööohutuskultuur, eetika, kommunikatsioon, juhtimine ja kutsealane professionaalsus, ning rõhutab, et töösoorituse hindamine peab toimuma nii teadmiste, oskuste kui ka praktika kaudu kinnitatud kogemuse alusel. Raamistik eristab kutsetasemeid, mis võimaldab siduda individuaalse arengu ja töörolli selgelt määratletud pädevusnõuetega.

Ühendkuningriigi töötervishoiu ja tööohutuse organisatsioon IOSH (*Institution of Occupational Safety and Health*) uuendas 2022. aastal oma professionaalide pädevusraamistikku, avaldades versiooni Blueprint 2.0. Tegemist on struktureeritud, mitme tasandilise kompetentsiraamistikuga, mille eesmärk on toetada tööohutuse spetsialistide süsteemset arengut kogu karjääri vältel. Blueprint 2.0 raamistik koosneb kolmest põhikategooriast:

1) Tehnilised pädevused – nt. tööohutuse seadusandlus, riskihindamine, juhtumite käsitlemine, tööohutuskultuur ja kestlikkus.
2) Tuumikpädevused – strateegiline mõtlemine, planeerimine, juhtimine ja juhtimisvõimekus.

3) Käitumuslikud pädevused – suhtlemisoskus, koostöövõime, isiklik vastutus ja sidusrühmade kaasamine.

Kokku hõlmab raamistik 69 konkreetset pädevust, mis võimaldavad hinnata nii professionaalset valmisolekut kui ka arenguvajadusi. Blueprinti alusel on loodud ka veebipõhine hindamisvahend, mille kaudu saavad spetsialistid ise hinnata oma tugevusi ja arengukohti ning koostada isikliku arenguplaani (IOSH, 2022).

VQTS (*Vocational Qualification Transfer System*) II on Euroopa koostööprojektina välja töötatud pädevusraamistik, mille eesmärk on kirjeldada kutsealaseid oskusi ja pädevusi lineaarse arenguastmestiku kaudu. Erinevalt üldistest kompetentsimudelitest keskendub VQTS praktiliste oskuste ja tööülesannete arenemisele kutseõppe ja -praktika kontekstis. Raamistik eeldab, et pädevus ei ole ajas muutumatu, vaid kujuneb töö- ja õpikogemuse kaudu, liikudes madalamatelt oskustasemetelt kõrgemate suunas.

VQTS mudel määratleb iga kutsealase pädevuse mitmel järjestikusel tasemel, näiteks: juhendamisel tegutsev algaja, iseseisev ja vastutustundlik praktik, edasijõudnud spetsialist, kes suudab teisi juhendada või protsesse arendada (VQTS II, 2014).

Töökeskkonnaspetsialisti (TKS) rolli kontekstis võimaldab VQTS raamistik struktureerida pädevusmudelit vastavalt tasemetele, sidudes iga oskuse või pädevusvaldkonna konkreetse arengutasemega. Näiteks võib riskianalüüsi oskust olla erineval tasemel: algaja kogub infot, keskastme spetsialist koostab analüüsi ning kõrgema taseme spetsialist hindab süsteeme ja nõustab organisatsiooni tasandil. Selline lähenemine toetab Eesti kvalifikatsiooniraamistiku ja kutsestandardite loogikat ning loob aluse oskuspõhise hindamisskaala kujundamiseks, mida käesolevas töös ka rakendatakse.

1.3. Eesti uuringud ja kontekst

Tööinspektsiooni aastaraamat (2024) andmetel registreeriti Eestis 3384 tööõnnetust, millest 14 lõppesid surmaga. Suurima tööõnnetuste arvuga tegevusalad olid 2024. aastal kaubandus (345 õnnetust), metalltoodete tootmine (330 õnnetust), tervishoid (297 õnnetust) ja ehitus (289 õnnetust). Kui aga analüüsida tööõnnetuste suhtarvu 1000 töötaja kohta, selgub, et kõrgeima ohutasemega tegevusalad ei ole tingimata kõige suurema juhtumite arvuga valdkonnad. Suhtarvu alusel on kõige kõrgema riskiga tegevusalad puidutööstus ja veevarustusega tegelevad ettevõtted, millele järgnevad toiduainetööstus ning keemiatoodete

tootmine. See viitab vajadusele läheneda töökeskkonna riskide juhtimisele valdkondade eripära arvestades, mitte pelgalt absoluutarvude põhjal. Tööinspektsiooni raport toob esile, et tööõnnetuste peamisteks põhjusteks on töötajate puudulik väljaõpe, tööohutusnõuete eiramine ja töövahendite mittevastavus.

Tulevevalt Tööinspektsiooni aastaraamatus väljatoodud andmetele muutub töökeskkonnaspetsialistide töö väärtustamine ja nende pädevuse süsteemne arendamine kriitiliselt oluliseks. Pädev töökeskkonnaspetsialist ei ole ainult formaalsete nõuete täitja, vaid organisatsioonis töötajate tervise ja ohutuse strateegiline partner, kes suudab riske ennetada, kujundada turvalisi töötingimusi ning tõsta töötajate teadlikkust ohutuskultuurist. Töökeskkonnaspetsialistide väärtustamine peab hõlmama nende rolli tunnustamist juhtimisstruktuuride tasandil, pakkudes neile võimalusi enesetäiendamiseks ning tuge arenguks. Strateegiline ja teadlik suund investeerida töökeskkonnaspetsialistide pädevuse tõstmisse, aitab muuta Eesti töökeskkonda turvalisemaks, säästa inimelusid ja vähendada sotsiaalseid ning majanduslikke kulusid. Kuna töökeskkonna kvaliteet mõjutab otseselt riigi majanduslikku ja sotsiaalset heaolu, on töökeskkonnaspetsialistide oskuste ja teadmiste pidev arendamine üks olulisemaid investeeringuid ühiskonna tervisesse ja turvalisusse.

ESENER-2 Eesti riigiaruanne (Järvis et al., 2017) kinnitab, et töötajate kaasatus TTO juhtimisse on jätkuvalt nõrk ning sageli formaalne. Ehkki kehtivad seadused näevad ette esindusmehhanismid ja töötajate osaluse, ei realiseeru need paljudes ettevõtetes sisuliselt. Uuringus osalenud ettevõtete kogemus näitab, et töötajate teadlikkus oma õigustest on vähene ja tööandjad ei käsitle ohutuskultuuri strateegilise väärtusena, vaid pigem kohustusliku vormitäitmisena. See tähendab, et töökeskkonna riskide hindamine ja ennetustegevus on sageli tagantjärele reageeriv, mitte ennetav ega süsteemne. Võiks eeldada, et ohutuskultuur Eestis on jõudnud küpsesse arengufaasi aga paraku on areng olnud ebaühtlane ja aeglane. Eriti väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes on töötajate teadmised tööohutusest ja töötervishoiust nõrgad või puuduvad, mistõttu jäävad tööohutusega seotud probleemid sageli tähelepanuta. Tööandjad näevad TTO sageli halduskoormana, mitte koostööpõhise suhtena töötajatega – töötajate ohutus peaks olema töökorralduse ja juhtimise lahutamatu osa, mitte formaalsus.

Eesti töötervishoiu ja tööohutuse korralduses esineb nõrku kohti, eriti töötajate osalemise ja juhtkonna vastutuse küsimustes. Siiski on oluline mõista, et need probleemid avalduvad eriti teravalt just väikestes ettevõtetes, kus ressursid, teadmised ja suhtumine erineb suurettevõtetest. Arumäe (2021) uurimistööst „Eesti Mikroettevõtjate teadlikkus ja takistused tööohutuse ning töötervishoiu tegevuses“ selgub, et märkimisväärne osa Eesti mikroettevõtetest suhtub tööohutuse ja töötervishoiu (TTO) teemadesse kas formaalselt, ükskõikselt või isegi vaenulikult. Küsitluse vastustes kõlasid teravad väljaütlemised, mis iseloomustasid üldist rahulolematust: „Tööohutus on kontrolliorgani lemmikteema – mitte meie vajadus.” või siis "Jätku meid rahule, ärgu mõelgu lollakaid reegleid välja selleks, et saaks jälle hulga ametnikke ja bürokraate juurde palgata..." Mikroettevõtjate suhtumine tööohutusse ja töötervishoidu on pragmaatiline ja samas ka kriitiline. Paljud peavad nõudeid ülepingutatuks ja ei näe TTO süsteemis lisaväärtust, kui vahetu oht puudub. See uuring näitab selgelt, et Eesti mikroettevõtete tegelik olukord on väga erinev riiklike aruannete optimistlikest hinnangutest. Selline suhtumine on eriti problemaatiline arvestades, et Eestis tegutseb väga palju mikroettevõtteid, kes jäävad ka tööinspektsiooni järelevalve ulatusest välja. Kuigi mikroettevõtete piiratud ressursid on mõistetavad, on pädeva töökeskkonnaalase juhendamise ja toe olemasolu oluline. Töötaja tervisekahju mõju on mikroettevõttele proportsionaalselt kordades suurem kui suurettevõttes – isegi ühe töötaja ajutine või püsiv töövõime langus võib halvata kogu ettevõtte tegevuse. Halvimal juhul võib see viia ettevõtte tegevuse seiskumiseni või pankrotini. Seetõttu peaks töötervishoiu ja -ohutuse ennetusmeetmete rakendamine olema mikroettevõtetes mitte pelgalt regulatiivne nõue, vaid äriline ja strateegiline vajadus.

1.4. Euroopa Liidu praktikad TTO spetsialistide töökorralduses

Käesolev alapeatükk annab ülevaate tööohutuse ja töötervishoiu (TTO) spetsialistide rollide ja pädevusnõuete kujundamisest valitud Euroopa Liidu liikmesriikide - Saksamaa, Poola, Soome, Leedu ja Austria näitel. Esitatud kokkuvõte tugineb EL liikmesriikide avalikustatud seadusandlikele dokumentidele ning teadusprojekti raames kogutud kirjanduslikule võrdlusanalüüsile. Võrdlusest ilmnevad nii süsteemsed erinevused kui ka ühised põhimõtted TTO korralduses. Riike võrreldi neljas teemas:

1) TTO kohustuste määratlemine ja esindajate rollid.
2) Koolitus- ja kvalifikatsiooninõuded.
3) Koolitusprogrammide ja õppekavade olemasolu.

4) Välisspetsialistide kaasamise tingimused.

Kõikides riikides on TTO esindajate ülesanded seadusandlikult reguleeritud. Näiteks Saksamaal (Germany Federal Office of Justice, 2025) on tööohutuse spetsialistide tegevus fikseeritud spetsiaalses tööohutuse ja töötervishoiu seaduses ning täpsustatud sotsiaalkindlustuse määrustes, mille kohaselt toetavad nad tööandjat kõigis tööohutuse ja töötervishoiu küsimustes ning peavad olema sõltumatud juhiste andmisel. Poolas (Council of Ministers of the Republic of Poland, 2025) on määruses täpsustatud 22 ülesannet, mida spetsialistid peavad täitma – alates töötingimuste kontrollist ja riskihindamisest kuni töötajate nõustamise ja dokumentatsiooni pidamiseni. Leedus (Seimas of the Republic of Lithuania, 2025) on kohustused sätestatud tööohutuse seaduses ja seotud määrustes, kus rõhutatakse esindajate koostööd tööandjaga ning kohustust jälgida ohutusnõuete täitmist. Austria (Austria Federal law, 2025) seadus sätestab, et esindajad nõustavad töötajaid, tööandjat ja osalevad aktiivselt ennetusmeetmete planeerimises. Soomes (Finnish Law, 2025) on esindajate roll määratletud koostööpõhiselt, kus tööohutuse juht esindab tööandjat ning valitud esindajaid töötajad, rollid on selgelt jagatud ning seadusega reguleeritud.

Riikide lähenemine TTO esindajate kvalifikatsioonile varieerub märgatavalt (Tabel 1). Saksamaal on vajalik, kas kõrgem tehniline või inseneriharidus, sellele järgneb 77–85 nädalat kestev erialane koolitus koos sektoripõhise spetsialiseerumisega ning toimuvad regulaarsed täiendkoolitused (Kvalifikatsioonikursus 3.0). Poolas on eristatud ametipositsioonid – tehnik ja peaspetsialist, kusjuures iga taseme jaoks on ette nähtud kindel kvalifikatsioon ja kogemusnõue (1–5 aastat). Leedus sõltub koolituse maht ettevõtte riskitasemest – kõrge riskiga ettevõtetel on kohustuslik 40-tunnine koolitus, millele järgneb teadmiste kontroll ning nõutav on erialane pädevus ja regulaarsus täiendõppes. Austrias nõutakse vähemalt 24-tunnist baaskoolitust, kui isik ei ole juba kvalifitseeritud ohutusekspert. Soomes peab tööandja võimaldama koolituse kahe kuu jooksul esindajate valimisest, koolitus toimub tööajast ning selle eest ei tohi töötaja kanda kulusid.

Mitmetes riikides on olemas struktureeritud koolitusvõrgustik. Saksamaal korraldavad vastavat koolitust tööohutuse ja töötervishoiu erialainstituudid ning seadusega määratud ametiasutused (DGUV, 2025). Poolas pakuvad spetsialiseeritud OSH programme kõrgkoolid nagu Wrocławi Tehnikaülikool ja Łódźi Ülikool ning haridusalase määruse alusel on välja töötatud eraldi õppekavad nii tehnikutele kui spetsialistidele. Leedus on koolituste sisu ning teemad määratletud seadusandlikes dokumentides ning neid pakuvad nii

avalikud kui ka eraõiguslikud asutused (Ministry of Labour Lithuania, 2025) Austria tööohutuse ja töötervishoiu süsteemis mängib keskset rolli AUVA – *Allgemeine Unfallversicherungsanstalt* ehk Austria Riiklik Õnnetuskindlustusasutus. AUVA vastutab tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustuse ning ennetustöö, rehabilitatsiooni ja koolituse eest (AUVA, 2025). Soomes viivad koolitusi läbi Tööohutuse Instituut (TTL, 2025) ja Tööturvalisuskeskus (TTK, 2025), keskendudes praktilistele lahendustele ja kaasustele.

Tabel 1. Viie EL riigi tööohutuse ja töötervishoiu (TTO) spetsialistide rollide võrdlus.

Riik	TTO kohustuste määratlus	Koolitus- ja kvalifikatsiooni nõuded	Spetsiaalsed koolitus programmid	Väliste spetsialistide kaasamine
Austria	Seaduses kohustused selgelt määratletud. Märksõnad: nõustamine, ennetamine ja koostöö.	24 akadeemilist tundi sisaldav koolitus, välja arvatud eksperdid.	Mitmed instituudid ja organisatsioonid pakuvad koolituskursusi. Näiteks AUVA	Võimalik – kui ei ole sisemist kompetentsi ja isik vastab nõuetele. AUVA pakub teenuseid väiksematele.
Leedu	Seaduses sätestatud kohustused, koostöö tööandjaga ja ohutusnõuete täitmise jälgimine.	Kõrge risk 40h, keskmine risk 30h ja madal risk 20h koolitus maht, teadmiste kontroll, kohustuslik.	Koolituse teemad on määratletud määrusega. e-õpe lubatud	Võimalik – kui isik omab OSH sertifikaati ja esitab iga-aastase aruande Tööinspektsioonile.
Saksamaa	Seadus ja sotsiaalkindlustuse määrus määravad esindaja kohustused. Tööandja abistamine tööohutuse teemades, sõltumatus juhiste andmisel.	Inseneriharidus, tehnik või meister. Spetsiaalne väljaõpe (77–85 nädalat) ja 2 a kogemust.	Kvalifikatsiooni-kursus 3.0 (6 moodulit) DGUV ja ülikoolid.	Võimalik – samad nõuded kui ettevõtte sisesed spetsialistidel, s.h. haridus, kogemus, koolitus.
Poola	Määruses, väga täpne kohustuste loetelu, 22 detailselt kirjeldatud ülesannet. (s. h. nõustamine, dokumentatsioon, riskihindamine)	Tehniku tase kuni peaspetsialistini; täpsed hariduse ja kogemuse nõuded. (1–5 aastat kogemust)	Õppekavad määratletud kutsehariduse määrustes. Kursuseid pakuvad ülikoolid ja tehnikumid.	Võimalik – peab vastama ametlikele kehtestatud nõuetele.
Soome	Koostöö mudel - määratletud seaduses. Tööandjat esindav tööohutuse ja töötervishoiu juht.	Tööandja peab võimaldama koolituse 2 kuu jooksul. Algkursus 3 päeva, jätkukoolitus 2 päeva.	Soome Tööohutuse instituut TTL ja Tööohutuse Keskus TTK korraldavad erinevaid kursusi. Praktikale suunatud.	Võimalik – pädevuse olemasolul, kui sisemist kompetentsi ettevõtte ei ole.

Kõik analüüsitud riigid võimaldavad välisspetsialistide kaasamist, kvalifikatsiooninõuded on selged ja kohati rangelt reguleeritud. Saksamaal võivad tööandjad kaasata välisspetsialiste vaid juhul, kui nad omavad identset kvalifikatsiooni ettevõttesiseste spetsialistidega, sealhulgas erialast haridust, kogemust ja spetsialiseeritud koolitust. Leedus

on vajalik, et kaasatavatel on OSH sertifikaat ning nad peavad esitama iga-aastase aruande teenuseosutamisest riiklikule Tööinspektsioonile. Soomes võib eksperte kaasata juhul, kui ettevõttel puudub piisav sisemine kompetents ja välisspetsialist peab olema sobiva kvalifikatsiooniga.

Analüüsitud riigid lähenevad tööohutusele süsteemselt, kuid rõhuasetused erinevad. Saksamaal ja Poolas on tugevalt seaduspõhised ja detailselt reguleeritud süsteemid. Austrias ja Leedus on selged koolitus- ja rollinõuded koos riiklike juhistega. Soomes aga on koostööl põhinev mudel, mida täiendavad tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustuspõhised mehhanismid. Kindlustusasutustel on oluline roll ennetustegevuste kujundamisel ning tööandjate motiveerimisel ohutusalaste meetmete rakendamiseks, mis teeb Soome süsteemi sisuliselt erinevaks Eesti kompetentsipõhisest lähenemisest.

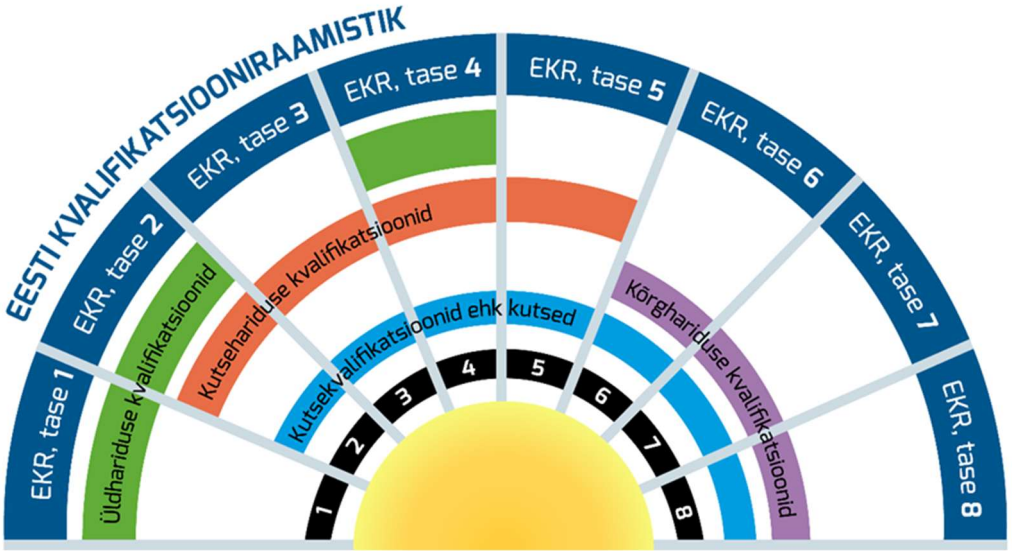
1.5. Töötervishoiu ja -ohutuse kutsed Eesti kutsekvalifikatsiooni süsteemis

1.5.1. Eesti kutsekvalifikatsiooni süsteem

Eesti kvalifikatsiooniraamistik (EKR) on riiklik raamistik, mis seob ja ühtlustab Eesti haridussüsteemi ja tööturu vajadusi ning tagab kvalifikatsioonide võrreldavuse Euroopa tasandil (Kutsekoda, 2025). EKR koosneb kaheksast tasemest, millest igaüks kirjeldab konkreetseid teadmisi, oskusi ning vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatust. See raamistik hõlmab nii hariduslikke kui ka töömaailma kvalifikatsioone ning jõustus 1. septembril 2008 koos kutseseadusega. Kvalifikatsiooniraamistik (Joonis 1) on jagatud neljaks alaraamistikuks, millel on eraldi tasemekirjeldused:

1) üldhariduse kvalifikatsioonid,
2) kutsehariduse kvalifikatsioonid,
3) kõrghariduse kvalifikatsioonid,
4) kutsekvalifikatsioonid ehk kutsed.

Kvalifikatsiooniraamistiku taseme numbri leiab kõrghariduse puhul akadeemiliselt õiendilt ja kutsekvalifikatsioonide puhul kutsetunnistuselt. See võimaldab selget ja lihtsat arusaamist kvalifikatsioonide sisust ning nende omavahelist võrdlemist nii Eestis kui ka rahvusvaheliselt. Eesti kvalifikatsiooniraamistiku selge struktuur ja tasemekirjeldused tagavad, et kõik osapooled – õppijad, haridusasutused, tööandjad ja töötajad – mõistavad ühtemoodi kvalifikatsioonide sisu ja väärtust, toetades seeläbi efektiivsemat õppimist ja tööelu korraldust.



Joonis 1. Eesti kvalifikatsiooniraamistik (Kutsekoda, 2025).

Eesti kutsesüsteemi arendamise tulevikusuundadest annab ülevaate uuring „Kutsesüsteemi rakendumise analüüs“, mille viisid läbi Raun et al. (2023) aastal Haridus- ja Teadusministeeriumi tellimusel. Uuringu peamine eesmärk oli hinnata kutsesüsteemi osaliste ootusi ja valmisolekut kutsesüsteemi reformiks ning oskuspõhisele lähenemisele üleminekuks, samuti kaardistada võimalikke rakendumise kitsaskohti ja riske. Uuring toob esile, et kutsesüsteem on senini üles ehitatud kutsestandardikeskselt, kuid tööturu ja ühiskonna vajaduste kiire muutumise tingimustes ei ole selline süsteem piisavalt paindlik. Seetõttu nähakse arengusuunana vajadust liikuda oskuspõhise kutsesüsteemi suunas, kus keskseks ei ole mitte kindel ametinimetus, vaid kirjeldatud kompetentside kogum. See võimaldab paremini reageerida tööturu muutustele, koondada erinevaid, kuid sarnaste pädevustega ameteid ühe kutsestandardi alla ning vähendada kutsestandardite hulka ja dubleerimist. Näiteks soovitatakse võimaldada eri tasemete ühendamist ühte kutsestandardisse, kui nende tööülesannete ja kompetentsinõuete erinevused on väikesed. Selline lähenemine aitaks kutsesüsteemil muutuda paindlikumaks, kasutajasõbralikumaks ning tööturu tegelikke vajadusi paremini kajastavaks. Eesti kutsesüsteemi arenduses nähakse eeskujuna Kanada Red Seal süsteemi, kus ühe standardi alla on koondatud eri tasemete nõuded koos põhjalike ametikirjelduste, tulevikutrendide ja enesehindamise tööriistadega.

1.5.2. Töötervishoiu- ja ohutusega seotud kutsestandardite võrdlus

Eestis on töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna spetsialistide kutseoskuste ja pädevuste määratlemiseks läbi aastate välja töötatud mitmeid kutsestandardeid. Nende eesmärk on olnud tagada tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas tegutsevate spetsialistide ühtne

pädevusraamistik ning toetada nii kutseandmist kui ka koolitusprogrammide ülesehitust. Järgnevalt on esitatud ülevaade olulisematest kutsestandarditest, nende kehtivuse perioodidest ning tänasest olukorrast.

Ergonoom, tase 7. Kutsestandard kinnitati esmakordselt 15. oktoobril 2013. aastal. Praegu on kutsestandardist kehtiv 4. versioon ja tegemist on hetkel ainsa töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna kutsestandardiga, mille alusel on võimalik kutset taotleda. Kutse andjaks on Eesti Maaülikool ja kutse väljastatakse ergonoomika magistriõppe õppekava lõpetajale (Kutsestandard ergonoom, 2025).

Tööhügieenik, tase 6. Kutsestandard kinnitati 28. septembril 2011. aastal ning kehtis kuni 27. septembrini 2016. Kutse anti välja SA Kutsekoda kaudu. Tööhügieenik, tase 6 spetsialiseerus peamiselt töökeskkonna ohutegurite tuvastamisele ja mõõtmisele, keskendudes eelkõige füüsikalistele, keemilistele ja bioloogilistele teguritele (Kutsekoda, 2016).

Tööhügieenik, tase 7. Kutsestandard kinnitati 15. oktoobril 2013. aastal ning kehtis kuni 14. oktoobrini 2018. Samuti väljastas kutset SA Kutsekoda. Võrreldes 6. taseme kutsestandardiga hõlmas 7. tase lisaks riskianalüüsidele ka nõustamisfunktsioone, osalemist tööõnnetuste ennetamises ning töökeskkonna süsteemset kujundamist (Kutsekoda, 2018a).

Tööpsühholoog, tase 7. Kutsestandard kinnitati samuti 15. oktoobril 2013 ning see kehtis kuni 14. oktoobrini 2018. Kutset andis välja SA Kutsekoda. Tööpsühholoogi kutse keskendus psühhosotsiaalsete ohutegurite, tööstressi ja tööelukvaliteedi hindamisele ning parendusmeetmete rakendamisele töökeskkonnas (Kutsekoda, 2018b).

Töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna 7. taseme kutsestandardite – ergonoomi, tööhügieeniku ja tööpsühholoogi – analüüsist ilmneb, et kuigi iga kutse esindab erinevat erialaspetsiifikat, on nende töö eesmärgid ja rollid sisuliselt väga sarnased. Kõigi kolme kutse keskmes on töötaja tervise, töövõime ja heaolu säilitamine ning tööga seotud riskide ennetamine. Kutsestandardid loovad ühiselt tugeva vundamendi töötervishoiu ja -ohutuse süsteemile, kus iga spetsialisti panus on suunatud tervisliku ja turvalise töökeskkonna tagamisele. Kõik kolm kutsestandardit lähtusid järgmistest ühistest eesmärkidest: tööga seotud haigestumiste ja tööõnnetuste ennetamine; töötaja tervise ja töövõime säilitamine ja edendamine; töötaja heaolu ning töökeskkonna kvaliteedi tagamine; tööandjate ja töötajate nõustamine ning teavitamine; osalemine tööõnnetuste ja tööga seotud haigestumiste

uurimises ja ennetamises. Lisaks sarnanevad ka kutsete tööprotsessid. Kutsestandardite struktuuride võrdlus näitab, et mitmed tööosad ja tegevused korduvad näiteks – töökorralduse ja tööprotsessi analüüsimine; töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimine; töökeskkonna kujundamine ja terviseriskide vähendamine; tööandjate ja töötajate juhendamine ning teadlikkuse tõstmine. Vaatamata sarnastele struktuuridele erinevad kutsed oma fookusvaldkondade poolest. Iga spetsialist keskendub kindlale ohutegurite rühmale. Ergonoom hindab ja kujundab füsioloogilisi ja füüsikalisi töötingimusi, optimeerib tööasendeid ja koormust ning osaleb uute toodete disainis. Tööhügieenik keskendub töökeskkonna füüsikaliste, keemiliste ja bioloogiliste ohutegurite mõõtmisele ja analüüsile ning nõustab ennetusmeetmete osas. Tööpsühholoog tegeleb töökeskkonna psühholoogiliste ja psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisega ning tööelu kvaliteedi parendamisega. Tähtis on märkida, et kõik spetsialistid on võimelised tuvastama ka teiste valdkondade ohutegureid, kuid nende süvitsi hindamiseks ja lahendamiseks kaasatakse sageli vastava ala spetsialist. Näiteks ergonoom märkab keemilist ohutegurit, kuid kaasab selle hindamiseks tööhügieeniku, tööpsühholoog seevastu osaleb meeskonnas, kus hinnatakse töötaja vaimset heaolu koos ergonoomi ja tööhügieenikuga. Muidugi peab märkima, et selline lähenemine lõppes 2018 aastal tööhügieeniku ja tööpsüholoogi kutsestandardite kehtivuse lõppemisega.

1.5.3. Töötervishoiu- ja ohutusega seotud pädevused kutsestandardite põhjal

Analüüsides töötervishoiu ja -ohutusega seotud kutsealade pädevusi saab välja tuua töökeskkonnaspetsialisti tööks vajalike oskusi. Toon välja üldoskused, põhioskused ja kutse spetsiifilised lisaoskused. Iga analüüsitud kutseala keskendub veidi erinevatele töötervishoiu aspektidele, kuid kõigi eesmärgiks on töötajate ohutuse ja tervise edendamine.

Analüüsitus kutsestandardid:

1) Ergonoom, tase 7
2) Tööhügieenik, tase 7
3) Tööhügieenik, tase 6
4) Tööpsühholoog, tase 7

Üldoskused:

1. Keeleoskus – eesti keele oskus puss ühe võõrkeele oskus.
2. Infotehnoloogia kasutamise oskus – arvuti oskus ja erialase andmebaasi kasutamine.
3. Analüüsioskus.
4. Koostööoskus.

Põhioskused:

1. Töökorralduse analüüsimine, et mõista tehnoloogilisi protsesse, mis mõjutavad töötajate tervist ja mugavust.
2. Eesti Vabariigi tööohutuse ja töötervishoiu seaduste ja määruste tundmine.
3. Kutse eetika põhimõtete järgimine.
4. Nõustamine erinevate ohutusmeetmete valikul.
5. Isikukaitsevahendite vajaduse hindamine ning valimine.
6. Töökohal olevate seadmete ohutuse hindamine.
7. Töökeskkonna riskide hindamine.
8. Riskianalüüsi läbiviimine, hõlmates füüsikalisi, füsioloogilisi, keemilisi, psühhosotsiaalseid ja bioloogilisi ohutegureid.
9. Osalemine tööõnnetuste ja tööga seotud haigestumiste uurimises.
10. Tööõnnetuste ja tööga seotud haiguste analüüsimine ja ennetamine.
11. Tööandjate ja töötajate nõustamine tervist säästvate töötingimuste loomisel.
12. Juhendamine töötervishoiu ja tööohutuse parimate praktikate osas.
13. Ohutusjuhendite koostamine ja uuendamine.
14. Töötajate ohutualane juhendamine.

Lisaoskused mis võimaldavad spetsialiseerumist:

1. Töökeskkonna füüsikaliste ohutegurite mõõtmine, tulemuste dokumenteerimine ja mõju hindamine töötajate tervisele.
2. Tööandja ja töötajate nõustamine terviseriskide vältimiseks.
3. Tervist edendava töökoha põhimõtted arendamine.
4. Töötervishoiu ja tööohutuse koolituste ettevalmistamine ja läbiviimine.
5. Uute toodete disainimisel osalemine, tootearenduses osalemine.
6. Töökeskkonna psühholoogiliste aspektide kujundamine.
7. Ergonoomiliste lahenduste väljatöötamine ja rakendamine.
8. Töökorralduse ja töökoha kohandamine vastavalt töötaja individuaalsetele iseärasustele.

9. Soovituste andmine vähenenud töövõimega töötaja kaasamiseks.

Traditsioonilises kutsesüsteemis mõistetakse pädevuse all eelkõige võimet sooritada tööülesandeid vastavalt kehtestatud standarditele, keskendudes sageli konkreetsetele tegevustele ja oskustele. Selline tegevuspõhine kompetentsimudel on domineeriv mitmes Euroopa riigis, sealhulgas ka Eesti kvalifikatsiooniraamistikus. Lester (2014) osutab, et tänapäeva professionaalne töö eeldab enamat kui lihtsalt ülesannete täitmise võimet – see nõuab suutlikkust reflekteerida, kohaneda muutuvates olukordades, teha eetilisi otsuseid ning juhtida enda ja teiste arengut. Selleks pakub Lester välja võimekuse (*capability*) mõiste, mis tähistab inimese võimet toime tulla uute ja ettearvamatute olukordadega, integreerides teadmised, oskused, hoiakud, väärtused ja eetilise motivatsiooni. Võimekus ei ole mitte pelgalt sooritus olemasolevas raamistikus, vaid võimekus arendada seda raamistikku edasi, rakendada õppimist ja innovatsiooni praktikas.

Eesti tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna kutsestandard ergonoom, tase 7 sisaldab mitmeid viiteid süsteemsele mõtlemisele, koostööle, loovusele ja elukestvale õppele, mis vastavad selgelt võimekuse kontseptsiooni põhimõtetele. Siiski puudub standardites sageli selge viide võimekuse kui areneva suutlikkuse hindamisele, keskendudes peamiselt soorituspõhistele tegevusnäitajatele.

Selleks, et Eesti kutsesüsteem toetaks tööohutuse spetsialistide arengut süsteemselt, on oluline arendada edasi kutsestandardeid ja kutsehindamise mudeleid viisil, mis: 1) toetab spetsialisti eneseregulatsiooni ja reflektiivset praktikat, 2) võimaldab hinnata ja arendada interdistsiplinaarseid ja sotsiaalseid pädevusi ning 3) arvestab võimekuse mõõdet kui dünaamilist elementi professionaalses pädevuses. Selline lähenemine aitab ühtlasi edendada ohutuskultuuri, mille puhul tööohutuse spetsialist ei täida pelgalt kontrollfunktsiooni, vaid on organisatsioonis professionaalse suunamuutuse kandja ja eestvedaja.

1.6. Erialaühenduste olulisus seadusloomes - Eesti Töökeskkonna-spetsialistide Nõukoda MTÜ

Erialaühendused mängivad seadusloomes olulist rolli, kuna nad toovad lauale valdkonnapõhise teadmise, praktilise kogemuse ja kogukonna vaatepunktid, mida ametkonnad või poliitikud ei pruugi alati täielikult mõista või arvesse võtta. Ühendused koondavad oma ala spetsialiste, praktikuid ning huvigruppide esindajaid, kes suudavad hinnata kavandatava seaduse mõju nii teoorias kui ka igapäevaelus. Erialaühenduste

kaasamine aitab tagada, et loodavad seadused aga ka olemasolevate seaduste ja määruste uuendamine oleks sisuliselt asjatundlik ja realistlik ja arvestaks erinevate ühiskonnagruppide vajadusi ja õigusi. Erialaühenduste kaasamine vähendab bürokraatiat, õigusaktide rakendamisel tekkivaid probleeme ja toetab valdkonna arengut. Kui seadusloome tugineb ainult ametkondlikule või poliitilisele vaatele, on oht, et seadused jäävad elukaugeteks või tekitavad tahtmatuid tagajärgi. Erialaühenduste osalus loob aga usaldusväärsema, kaasavama ja paremini toimiva õigusruumi. Seega ei ole erialaühenduste kaasamine üksnes soovituslik hea tava – see on tõhusa, õiguspärase ja elujõulise seadusloome eeltingimus.

Eesti töökeskkonna valdkonnas täidab seda rolli MTÜ Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukoda, mis asutati 13.09.2012 Sotsiaalministeeriumi tööelu arengu osakonna initsiatiivil. Eesmärk oli koondada valdkonnas tegutsevad spetsialistid, soodustada koostööd ja osaleda seadusloomes. MTÜ põhikirjas on sõnastatud ülesanded, mille hulka kuuluvad, pädevuskoolituse süsteemi loomine, osalemine seadusandluse kujundamises, valdkonna erialaspetsialistide esindamine ning koostöö teiste sarnaste eesmärkidega asutuste ja institutsioonidega Eestis kui ka rahvusvaheliselt (Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukoda MTÜ, 2025).

Siiski, 12 aastat hiljem ei ole Eestis endiselt välja töötatud töökeskkonnaspetsialisti kutsestandardit ega loodud pädevuskoolituse süsteemi. MTÜ ETKSN ei ole viimastel aastatel olnud aktiivselt tegutsev, mille üheks oluliseks põhjuseks võib pidada riikliku rahastusmudeli puudumist, mis piirab sarnaste erialaühenduste võimalusi järjepidevaks ja süsteemseks tegevuseks. Vabatahtlikkusel põhinev tegutsemine ei võimalda kahjuks tagada jätkusuutlikkust. Selline olukord peegeldab vastuolu praktika ja poliitiliste retoorika vahel – avalikult rõhutatakse koostöö olulisust ja sotsiaalpartnerite kaasamist, kuid tegelikkuses ei toimu isegi seaduses nõutud minimaalset institutsionaalset tegevust, rääkimata sihipärasest ja süsteemsest koostööst pädevate erialaühendustega. Ilma sisulise koostööta ning ilma selge rahastusmudelita, mis võimaldaks erialaühendustel järjepidevalt toimida ja osaleda seadusloomes, jäävad ka parimad initsiatiivid vaid heade kavatsuste tasemele.

Selleks, et MTÜ Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukoda (ETKSN) saaks selgemalt määratleda, keda ta valdkonnas esindab, esitati teabenõue Tööinspektsioonile. Teabenõude (Teabenõue Tööinspektsioon, 2025) eesmärk oli kaardistada Eestis registreeritud töökeskkonnaspetsialistide arv ja töökorraldus, et mõista valdkonna tegelikku seisu ning siduda erialaühenduse tegevused reaalse sihtrühmaga. Tööinspektsioonilt saadud vastuse

kohaselt on 2025. aasta seisuga Tööinspektsiooni infosüsteemis TEIS registreeritud kokku 25 781 töökeskkonnaspetsialisti 28 462 ettevõtte küljes. Töötamise registri andmetel kannab ametinimetust „töökeskkonnaspetsialist“ vaid 232 isikut, mis viitab sellele, et suurem osa töökeskkonnaalast tööd tegevad spetsialistid tegutsevad põhitöö kõrvalt või muu ametinimetuse all. Täiendavalt selgus teabenõudest, et andmestikus ei ole eristatav, kas töökeskkonnaspetsialist on ettevõtte sisene töötaja või ettevõtteväline teenusepakkuja, on teada, et 163 töökeskkonnaspetsialisti on registreeritud enam kui viie ettevõtte juures, see võib viitavad sellele, et lisaks ettevõttesisestele spetsialistidele tegutseb Eestis ka hulk töökeskkonnaspetsialiste teenusepakkujatena. Kuigi MTÜ Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukoda (ETKSN) võiks teabenõudest saadud andmete põhjal potentsiaalselt esindada üle 25 000 töökeskkonnaspetsialisti rolli täitvat isikut, tuleb arvestada, et tegelik ülevaade nende spetsialistide profiilist on puudulik. TEIS-is registreeritud andmed näitavad küll töökeskkonnaspetsialisti olemasolu ettevõtte juures, kuid süsteem ei võimalda siduda neid andmeid töötamise registriga isikustatult. Seetõttu puudub teave selle kohta, millistel ametikohtadel töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid täidetakse. Selline puudulik andmekvaliteet takistab ka koolituspoliitika ja pädevuskoolituse süsteemi kujundamist, kuna pole võimalik täpselt hinnata sihtrühma vajadusi ega nende pädevuse taset. Seega vajaksid info süsteemid arengut, et anda sisulisem ja selgem profiil töökeskkonnaspetsialistide rolli täitvatest isikutest ning toetada tõhusamat valdkondlikku planeerimist ja pädevuste arendamist.

2. MATERJAL JA METOODIKA

2.1. Töökeskkonnaspetsialistide kompetentside uuring

Magistritöö raames korraldati 2024. aasta lõpus koostöös MTÜ Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukoda (ETKSN) töökeskkonnaspetsialistide kompetentside uuring, mille eesmärgiks oli selgitada välja valdkonnas töötavate töökeskkonnaspetsialistide hoiakud ja ootused seoses töökeskkonnaspetsialisti vajalike kompetentside ja kutsekvalifikatsiooninõuetega. Uuringu jaoks koostatud küsimustik koosnes 29 küsimusest ja oli teemade järgi jaotatud 4 osaks (Lisa 2):

1) Üldandmed
2) Koolitussüsteem
3) Pädevused
4) Kutsekvalifikatsioon

Andmete kogumiseks kasutati elektroonilist ankeetküsitlust, mis saadeti ETKSN e-maili listi, samuti jagati küsimustiku ETKSN-i Facebooki leheküljel. Küsitlus viidi läbi anonüümselt, et tagada vastajate ausus ja võimaldada neil vabalt oma mõtteid ja arvamusi jagada. Vastajate koguarv oli 135 vastajat. Vastajad esindasid erinevaid valdkondi, millest suurimad olid töötlev tööstus, tervishoid, avalik haldus, ehitus ja haridus.

Esindatud olid kõik vanusegrupid alates 26–35 kuni 66 ja vanemad, kuid peamise osa vastajaid kuulus vanusegruppi 36–55. Valdav osa vastajatest olid naised, mehi oli vastajate hulgas vähem, 23 meest ja 112 naist. Osalejate haridustase varieerus oluliselt, esindatud olid keskharidus, kutsekeskharidus, rakenduskõrgharidus, bakalaureusekraad, magistrikraad ja doktorikraad. Peamiselt olid vastajad töökeskkonnaspetsialistid, teisel kohal olid töökeskkonnaspetsialistid, kellele olid ülesanded määratud lisaks nende põhitööle, esines ka ettevõtteväliseid spetsialiste - teenusepakkujaid, juhte ja tööandjaid. Vastajate töövaldkonnad hõlmasid laialdaselt erinevaid sektoreid, sealhulgas töötlev tööstus, ehitus, tervishoid, haridus, teenindus, finants ja kindlustus, avalik haldus ja riigikaitse ning kaubandus. Peamiseks sektoriks oli töötlev tööstus. Kõige rohkem vastajaid töötas keskmise suurusega ettevõtetes (50–249 töötajat) – 51 vastajat. Märkimisväärne hulk (37 vastajat) töötas suurettevõtetes (500 ja enam töötajat), mis rõhutab töökeskkonnaspetsialisti rolli tähtsust suuremates organisatsioonides. Ettevõtted, kus töötajate arv on 250–499, olid

esindatud 17 vastajaga. Hästi oli esindatud ka mikroettevõtted (0–9 töötajat) ja väike ettevõtted (10–49 töötajat) kummaski 15 vastajat. Enamik vastajatest oli saanud töökeskkonnaalase hariduse erasektorist või tasuta Euroopa Liidu rahastusega koolitustelt. Paljud mainisid ka Eesti Maaülikooli, Tartu Tervishoiu Kõrgkooli ja Tallinna Tehnikaülikooli. Oli ka vastajaid, kellel puudus spetsiifiline tööohutuse alane haridus. Valdav osa vastajatest oli töötanud töökeskkonna valdkonnas rohkem kui 7 aastat, kuid oli ka vähem kogenud spetsialiste kelle töökogemust vähem kui 1 aasta ja neid kellel töökogemist valdkonnas kuni 7 aastat. Kuigi paljud vastanutest hindasid oma haridust piisavaks töökeskkonnaspetsialisti ülesannete täitmiseks, tõid mitmed vastajad välja konkreetseid valdkondi, kus nende hinnangul teadmised ja oskused vajaksid täiendamist, näiteks ergonoomia, kemikaalide ohutus, vaimne tervis ja seadusandlus. Kokkuvõttes iseloomustab küsitluses osalejaid väga lai spekter nii hariduslike kui ka professionaalsete kogemuste poolest, võimaldades seeläbi saada põhjaliku ülevaate töökeskkonnaspetsialistide pädevustest ja vajadustest Eestis.

2.2. Intervjuud valdkonna ekspertidega

Käesolevas uurimistöös kasutati andmete kogumise meetodina struktureeritud kirjalikku intervjuud**,** mille eesmärk oli koguda töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna ekspertidelt võrreldavat ning sisulist kvalitatiivset teavet. Struktureeritud kirjalik intervjuu kujutab endast eelnevalt koostatud, standardiseeritud küsimustikuga vormi, kus kõigile vastajatele esitatakse samad küsimused samas järjekorras. Selline lähenemine võimaldab koguda süstemaatilist ja usaldusväärset andmestikku, tagades vastajate seisukohtade võrreldavuse ning vähendades intervjueerija mõju tulemusele (Hirsjärvi et al., 2005).

Kokku viidi läbi neli kirjalikku intervjuud, mille eesmärk oli mõista tööohutuse ja -tervishoiu spetsialistide pädevusi, rollitõlgendusi ning kutsealase identiteedi kujunemist. Intervjueeritavad esindasid valdkonna eri vaatenurki: tipp-praktik, järelevalve, koolitaja ja teenusepakkuja. Intervjuude küsimustik on esitatud Lisas 3.

Intervjuus osalenud vastajate profiilid

Tipp-praktik Marju Peärnberg töötab töötervishoiu õe ja spetsialistina ettevõttes ABB AS ning omab üle 20-aastast kogemust tootmisettevõtte töökeskkonnas. Tema fookusintervjuu käsitles pädevuse astmelisust, spetsialiseerumise vajadust ning täienduskoolituse olulisust.

Järelevalve esindaja Silja Soon töötab Tööinspektsioonis järelevalve osakonna juhatajana ja omab meditsiinilist kõrgharidust. Tema vaates tõusid esile rollide ja vastutuse piiritluse küsimused ning vajadus süsteemse ja spetsialiseeritud koolituse järele.

Koolitaja Krista Silbaum (RA Koolitused OÜ) on 11 aastat tegutsenud koolitaja ja üle 16 aasta töökeskkonnaspetsialistina. Ta rõhutas kutsestandardi, miinimumnõuete ja näidisõppekava vajadust, viidates rahvusvahelistele praktikatele.

Teenusepakkuja Alar Seiler on lektor ja töökeskkonnainsener (Eesti Maaülikool ja Meliva AS), kellel on valdkonnas töökogemus alates 2000. aastast. Tema rõhuasetus oli formaalse koolitussüsteemi, täiskasvanuhariduse põhimõtete ja selgete kvalifikatsiooninõuete vajadusel.

Osalejate valik tehti eesmärgipäraselt, et katta töötervishoiu ja -ohutuse valdkonna erinevad rollid ja vaatenurgad. Selline valim võimaldab analüüsida, kuidas erinevad huvirühmad mõtestavad töötervishoiu ja -ohutuse spetsialisti rolli ning milliseid ootusi ja kogemusi nad seoses valdkonna arengutega esile toovad.

Andmete töötlemisel rakendati kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis on sobilik meetod tekstipõhiste andmete süstemaatiliseks tõlgendamiseks – eriti juhtudel, kus teooriat on vähe või nähtus ei ole piisavalt kirjeldatud (Laherand, 2008).

Intervjuude analüüsis tugineti Braun ja Clarke (2006) teemaanalüüsi mudelile. Teemaanalüüs võimaldas vastuseid temaatiliselt liigitada, tuues esile korduvad mustrid, tähenduslikud teemad ning rollipõhised erinevused. See aitas siduda vastajate kogemused uurimistöö fookusteemadega ja andis võimaluse tuua esile olulised mõtteviisid tööohutuse spetsialistide pädevusnõuete arendamisel. Teemaanalüüs osutus sobivaimaks, kuna see võimaldas võrrelda eri rollide vaatenurki, tuua esile sarnasusi, kriitilisi tähelepanekuid ning ettepanekuid, mis väljendusid nii struktuursetes kui ka avatud vastustes. Valdkonna mitmetahulisus – hõlmates koolitust, ennetust, järelevalvet ja nõustamist – eeldas lähenemist, mis võimaldab analüüsida nii isiklikke kogemusi kui ka süsteemseid arusaamu. Intervjueeritavate professionaalne mitmekesisus suurendas andmete usaldusväärsust ning võimaldas analüüsida uuritavat teemat erinevatest rollipõhistest vaatenurkadest.

3. TULEMUSED JA ARUTELU

3.1. Töökeskkonnaspetsialistide kompetentside uuring tulemused

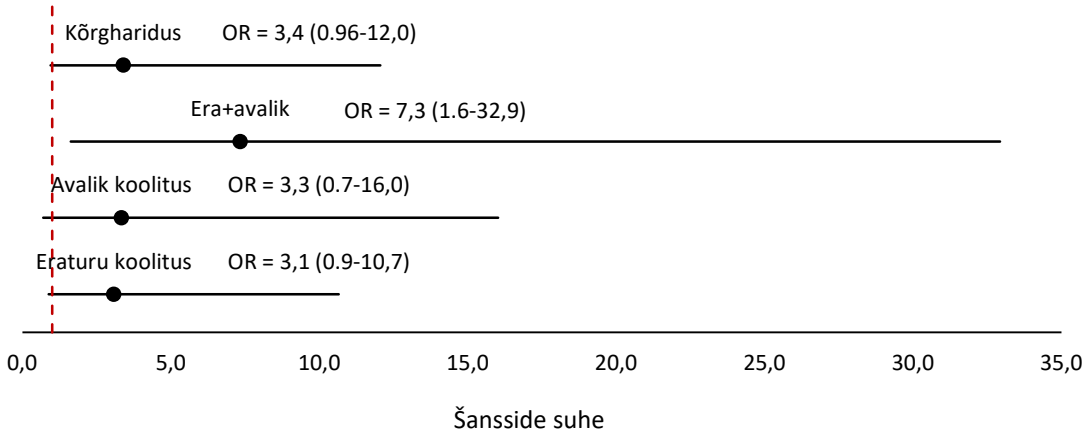
Töökeskkonnaspetsialistide kompetentside uuring tulemused pakuvad väärtuslikku ülevaadet töökeskkonnaspetsialistide ootustest ja vajadustest ning aitavad kaasa valdkonna arendamisele ja professionaalsuse tõstmisele. Samuti aitavad kujundada edaspidiseid koolitusi, täiendusõppeprogramme ja kutsekvalifikatsiooni nõudeid. Analüüsis keskendutakse üldkogumi andmete uurimisele ning rõhutatakse osalejate vastuste olulisust Eesti töökeskkonna tuleviku kujundamisel.

Uuringu tulemustest selgus, et töökeskkonnaspetsialisti rolli täidetakse Eesti ettevõtetes väga erinevatel ametipositsioonidel. 29% vastajatest (39 inimest 135st) märkis, et täidab töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid oma põhitöö kõrvalt. Nende seas olid näiteks personalijuhid, ettevõtte juhid, töötervishoiuõed, assistendid ja konsultandid, kelle ametinimetus ei kajasta otseselt TKS rolli, kuid kellel on tööohutusvaldkonnas sisuline vastutus. Pea iga kolmas (35%) vastaja (47 inimest) märkis, et tegeleb töökeskkonnaspetsialisti ülesannetega 100% tööajast, mis viitab sellele, et nende organisatsioonides on TKS rolli tähtsust mõistetud ja sellele on loodud ametikoht. Ülejäänud vastanute tööaeg jaguneb erinevate protsentide vahel, ja näitab, et 65% täidab TKS ülesandeid kombineerituna teiste kohustustega. Ettevõtte suurus mõjutab selgelt rollide jaotust. Kõige rohkem vastajaid töötab suurettevõtetes (250 ja enam töötajat) – 40%, sellele järgnesid keskmise suurusega ettevõtted (50–249 töötajat) – 38%. Väikestes ettevõtetes (10–49 töötajat) oli vastajaid 11% ning sama palju ka mikroettevõtetes (0–9 töötajat), kus esindatus oli väiksem. Suuremates organisatsioonides on TKS ülesanded sagedamini professionaalselt struktureeritud ja personaliseeritud, väiksemates ettevõtetes aga jagatakse need tihti muude ametikohustustega.

Töökeskkonnaspetsialistide koolitussüsteemi analüüs näitab, et töökeskkonnaspetsialistide haridus- ja koolitustaust on väga mitmekesine ning spetsialistide ettevalmistus ei ole ühtlane. 71% vastanutest (96 inimest) leidis, et nende haridus on olnud piisav töökeskkonnaspetsialisti ülesannete täitmiseks, samas kui 29% (40 inimest) tunnistas, et nende ettevalmistus ei ole olnud piisav ning nad on pidanud vajalikud teadmised ja oskused omandama kas töö käigus või täiendkoolituste kaudu.

„Koolist saadud teadmised ei ole olnud piisavad. Enamus asju tuli endal juurde õppida töökäigus.“ (Töökeskkonnajuht sotsiaalhoolekanne suurettevõte)

Et paremini mõista, milline koolitustee loob eeldused tugevama professionaalse enesekindluse kujunemiseks, analüüsiti vastuseid küsimusele: „Kas Teie haridus on olnud piisav TKS ülesannete täitmiseks?” Vastuseid vaadeldi sõltuvalt töökeskkonnaalase hariduse olemasolust. Analüüsi käigus arvutati šansside suhted (OR), mis näitavad, kui mitu korda erineb uuritava sündmuse (vastaja leiab, et tema haridus on piisav) toimumise šanss töökeskkonna alase haridust saanul (eratu koolitus, avaliku raha toel toimunud koolitus või kõrgharidus) võrreldes ilma töökeskkonna alase hariduseta inimesega. Jooniselt 2 ilmneb, et töökeskkonna alase haridust saanutel on šanss oma haridust TKS ülesannete täitmiseks piisavaks pidada vähemalt kolm korda suurem, kui ilma töökeskkonna alase hariduseta inimesel. Samas eristuvad ilma vastava hariduseta grupist statistiliselt usaldusväärselt vaid need spetsialistid, kes on osalenud nii era- kui ka avaliku sektori koolitustel – seda näitab nende šansside suhte 95%-line usaldusintervall, mis ei läbi võrdlusväärtust (OR = 1,0).



Joonis 2. Töökeskkonnaalase haridusega ja hariduseta töökeskkonnaspetsialisti rolli täitjate šansside suhe pidada oma haridust piisavaks TKS ülesannete täitmiseks. Võrdlusgrupp (OR = 1,0) on TKS rolli täitjad, kellel puudub töökeskkonnaalane haridus.

Kõige sagedamini mainitud haridustee töökeskkonnaspetsialisti rolli jaoks oli erasektori koolitus (24-tunnine kursus), mille kaudu on teadmised omandanud 52% vastajatest. Samas peeti seda koolitusmahtu sageli ebapiisavaks, eriti tootmise ja tehnilise iseloomuga töökohtades.

„24-tunnine töökeskkonnaspetsialisti koolitus ei ole piisav, et täita antud ametit vastutusrikkas tootmisettevõttes.“(TKS töötlev tööstus keskmise suurusega ettevõte)

Vastajate seas oli ka neid, kellel puudus igasugune tööohutusealane haridus – selliseid oli 9%. *„Elu on õpetanud. Vastav haridus puudub, kui paar aastat tagasi huvi pärast läbitud 24tunnine koolitus välja arvata, sealt ei saanud midagi uut.“ (TKS töötlev tööstus suurettevõte)*

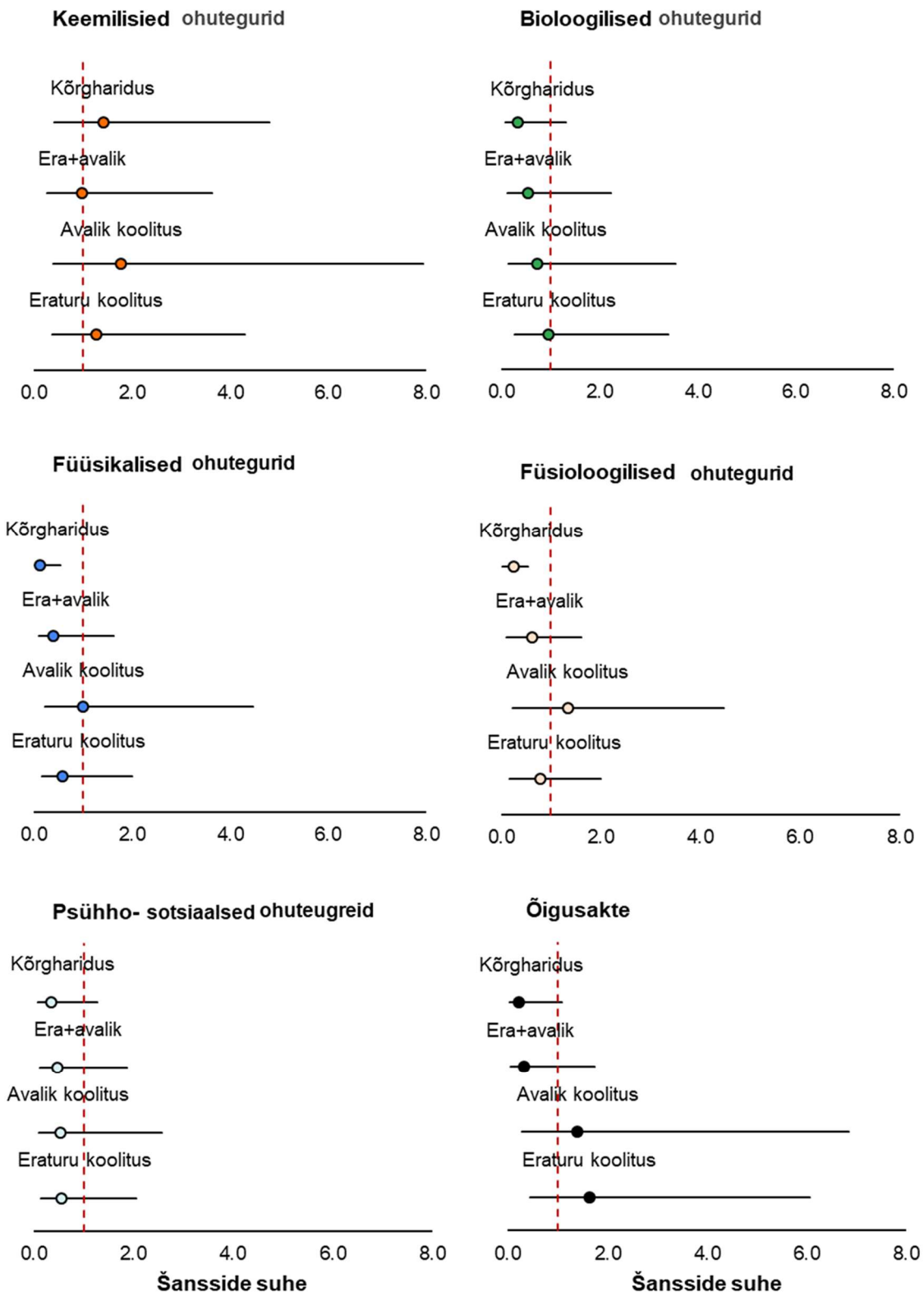
Vastustest tuli välja, et 93% vastanutest peab regulaarset täiendõpet vajalikuks, pidev seadusandluse muutumine, uued tehnoloogiad ja tööpraktikad tingivad vajaduse enesetäienduse järele.

„Valdkond areneb kiiresti ja enesetäiendus on möödapääsmatu.“ (Tervisetiimi juht finants suurettevõte) „Õigusloome muutub väga tihti ja sellest tingituna tuleb olla muudatustega kursis.“ (TKS teenuse pakkuja töötlev tööstus väikeettevõte)

Kuigi paljud hindavad täiendkoolituste sisu rahuldavaks, mainis märkimisväärne osa vastajatest, et koolitused on tihti liiga pinnapealsed, korduvad ja keskenduvad vaid baasteadmistele. Spetsiifiliste teemade, nagu masinaohutus, kemikaaliohutus või vaimse tervise riskid, käsitlemist peeti puudulikuks. Paindlikkuse suurendamiseks soovitati mitmeid lahendusi, sealhulgas hübriidõpet, e-õpet ning tööalaste praktikate integreerimist õpetusprotsessi.

„ehitus keerulisem ja spetsiifilisem, aga keegi ei oska õpetada ka või spetsialiseeritult koolitada.“(TKS teenuse pakkuja ehitus mikroettevõte) „ …koolitused on liiga õigusaktides kinni ja sageli teemadel, mida juba korduvalt käsitletud. Ootaks laiemat teemade käsitlemist ja rohkem süvitsi koolitusi koos praktiliste näidetega.“(TKS haridus suurettevõte)

Uuringus analüüsiti, milliseid töökeskkonna valdkondi peavad vastajad enda hinnangul vajalikumaks täiendavalt õppida. Vastuseid võrreldi vastaja töökeskkonna alasest haridustasemest lähtuvalt ning analüüsis kasutati šansside suhet (OR). Võrdlusgrupiks OR = 1,0 olid taas need TKS rolli täitjad, kellel töökeskkonna alast haridust ei ole. Jooniselt 3 ilmneb, et selgelt erineb ilma töökeskkonna alase hariduseta grupist kõrgharidusega spetsialistid, kuid seda vaid füüsikaliste OR = 0,1 (0,02-0,54) ja füsioloogiliste OR = 0,3 (0,07-0,95) ohutegurite alaste teadmiste juurde õppimise tunnetuse osas ehk kõrgharidus annab nende ohutegurite osas arvestatava enesekindluse. Teiste haridustasemete korral ei olnud erinevus šansside suhte 95%-line usaldusintervalli alusel statistiliselt oluline.



Joonis 3. Töökeskkonnaalase haridusega ja hariduseta töökeskkonnaspetsialisti rolli täitjate šansside suhe pidada vajalikuks end täiendada ohutegurite või õigusaktide alal. Võrdlusgrupp (OR = 1,0) on TKS rolli täitjad, kellel puudub töökeskkonnaalane haridus. Šansside suhe < 1 tähendab, et võrreldav grupp peab enesetäiendamist vähem vajalikuks kui ilma töökeskkonnaalase hariduseta grupp.

Tulemus kinnitab, et erinevatel haridustasemetel on erinevad tugevused ja lüngad. Kõrgharidus annab süsteemse aluse, kuid ei kata alati spetsiifilisi praktilisi riske ega seadusandlust. Samas madalama formaalse haridusega vastajad kompenseerivad puudujäägid töökogemuse ja iseseisva õppimise kaudu.

„Väga laiapõhjalised teadmised peavad olema ja kogemused. Muidu ei saa tervet organisatsiooni vedada ohutuma töökeskkonna suunas..“(TKS töötlev tööstus suurettevõte).

Uuringus hinnati töökeskkonnaspetsialistidele vajalikke pädevusi kahel tasandil: üldoskused ja kutseoskused. Vastajad hindasid iga oskuse olulisust viiepunktilisel skaalal, kus: väga oluline tähistas 3 punkti, oluline 2 punkti, keskmise tähtsusega 1 punkti, väheoluline 0 punkti ja väga väheoluline –1 punkti. Selle hindamise põhjal kujunes välja selge prioriteetide järjestus keskmiste hinnangute alusel, mis näitab, milliseid pädevusi peetakse töökeskkonnaspetsialisti rolli täitmisel kõige olulisemaks.

Kõige olulisemaks üldoskuseks hinnati:

1) Analüüsioskus (2,44)
2) Suhtlemisoskus (2,42)
3) Läbirääkimisoskus (2,41)
4) Meeskonnatöö oskus (2,36)
5) Kaasamise oskus (2,26)

Need tulemused näitavad, et edukas töökeskkonnaspetsialist peab suutma süsteemselt analüüsida tööolukordi, suhelda erinevate osapooltega, kaasata töötajaid ohutuskultuuri loomisse ning teha koostööd organisatsiooni eri tasanditel. Väiksema, kuid siiski olulise tähtsusega üldoskustena hinnati kutsealaseid oskusi (2,14), digioskusi (1,87), tehnilisi teadmisi (1,76), võõrkeelte oskus (1,34) ning tehisintellekti kasutamise oskust (1,01).

Kõige olulisemateks kutseoskusteks hinnati:

1) Töökeskkonna ohutegurite tundmine (2,51)
2) Riskide hindamise oskus (2,42)
3) Õigusaktide tundmine (2,41)
4) Tööõnnetuste analüüs ja ennetus (2,40)
5) Ohutusmeetmete nõustamine (2,34)
6) Töötajate juhendamine (2,31)

Lisaks kuuele kõige olulisemale kutseoskusele, tõid vastajad esile ka mitmeid teisi pädevusi, mida peeti oluliseks, ehkki mõnevõrra väiksema tähtsusega. Järgnevad tulemused põhinevad vastajate antud keskmisel hinnangul: ennetusega seotud teadmised ja oskused (2,30), tööõnnetuste uurimise oskus (2,27), seadmete ohutuse hindamise oskus (2,21) ning oskus nõustada tervislike töötingimuste loomisel (2,20).

„Tuleb näha valdkonda laiemalt – tundub, et see on miinimum, mida töökeskkonnast teadma peaks." (TKS toitlustus keskmise suurusega ettevõte)

Spetsiifilised oskused, nagu isikukaitsevahendite valimine (2,19) ja riskianalüüsi koostamine (2,15) on samuti olulised, kuid nende tähtsus sõltub töövaldkonnast. Näiteks tööstuses ja ehituses töötavad spetsialistid tõid sagedamini esile nende oskuste vajalikkuse, samas kui kontoritöös tegutsevad spetsialistid keskendusid enam koostöö- ja juhendamisoskustele. Kõrvale ei jää ka kutse-eetika järgimine (2,13). Samuti võib tehnoloogiliste protsesside mõistmine (2,00) olla spetsiifiline, kuid oluline nendes valdkondades, kus töö nõuab põhjalikku tehnilist arusaamist.

Uuringust ilmnes, et pidev enesetäiendamine ja kogemuse kaudu õppimine on praktikas väga olulised pädevuse kujunemise allikad. Paljud vastajad tõid esile, et täiendkoolitused aitavad hoida teadmised ajakohasena ning pakuvad võimalust kogemuste vahetamiseks.

„Inimesed, kellel puuduvad erialased teadmised ja arusaam asjade omavahelisest mõjust, ei saa hinnata olukorda pädevalt…" (TKS teenuse pakkuja keskmise suurusega ettevõtte)

Uuringus käsitleti töökeskkonnaspetsialistide hinnanguid erialase kutsekvalifikatsiooni vajalikkusele ning hoiakuid kutse omamise suhtes. Vastajatel oli võimalus oma seisukohti vabalt väljendada. Kuigi arvamused olid mitmekesised, tuli selgelt esile tugev üldine toetus kvalifikatsiooninõude kehtestamisele. 53% vastanutest märkis, et nad oleksid valmis taotlema töökeskkonnaspetsialisti kutset, kui see oleks võimalik. 19% teeks seda vaid konkurentsieelise saavutamiseks, 16% ainult juhul, kui kutse muutuks kohustuslikuks ning 12% ei soovinud kutset üldse taotleda. Kui vaadata hinnanguid väidetele kutsekvalifikatsioonisüsteemi kohta, ilmnes selge toetus ideele, et selline süsteem aitaks korrastada valdkonda, motiveerida enesearengut ning muuta karjääritee läbipaistvamaks. Näiteks nõustus 51% vastajatest väitega, et kutsekvalifikatsioon aitab korrastada teenusepakkujate tegevust ja 71% oli pigem nõus, et see motiveerib enesearengule. Kommentaaridest selgus, et kutset nähakse kvaliteedimärgina, mis suurendab spetsialisti

usaldusväärsust tööandjate silmis ning aitab paremini põhjendada tööohutuse olulisust. Samas tõsteti esile ka murekohti: praegune olukord, kus kutse ei ole kohustuslik ning piisab 24-tunnisest koolitusest võib alandada valdkonna mainet ja võimaldab ebapädevatel spetsialistidel tegutseda.

„...see võimaldab luua kompetentsimudelit ja ühtlustada töökeskkonnaspetsilistide taset. 24-tunnise väljaõppe saanud nn töökeskkonnaspetsilist ei ole pädev seda valdkonda haldama. Eriti suurtes ettevõtetes, kus riske on rohkem.“ (TKS tervishoid suurettevõte)

Vastajate seas oli ka neid, kes suhtusid kutsekvalifikatsiooni kriitiliselt. Mõned vastajad leidsid, et see on lihtsalt üks lisadokument, mis ei paranda töö kvaliteeti ega ole praktikas vajalik. Osaliselt tulenes see mure sellest, et olemasolevad koolitused ei vasta valdkonna tegelikele vajadustele.

Uuringust joonistub selgelt välja vajadus selge kutse- ja pädevusraamistiku järele, mis oleks sidus ka täienduskoolituse süsteemiga. Mitmed vastajad pakkusid välja, et kutse peaks olema seotud mikrokraadide, rahvusvaheliste standardite ja regulaarsete täiendkoolitustega. Samuti leiti, et kutse peaks toetama spetsialisti elukestvat arengut.

„Kutse peaks pakkuma lisaväärtust, nagu võimaluse oma oskusi arendada, saada uus teadmine või osaleda täiendkoolitustes, mis aitavad valdkonnas paremini toime tulla. Selle eesmärk ei tohiks olla pelgalt ametlik tunnustus, vaid praktiline toetus spetsialisti igapäevaseks tööks ja arenguks.“ (TKS KT haridus suurettevõte)

Uuringu tulemused näitavad, et töökeskkonnaspetsialistide ettevalmistus ja professionaalne areng Eestis vajavad senisest süsteemsemat ja sisulisemat lähenemist. Oluliseks peetakse tugevat praktilist baasi, valdkonnapõhise spetsialiseerumise võimalust ning järjepidevat teadmiste ja oskuste uuendamist. Praegu puudub ühtne koolitussüsteem, mis tagaks kõigile spetsialistidele võrdse ja sisulise ettevalmistuse. Koolituste sisu, kvaliteet ja kättesaadavus on ebaühtlased ning sageli keskenduvad need baasteadmistele, jättes tagaplaanile praktilise rakenduse ja valdkonnaspetsiifilised vajadused. Töökeskkonnaspetsialisti rolli täitmiseks vajatakse laiapõhjalisi pädevusi, mis hõlmavad tehnilisi teadmisi, suhtlemis- ja koostööoskusi ning kriitilist analüüsivõimet. Uuringus peeti oluliseks ka digioskuste ja uute tehnoloogiate, sealhulgas tehisintellekti kasutamise oskuse arendamist, mis näitab vajadust tõsta teadlikkust kaasaegsete töövahendite rakendamise võimalustest. Pädevuste arendamine ei saa piirduda formaalse haridusega, vaid peab tuginema pidevale täiendkoolitusele,

mentorlusele ja praktilisele töökogemusele. Samuti rõhutavad tulemused vajadust kutsekvalifikatsiooni järele, mille kaudu saaks tagada spetsialistide teadmiste ja oskuste ühtlustatud taseme. Vastajad nägid kutsevajadust ennekõike vahendina, mis aitaks tugevdada töökeskkonnaspetsialisti rolli, tõsta tööandjate usaldust ning siduda kutsealane areng selgete nõuetega kompetentsimudeli näol. Kutsekvalifikatsiooni ei tajuta üksnes formaalse kontrollina, vaid oodatakse selle sisulist ja praktilist väärtust, mis toetaks professionaalset arengut ja valdkonna üldist kvaliteedi tõusu.

3.2. Valdkonna ekspertide intervjuude tulemused

Selles alampeatükis esitatakse nelja tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna eksperdiga läbiviidud struktureeritud kirjalike intervjuude analüüsi tulemused, tuginedes Braun ja Clarke (2006) teemaanalüüsi raamistikule ning kvalitatiivse sisuanalüüsi põhimõtetele. Iga intervjueeritav esindas töötervishoiu ja tööohutuse süsteemis erinevat professionaalset rolli: tipp-praktik, järelevalve, koolitaja ja teenusepakkuja. Selline rollipõhine valim võimaldas kaardistada töökeskkonnaspetsialisti rollitõlgendusi ja pädevusvajadusi mitmekülgselt ning kogemuspõhiselt. Analüüs keskendus kahele struktureeritud küsimusele.

- Kuidas peaks Eestis olema korraldatud töökeskkonnaspetsialisti töö?
- Kuidas tagada pädevate töökeskkonnaspetsialistide süsteemne juurdekasv?

Lisaks analüüsiti vastajate poolt vabalt esitatud mõtteid ja tähelepanekuid, mis rikastasid andmestikku ja aitasid paremini mõista erinevate rollide tähendusi ja rõhuasetusi. Tulemuste esitamisel käsitletakse esmalt iga küsimust eraldi, tuues välja rollimudeli põhised vastused. Seejärel esitatakse teemadeülesed analüüsitulemused, mille eesmärgiks on esile tuua korduvad mustrid, erinevad rõhuasetused ja rollist tulenevad eripärad. Intervjuude analüüs keskendub sellele, kuidas professionaalne taust ja positsioon kujundavad arusaamu töökeskkonnaspetsialisti pädevustest ning süsteemsetest arenguvajadustest.

Esimese küsimuse vastused peegeldavad kõigi vastajate muret, et töökeskkonnaspetsialisti roll ei ole Eestis piisavalt sisuliselt määratletud ega praktikas rakendatav. Kõik neli vastajat rõhutasid, et töökeskkonnaspetsialisti töökorraldus vajab selget reguleerimist, kuid nende rõhuasetused erinesid veidi. Ühisosa seisneb arusaamas, et pädevuse määratlus peab olema üheselt mõistetav, läbipaistev ja seotud töökeskkonna keerukusega. Töö sisu ja roll tuleb kas seadusandlikult või kutsestandardi kaudu selgelt määratleda. Kuigi seadus annab aluse, ei ole pädevuse kontroll ega selle tähendus praktikas üheselt mõistetav ega tagatud. Samuti

peetakse oluliseks töökeskkonna keerukusega seotud diferentseeritud lähenemist, mitte ühetaolist nõuet kõigile. Tulenevalt vastajate professionaalsest taustast ja rollist valdkonnas erinesid nende vastustes ainult rõhuasetused.

Tipp-praktik keskendus töö praktilisele korraldusele ettevõtte igapäevaelus. Tema hinnangul peaks pädevus olema astmeliselt määratletud, sõltuvalt töökeskkonna keerukusest. Ta pooldab paindlikkust, kus nii sisemist kui ka välist spetsialisti saab kasutada, kui pädevus on tagatud.

„Töökeskkonnaspetsialisti töö peaks olema reguleeritud õigusaktiga- nõuded pädevusele, ettevõtte suuruse ja tegevusvaldkonna alusel. /.../ Pädevuse osas võiks astmed olla. Kui on tootmine, ehitus jne. ehk keerukam töökeskkond, on vajalik pädevamat spetsialisti (kemikaalid, elekter, tõstetööd jne). Samas vähem keerulistes ettevõtetes võib pädevus olla madalam- kontorid jne. Baasteadmised peaks kõigil olema.“

Järelevalverolli esindaja tõi esile vastutuse küsimuse ning probleemid, mis on seotud töökeskkonnaspetsialistide töö tegeliku mõju ja rolliga. Tema sõnul on töökeskkonnaspetsialistide töö seadusandlikult defineeritud, kuid praktikas on TKS-i roll sageli nõrk. Rõhk on tööandja-poolsel nõuete eiramisel ja süsteemi nõrkusel.

„Kitsaskohaks võiks nimetada justnimelt vastutust, mida ei ole otseselt reguleeritud. Jah, TTOS loetleb üles tööandja kohustused ja tööandja lõppkokkuvõttes vastutab kõige eest, aga kui on vastutus pandud TKS-ile näiteks töölepinguga /.../ aga tööandja ei täida seadusest tulenevaid nõudeid ja TKS peab kogu selle sees leidma viisi, kuidas jääda selles vastuolus nö ellu, siis on päris keeruline töökeskkonnas vajalikke muudatusi sisse viia /.../ ja sellisel juhul on TKS töö ja vaev asjata. Ta on küll määratud TKS-ks, aga tema hääl on nõrk ja tööõnnetused aina juhtuvad.“

Koolitaja rõhutas TKS töökorralduse reguleeritust kui rahvatervise küsimust. Tema fookuses oli vajadus kutsestandardi või seaduse täpse määratluse järele ning riigi süsteemse panuse olulisus. Vastaja esitas ka kriitikat, et leebem seadusandlus viib oluliste nõuete hääbumiseni.

„Leian, et suures hirmus tekitada tööandjatele liigset halduskoormust seadusandluse nõudeid muudkui kärpides ja vähendades ei tohi ära unustada, et osad nõuded on väga vajalikud. Minu meelest on Eestis kuidagi ära unustatud või ignoreeritakse teadlikult tõsiasja, et töötervishoiul ja tööohutusel on rahvatervises ülisuur osa mängida.“

Teenusepakkuja rolli esindaja fookuses oli kontrollitavus ja professionaalsuse puudumine. Tema hinnangul on olemasolev nõue liiga üldine ja formaalne, mis võimaldab määrata TKS-iks ükskõik kelle. Kriitika oli suunatud pädevuse määramatuse pihta.

„Õigusaktidega tuleks reguleerida töökeskkonnaspetsialisti spetsiifiline ettevalmistus, st töötervishoiu ja tööohutusalased teadmised. Vähemalt samal tasemel, mis töökeskkonnavolinikul ja töökeskkonnanõukogul.“

Teisele küsimusele vastates viitasid kõik neli vastajat otseselt või kaudselt, et Eestis puudub ühtne, selgelt struktureeritud koolitussüsteem töökeskkonnaspetsialistide ettevalmistamiseks. Praegune olukord on killustunud, ebaselgete pädevusnõuetega ning eri osapoolte – tööandjad, koolitajad ja spetsialistid – suure tõlgendamisvabadusega. Selle tulemusena on koolituskvaliteet ebaühtlane ning spetsialistide tasemetes ja teadmistes valitseb süsteemne ebavõrdsus. Kuigi kõik vastajad nõustusid, et koolitussüsteem vajab selgemat struktuuri, ilmnes nende vastustes erinevaid rõhuasetusi, mis olid seotud vastajate professionaalse tausta ja kokkupuutepunktidega valdkonnaga.

Tipp-praktik tõi esile eelkõige vajaduse tervikliku ja sisulise koolituse järele, mis hõlmaks kõik olulisemad tööohutuse ja -tervishoiu teemad. Tema tähelepanekud lähtusid praktilisest töökeskkonnast, kus spetsialist peab suutma rakendada teadmisi vahetult ja mitmekesistes olukordades. Rõhutas, et olemasolevad koolitusprogrammid ei kata kõike vajalike teemasid ning soovitas täiendõppe läbiviimist järk-järgult, ainepunkti-süsteemi põhimõttel. Tema vaatenurk väärtustab koolituse praktilist ülesehitust ja teadmiste sidusust reaalse tööga.

„Kõrgkoolid võiks kokku leppida, kes neist koolitab töökeskkonnaspetsialiste, ainekava, AP määratlus. Praegu on see killustunud. /.../ Alati on oluline täienduskoolitus, mis võiks olla väikeste ampsudena AP süsteemiga. Meil oleks vaja töötervishoiu ja tööohutuse kompetentsi keskust, kes tegeleks näiteks täiendkoolitusega, annaks välja metoodilist materjali, nõustaks.“

Järelevalverolli esindaja tõi rõhuasetuse vajadusele kehtestada kohustuslik ja ajaliselt ning sisuliselt määratletud koolitus, mida peaks läbima iga isik, kellele tööandja usaldab töökeskkonnaspetsialisti ülesanded. Tema hinnangul on probleemiks see, et tööandjad ei arvesta sageli ei töötaja pädevuse ega ajaga, mis on tööohutuse korralduseks vajalik. Vastaja toetab valdkonnapõhist spetsialiseerumist, tuues näiteid sellest, kuidas üldine koolitus ei pruugi anda vajalikke oskusi näiteks tööstusettevõtte kontekstis.

„Vaja tagasi tuua nõue, et kui tööandja volitabki kedagi TKS ülesandeid täitma, et tal oleks siis vajalik koolitus kas juba olemas või saaks ta selle mingi lühikese aja jooksul. Samuti oleks vaja ära määrata, kui pikk see koolitus on ja millised oleksid vajalikud teemad, mida koolitusel saada. Ideaalis võiks ka olla koolitused spetsialiseerumisega ehk nt tööstustes ühe suunaga ja nt tervishoius teise suunaga.“

Koolitaja lähenes küsimusele süsteemselt ja normatiivsele raamistikule keskendudes. Ta toetab kutsestandardi loomist, miinimumkoolituse kehtestamist ja kohustuslikku õppekava.

„Kindlasti peab olema kehtestatud miinimumkoolituse nõue koos kohustusliku näidisõppekavaga nagu hetkel on olemas esmaabiandjatele ja töökeskkonnavolinikele.“

Teenusepakkuja rolli esindaja keskendus koolitussüsteemi probleemidest eelkõige nõuete kontrollitavuse puudumisele. Tema hinnangul on seaduses sätestatud nõuded ebamäärased ning seetõttu praktikas raskesti rakendatavad. Spetsialiste määratakse sageli formaalselt, ilma sisulise ettevalmistuse või järelevalveta. Tema rõhuasetus oli seotud vajadusega kehtestada selged ja mõõdetavad kriteeriumid, mille alusel on võimalik hinnata inimese pädevust töökeskkonnaspetsialisti rollis. Lisaks tõi ta esile vajaduse integreerida koolitus kas täiskasvanukoolituse või formaalhariduse süsteemi, mis looks eeldused ühtlasemaks ja professionaalsemaks ettevalmistuseks..

„Äärmiselt ebaprofessionaalne ja mõistlikkuseta on kirjutada seadusesse nõue, millel puudub konkreetsus. Nõue töökeskkonnaspetsialistile, samuti nagu töökeskkonna riskianalüüsile, on sõnastatud selliselt, et selle nõude täitmine on praktiliselt kontrollimatu. Formaalselt töökeskkonnaspetsialisti määramine on ainus, mida saab kontrollida. Kes nad on ja mida nad teevad, on väga „seinast seina“.“

Intervjuude põhjal joonistub välja selge vajadus tervikliku ja selgelt struktureeritud töökeskkonnaspetsialistide süsteemi järele. See hõlmab ühtset pädevusraamistikku, mille aluseks on rollipõhine spetsialiseerumine, selged ja kontrollitavad koolitusnõuded ning diferentseeritud lähenemine sõltuvalt ettevõtte suurusest ja tegevusvaldkonnast. Pädevus ei tohi jääda formaalsuseks, vaid peab olema sisuline ja rakendatav, et tagada töötervishoiu- ja tööohutussüsteemi toimivus. Seda probleemi illustreerib kõnekalt ühe vastaja hinnang:

„Põhiline probleem ongi täna, et kuigi TTOS nõuab, et TKS on töökeskkonnaalaste teadmiste ja oskustega töötaja või PÄDEV ettevõtteväline teenuseosutaja, siis selle nõude

vastu ongi kõige rohkem tööandjad eksinud. /.../ Pädevus on äärmiselt oluline selleks, et ettevõttes reaalselt ka töötervishoiu- ja tööohutusalane juhtimissüsteem töötaks."

Lisaks tõi analüüs selgelt esile kolm keskset vajadust:

1) vajadus ühtlustatud koolitusraamistiku järele,
2) vajadus koolituskestuse ja -sisu määratlemise järele,
3) vajadus töökeskkonnaspetsialistide spetsialiseerumise ja tasemete eristamise järele.

3.3. Järeldused

Käesoleva magistritöö eesmärk oli töötada välja strateegiline lähenemine, mis toetaks töökeskkonnaspetsialistide pädevuse süsteemset arendamist Eestis. Uurimistöö aluseks oli nii Eesti kutsesüsteemi analüüs kui ka rahvusvahelise praktika kaardistamine. Töö käigus käsitleti tööohutuse ja töötervishoiu süsteemi erinevaid aspekte – seadusandlust, kvalifikatsiooninõudeid, tööandjate ootusi ning spetsialistide hoiakuid ja kogemusi. Analüüsi tulemusel kerkis esile mitmeid kitsaskohti, mis takistavad töökeskkonnaspetsialistide professionaalset arengut ning pärsivad kogu valdkonna tõhusat ja usaldusväärset toimimist. Järeldustes on koondatud olulisemad probleemkohad, mis ilmnesid nii dokumentide analüüsist, uuringuandmetest kui ka intervjuudest.

Töökeskkonnaspetsialisti roll on Eestis ebapiisavalt määratletud ja riiklikult reguleerimata. Seadusandluses puudub selge määratlus töökeskkonnaspetsialisti vastutuse, ülesannete ja pädevusnõuete kohta. Koolitusnõude kaotamine on viinud olukorrani, kus riiklik kontroll spetsialisti pädevuse üle puudub ning kogu vastutus lasub tööandjal. Kuigi vastutuse olemasolu on töökorralduses normaalne ja vajalik, muutub see problemaatiliseks, kui tööandja ei tea, mida või keda ta peab vastutama panema. Kui puudub teadmine, millised teadmised ja oskused peavad töökeskkonnaspetsialistil olema, siis on ka vastutuse delegeerimine sisuliselt võimatu. See tekitab olukorra, kus vastutus on küll formaalselt määratud, kuid praktiliselt täitmata – tekib õiguslik ebaselgus, mis ohustab tööohutuse ja töötervishoiu süsteemi usaldusväärsust.

Eestis puudub ühtne, järjepidev ja riiklikult toetatud töökeskkonnaspetsialistide koolitussüsteem, mis võimaldaks spetsialistidel oma pädevust arendada ja tõendada. Valitseb ebaselgus koolituste kvaliteedi, sisu ja mahunõuete osas, mis omakorda tekitab tööandjates ebakindlust spetsialistide ettevalmistuse suhtes. Koolitused on sageli killustunud

ning nende läbimine ei taga ühtlustatud ega piisavat kompetentsust. Kolme kutsestandardi kehtetuks muutumine viimase kümnendi jooksul on jätnud valdkonna ilma usaldusväärsest kvalifikatsiooni tõendamise mehhanismist. Ainukesena toimib ergonoomi kutsestandard, kuid selle taotlemine on piiratud ainult Eesti Maaülikooli magistriõppe lõpetajatele. See ei kata kogu töövaldkonda ega võimalda erineva kogemustasemega spetsialistidel pädevust tõendada.

Mittemeditsiinilised töötervishoiuspetsialistid, nagu ergonoomid, tööhügieenikud ja tööpsühholoogid, on Eesti tööohutuse ja töötervishoiu süsteemis valdavalt nähtamatud. Paljud tööandjad ei ole teadlikud nende spetsialistide olemasolust ega mõista nende rolli väärtust ennetustegevuses. Puudub riiklikult toetatud struktuur ja infokanal, mis aitaks kujundada arusaama nende ametikohtade vajalikkusest. Lisaks nähtavuse puudumisele pärsib erialade arengut ka süsteemne määratlematus – ei ole selgeid kutsestandardeid, regulatsiooni ega ka ühiskondlikku nõudlust, mis toetaks nende spetsialistide rakendamist töökohtadel. Spetsialistide potentsiaal jääb seetõttu kasutamata, kuigi just nende teadmised ja oskused on võtmetähtsusega töökohtade ohutumaks ja tervislikumaks muutmisel. Selle tulemusel kannatab kogu töötervishoiu ja tööohutuse süsteemi ennetav võimekus ja valdkondlik areng.

Erialaühenduste ja kutseorganisatsioonide roll töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna arendamisel on alakasutatud. Kuigi neil ühendustel on potentsiaal olla teadmiste kandjad, kogukondade ühendajad ja poliitikakujunduse mõjutajad, puudub neil vajalik institutsionaalne ja rahaline tugi. Seetõttu ei suuda nad süsteemselt ja järjepidevalt täita oma funktsiooni valdkonna arendajatena. Riikliku toe puudumine takistab erialaühenduste osalemist kutsestandardite koostamises, koolitusnõuete kujundamises ja sisulises koostöös tööandjate ning riigiasutustega. Tulemuseks on nõrk esindatus ja vähene mõjuvõim valdkondlikus otsustusprotsessis. Samuti puudub neil ressurss pakkuda oma liikmetele tuge, mis toetaks spetsialistide professionaalset arengut ja koostöövõrgustike teket. Erialaühenduste jätkusuutlik ja mõjus tegutsemine eeldab riiklikku tunnustust ning tuge struktuurse, rahalise ja poliitilise partnerina. Ainult nii saavad nad täita oma rolli valdkonna arendajatena ja spetsialistide pädevuse toetajatena.

Mikroettevõtetes suhtutakse töötervishoiu ja tööohutuse nõuetesse sageli kui ebavajalikku halduskoormusse. Spetsialisti rolli ei peeta oluliseks ning tööohutuse tagamine ei ole paljudes väikestes ettevõtetes süsteemselt korraldatud. Selle põhjuseks on nii teadlikkuse

puudumine kui ka ressursipiirangud. Enamik mikroettevõtteid jääb ametliku järelevalve haardest välja, mis tähendab, et puudub mehhanism nõuete täitmise kontrollimiseks. Seetõttu võivad tööohutuse ja töötervishoiu alased tegevused jääda formaalseks või sootuks rakendamata. Selline olukord seab ohtu töötajate tervise ning takistab ennetuspõhise lähenemise juurdumist. Mikroettevõtete eripärasid arvestav teavitamismudel on hädavajalik, et suurendada tööohutuse nõuete täitmist ning spetsialistide rolli väärtustamist ka väiksemates organisatsioonides.

Käesoleva töö järeldused toovad selgelt esile, et töökeskkonnaspetsialistide roll Eestis vajab strateegilist ümbermõtestamist. Kuigi kehtivas seadusandluses eksisteerib formaalne raamistik, puudub selle taga sisuline struktuur, mis toetaks pädevuse kujunemist, nähtavust ja rakendamist praktikas. Rolli määratlematus, koolitussüsteemi killustatus ning kvalifikatsiooniraamistiku nõrkus loovad olukorra, kus spetsialisti kompetents jääb juhuslikuks ja tööandjate ootused ebamääraseks. Eriti kriitiline on olukord mikroettevõtetes, kus tööohutust sageli ei väärtustata. Samuti jääb kasutamata mittemeditsiiniliste töötervishoiuspetsialistide potentsiaal, kelle roll ennetuses on rahvusvahelise praktika põhjal äärmiselt oluline.

Autorina leian, et tõhus töötervishoiu ja tööohutuse süsteem ei saa põhineda vaid tööandjate heale tahtele, vaid vajab läbipaistvat, riiklikult koordineeritud ja professionaalselt üles ehitatud raamistikku. Pädevuse kujunemine peab olema järjepidev ja süsteemselt toetatud, et tagada töötajate tervis, töökohtade ohutus ning valdkonna kestlik areng. Selle töö tulemused viitavad tungivale vajadusele poliitiliste ja praktiliste muudatuste järele.

4. TÖÖKESKKONNASPETSIALISTIDE PÄDEVUSE TÕSTMISE STRATEEGIA

4.1. Töökeskkonnaspetsialistise kvalifikatsiooniraamistik

Töökeskkonnaspetsialistide pädevuse süsteemne arendamine on muutunud kriitilise tähtsusega küsimuseks seoses tööohutuse ja töötervishoiu valdkonna väljakutsetega. Tööinspektsiooni 2024. aasta andmetel registreeriti Eestis 3384 tööõnnetust, millest 14 lõppesid surmaga. Peamisteks põhjusteks olid töötajate puudulik väljaõpe, tööohutusnõuete eiramine ning töövahendite mittevastavus (Tööinspektsiooni aastaraamat, 2024). Need asjaolud viitavad selgelt sellele, et senine ennetuspraktika ei ole olnud piisav ning vajalik on kvaliteetsem, teadlikum ja sihipärasem kompetentsi arendus töökeskkonna juhtimises.

Pädev töökeskkonnaspetsialist ei toimi pelgalt formaalsete nõuete täitjana, vaid täidab organisatsioonis strateegilist rolli – olles siduslüli juhtkonna, töötajate ja töökeskkonna vahel. Ta suudab ennetada riske, kujundada turvalisi töötingimusi ning tõsta organisatsiooni ohutuskultuuri. Selle rolli tõhusaks täitmiseks on vajalik selge arusaam töökeskkonnaspetsialisti arengutasemetest ja vastavast kompetentsiraamistikust.

Eesti kvalifikatsiooniraamistik (EKR) pakub siin olulise lähtekoha, määratledes kaheksa pädevustaset, mis peegeldavad inimese teadmiste, oskuste, vastutuse sügavust ja iseseisvust. Töökeskkonnaspetsialisti töö võib praktikas hõlmata väga erinevaid ülesandeid – alates lihtsamatest tööohutuse nõuete täitmistest kuni strateegiliste süsteemsete muudatuste juhtimiseni kõrge riskitasemega ettevõtetes. Seetõttu on vajalik siduda EKR-i tasemed töökeskkonnaspetsialisti pädevusprofiiliga ning luua mitmetasandiline kvalifikatsiooniraamistik, mis toetab arenguteed algtasemest valdkonna tippeksperdini.

Töökeskkonnaspetsialisti töö eeldatav pädevus algab üldjuhul vähemalt 4. tasemelt, ulatudes keerukamate juhtimis- ja hindamisülesannetega kuni 7. või isegi 8. tasemeni. Kuna rolli sisu võib olla väga erinev – sõltuvalt nii ettevõtte tegevusalast, töötajate arvust kui ka töökeskkonna riskitasemest – võib TKS kvalifikatsioon tegelikult vastata kõigile kaheksale EKR tasemele. Et toetada töökeskkonnaspetsialistide pädevuse strateegilist ja sihipärast kujundamist, on oluline defineerida selged arengutasemed, mis peegeldavad nii töö sisu kui ka vastutuse ulatust. Alljärgnev kvalifikatsiooniraamistik (Joonis 4) esitab kaheksa

tasemelise pädevusmudeli, mis on kooskõlas Eesti kvalifikatsiooniraamistikuga (EKR) ning aitab mõtestada töökeskkonnaspetsialisti rolli arenguteed alates esmatasandi teadlikkusest kuni valdkonna tipptaseme ja eestvedamiseni.

Joonis 4. Töökeskkonnaspetsialistide kvalifikatsiooniraamistik (autori koostatud)

Tase 1. Teab tööinspektsiooni olemasolust ja tööohutuse põhinõuetest – mikroettevõtte juht. **Tase 2.** Tööohutuse põhireeglite tundja, kes suudab järgida elementaarseid ohutusnõudeid. **Tase 3.** Esmased teadmised riskide hindamisest ja ennetamisest – töökeskkonna koordinaator. **Tase 4.** Oskab praktikas rakendada tööohutuse põhimõtteid – vajalik täiendkoolituse läbimine, TKS madala riskiga ettevõttes. **Tase 5.** Suudab süsteemselt juhtida töökeskkonna riske, neid hinnata ja tagada ohutust – kogenud TKS keskmise riskiga ettevõttes. **Tase 6.** Suudab analüüsida keerukaid töökeskkonna riske ja pakkuda lahendusi – erialase haridusega spetsialist keskmise ja kõrge riskiga ettevõttes. **Tase 7.** Nõustab ja arendab tööohutuse süsteeme – professionaalne TKS kõrge riskiga ettevõtetes - magistrikraad. **Tase 8.** Valdkonna eestvedaja, mentor, kogemuste jagaja – eriettevalmistusega ekspert.

EKR tasemetel põhinev jaotus annab tugeva raamistiku töökeskkonnaspetsialisti arengu mõtestamiseks. Et muuta pädevusastmed selgemaks ja paremini rakendatavaks, jaotatakse need järgnevalt kolme üldisemasse kategooriasse: algtase, kesktase ja kõrgtase. Selline lähenemine võimaldab siduda erinevad teadmised, oskused ja vastutused konkreetsete praktikapõhiste rollidega ning toetab strateegilist planeerimist valdkonnas.

Algtasemetel (EKR tase 1–3) võib töökeskkonna alaste ülesannetega tegeleda töötaja, kellel on algteadmised tööohutusest ja -tervishoiust. Selles etapis on oluline, et inimene teaks

tööohutuse põhireegleid, tunneks Tööinspektsiooni rolli ja suudaks järgida elementaarseid ohutusnõudeid oma igapäevatöös. Selline pädevustase sobib eelkõige mikroettevõtetele või madala riskiga töövaldkondadele, kus töökorraldus on lihtne, töötajate arv väike ja ohuallikad kergesti juhitavad.

Keskmisel tasemel (EKR tase 4–5) vastutab tööohutuse ja töökeskkonna eest isik, kellel on praktilised oskused ning baasteadmised riskide hindamise ja ennetamise valdkonnas. See võib olla väikese või keskmise suurusega ettevõtte juht, töökeskkonna volitatud esindaja või täiendkoolituse läbinud töökeskkonnaspetsialist. Eeldatakse, et isik suudab omandatud teadmisi rakendada igapäevatöös, juhtida tavapäraseid töökeskkonnariske ning korraldada töötajate juhendamist vastavalt kehtivale seadusandlusele. Antud tase sobib eelkõige keskmise riskitasemega ettevõtetele.

Kõrgemal tasemel (EKR tase 6–7) tegutseb töökeskkonnaspetsialist märkimisväärse iseseisvuse ja vastutusega. Eeldatakse süvendatud teadmisi tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas, süsteemse riskianalüüsi läbiviimise ning ennetusmeetmete väljatöötamise oskust. Tööülesannete hulka kuuluvad tööohutuse ja töötervishoiu süsteemide arendamine, ettevõtte poliitikate kujundamine ning nõustamine kõrge riskiga tegevusaladel. Antud tase sobib eelkõige kõrge riskitasemega ja suure töötajate arvuga ettevõtetele. Töö eeldab kõrgharidust. Kõrgema taseme erivormiks on EKR tase 8, kus tegutseb töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna tippkvalifikatsiooniga ekspert. Sellel tasemel eeldatakse eriettevalmistust ja/või ulatuslikku professionaalset kogemust. Spetsialist suudab analüüsida väga kõrge riskiga töökeskkondi, juhtida keerukaid tööohutuse süsteeme ning arendada uusi metoodikaid. 8. taseme spetsialisti roll on ka valdkonna arendamine ning kogemuste jagamine madalama taseme spetsialistidele, toimides mentorina. Sellesse kategooriasse kuuluvad tavaliselt magistrikraadiga või doktorikraadiga eksperdid ning pikaajalise ja laialdase kogemusega tööohutuse professionaalid.

Seega on oluline, et töökeskkonnaspetsialisti kompetentsimudel oleks mitmetasandiline, pakkudes arenguteed nii algtasemel tegutsevale isikule kui ka kõrgtasemel spetsialistile. Selline lähenemine tagaks järjepidevuse, paindlikkuse ja katvuse kõigis töötervishoiu ja -ohutuse valdkondades.

Tabel 2 põhineb Tööinspektsiooni 2024. aasta statistilistel andmetel (Tööinspektsioon, 2025) ning on koostatud nii, et võimaldab seostada tööõnnetuste sagedust ja raskusastet

ettevõtte suuruse ning vajaliku töökeskkonnaspetsialisti (TKS) pädevustasemega. Iga tegevusala puhul on esitatud tööõnnetuste suhtarv ja surmaga lõppenud tööõnnetuste suhtarv. Ettevõtted on jaotatud suuruse järgi ning klassifitseeritud vastavalt TKS-i kompetentsustasemetele kolme rühma: algtase (1–3), kesktase (4–5) ja kõrgtase (6–8). Need tasemed on tabelis visuaalselt eristatud värvikoodiga, mis võimaldab hinnata, millise taseme spetsialiste on igas sektoris enim vaja.

Tabel 2. Ootus TKS-i kompetentsitasemele (algtase 1-3 kesktase 4-5 kõrgtase 6-8) lähtuvalt ettevõtte tegevusalast, suurusest ja ohuklassist.

Tegevusala	2024 aasta			Ettevõtte suurus ja arv					Ohuklass
	Õnnetuste suhtarv	Surmade suhtarv	Surmad	Suur	Keskmine	Väike	Mikro	Kokku	
Mäetööstus	5	-	-	1	6	35	55	97	Kõrge
Elektrienergia	2	13,7	1	4	10	28	89	131	Kõrge
Veevarustus	11	-	-	3	13	49	128	193	Kõrge
Riigikaitse	8	-	-	9	38	98	38	183	Kõrge
Veondus / ladu	6	6,2	3	14	72	459	2185	2730	Kõrge
Ehitus	5	6,6	4	6	49	810	6296	7161	Kõrge
Puidutööstus	15	6	1	9	61	174	402	646	Kõrge
Toidutööstus	11	7	1	11	52	121	275	459	Kõrge
Keemiatööstus	11	-	-	8	41	109	211	369	Kõrge
Metallitööstus	7	2,1	1	22	146	500	1275	1943	Kõrge
Tekstiilitööstus	6	-	-	1	29	104	250	384	Keskmine
Paberitööstus	5	-	-	1	17	44	149	211	Keskmine
Mööblitööstus	4	-	-	0	29	86	349	464	Keskmine
Põllumajandus	6	-	-	1	20	220	1633	1874	Keskmine
Haldustegevus	9	-	-	12	74	352	1897	2335	Keskmine
Tervishoid	6	-	-	25	68	428	1157	1678	Keskmine
Majutus / toit	5	-	-	5	57	522	1692	2276	Keskmine
Kaubandus	4	3,2	3	40	176	1048	6496	7760	Keskmine
Meelelahutus	4	-	-	3	43	266	1280	1592	Keskmine
Haridus	2	-	-	12	364	715	821	1912	Madal
Muu teenindus	1	-	-	1	6	129	1756	1892	Madal
Kutse- ja teadus	1	-	-	3	52	374	3754	4183	Madal
Kinnisvara	1	-	-	0	8	104	3397	3509	Madal
Info ja side	0,3	-	-	17	78	252	1648	1995	Madal
Finants	0,3	-	-	12	26	73	357	468	Madal
Kokku	-	-	14	220	1535	7100	37590	46445	-

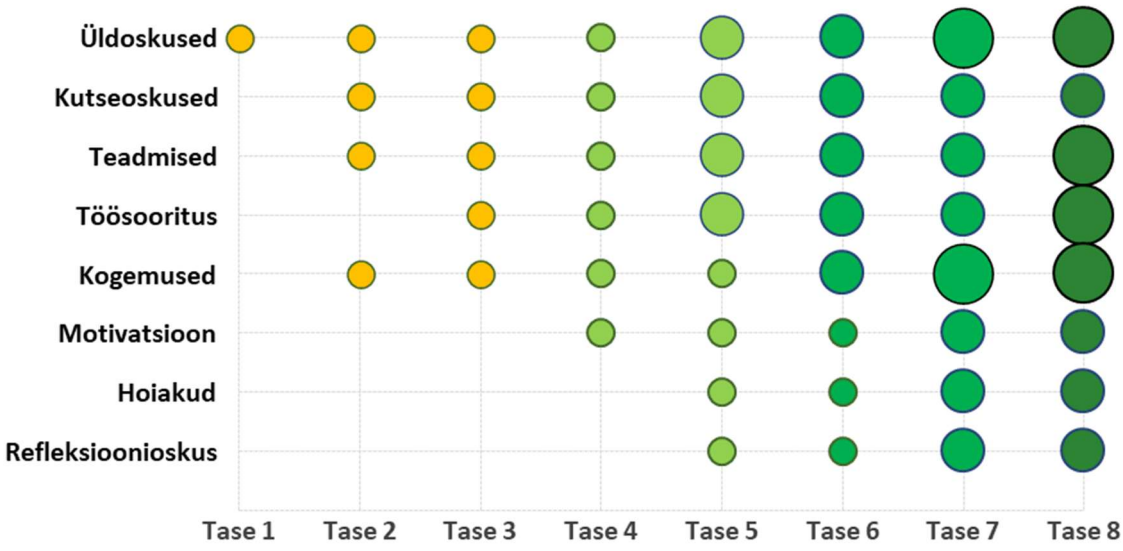
Märkus: õnnetuste suhtarv näitab tööõnnetusi 1000 töötaja kohta, surmade suhtarv näitab surmaga lõppenud tööõnnetusi 100 000 töötaja kohta.

Ettevõtte ohuklassi (kõrge, keskmine, madal) määratlemisel on aluseks tööõnnetuste esinemissagedus ning surmaga lõppenud juhtumite määr. Mida kõrgemad on need näitajad, seda kõrgemaks liigitatakse ka ettevõtte ohuklass. Näiteks tegevusalad nagu ehitus, veondus, puidutööstus ja metallitööstus kuuluvad kõrge ohuklassi alla ning nõuavad seetõttu ka kõrgema kompetentsustasemega spetsialiste (EKR tase 6–8), kes suudavad süsteemselt juhtida töökeskkonna ohutust ning ennetada riske. Tabeli andmete põhjal saab teha strateegilisi järeldusi, et kõrgtaseme (6–8) spetsialistide vajadus on kõige suurem valdkondades, kus tööõnnetuste risk on kõrge ning ettevõtetes töötab suur hulk inimesi. Arvutuste põhjal vajab Eesti tööturg täna ligikaudu 650 kõrgtaseme töökeskkonnaspetsialisti, kelle olemasolu on kriitiline riskijuhtimise ja ohutuskultuuri süsteemseks kujundamiseks. Kesktaseme (4–5) spetsialistide vajadus on oluline valdkondades, kus tööõnnetuste määr on keskmine, kuid ettevõtete koguarv on väga suur – näiteks hariduses, majutuses ja toitlustuses ning kaubanduses. Neis sektorites on keskastme spetsialistide roll keskne ennetusmeetmete rakendamisel, töötajate juhendamisel ning töökeskkonna süsteemsel kujundamisel. Vastavalt hinnangule vajab tööturg täna vähemalt 6500 kesktasemel pädevusega töökeskkonnaspetsialisti, kelle ettevalmistamiseks on vajalik teadlik ja järjepidev koolitusmudel. Algtaseme (1–3) vajadus iseloomustab madala riskiga sektoreid, kus tööõnnetusi esineb harva ning tööohutusalased pädevused ei ole igapäevatöös esmatähtsad. Sellistes ettevõtetes on oluline tagada vähemalt baasväljaõpe ning teadlikkuse tõstmine, samas kui spetsiifilised tööohutuse teenused võivad olla kaetud välise teenusepakkuja kaudu. Mudeli andmetel kuulub sellesse kategooriasse ligikaudu 39 000 isikut, kelle tööohutusalane teadlikkus vajab tugevdamist. Riiklikul tasandil oleks siinkohal otstarbekas käivitada ulatuslik teavituskampaania, mille eesmärk on kujundada positiivset hoiakut tööohutuse vastu ning motiveerida spetsialiste teadlikult liikuma järgmisele kompetentsitasemele.

Selline tasemepõhine lähenemine ei tähenda mitte ainult eri pädevusastmete määratlemist, vaid loob ka loogilise arengutee, kus igal tasemel tegutseval spetsialistil on võimalus ja motivatsioon professionaalseks kasvuks. Tabeli andmete toel on võimalik koostada prognoosimudel, mille alusel hinnata, millise taseme spetsialiste tuleb sihtvaldkondades arendada kutseõppe, täiendusõppe või enesetäiendamise kaudu. Arvutuste põhjal võib prognoosida, et tööturul on vajadus ligikaudu 7000 koolitatud töökeskkonnaspetsialisti järele. Sellest tulenevalt on oluline kavandada koolitussüsteem, mis vastaks tasemepõhistele vajadustele ja toetaks tööohutuse ning töötervishoiu kvaliteedi tõusu Eestis.

4.2. Töökeskkonnaspetsialistide kompetentsimudel

Alljärgnev kompetentsimudel kirjeldab töökeskkonnaspetsialisti pädevuse arengut vastavalt Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) kaheksale tasemele. Mudel tugineb kirjanduse ülevaate peatükis analüüsitud teadusallikatele, kutsestandarditele ja valdkondlikele praktikatele ning kajastab pädevuse süvenemist ja laienemist tasemeti. Kompetentsimudel koosneb kaheksast pädevusvaldkonnast: üldoskused, kutseoskused, teadmised, töösooritus, kogemused, motivatsioon, hoiakud ja refleksioonivõime. Need on põhilised komponendid, mis ühiselt määratlevad töökeskkonnaspetsialisti suutlikkuse oma rolli tõhusalt ja vastutustundlikult täita. Iga valdkonna osatähtsus muutub vastavalt taseme tõusule. Madalamatel tasemetel (1–3) on fookuses baasteadmised ning esmased oskused lihtsamate tööülesannete täitmiseks. Kesktasemetel (4–5) lisanduvad praktilised kogemused, vastutus töökeskkonna korraldamise eest ja võime iseseisvalt riske hinnata ning juhtida. Kõrgematel tasemetel (6–8) on keskne roll süsteemsel arendustööl, töötajate juhendamisel ja analüütilisel mõtlemisel. Mida kõrgem on tase, seda olulisemaks muutuvad ka üldoskused, hoiakud ja eneseanalüüsivõime. Joonis 5 visualiseerib kompetentsimudeli ülesehitust, illustreerides, kuidas pädevusvaldkondade intensiivsus ja olulisus muutuvad koos tasemete kasvuga. Värvide erinevus tähistab muutuvat fookust, samas kui mulli suurus viitab pädevuse tinglikule ulatusele ja tähendusele.



Joonis 5. Kompetentsimudeli visualiseering; värvustega on tähistatud olulisemad tasemete erinevused, mulli suurus tähistab kompetentsi tinglikku suurenemist.

See mudel aitab paremini mõista, millised oskused ja teadmised kujunevad erinevatel tööalastel tasemetel ning milliseid valdkondi tuleks toetada sihipäraste koolituste, juhendamise või enesehindamise kaudu. Alljärgnevalt on esitatud kaheksa põhilist pädevusvaldkonda koos nende sisulise tähendusega töökeskkonnaspetsialisti (TKS) rolli kontekstis.

1. Üldoskused – Oskused, mis toetavad teadmiste ja kogemuste rakendamist. Siia alla kuuluvad probleemilahendusoskus, kriitiline mõtlemine ning info otsimise ja analüüsimise oskus. TKS peab suutma kiiresti hinnata olukordi ja langetada põhjendatud otsuseid, näiteks tuvastada uusi ohte ning kasutada tõenduspõhist teavet.

2. Kutseoskused – Praktilised oskused, millega TKS rakendab oma teadmisi töökoha ohutuse hindamisel, riskide analüüsimisel ning ennetus- või tegevusplaanide koostamisel. Olulised on ka dokumenteerimisoskus, koolitamisvõimekus ning tõhus suhtlemine erinevate sihtrühmadega. Näited: riskianalüüsi koostamine, ohutusõppe läbiviimine, juhendmaterjalide koostamine, töötajate nõustamine.

3. Teadmised – Süsteemsed teadmised töötervishoiu ja tööohutuse seadusandlusest, põhimõtetest, riskianalüüsi metoodikatest ning ennetusmeetmetest. Samuti peab TKS tundma tööpsühholoogia, ergonoomika ja terviseedenduse aluseid. Näited: töötervishoiu ja tööohutuse õigusaktid, riskihindamise metoodikad, bioloogiliste, füüsikaliste, füsioloogiliste, psühhosotsiaalsete ja keemiliste ohutegurite mõju.

4. Töösooritus – Nähtav väljund, mis kajastab, kuidas TKS rakendab oma teadmisi, oskusi ja hoiakuid praktikas. Töösooritust hinnatakse sageli näiteks kutsetunnistuse taotlemisel või arenguvestlustel. Näited: koostatud ohutusjuhendid, koolituste mõju, juhitud tööprotsesside kvaliteet.

5. Kogemused – Praktilise kogemuse kaudu kujunenud arusaamad ja oskused. TKS-i puhul tähendab see näiteks osalemist tööõnnetuste uurimisel, ohutusmeetmete rakendamises või koostöös järelevalveasutustega. Näited: tööpaigal läbiviidud riskihindamised, kriisiolukordade lahendamine, koostöö Tööinspektsiooniga.

6. Motivatsioon – Sisemine motivatsioon toetab spetsialisti enesearengut ja pühendumust valdkonnale. See väljendub valmisolekus pidevalt õppida ja seadusmuudatustega kursis olla.

Näited: soov panustada ohutuma töökeskkonna loomisse, huvi töötervishoiu ja tööohutuse vastu.

7. Hoiakud – Spetsialisti suhtumine tööülesannetesse, kolleegidesse ja tööohutusse tervikuna. Positiivne hoiak ohutuse suhtes, eetiline käitumine ja koostöövalmidus on TKS-i rollis määrava tähtsusega. Näited: hoolivus töötajate tervise suhtes, vastutustundlikkus, eetiline suhtumine.

8. Refleksioonivõime – Valmidus ja oskus analüüsida oma tööpraktikat ning teha sellest järeldusi edasiseks arenguks. Refleksioon toetab pidevat õppimist ja tööprotsesside parendamist. Näited: eneseanalüüs pärast sekkumisi, arenguvajaduste teadvustamine.

Töökeskkonnaspetsialisti pädevus kujuneb tasemeti ning igal arengutasemel on rõhuasetus erinev. Madalamatel tasemetel on esikohal baasteadmised ja esmased oskused, samas kui kõrgematel tasemetel lisanduvad keerukamad pädevused, nagu refleksioonivõime, väärtuspõhine juhtimine ning süsteemne probleemilahendus. Nendel tasemetel muutuvad töösooritus ja kogemused keskseks, kus teadmised ja oskused integreeritakse komplekssete olukordade lahendamiseks ja ennetamiseks.

See pädevusraamistik loob aluse strateegiliselt sihitud arendustegevustele – alates kutseõppest kuni enesetäiendamise ja kutseandmise protsessideni. Et pädevuse kujunemist oleks võimalik praktiliselt hinnata ja suunata, on järgmisena koostatud töökeskkonnaspetsialisti kutseoskuste maatriks, mis toetub eelnevalt kirjeldatud kompetentsimudelile ning Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) tasemepõhisele loogikale.

Töökeskkonnaspetsialisti kutseoskuste maatriks (Tabel 3) on koostatud vastavalt Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) tasemepõhisele ülesehitusele ning tugineb töö käigus väljatöötatud kompetentsimudelile. Maatriks võimaldab hinnata, millisel tasemel on erinevad kutseoskused esindatud ning kuidas need arenevad koos spetsialisti professionaalse kasvuga. Iga kutseoskus on maatriksis kirjeldatud viie tasemega: tase puudub, algtase, edasijõudnu, kesktase ja tipptase. Skaala „tase puudub" viitab sellele, et antud oskus ei ole vastaval EKR tasemel veel ootuspärane ega määrav, samas kui järgmised astmed kajastavad oskuste süvenemist, iseseisvuse kasvu ning valdkonna arendamisse panustamise võimekust. Näiteks ohutegurite tundmine areneb algtasemest, kus eeldatakse põhilist teadlikkust, kuni tipptasemeni, kus spetsialist on võimeline ohutegureid süsteemselt hindama, seostama neid töötingimuste ja terviseriskidega ning kujundama asjakohaseid ennetustegevusi

organisatsioonis. Õigusaktide tundmine on juba algtasemel oluline ning kõrgemal tasemel tähendab see seadusandluse süstemaatilist rakendamist, teiste juhendamist ning suutlikkust tõlgendada ja kohandada õigusakte vastavalt praktilistele töötingimustele.

Tabel 3. TKS kutseoskuste maatriks: ☐ tase puudub ☐ algtase ☐ edasijõudnu ☐ kesktase ☐ tipptase

Kutseoskuse olulisus ↑	Kutseoskused	Tase							
		1	2	3	4	5	6	7	8
	Ohutegurite tundmine								
	Riskide hindamise oskus								
	Õigusaktide tundmine								
	Tööõnnetuste analüüsi ja ennetuse oskus								
	Ohutusmeetmete nõustamis oskus								
	Töötajate ohutusalase juhendamise oskus								
	Ennetusega seotud teadmised ja oskused								
	Tööõnnetuste uurimise oskus								
	Seadmete ohutuse hindamise oskus								
	Nõustada tervislike töötingimuste loomisel								
	Isikukaitsevahendite valimise oskus								
	Riskianalüüsi koostamise oskus								
	Kutse-eetika põhimõtete järgimine								
	Tehnoloogiliste protsesside mõistmine								

Maatriks toetab dünaamilist lähenemist töökeskkonnaspetsialistide pädevuse hindamisel, arvestades teadmiste sügavust, tööalast kogemust ning vastutuse ulatust. Selline arenguastmetel põhinev käsitlus toetab elukestvat õpet, enesereflesiooni ja teadlikku professionaalset arengut, pakkudes tuge nii individuaalseks arenguplaaniks kui ka süsteemseks koolituste kavandamiseks. Töökeskkonnaspetsialisti kutseoskuste maatriks võimaldab kujundada tasemepõhise ja sisulise lähenemise koolitusprogrammidele ning aitab tagada, et kompetentsus ei jääks abstraktseks, vaid oleks süsteemselt hinnatav ja arendatav. Maatriks seob kutseoskused reaalse töö kontekstiga, toetades spetsialisti teadlikku professionaalset kasvu.

4.3. Strateegilised soovitused töökeskkonnaspetsialistide pädevuse arendamiseks

Käesolevas töös esitatud kvalifikatsiooniraamistik ja kompetentsimudel võimaldavad kujundada strateegilise suuna, mille eesmärk on toetada töökeskkonnaspetsialistide pädevuse järjepidevat, süsteemset ja tasemepõhist arendamist. Strateegia ei keskendu üksikmeetmetele, vaid loob raamistikku, mille alusel saab kujundada tulevikku suunatud kutsepoliitikat, täiendusõpet ning tõsta tööandjate ja spetsialistide teadlikkust. Strateegia eesmärk on edendada teadlikku enesetäiendust, toetada TKS-i rolli väärtustamist eri töökeskkondades ning aidata kaasa professionaalse usaldusväärsuse kasvule.

Strateegilise lähenemise elluviimiseks on välja toodud viis tegevussuunda, mis toetavad töökeskkonnaspetsialistide pädevuse sihipärast ja süsteemset arendamist: 1) diferentseeritud lähenemine pädevuse arendamisele, 2) koolituste struktuuri arendamine tasemepõhiselt, 3) töökeskkonnaspetsialisti rolli nähtavaks tegemine, 4) tööandjate ja juhtide teavitustöö ning 5) enesehindamise ja refleksiooni toetamine.

Diferentseeritud lähenemine pädevuse arendamisele

Kompetentsimudelit tuleb rakendada erinevatel tasemetel töötajate vajadusi arvestades.

- Tase 1–3 – mikroettevõtete juhid, sekretärid, personalispetsialistid jt, kellel on piiratud kokkupuude tööohutuse süsteemse korraldamisega. Nende puhul on oluline teadlikkuse tõstmine, lihtsad juhendmaterjalid ja baasteadmised.
- Tase 4–5 – tööohutuse eest vastutavad isikud väikestes ja keskmise riskiga ettevõtetes, kes vajavad praktilist koolitust ja oskusi töökorralduse, riskihindamise ja juhendamise läbiviimiseks. Täienduskoolituste kättesaadavus ja asjakohasus on siin kriitilise tähtsusega.
- Tase 6–8 – eriala spetsialistid kõrge riskiga ettevõtetes, kelle roll hõlmab nõustamist, süsteemide arendamist ja strateegilist juhtimist. Nende töö tuleb nähtavaks teha ning toetada professionaalse kogukonna kujunemist ja pädevuse väärtustamist tööandjate seas. Samuti on vajalik luua riiklik infobaas, mille kaudu tööandjad saaksid leida pädevaid erialaspetsialiste.

Koolituste struktuuri arendamine tasemepõhiselt

Koolituspakkumiste ja -sisu ülesehitus peab lähtuma tasememudelist.

- Madalamatel tasemetel (tase 1–3) on sobivaks koolitusvormiks lühikoolitused, e-õpe ning selged ja rakenduslikud tööjuhised. Näiteks seadusandlusest tulenev 24-tunnine koolitus, mis on kohustuslik tööandjale alates 10 töötajast.
- Kesktasemetel (tase 4–5) tuleks keskenduda praktilistele koolitustele, simulatsioonidele ning töökeskkonna analüüsi juhendamisele. Aastatel 2025–2026 viiakse ellu pilootprojekt: 90 akadeemilist tundi hõlmav TKS-ide koolitusprogramm, millest 50 ak. t on e-õpe ja 40 ak. t kontaktõpe.
- Kõrgematel tasemetel (tase 6–8) on rõhk juhtimis-, analüüsi- ja refleksioonikoolitustel, samuti töögruppide juhtimisel ning teadlikul mõjul tööohutuskultuurile. Näiteks pakuvad vastavat mikrokraadikoolitust Tartu Tervishoiu Kõrgkool (füüsikalised ja keemilised ohutegurid töökeskkonnas) ning Eesti Maaülikool (Ergonoomikaline hindamine ja sekkumine töökohtadel).

Töökeskkonnaspetsialisti rolli nähtavaks tegemine

Töökeskkonnaspetsialist ei ole pelgalt „dokumentide korrastaja“, vaid ettevõtte sisemine strateegiline partner töötajate tervise ja tööohutuse valdkonnas.

- Kavandada teavituskampaania või infomaterjalide sari (nt „TKS – väärtuslik panus“), mille eesmärk on tutvustada töökeskkonnaspetsialisti erinevaid rolle ettevõtetes, nagu juhtide nõustaja, riskiennetuse eestvedaja ning tööohutuskultuuri kujundaja.
- Kaasata erialaliidud infopäevade ja seminaride korraldamisse, kus töökeskkonnaspetsialistid saaksid jagada oma kogemusi ning esindada oma rolli valdkonnas. Selleks on vajalik välja töötada sobiv rahastusmudel erialaliitude toetamiseks.

Tööandjate ja juhtide teavitustöö

Teavituskampaaniad ja sihitud juhendmaterjalid peavad toetama tööandjaid arusaamisel, millisel tasemel pädevus on nende ettevõttes vajalik ning kuidas töökeskkonnaspetsialisti rolli tõhusamalt integreerida.

- Koostada selged juhised, mille abil tööandja saab määratleda oma ettevõtte riskitaseme ja sellest tuleneva vajaliku TKS-i pädevustaseme.
- Edastada tööandjatele teavet koolitusvõimaluste ning pädevuse hindamise tööriistade kohta.
- Julgustada organisatsioone rakendama kompetentsimudelit tööprofiilide koostamisel ja personalivalikus.

Enesehindamise ja refleksiooni toetamine

Töökeskkonnaspetsialiste tuleb toetada oma pädevustaseme määratlemisel ning teadliku arengu kavandamisel.

- Väljatöötada tööriist – TKS enesehindamise maatriks, mis võimaldab spetsialistil hinnata oma kutseoskuste taset ja tuvastada arenguvajadusi.
- Koostada juhendmaterjalid, mis toetavad refleksioonivõime arendamist ja annavad suuniseid, kuidas seada eesmärke ning planeerida enesetäiendust vastavalt kompetentsimudeli tasemetele.

Väljatöötatud strateegia on suunatud mitmele sihtrühmale ning selle rakendamine on vajalik töökeskkonna kvaliteedi ja tööohutuse kultuuri terviklikuks arendamiseks Eestis. Strateegia on oluline töökeskkonnaspetsialistidele, võimaldades neil hinnata oma pädevuse arengutaset, kavandada teadlikku enesetäiendust ning tõsta professionaalset usaldusväärsust. Tööandjate jaoks loob strateegia selge raamistiku, mille abil määratleda, millise pädevustasemega spetsialisti on nende tegevusvaldkonnas ja riskitasemel vaja. Koolitajatele ja õppekavade koostajatele annab strateegia suuna tasemepõhiste ja praktiliselt rakendatavate õppeprogrammide arendamiseks. Samuti on strateegia vajalik seadusandjatele ja poliitikakujundajatele, et kujundada pädevusel põhinev ja tõenduspõhine töökeskkonnaspetsialistide roll, mis toetab tööohutust kui osa rahvatervise korraldusest. See on ka oluline töövahend erialaühendustele, kes saavad selle kaudu esindada spetsialistide huve.

Strateegia eesmärk on toetada süsteemset ja sihipärast pädevuse arendamist, aidata kaasa tööõnnetuste ja kutsehaiguste vähendamisele ennetuse kaudu, tugevdada tööohutuskultuuri organisatsioonides, soodustada elukestvat õpet ja professionaalset enesearendust ning kujundada läbipaistev ja usaldusväärne kutskvalifikatsiooni raamistik töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.

KOKKUVÕTE

Eestis puudub töökeskkonnaspetsialisti rolli jaoks ühtne ja läbimõeldud raamistik – puuduvad kutsestandardid, selged pädevusnõuded ning süsteemne koolitusmudel. Praktikas täidavad töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid väga erineva tausta ja ettevalmistusega inimesed: erinevad ametinimetused, erinev haridus ja kogemus põhjustavad olukorra, kus rolli mõistetakse erinevalt ning tihti ebaselgelt. Tööandjad ei pruugi tajuda selle rolli vajalikkust, spetsialistid aga ei tea täpselt, milliseid teadmisi, oskusi ja hoiakuid neilt oodatakse. Käesoleva magistritöö eesmärk oli luua süsteemne alus töökeskkonnaspetsialisti rolli mõtestamiseks ja arendamiseks läbi struktureeritud kompetentsimudeli. Mudel aitab määratleda, kes on töökeskkonnaspetsialist, millisel tasemel ta tegutseb ning milliseid kompetentse on vaja konkreetse rolli täitmiseks.

Töö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi mitmeastmeline uurimus, mis hõlmas nii kirjanduse ja õigusaktide analüüsi, rahvusvaheliste praktikate võrdlust ja empiirilist andmekogumist. Analüüsiti Eesti ning rahvusvahelisi õigusakte, strateegiaid ja kutsesüsteeme, et mõista pädevusnõuete kujunemist ning võimalikke arengusuundi. Empiirilises osas viidi läbi küsitlus töökeskkonnaspetsialisti ülesandeid täitvate isikute seas ning poolstruktureeritud intervjuud valdkonna ekspertidega. Uuring võimaldas kaardistada olemasolevad arusaamad, pädevused ja koolitusvajadused, aga ka ootused ning kitsaskohad, mis valdkonna arengut takistavad. Uuringu tulemused näitasid, et sageli täidetakse töökeskkonnaspetsialisti rolli muu töö kõrvalt ning rolli täpne sisu jääb määratlemata nii spetsialistide kui ka tööandjate jaoks. Küsitluse ja intervjuude põhjal ilmnes, et spetsialistid tunnetavad oma ettevalmistuse puudulikkust, vajavad rohkem sihipärast koolitust ning soovivad selgeid suuniseid, milliseid teadmisi ja oskusi neilt oodatakse. Eksperdid rõhutasid, et ilma süsteemse käsitluseta ei ole võimalik tagada valdkonna kvaliteetset arengut. Samuti selgus, et pädevuste mõistmine peab olema tasemepõhine – erineva vastutuse ja kogemuse tasemel tegutsevad spetsialistid vajavad erinevat kompetentsi.

Töö tulemusena loodi struktureeritud töökeskkonnaspetsialisti kompetentsimudel, mis jaguneb kaheksaks tasemeks ja võimaldab eristada rolli täitjaid nende teadmiste, oskuste, hoiakute ning vastutusulatuse alusel. Esimene tase kirjeldab spetsialisti, kes teadvustab oma rolli ja vastutust, kõrgeim – kaheksas – tase aga vastab mentorile, kes juhendab teisi ja

kujundab süsteemselt tööohutuskultuuri. Mudel jaguneb kolme rühma: tase 1–3 tähistab algtaset, kus TKS tegutseb näiteks mikroettevõttes ja madala riskitasemega väikeettevõttes; tase 4–5 hõlmab kesktaset, kus TKS on läbinud täienduskoolituse ja töötab keskmise suurusega ohuklassiga ettevõttes; ning 6–8 tase moodustavad kõrgtaseme, kus eeldatakse erialast haridust ja kogemust töötamiseks suurettevõttes ja/või kõrge ohuklassiga valdkonnas. Mudelit saab rakendada kutsesüsteemis, koolituste planeerimisel ning enesetäienduse ja enesehindamise toetamiseks.

Töö tulemusena töötati välja strateegilised tegevussuunad – luua TKS enesetäiendussüsteem ja pädevuse hindamise mehhanism, arendada töökeskkonnaspetsialistide koolituste struktuuri tasemepõhiselt, lähtudes Eesti kvalifikatsiooniraamistiku põhimõtetest ning võimaldades spetsialistidel liikuda süsteemselt madalamalt tasemelt kõrgemale vastavalt omandatud teadmistele, oskustele ja hoiakutele. Rakendada diferentseeritud lähenemist pädevuse arendamisele, arvestades töökeskkonnaspetsialistide varasema hariduse, töökogemuse ja töövaldkonna eripäradega, et võimaldada paindlikku ja sihitatud kompetentside kujunemist. Muuta töökeskkonnaspetsialisti roll ühiskonnas nähtavamaks, tõstes teadlikkust selle ameti olulisusest tööohutuse ja töötervishoiu tagamisel ning toetades rolli ametlikku tunnustamist kutsesüsteemi kaudu.

Magistritöö saavutas seatud eesmärgid ning pakub rakenduslikku väärtust nii poliitikakujundajatele, tööandjatele kui ka haridusasutustele. Välja töötatud kompetentsimudel ja strateegilised ettepanekud loovad aluse töökeskkonnaspetsialistide professionaalse arengu toetamiseks ning töötervishoiu ja -ohutuse kvaliteedi parandamiseks Eestis. Järgmiseks sammuks on strateegilise raamistikuga seotud rakendusliku tööriista – enesehindamise maatriksi – loomine, mis võimaldaks spetsialistidel hinnata oma pädevuste taset süsteemselt ja objektiivselt. Selline tööriist looks selge aluse vajaduspõhiste koolituskavade koostamiseks ning aitaks suunata arendus- ja koolitusressursid sinna, kus neid kõige enam vajatakse.

ALLIKALOEND

Arumäe, M. (2021). Eesti Mikroettevõtjate teadlikkus ja takistused tööohutuse ning töötervishoiu tegevustes. *Magistritöö. Eesti Maaülikool. Tehnikainstituut: Ergonoomika Õppekava*. http://hdl.handle.net/10492/6896

Austria Federal law. (2025). *Federal Act on Safety and Health at Work (Employee Protection Act – ASchG)*. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910

AUVA. (2025). *Allgemeine Unfallversicherungsanstalt ehk Austria Riiklik Õnnetuskindlustusasutus.* https://auva.at/praevention/schulungen-und-veranstaltungen/

Bertaitis, I., Briede, B., & Peks, L. (2011). Trends of specialists competence in work safety. *Engineering for Rural Development*, 496–501.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Brizga, D. (2016). Competence development model for occupational safety specialists. *Engineering for Rural Development*, *2016-Janua*(553), 774–780.

Brizga, D., Ozolina, V., & Peks, L. (2014). Development of specialists' attitude to occupational health and safety. *Engineering for Rural Development*, *13*, 517–521.

Council of Ministers of the Republic of Poland. (2025). *Regulation of the Council of Ministers of 2 September 1997 on the Occupational Safety and Health Service*. https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971090704

DGUV. (2025). *German Social Accident Insurance*. Training and Qualification of Occupational Safety Specialists. https://www.dguv.de/en/qualification/facilities/index.jsp

Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukoda MTÜ. (2025). *Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukoda MTÜ*. http://www.etksn.ee/

Euroopa Komisjon. (2021). *ELi töötervishoiu ja tööohutuse strateegiline raamistik aastateks 2021−2027 Töötervishoid ja tööohutus muutuvas töömaailmas*. Teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- Ja Sotsiaalkomiteele Ning Regioonide Komiteele. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:52021DC0323

Finnish Law. (2025). *Act on Occupational Safety and Health Supervision and Workplace Occupational Safety and Health Cooperation*. https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadoskokoelma/2006/44

Germany Federal Office of Justice. (2025). *Act on Occupational Physicians, Safety Engineers and Other Occupational Safety Specialists*. Germany. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_asig/index.html

Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). *Haridusvaldkonna arengukava 2021 – 2035*.

Harrison, D., Lawani, K., Hare, B., & Cameron, I. (2024). *A critical review of occupational safety and health practitioner competence frameworks*.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.

INSHPO. (2017). *The Occupational Health and Safety Professional Capability Framework: A Global Framework for Practice.* https://www.inshpo.org/

IOSH. (2022). *Competency Framework – Blueprint 2.0*. Institution of Occupational Safety and Health. https://iosh.com

Järvis, M., Reinhold, K., Woolfson, C., & Tint, P. (2017). Töötajate osalemine töötervishoiu ja tööohutuse juhtimises – uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete teisel uuringul (ESENER-2) põhinevad kvalitatiivsed tõendid. *Euroopa Tööohutuse Ja Töötervishoiu Agentuur*, *Riigiaruanne – Eesti*, *Euroopa Riskiseirekeskus*.

Kutsekoda. (2016). *Kutsestandard: Tööhügieenik, tase 6*. https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10409082

Kutsekoda. (2018a). *Kutsestandard: Tööhügieenik, tase 7*. https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10491074

Kutsekoda. (2018b). *Kutsestandard: Tööpsühholoog, tase 7*. https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10491028

Kutsekoda. (2025). *Eesti kvalifikatsiooniraamistik*. https://www.kutsekoda.ee/eesti-kvalifikatsiooniraamistik/

Kutsestandard ergonoom. (2025). *Kutsekoda Eesti Maaülikool tase 7*. https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10491114/%0A

Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.

Lester, S. (2014). Professional standards, competence and capability. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, *4*(1), 31–43. https://doi.org/10.1108/HESWBL-04-2013-0005

McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*.

Ministry of Labour Lithuania. (2025). *On the approval of the General Provisions for Training and Testing of Knowledge on Occupational Safety and Health Issues*. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/3a200a5049eb11e7846ef01bfffb9b64/asr

Raun, M., Õunapuu, T., Lauringson, D., Argus, L., & Saluri, R. (2023). Kutsesüsteemi rakendumise analüüs. *Haridus- Ja Teadusministeerium*.

Seimas of the Republic of Lithuania. (2025). *Law of the Republic of Lithuania on Occupational Safety and Health*. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.95C79D036AA4/asr

Sotsiaalministeeriumi määrus nr. 58. (2000). *Töökeskkonna Nõukoja põhimäärus*. RT I, 13.07.2023, 84. https://www.riigiteataja.ee/akt/83398?leiaKehtiv

Sotsiaalministeeriumi määrus nr. 80. (2000). *Töötervishoiu- ja tööohutusalase väljaõppe ja täiendõppe kord*. RTL 2000, 136, 2157 Kehtetu Alates 01.01.2019. https://www.riigiteataja.ee/akt/23105

Sotsiaalminister määrus nr. 35. (2014). *Töötervishoiuspetsialistide tööülesanded töötervishoiuteenuse osutamisel*. RT I, 28.06.2014, 32 Kehtetu Alates 01.01.2023. https://www.riigiteataja.ee/akt/128062014032?leiaKehtiv

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance.* New York: John Wiley & Sons.

Teabenõue Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. (2025). *Töösuhete ja töökeskkonna osakond*.

Teabenõue MKM. (2025). *Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Töösuhete ja töökeskkonna osakond.*

Teabenõue Terviseamet. (2025). *Vastus teabenõudele töötervishoiuspetsialistide regulatsiooni kohta.*

Teabenõue Tööinspektsioon. (2025). *Tööinspektsiooni infosüsteem TEIS.*

Teabenõue TTJA. (2025). *Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Amet. Majandustegevuse register.*

Tervise- ja tööministri määrus nr. 87. (2022). *Töötervishoiuteenuse osutamise kord.* RT I, 17.12.2022, 26. https://www.riigiteataja.ee/akt/117122022026

Tööinspektsiooni aastaraamat. (2024). *Tööinspektsioon*.

TTK. (2025). *The Centre for Occupational Safety*. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/koulutukset/

TTL. (2025). *Finnish Institute of Occupational Health*. https://www.ttl.fi/en/training

TTOS. (1999). *Töötervishoiu ja tööohutuse seadus*. RT I, 30.01.2025, 10. https://www.riigiteataja.ee/akt/130012025010?leiaKehtiv

VQTS II. (2014). *Competence Matrix: Vocational Qualification Transfer System*. https://vocationalqualification.net/

LISAD

Lisa 1. Kasutatud mõisted ja terminid

Pädevus - Teadmiste, oskuste, hoiakute ja kogemuste kogum, mis võimaldab inimesel täita oma tööülesandeid tulemuslikult ja vastutustundlikult. Käesolevas töös käsitletakse pädevust kui laiemat kategooriat, mis hõlmab mitmeid spetsiifilisi kompetentse.

Kompetents - Konkreetne ja hinnatav osa pädevusest, mis väljendub näiteks töökorralduse analüüsi oskuses, riskianalüüsi tegemises või juriidilise raamistiku tundmises. Kompetentsi olemasolu võimaldab pädevust tegelikus töökeskkonnas rakendada.

Kutsestandard - Dokument, mis määratleb kindla ameti või kutse tööülesanded ja nende täitmiseks vajalikud kompetentsid. Kutsestandardid on alus kutse andmisele ning õppekavade ja koolituste koostamisele.

Täiendõpe - Struktureeritud ja eesmärgistatud õppetegevus, mis toimub tööelus juba osalevatele spetsialistidele, eesmärgiga arendada nende olemasolevaid teadmisi ja oskusi.

Enesetäiendamine - Iseseisev õppetegevus, mis võib toimuda väljaspool formaalset täiendõpet (nt iseseisev lugemine, kogemusest õppimine, reflektiivne praktika). Enesetäiendamine on elukestva õppe oluline osa.

Roll (töökeskkonnaspetsialist) - Seadusest tulenev vastutus, mille eesmärk on tagada ettevõttes töötervishoid ja tööohutus. Tegemist ei ole alati eraldi ametikohaga, vaid sageli täidab rolli mõni muu töötaja oma põhitöö kõrvalt (nt personalijuht, sekretär, juht).

Kompetentsimudel - Süsteemne kirjeldus kompetentside kogumist, mis on vajalikud teatud rolli või töö efektiivseks täitmiseks. Käesolevas töös kasutatakse kompetentsimudelit töökeskkonnaspetsialisti pädevuse süsteemseks kirjeldamiseks.

Töökeskkonnaspetsialisti kvalifikatsiooniraamistik - on töökeskkonna valdkonna ametikohtade ja pädevusnõuete astmelise arengu struktuur, mis on üles ehitatud vastavalt Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) kaheksale tasemele. Raamistik peegeldab TKS-i rolli ja vastutuse süvenemist, alates baasteadmistest ja praktilistest oskustest kuni süsteemse riskijuhtimise, strateegilise nõustamise ning valdkonna arendamise võimekuseni. See raamistik aitab määratleda erinevate pädevustasemete sisulisi ootusi ning on aluseks koolituste, enesehindamise ja kutsealase arengu kavandamisel.

Lisa 2. Töökeskkonnaspetsialistide kompetentside uuringu küsimustik

Head kolleegid!

Eesti Töökeskkonnaspetsialistide Nõukoda (ETKSN) viib läbi küsitluse, et selgitada välja valdkonnas töötavate spetsialistide hoiakud ja ootused töökeskkonnaspetsialisti vajalike kompetentside ja kutsekvalifikatsiooni osas. Küsitluses osalemine on anonüümne. Palume märkida sobiv vastusevariant ning ootame ka teiepoolseid kommentaare ja selgitusi, et vastused väljendaksid võimalikult täpselt teie mõtteid. Käesolev küsimustik viiakse läbi Eesti Maaülikooli ergonoomika magistritöö raames ja küsitluse tulemusi tutvustatakse Majandusministeeriumi töösuhete ja töökeskkonna osakonnale, et aidata kujundada edaspidiseid koolitusi ja kvalifikatsiooninõudeid.
Küsitluses osalemine aitab mõista töökeskkonnaspetsialistide vajadusi ja ootusi pädevuse ning kutsekvalifikatsiooni osas. Uurimistulemusi käsitletakse üldkogumina.
Küsimuste korral pöörduda: info@etksn.ee

ÜLDANDMED

1. Vanus
a) kuni 25
b) 26-35
c) 36-45
d) 46-55
e) 56-65
f) 66 ja vanemad

2. Sugu
a) Mees
b) Naine
c) Ei soovi täpsustada

3. Haridus
a) Keskharidus
b) Kutsekeskharidus
c) Rakenduskõrgharidus
d) Magistrikraad
e) Doktorikraad
f) Muu haridus, täpsustage:

4. Amet ja roll ettevõttes
a) Töökeskkonnaspetsialist
b) Tööandja, kes täidab ka töökeskkonnaspetsialisti kohustusi
c) Ettevõtteväline töökeskkonnaspetsialist (teenuse pakkuja)
d) Töökeskkonnaspetsialisti kohustused on lisaks minu põhitööle
e) Muu (täpsustage):

5. Ettevõtte profiil - tegevusvaldkond, kus töötate:
- Töötlev tööstus
- Kaubandus

- Ehitus
- Haridus
- Veondus ja laondus
- Avalik haldus ja riigikaitse
- Tervishoid
- Põllumajandus
- Muu (täpsustage):

6. Töötajate arv ettevõttes:
a) 0-9 töötajat (mikroettevõte)
b) 10-49 töötajat (väikeettevõte)
c) 50-249 töötajat (keskmise suurusega ettevõte)
d) 250-499 töötajat (suurettevõte)
e) 500 ja enam töötajat (rahvusvaheline ettevõte)

KOOLITUSSÜSTEEM

7. Milline on teie tööohutuse alane haridus ja kust on see omandatud?
a) Eraturu täiendkoolitus
b) Tasuta koolitus (EL rahastus)
c) Eesti Maaülikool
d) Tartu Tervishoiu Kõrgkool
e) Ei ole omandanud tööohutuse alast haridust
f) Muu, täpsustage:

8. Kuidas hindate, kas teie tööohutuse haridus on olnud piisav tööülesannete täitmiseks?
Jah
Ei, puuduvad teadmised järgmistes valdkondades:
Kommentaar

9. Kui kaua olete tegutsenud valdkonnas või töökeskkonnaspetsialistina?
a) Vähem kui 1 aasta
b) 1–3 aastat
c) 4–7 aastat
d) Rohkem kui 7 aastat

10. Millal viimati täiendasite valdkonna tööalaseid teadmisi ja oskusi?
a) Viimase 12 kuu jooksul
b) Üks kuni kaks aastat tagasi
c) Rohkem kui kaks aastat tagasi
d) Ma ei ole oma tööalaseid teadmisi/oskusi täiendanud
e) Muu, täpsustage:

11. Kas osalete regulaarselt täiendõppes?
Jah
Ei Kommetaar
12. Kas peate regulaarset täiendõpet vajalikuks?
Jah
Ei Kommetaar

13. Kuidas olete rahul praegu toimiva erialase täiendkoolituse võimalustega?
a) Väga rahul
b) Pigem rahul
c) Pigem ei ole rahul
d) Üldse ei ole rahul

14. Kui ei ole rahul, millised aspektid vajaksid parendamist?
a) Kvaliteet
b) Kättesaadavus
c) Koolituste asjakohasus
d) Muu:

PÄDEVUSED

15. Millised on kõige olulisemad üldoskused töökeskkonnaspetsialistina? Palun märkige iga oskuse ja teadmiste tähtsus järgmise skaala alusel:
1 – Väga väheoluline
2 – Väheoluline
3 – Keskmise tähtsusega
4 – Oluline
5 – Väga oluline

a) Suhtlemisoskus
b) Meeskonnatöö oskus
c) Analüüsioskus
d) Võõrkeelte oskus
e) Tehnilised teadmised
f) Kutsealased oskused
g) Digioskused
h) AI kasutamise oskus
i) Kaasamise oskus
j) Läbirääkimisoskus

16. Milliseid alljärgnevatest töökeskkonnaspetsialisti kutseoskustest peate kõige olulisemaks? Palun märkige iga oskuse tähtsus järgmise skaala alusel:
1 – Väga väheoluline
2 – Väheoluline
3 – Keskmise tähtsusega
4 – Oluline
5 – Väga oluline

a) Töötervishoiu ja tööohutuse õigusaktide tundmine
b) Kutse-eetika põhimõtete järgimine
c) Töökeskkonna ohutegurite tundmine
d) Tehnoloogiliste protsesside mõistmis oskus
e) Ohutusmeetmete nõustamis oskus
f) Isikukaitsevahendite valimis oskus
g) Seadmete ohutuse hindamise oskus
h) Töökeskkonna riskide hindamis oskus
i) Riskianalüüsi koostamis oskus

j) Tööõnnetuste uurimis oskus
k) Tööõnnetuste analüüsi ja ennetamise oskus
l) Töötajate ohutusalase juhendamise oskus
m) oskus nõustada tervislike töötingimuste loomisel
n) Ennetusega seotud teadmised ja oskused
Lisage nimekirjast puudu olevad kutseoskused

17. Milliseid töökeskkonnaalaseid teadmisi oleks teil vaja juurde õppida?
a) Keemilised ohutegurid
b) Füüsikalised ohutegurid
c) Bioloogilised ohutegurid
d) Füsioloogilised ohutegurid ja ergonoomika
e) Psühhosotsiaalsed ohutegurid
f) Töötervishoiu ja tööohutuse õigusaktid
g) Muu, täpsustage:

18 Milliste probleemidega olete riskianalüüsi läbiviimisel kokku puutunud?
a) Takistused ohutegurite väljaselgitamisel või mõju hindamisel
b) Töötajate kaasamise keerukus
c) Juhtkonna toetuse puudumine
d) Eelarvelised piirangud
e) Tehnilised piirangud
f) Muu, täpsustage:

19. Kuidas hindate oma suutlikkust nõustada tööandjaid ja töötajaid tervislike ja ohutute töötingimuste loomisel?
a) Väga pädev; tegelen nõustamisega igapäevaselt
b) Mõningane kogemus; olen osalenud nõustamisel
c) Piiratud kogemus; vajan lisakoolitust enne iseseisvat nõustamist
d) Ei ole kogemust; pole varem seda rolli täitnud

20. Millistest allikatest saate tavaliselt teavet töötervishoiu ja tööohutuse õigusaktide uuenduste kohta?
a) Ametlikud riiklikud teadaanded
b) Erialased koolitused ja seminarid
c) Internet
d) Kolleegidelt ja võrgustikelt
e) konverentsid
f) Muu, täpsustage:

21. Milliseid infotehnoloogilisi vahendeid kasutate oma töös töökeskkonnaspetsialistina?
a) Erialased andmebaasid ja infosüsteemid
b) Tarkvara riskide ja tööohutuse aruandluse jaoks
c) Kasutan AI abi
d) E-posti ja dokumentide haldus
e) Infotehnoloogia pole minu töös oluline

22. Kui kasutate tarkvara, täpsustage, milliseid:

23. Kuidas hindate oma oskusi isikukaitsevahendite vajaduse hindamisel ja valimisel?
a) Väga pädev; teen seda regulaarselt iseseisvalt
b) Mõningane kogemus; olen seda teinud
c) Piiratud kogemus; vajan rohkem koolitust selles valdkonnas
d) Pole varem sellega tegelenud, kuid soovin õppida
e) Ei kuulu minu tööülesannete hulka

24. Kui tihti osalete tööõnnetuste ja tööga seotud haigestumiste uurimises?
a) Iga juhtumi puhul
b) Sageli, kui see on seotud minu vastutusalaga
c) Harva, ainult suuremate juhtumite puhul
d) Mitte kunagi; see ei kuulu minu tööülesannete hulka

25. Teie ettepanekud, kuidas saaks töökeskkonnaspetsialistide pädevuse tõstmist toetada.

KUTSEKVALIFIKATSIOON

26. Kuidas hindaksite erialase kutse vajalikkust?
a) Täiesti vajalik
b) Mõningal määral vajalik
c) Väikesel määral vajalik
d) Üldse mitte vajalik
e) Ei oska öelda

27. Palun põhjendage oma vastust?

28. Kui oleks võimalik taotleda töökeskkonnaspetsialisti kutset, kas teie taotleks seda?
a) Jah
b) Ei
c) Juhul, kui see on kohustuslik
d) Juhul, kui see tõstab minu konkurentsivõimet

29. Palun andke hinnang järgmistele väidetele skaalal:
1 – Ei ole üldse nõus
2 – Pigem ei ole nõus
3 – Ei oska öelda
4 – Pigem nõus
5 – Täiesti nõus
 Kutsekvalifikatsioonisüsteem aitab muuta karjäärisüsteemi läbipaistvamaks.
 Kutsekvalifikatsioonisüsteem muudab hõlpsamaks liikumise karjääriredelil ja tõstab läbilöögivõimet.
 Kutsekvalifikatsioon peegeldab töökeskkonnaspetsialisti tegelikke teadmisi ja oskusi.
 Kutsekvalifikatsioonisüsteem mitmekesistab enesetäiendamise võimalusi.
 Kutsekvalifikatsioonisüsteem võimaldab maksta kvalifikatsioonile vastavat töötasu.
 Kutsekvalifikatsioonisüsteem motiveerib enesearendamisele.
 Korrastab valdkonnas teenusepakkujaid – tegutsejad vms.

Täname osalemast!
Teie vastused on meile väga väärtuslikud.

Lisa 3. Kutse kirjalikus intervjuus osalemiseks

_____

Olete kutsutud osalema kirjalikus intervjuus, mille eesmärk on kaardistada arvamusi töökeskkonnaspetsialistide pädevusnõuete kohta. Intervjuu tulemusi kasutatakse magistritöö raames strateegia koostamiseks, et arendada töökeskkonnaspetsialistide pädevuse tõstmise meetmeid. Teie professionaalne arvamus on väärtuslik, et kujundada realistlik ja toimiv koolitus- ning pädevusmudel.

NÕUSOLEK INTERVJUUS OSALEMISKS

Uurimistöö teema: *Töökeskkonnaspetsialistide pädevuse tõstmise strateegia lähtuvalt Eesti Vabariigi kutsesüsteemist*
Uurimistöö läbiviija:
Jaana Vunukainen
Magistrant, Eesti Maaülikool
Kontakt: jaana.vunukainen@emu.ee

NÕUSOLEK
Alljärgnevalt kinnitan:

- Olen teadlik, et minu osalemine intervjuus on vabatahtlik.
- Olen teadlik, et minu vastuseid kasutatakse uurimistöö raames ja viidatakse nimeliselt.
- Annan nõusoleku oma vastuste kasutamiseks teadustöös ja nõustun, et vastuseid võib kasutada uurimuse analüüsis ja järelduste tegemisel.

Allkirjastamine:
Kuupäev: _____
Nimi: _____
Allkiri (digitaalne): _____
VASTAJA ANDMED

1. Nimi: _____
2. Vanus: _____
3. Haridus:_____
4. Eriala ja töökogemus: _____
5. Töökoht või organisatsioon: _____

KÜSIMUSED
1. Kuidas peaks olema Eesti Vabariigis korraldatud töökeskkonnaspetsialistide töö?
Palun kirjeldage oma seisukohta, kas see peaks olema reguleeritud õigusaktidega ja millisel määral?
2. Kuidas peaks olema korraldatud pädevate töökeskkonnaspetsialistide juurdekasv?
Milliseid meetmeid tuleks teie arvates rakendada töökeskkonnaspetsialistide pädevuse tõstmiseks?

TÄIENDAVAD KOMMENTAARID:
Kui teil on lisamõtteid või ettepanekuid, palun kirjutage need siia:

Lisa 4. Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Mina, Jaana Vunukainen, sünniaeg 13.11.1977,

(*autori nimi*)

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda koostatud lõputöö

   „Töökeskkonnaspetsialistide pädevuse tõstmise strateegia lähtuvalt Eesti Vabariigi kutsesüsteemist.“,

   (*lõputöö pealkiri*)

   mille juhendaja(d) on Märt Reinvee ja Jaana Sepp,

   (*juhendaja(te) nimi*)

   salvestamiseks säilitamise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi EMU DSpace lisamiseks ja Creative Commonsi litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates lõputööd reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, üldsusele kättesaadavaks tegemiseks kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. olen teadlik, et lihtlitsentsiga antavad õigused jäävad alles ka mulle;
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor (allkirjastatud digitaalselt, kuupäev digitaalallkirjas)

Juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Luban lõputöö kaitsmisele.

Juhendaja(d) (allkirjastatud digitaalselt, kuupäev digitaalallkirjas)