

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA

TULEVIKUVAADE TÖÖJÕU- JA OSKUSTE VAJADUSELE: SOTSIAALTÖÖ VALDKOND

UURINGU LÜHIVERSIOON



Sihtasutus
Kutsekoda

Koostajad: Karin Jöers-Türn, Rain Leoma, Kutsekoda SA

Retsensendid: Külli Mäe, Eesti Psühhosotsiaalse Rehabilitatsiooni Ühing; Marju Selg, Tartu Ülikool; Keiu Talve, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus; Liisi Uder, Eesti Koostöö Kogu

Raporti terviktekst on leitav: oska.kutsekoda.ee

Akadeemiline toimetaja: Olav Aarna, SA Kutsekoda

Keeletoimetaja: Villu Känd

Kujundus: Velvet OÜ

Infograafika: Velvet OÜ

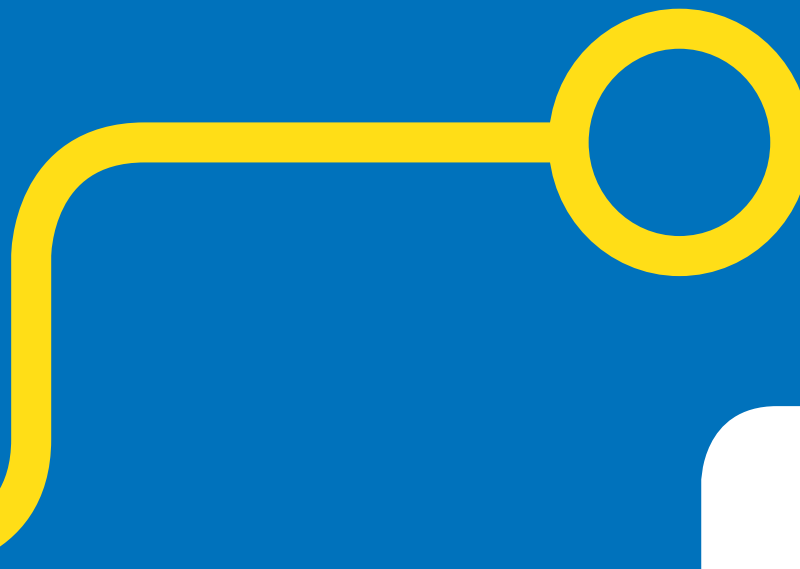
Fotod: Benita Kodu AS, Kuressaare Ametikool, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, Haridus- ja Teadusministeerium, Velvet OÜ

Täname uuringu koostamisel osalenud valdkonna eksperdikogu liikmeid: Külli All, Haridus- ja Teadusministeerium; Siiri-Liisi Kraav, Perekasvatuse Instituut; Liina Lanno, AS Hoolekandeteenused; Rünno Lass, SA Koeru Hooldekeskus; Nadežda Leosk, Sotsiaalkindlustusamet; Jaanika Luus, MTÜ Koduhoolduskeskus Certis; Leena Masing, Tallinna Lastekodu; Tiina Matsulevitš, SA Innove; Marju Medar, Tallinna Ülikool; Dagmar Narusson, Tartu Ülikool; Merike Otepala, Tallinna Vaimse Tervise Keskus; Helen Peeker, Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon; Margit Randaru, Tallinna Lastekodu; Kai Rannastu, Kuressaare Ametikool; Indrek Rohtla, Tartu Linnavalitsus; Gabriela Rooso, Sotsiaalministeerium; Mari Rull, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus; Juta Saarevet, Sotsiaalkindlustusamet; Merle Tomberg, Tallinna Vaimse Tervise Keskus; Tõnis Vaik, Sotsiaalministeerium.

Rakendusuuring on valminud „Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014–2020“ prioriteetse suuna „Prioriteetne suund 1: ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ ELi vahendite kasutamise eesmärgi 5: „Õpe kutse- ja kõrghariduses on suuremas vastavuses tööturu vajadustega“ meetme „Õppe seostamine tööturu vajadustega“ tegevuse „Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi loomine“ ehk OSKuste Arendamise koordineerimisüsteemi loomine (edaspidi OSKA) eesmärkide elluviimiseks ja tulemuste saavutamiseks.

Väljaandja: SA Kutsekoda

Autoriõigus: SA Kutsekoda, 2016



Mis on OSKA?

2014. aasta veebruaris kiitis valitsus heaks tööturu vajaduste ja koolituspakkumise paremaks sidumiseks loodava tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteemi (edaspidi OSKA) kontseptsiooni.

OSKA eesmärk on tööturul toimuvate muutuste ja ühiskonna vajaduste võimalikult kiire jõudmine koolituspakkumisse. OSKA seob erinevate tööturu osapoolte ekspertteadmise haridus- ja koolitusteenuste struktuuri, mahtu ja sisu planeerimist toetavaks süsteemiks ning toetab tööandjate ja õppeasutuste koostööd õppekavade arendamisel ning ajakohase tööturu info jõudmist karjääriteenustesse. OSKA analüüs on üheks aluseks riigi haridus- ja majanduspoliitika kujundamisel. Järgneva viie aasta jooksul on kavas selgitada tööjõuvajadus 24s majandusvaldkonnas.¹

OSKA sotsiaaltöö valdkond

Lühiversioon koondab olulisema info OSKA raames korraldatud sotsiaaltöö valdkonna tööjõuvajadust

käsitleva rakendusuuringu tulemustest. Täpsema ja põhjalikuma pildi annab OSKA sotsiaaltöö rakendusuuringu terviktekst.²

OSKA sotsiaaltöö valdkond³ hõlmab inimeste heaolu toetamisega tegelevaid kutsealasid. Sotsiaaltööd on mõistatud kui tegevust sotsiaalse õigluse põhimõtete elluviimiseks, sotsiaalse sidususe edendamiseks ja elukvaliteedi parandamiseks ennetava, leevendava, rehabiliteeriva, juhendava, hooldava või arendava kutsealase tegevuse kaudu.⁴

Sotsiaaltöö valdkonna uuring hõlmas Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatori (EMTAK)⁵ majutusega ja majutusega hoolekandetasutuste tegevust. Uuritud ametid põhinesid rahva ja eluruumide loenduse statistiliste andmetele (REL 2011) ning ametite klassifikaatorile (ISCO08)⁶. Kogu majanduse piires (üle kaasatud EMTAK-ite) uuriti sotsiaaltöötaja ja nõustaja ning lapsehoidja ametitel töötajaid. Uuringus grupeeriti ametid põhikutsealadeks, valdkonna ametite, põhikutsealade ja ametirühmade jaotus on esitatud joonisel 1.⁷ Uuringus on eristatud kaks ametirühma: juhid ja tippspetsialistid ning keskastmespetsialistid ja isikuhooldustöötajad ning kuus põhikutseala: juhid, sotsiaal-

töötajad ja nõustajad, lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad, hooldustöötajad, tegevusjuhendajad, tugiisikud. Valdonna majanduslikku olukorda on analüüsitud järgmiste teenuste kaupa: täiskasvanute hooldus, koduteenused, asendushooldus, lapsehoid, erihoolekanne, varjupaigateenus ja tugiisikuteenus. OSKA sotsiaaltöö valdkonna rakendusuuring keskendub tööjõuvajaduse analüüsile, milles ei ole keskne sotsiaaltöö tegevuse⁸ ja professiooni⁹ akadeemiline käsitlus.

Sotsiaaltöö valdkond on tugevasti mõjutatud asjaolust, et tööealine elanikkond väheneb ning eakate osakaal suureneb. Demograafilised muutused toovad kaasa suurema vajaduse elanikkonna vananemisega seotud teenuste ning koos sellega ka tööjõu järele. Lisaks kasvab vanemaeliste osa tööturul ning sellega seoses ka vajadus elukestva õppe ning paindlike õppe- ja töövormide järele. Sotsiaaltöö valdkonda iseloomustab nii kompaktsus kui ka killustatus. Ühelt poolt on valdkond keskselt juhitud – riigi roll teenuste tellija, arendaja, rahastaja ning reguleerija ja kontrollijana (seadused, arengukavad, kokkulepped) on märkimisväärne.¹⁰ Samal ajal on valdkond killustunud tulenevalt kohalike omavalitsuste regulatsioonidest ja võimekuse erisustest ning sihtrühmade eripäradest.

¹ Rosenblad, Y., Randma, T., Leemet, A., Leoma, R., Mets, U., Sõmer, K., Kitt, E., Aarna, O., Kerem, M.-K., Järve, J., Pihor, K. (2016). Tööturu koolitusvajaduse seire- ja prognoosimetoodika. Valdkondliku tööjõunõudluse ja -pakkumise ning sellest tuleneva koolitusvajaduse määratlemine. SA Kutsekoda. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Metoodika-loplik.pdf>

² OSKA sotsiaaltöö tervikteksti loe OSKA veebist. <http://oska.kutsekoda.ee/field/sotsiaalto/>

³ Sotsiaaltöö valdkonda, mis hõlmab ameteid isiklikest abistajatest kuni valdkonna juhtideni, võib nimetada ka teiste Eestis kasutusel olevate nimedega, sh sotsiaalne töö, sotsiaalhoolekanne, sotsiaalvaldkond, sotsiaalala.

⁴ Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni (ESTA) terminoloogiakomisjoni järgi. <http://www.eswa.ee/organisatsioon/komisjonid/#1480415794069-39a06c32-9a6e>

⁵ EMTAKist olid kaasatud: Q871, Q872, Q873, Q879, Q881, Q889. <http://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad>

⁶ Ametitest olid kaasatud: ISCO 1341, 1343, 1344, 2635, 3412, 5311, 5321, 5322 http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&siteLanguage=ee

⁷ Ametirühma nimetused „juhid ja tippspetsialistid“ ja „keskastmespetsialistid ja isikuhooldustöötajad“ vastavad ISCO ametite klassifikaatorile. Tegevusjuhendajaid loetakse gruppi „sotsiaaltöö keskastme spetsialistid“ kuuluvaks (3412).

⁸ Tegevuskavas kirjeldatakse rahvusvahelise sotsiaaltöö kogukonna rolli üleilmsete probleemide lahendamisel: võrdsete sotsiaalsete ja majanduslike võimaluste edendamine, inimväärikuse kaitsmine, kultuurilise mitmekesisuse ja looduskeskkonna hoidmine, kogukondade ja inimsuhete tugevdamine. Medar, M. Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava, Sotsiaaltöö 3, 2012.

⁹ Sotsiaaltöö on nii praktilal põhinev professioon kui ka akadeemiline teadusala, mis aitab kaasa sotsiaalsetele muutustele ja arengule, inimeste võimustumisele ja vabanemisele ning edendab sotsiaalset ühtekuuluvust. Selg, M. Sotsiaaltöö uus definitsioon, Sotsiaaltöö 3, 2014.

¹⁰ Sotsiaalseadustiku üldosa seadus; sotsiaalhoolekande seadus; heaolu arengukava 2016-2023; Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon; sotsiaalala töötaja eetikakoodeks.

Joonis 1. OSKA sotsiaaltöö valdkond, ametirühmad, põhikutsealad ja ametid



Metoodika

Uuring põhineb OSKA valdkondliku tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringu metoodikal¹¹, mis on Kutsekoja eestvedamisel koostatud koostöös Poliitikauuringute Keskusega Praxis ja Rakendusuuringu Keskusega Centar. Metoodika koostamisel on arvesse võetud OSKA nõunike kogu¹¹ soovitusi. Metoodika on edasiarendus Riigikantselei tellitud pilootprojektis valminud metoodikast¹². OSKA valdkondliku uuringu metoodika kogemusepõhine täiustamine kestab jätkuvalt, sh käesoleva uuringu tulemustele tuginevalt.

Uuring otsib lahendust probleemile, kuidas muuta koolituspakkumist, et täita sotsiaaltöö valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust lähema 5–10 aasta vaates.

Püstitatud uurimisprobleem on jagatud järgmisteks uurimisküsimusteks:

- 1) Mis on valdkonna põhikutsealad ja millistest ametitest nad koosnevad?
- 2) Millisena nähakse valdkonna arenguid lähema 5–10 aasta vaates? Trendid, arengudokumendid, eksperthinnangud.
- 3) Milliseid teenuseid ja mis mahus osutatakse praegu ning kuidas muutuvad teenused 5(–10) aasta vaates?

- 4) Kui palju vajatakse põhikutsealadel tööjõudu lähema 5(–10) aasta vaates?
- 5) Milliste oskustega töötajaid vajatakse lähema 5(–10) aasta vaates?
- 6) Milline on valdkonna tänane koolituspakkumine?
- 7) Kuidas vastab koolituspakkumine prognoositavale tööjõuvajadusele?
- 8) Mida muuta õppekavade arenduses (erialade struktuur ja sisu, vajalike oskuste arendamine), koolituskohtade arvus õppetasemeti, et täita valdkonna koolitusvajadust lähema kümne aasta vaates?

Valdkonna analüüsimiseks ja selle põhjal ettepanekute tegemiseks moodustati sotsiaaltöö valdkonna eksperdikogu (VEK). VEKi töö eesmärk oli ettepanekute sõnastamine koolituspakkumise muutmiseks valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadusest lähtuvalt. Sotsiaaltöö VEK koondas valdkonna kutseliitude, tööandjate, õppeasutuste ja avaliku sektori esindajaid. Uuringusse kaasati erinevate sihtrühmadega (sh lapsed, eakad ning psüühiliste erivajadustega inimesed) töötavad eksperdid ning võimaluste piires erinevate piirkondade ja erineva suurusega hoolekandetasutuste esindajad.

Eksperdikogu ülesanded olid:

- hinnata, kuidas globaalsed tulevikutrendid ja Eesti arengustrateegiad mõjutavad valdkonna võimalikke arenguid ja tööjõuvajadust;
- hinnata, milliste oskustega töötajaid vajab sotsiaaltöö valdkond lähiajal ja kümne aasta pärast;
- hinnata valdkonna koolituspakkumist ja sõnastada valdkonna tööturu koolitusvajadus;
- teha ettepanekuid tegevusteks, mis toetaksid tööturu vajadustest lähtuvate oskuste õpetamist.

OSKA uuringuid eristab traditsioonilisest uurimistegevusest eeskätt see, et VEKi liikmed annavad analüüsi vahetulemustele vastavalt oma ekspertteadmiste tagasisidet kogu uurimisprotsessi vältel, sh uurimistulemustest lähtuvate ettepanekute sõnastamisel.

¹¹ OSKA nõunike kogusse kuuluvad tööjõu teemadega tegelevad eksperdid järgmistest organisatsioonidest: Tallinna Tehnikaülikool, Tartu Ülikool, Tallinna Ülikool, Statistikaamet, Arengufond, Eesti Pank, Haridus- ja Teadusministeerium, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, Sotsiaalministeerium, Rahandusministeerium, Töötukassa, Eesti Töoandjate Keskliit, Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda, Eesti Ehitusettevõtjate Liit, Info- ja Kommunikatsioonitehnoloogia Liit, Personali Arendamise Ühing PARE.

¹² Järve, J., Lepik, K.-L., Märgi, A. (2014). Kvantitatiivse tööjõuvajaduse prognoosi andmestiku ja kvalitatiivse tööturu seire ühitamise metoodika väljatöötamine ja piloteerimine. Metoodikaraport. Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar, InterAct Projektid & Koolitus OÜ. Tellija: Riigikantselei.



Uuringu põhitulemused

1. Valdkonna põhikutsealad

Lähtudes OSKA metoodikast ning analüüsid rahvaloenduse andmeid (REL 2011), Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi (MKM) prognoosi, ametite klassifikaatoris (ISCO08)⁶ ja valdkonnaga seotud kutsestandardites toodud ameti- ja kutsealade kirjeldusi ning kõrvutades tulemusi ekspertarvamustega, koondati töö iseloomult, kutsespetsiifilistelt põhikompetentsidelt ja hariduslikult ettevalmistuselt lähedased ametialad põhikutsealadeks¹³. Põhikutsealadel töötab ka oluline osa valdkonnas hõivatud inimestest. Analüüsi ja ekspertarutelude tulemusena jõuti VEKis tabelis 1 (ja joonisel 1) kajastuva põhikutsealade nimistuni, kus on kirjeldatud töö peamine sisu ja tegevused. Kokku on kahes ametirühmas kuus põhikutseala.

13 Lihttöö ja tugifunktsioonid, mille puhul põhikompetentse ei saa lugeda piisaval määral valdkonna haridusliku ettevalmistusega seonduvaks, on põhikutsealade vaatest väljas.

Tabel 1. Põhikutsealad, hõivatud ja olulisemad tööülesanded

Lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad

2750

Olulisemad tööülesanded

- Lapsehoidjad hoiavad lapsi **lastehoius, lapse enda kodus või lapsehoidja kodus**. Asenduskodutöötajad (abikasvataja, nooremkasvataja, kasvataja, vanemkasvataja ja perevanem) kasvatavad ja hooldavad vanemliku hoolit-susega lapsi **asenduskodus**;
- hoiavad, hooldavad ja kasvatavad lapsi, tagades laste turvalisuse ning arengu; abistavad last söömisel, liikumisel, riietumisel ja isiklikus hügieenis; loovad usaldusliku suhte lapse ja tema perekonnaga, vajadusel nõustavad vanemaid; teevad koostööd lapse lähivõrgustikuga ja spetsialistide koostöövõrgustikuga; arvestavad erivajadustest tulenevat eripära hooldamisel ning kasvatamisel.

Juhid

640

Olulisemad tööülesanded

- töötavad **hoolekandeaasutuste juhtidena** või **sotsiaaltöö valdkonna juhtidena** riigi või kohaliku omavalitsuse asutustes;
- juhivad strateegiliselt ja operatiivselt asutuse või valdkonna toimimist: analüüsivad ning disainivad teenuseid; koordineerivad ja korraldavad kvaliteedinõuetele vastavate teenuste osutamist; moodustavad meeskonna; arendavad, toetavad ja juhendavad töötajaid; loovad ja hoiavad spetsialistide ning institutsioonide võrgustikku.

Sotsiaaltöötajad ja nõustajad

2530

Olulisemad tööülesanded

- töötavad **kohalikes omavalitsustes** või avaliku ja erasektori **hoolekandeaasutustes, ettevõtetes ja mittetulundusühingutes** üldspetsialistidena või spetsialiseerunud spetsialistidena;
- toetavad vastavalt inimeste vajadustele abivajajaid igas elukaare etapis. Sotsiaaltöötajad juhivad, planeerivad ja koordineerivad teenuste osutamist; juhendavad teisi töötajaid; loovad, hoiavad ja arendavad indiviidi lähivõrgustikku, spetsialistide ja institutsioonide võrgustikku; märkavad ning ennetavad võimalikke probleeme ja tegelevad ka otsese klienditöö ning kogukonnatööga. Spetsiifiline nõustamisoskus võib olla üks sotsiaaltöötaja lisapädevustest, kuid töötab ka täiskohaga völanõustajaid, perenõustajaid, sõltuvusnõustajaid, ohvriabinõustajaid jt.

Hooldustöötajad

2060

Olulisemad tööülesanded

- töötavad nii asutus- kui ka avahoolekandes. Hooldustöötajad töötavad valdavalt **üldhoolekodes, pensionaatides, erihooidekodes ja inimeste kodus** kohaliku omavalitsuse **koduteenuste osutajatena** ja **isiklike abistajatena**, tervishoiuvaldkonnas töötavad hooldustöötajad valdavalt haiglates, õendusabiüksustes jm¹⁴
- toetavad kliendi iseseisvuse säilitamist, hooldavad ja abistavad vastavalt hooldusplaanile inimest igapäevaeluks vajalike toimingute sooritamisel, nt söömisel, liikumisel, riietumisel ja isiklikus hügieenis; kasutavad ergonoomilisi võtteid ja tehnilisi abivahendeid; jälgivad hooldatava tervises seisundist, tegevusvõimest või keskkonnast tulenevat toimetulekut ja muutuste ilmnemisel konsulteerivad spetsialistiga.

Tegevusjuhendajad

1350

Olulisemad tööülesanded

- töötavad psüühilise erivajadusega täiskasvanud inimestega asutuse ruumides, klientide kodus või teistes asukohtades;
- toetavad kliendi taastumist, iseseisvust, ühiskonda kaasatust; suunavad, juhendavad ja vahendavad tegevusi igapäevaasutuste arendamiseks ja õppimiseks, sh söögitegemisel, riiete valikul, pesemisel, kodu korrashoidmisel, raha kasutamisel ja planeerimisel, asutuste külastamisel ja teenuste tarbimisel, oma aja ja töö planeerimisel; aitavad tegeleda stigmatiseeritusega toimetulekuga; teevad koostööd teiste tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande spetsialistidega ning tööandjate ja kogukonnaga.

Tugiisikud

475

Olulisemad tööülesanded

- töötavad **põhikohaga** või teevad seda tööd oma **põhitöö kõrvalt**. Teenuse saajaks võib olla laps, psüühilise erivajadusega inimene, füüsilise puudega inimene, asenduskoduhoolduselt ellu astuv noor, vangist vabanenud inimene, sõltlane, väheste sotsiaalsete ja toimetulekuoskustega üksik inimene, toimetulekuraskustes perekond, välisriigist saabunud kohaneja;
- toetavad iseseisvat toimetulekut olukordades, kus inimene vajab sotsiaalsete, majanduslike, psühholoogiliste või terviselike probleemide tõttu oma elu korraldamises kõrvalist abi ja tuge; teevad koostööd KOVi sotsiaaltöötajatega, kes juhendavad, planeerivad, koordineerivad ja juhendavad tugiisiku tööd.

14 Sotsiaaltöö ja tervishoiu valdkondade vahel on hooldus-töötajad proportsionaalselt jagatud rahvaloenduse aegse (REL 2011) jaotuse järgi: 35% sotsiaalhoolekandes ja 65% tervishoius (OSKA sotsiaaltöö ja tervishoiu valdkondade rakendusuuringu koostajate hinnang ning kokkuleppe-line tööjõu jaotus valdkondades RE L2011 järgi). Ametite klassifikaatori (ISCO08) järgi eristatakse 5321 Hooldajad tervishoiuasutustes ja 5322 Hooldaja kodus (sh loetakse 5322 ametigruppi kuuluvaks hooldajad eakate kodus, kus meditsiiniline või õendusabi järelevalve on minimaalne või puudub).



2. Hõive näitajad ja majandustegevus teenuste vaates

Sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealadel töötab umbes 9800 inimest, mis moodustab 1,6% kogu tööga hõivatud rahvastikut.

Sotsiaaltöö valdkonna töötajad on jaotunud üle terve Eesti, arvuliselt enam on neid suurema elanike arvuga piirkondades.

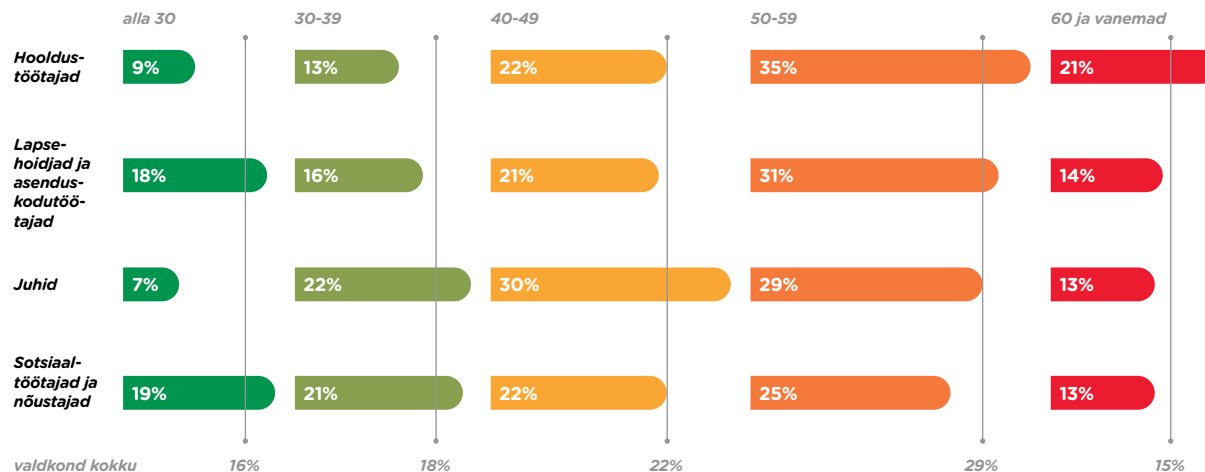
2/3 töötajatest on keskastmespetsialistid ja isikuhooldustöötajad, 1/3 on tippspetsialistid ja juhid.

Sotsiaaltöö valdkonna töötajad on enamasti naised, vaid kümnendik valdkonnas hõivatutest on mehed. Mehi töötab rohkem kõrgharidust eeldavatel ning juhtivatel ametikohtadel (REL 2011). Haridusliku ettevalmistuse tase on juhtide ja tippspetsialistide hulgas kõrgem kui keskastmespetsialistide ja isikuhooldustöötajate puhul, viimaste seas on levinuimateks haridustasemeteks kutseharidus ja keskkharidus (joonis 3). 60% töötajatest on vanemad kui 40 aastat ning veerand tööjõust jääb 50–59aastaste vanusegruppi (joonis 2). Valdkonnas töötab palju nn teise ja kolmanda karjääri inimesi ehk neid, kes on valdkonda tulnud ümberõppe kaudu teistest valdkondadest.

Raportis on teise ja kolmanda karjääri inimestena mõistetud töötajaid, kes on varem mõnes teises valdkonnas juba tööalaselt väljakujunenud, kuid otsustanud senise karjääri jätkamise või säilitamise asemel teha nn kannapöörde ja tulla ümberõppe kaudu tööle sotsiaaltöö valdkonda. N-ö teise või kolmanda töökarjäärina sotsiaaltöö valdkonna tulnutel on tasemeharidus omandatud mõnel muul erialal ning nad on sageli keskmisest vanemad, osa vanematest töötajatest on ka juba pensioniealised töötajad. Teiste sõnadega on sotsiaaltöö valdkonnas suures osas tegemist täiskasvanud ja töökogemusega õppijate ja töötajatega.



Joonis 2. Sotsiaaltöö põhikutsealadel töötajate vanuseline jaotus



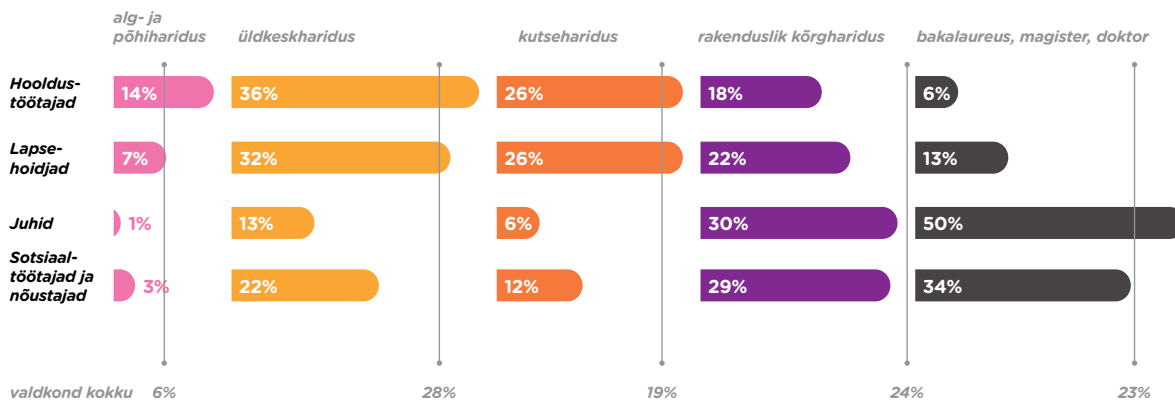
Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; REL 2011

Valdkonna palgatase on umbes 60% Eesti keskmisest (joonis 4). Sotsiaaltöö palgatase tõuseb sarnases tempos Eesti keskmisega ning valitsus on sotsiaalvaldkonna töötajate palga tõstmise seadnud riigieelarve prioriteediks.¹⁵

Sotsiaaltöö valdkonna palgatase on 60% Eesti keskmisest.

Valdkonna teenuste pakkumist mõjutavad suurel määral sotsiaalkulutusi puudutavad poliitilised otsused, ühiskonna ootused teenuste mahule ja kvaliteedile ning ühiskonna üldine heaolu tase.

Joonis 3. Sotsiaaltöö põhikutsealadel töötajate hariduslik jaotus



Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; REL 2011

Kasvab ka demograafiliste muutuste mõju, sealhulgas eakate osakaalu suurenemine.

Täiskasvanute majutusega hoolduse mahud on tõusnud: 2005. aastal oli hooldusteenusel ligi 4500 inimest ning 2015. aastal 7100 inimest, teenuse saajate hulk on kasvanud kolmandiku võrra. Hooldustöötajate hõive on viimastel aastatel kasvanud 6,2%, mis tähendab, et igal aastal võetakse tööle kuni 100 uut hooldustöötajat.

Sotsiaaltöö valdkonna töötajatest kolmandikul puudub erialane haridus

Joonis 4. Sotsiaaltöö valdkonna töötajate keskmine palk



Eesti keskmine sotsiaaltöötajad lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad Sotsiaaltöö valdkonna juhid hooldustöötajad

Allikas: Statistikaameti uuring "Töötasu struktuur"

Sotsiaaltöö valdkonna palgatase on alla Eesti keskmise

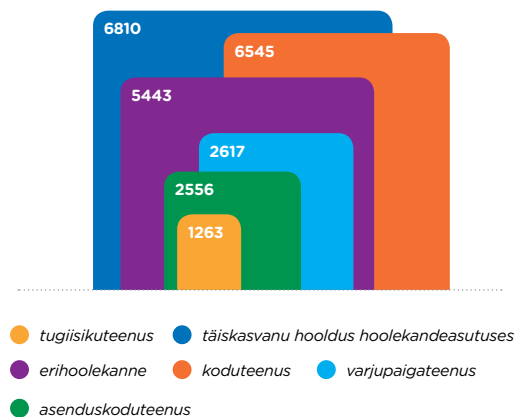
15 <http://www.fin.ee/riigi-eelarvestrateegia> Riigi eelarvestateegia 2017-2020, lk 118: 2% on ette nähtud kultuuritöötajate, sisejulgeoleku, sotsiaaltöötajate ja õpetajate palgakasvuks.

Koduteenuse kasutajaid oli 2005. aastal ligi 5700 inimest ja 2015. aastal ligi 6700, muutudes vastavalt Eesti majanduse olukorrale. Samal perioodil on koduteenuses töötavate hooldustöötajate arv vähenenud 6,7%.

Asendushooldusteenusel olevate laste arv vähenes aastatel 2005-2014 40%, langes 3900-lt 2550-le.

Erihoolekandeteenuse saajate hulk on tõusnud 3600-lt inimeselt 2005. aastal 6300-ni 2015. aastal. Tegevusjuhendajate arv on samal perioodil suurenenud 540-lt 1385-ni, mille tulemusena teenuse saajate hulk teenuse osutaja kohta on vähenenud poole võrra.

Teenuse tarbijaid absoluutarvudes 2014. aastal



Allikas: Sotsiaalministeerium

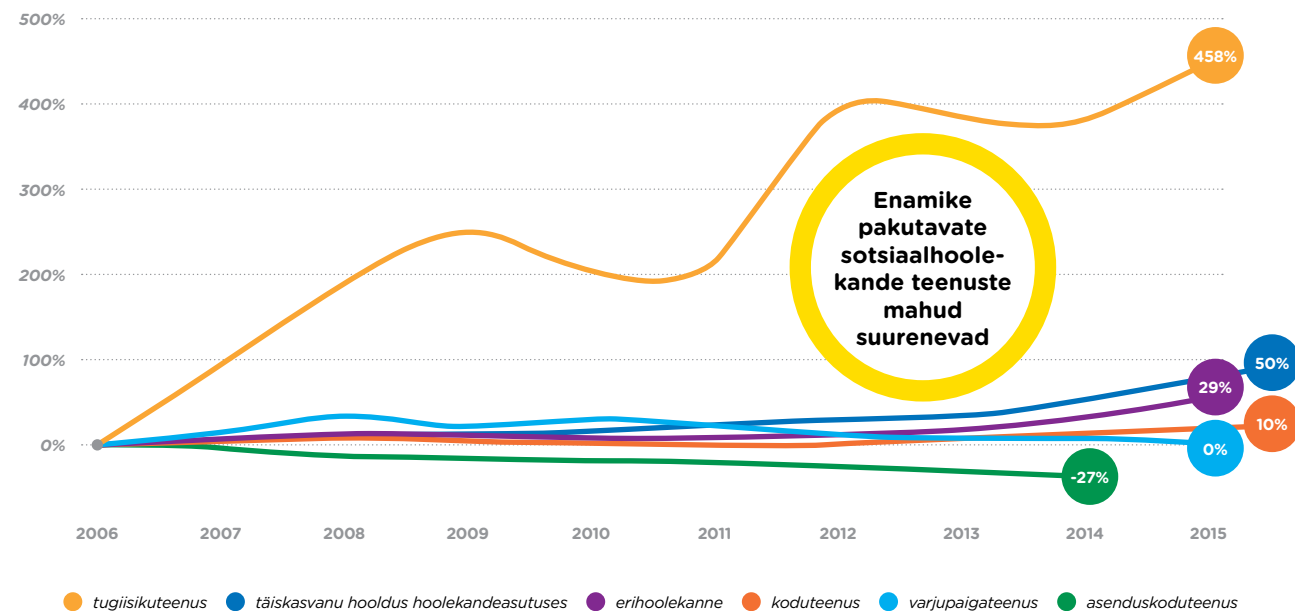
Varjupaigateenuse kasutamine on olnud ajas muutlik. Majanduskriisi aastatel teenuse tarbimine suurenes ja pärast seda on vähenenud, jõudes 2015. aastaks umbes 2005. aasta tasemele. Selle perioodi jooksul on varjupaikade põhipersonal kasvanud umbes 70 inimese võrra ehk 40%.

Lapsehoiuteenuse mahtusid mõjutab negatiivselt sündide arv, mis on viimastel aastatel vähenenud. Positiivset mõju avaldavad uued põlvkonnad, kes on nõus oma erivajadusega lapsi jätma kvalifitseeritud lapsehoidja juurde. Üldiselt vajadus teenuse järele

väheneb, kuid suureneb vajadus erivajadusega lapse hoidjate järele.

Viimastel aastatel on nii riigi kui ka kohaliku omavalitsuse asutuste osutatavate tugiisikuteenuste maht ja tugiisikute arv hüppeliselt kasvanud, sh Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) programmide (2014-2020) rakendamise tulemusena. 2006. aastal oli Eestis 150 tugiisikut ja 2015. aastal 610 tugiisikut. Samas tempos on kasvanud ka teenuse saajate arv. Järgnevatel aastatel kasvavad teenuse mahud eeldatavasti veelgi.

Joonis 5. Teenuse tarbijate arvu muutus (2006 = 100%)





3. Sotsiaaltöö valdkonna töö- jõu- ja oskuste vajadust Eestis enim mõjutavad arengud lähema 5–10 aasta vaates

Sotsiaaltöö valdkonna arenguid mõjutavad nii muutused laias maailmas kui ka Eestis kavandatud arengud¹⁶. Riiklikest arengudokumentidest mõjutab valdkonna arenguid enim heaolu arengukava 2016–2023, mis seab eesmärgiks koduses keskkonnas iseseisvat toimetulekut toetavate teenuste ja kogukonnapõhiste teenuste arendamise, ennetustöö ning kohalike omavalitsuste koostöö parandamise. Oluline on ka haldusreform¹⁷, mis tagab võimekamad omavalitsused ning parema teenuse osutamise. Oskuste vajaduse muutumist põhjustavad nii teenuste sisuga, kvaliteedinäuetega kui pakkumise vormiga toimuvad muutused. Järgnevalt on välja toodud olulisemad üleilmsed trendid¹⁸, mille valdkonna eksperdid asetasiid sotsiaaltöö konteksti ning hindasid nende mõju tööjõu- ja oskuste vajadusele.

Demograafiliste muutuste tõttu suureneb Eestis vanemaealiste (65+) osakaal, väheneb tööealiste osakaal ning kahaneb sündimus. Sotsiaaltöö valdkonnas tähendavad demograafilised muutused kasvavat vajadust eakatele ja erivajadustega lastele suunatud teenuste järele. Lastearvu üldine vähenemine vähendab vajadust lapsehoiuteenuse järele.

Kasvab vajadus eakate ja erivajadustega laste teenuste järele.

Kogukonnapõhiste teenuste¹⁹ üleminek ehk deinstitutsionaliseerimine toob kaasa olulisemaid töö vormi ning sisu muutusi sotsiaaltöö valdkonnas. On tehtud poliitiline otsus¹⁸ viia hooldus suurtest hooldekodudest teistesse vormidesse, nt avahooldus, rühmakodud ja muud kogukonnapõhised iseseisvat toimetulekut toetavad hoolekandeteenused. Selle pikaajalise protsessi eesmärk on kliendikesksem teenus ning ressursside otstarbekam kasutamine. Kogukonnas teenuse osutamine suurendab kogukonnas koostöö tegemise, kogukonna teavitamise, ennetustöö ja varajase märkamise osatähtsust. Need muudatused puudutavad mitmeid

sihtühmasid, sh eakaid, psüühilise erivajadusega inimesi ja lapsi.

Uued tehnoloogiad mõjutavad sotsiaaltöö valdkonna teenuste sisu ja kvaliteeti²⁰ ning töötajatele esitatavaid oskustundeid. Tehnilised abivahendid aitavad muuta hooldustööd mugavamaks (libistamislaud, tõstukid, rutiinseid töid automatiseerivad masinad) ning kvaliteetsemaks (sh monitoorimise ja abi kutsumise abivahendid, nt häirenupp²¹, randmepael kukkumisele reageerimiseks, uksematt sisenemise-väljumise registreerimiseks), kuid ekspertide hinnangul ei vähenda uued tehnoloogiad lähema viie aasta jooksul oluliselt inimtöökäte vajadust. Suureneb vajadus targa tellija rolli täitvate valdkonna juhtide ja tippspetsialistide järele, kes suudavad tehnoloogia võimalusi senisest enam teenuste paremaks osutamiseks rakendada. Töökorraldust mõjutavad ka uued suhtlemisvõimalused (nt Skype ja videokoosoleku seadmed, Virtu²² projekt jpm).

Uute põlvkondade jõudmisel nii teenuse tarbijate kui ka teenuse osutajate sekka arvatakse olevat valdkonda muutev mõju. Avatud maailma mõjud on tuntavad

¹⁶ Heaolu arengukava 2016–2023. Sotsiaalministeerium. <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>.

Erihoolekande arengukava aastateks 2014–2020. Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Puudega_inimetele/erihoolekande_arengukava_2014-2020.pdf. Vanemliku hoolitsuseta laste asendushoolduse poliitika roheline raamat (2014). Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Asendushooldus/ah_rr_dets_2014.pdf.

Targad vanemad, toredad lapsed, tugev ühiskond. Laste ja perede arengukava 2012–2020 (2011). Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/laste_ja_perede_arengukava_2012_-_2020.pdf. Vaimse tervise strateegia 2016–2025. http://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/04/Vaimse_tervise_heaolu_strateegia_2016-2025_30.03.2016.pdf.

¹⁷ <http://haldusreform.fin.ee/>.

Haldusreformi seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/121062016001>.

¹⁸ Töö ja oskused 2025, Kutsekoda, 2016. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>.

¹⁹ Kogukonnapõhised teenused – teenuste kogum, mis võimaldab üksikisikutel elada kogukonnas, sh 1) üldsusele mõeldud avalikud teenused, nagu majutus, tervishoid, haridus, tööhõive, kultuur ja meelelahutus; 2) eriteenused – nt isiklik abistaja. Puustusmaa, R. Psüühilise erivajadusega inimestele teenuste osutamine kogukonnas (esitlus, www.tallinn.ee), vaadatud 17.08.2016.

²⁰ Infoühiskonna arengukava. http://infoyhiskond.eesti.ee/files/Infoyhiskonna_arengukava_2020_f.pdf.

²¹ Vanemaealiste ja eakate toimetuleku uuring 2015 https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/veu2015aruanne_tnmorsapraxis_final.pdf.

²² Virtuaalsed eakate hooldusteenused Läänemere saartel 2010–2013. <http://www.sasak.ee/VIRTU-projekt-2010-2013>.

uute põlvkondade ootustes hoolekandeteenustele. Enam väärtustatakse personaalset lähenemist ning teenuste kõrget kvaliteeti, vajadusel on inimesed valmis teenuste eest kõrgemat hinda maksma. Teenuste tarbimine muutub ja suureneb – põlvkondade üksteisest kaugel elamise, välismaal töötamise ning muutunud pere- ja kooseluvormide tõttu on lähedase hoolitus vaja korraldada teenuste abil. Uute põlvkondade jõudmisega tööturule muutuvad ootused tööandjale. Y ja Z põlvkonna²³ inimesed hindavad enam paindlikkust, töö- ja pereelu tasakaalu ning töökeskkonda ja oma heaolu töötajana. Uued põlvkonnad toovad kaasa ka muutused terviseteadlikkuses: inimesed püüavad oma tervise eest rohkem hoolitseda (sh liikumine ja toitumine) ja enda tervislikku seisundit jälgida. Samal ajal on uute põlvkondade seas paralleelselt leviv trend ületöötamine (nt ületunnid, palgatöö sidumine muude projektidega) ning aina varem ilmnevad psüühilised haigused.

Poliitilised muutused on sotsiaaltöö valdkonnas kesksed, sest avalik sektor on valdkonna tähtsaim teenuste reguleerija, tellija ning korraldaja. Sotsiaalvaldkond on lisaks poliitilistele prioriteetidele suuresti mõjutatud ka välisrahastustest²⁴, sh Euroopa Sotsiaalfondi, Euroopa Regionaalarengu Fondi, Ühtekuuluvusfondi ja Norra arengugrantsidest. Oluliseks teenuste korraldajaks ja osutajaks on kohalik omavalitsus, kelle ülesandeks on leida võimalused inimese vajadustele vastavate teenuste osutamiseks. Ekspertide sõnul aitaks teenuste

kvaliteeti tagada nõustava järelevalve tõhustamine. Teenuste projektipõhine arendamine ning mõnikord ka projektipõhine teenuseosutamine võivad ohtu seada teenuste jätkusuutlikkuse. Näiteks sotsiaaltranspordi vajadus on väga suur ning välisvahendite toel algatati ja viidi ellu väga edukas sotsiaaltranspordi projekt²⁵, mille osutamine lõppes välisrahastuse lõppemisel. Kohalikel omavalitsustel ei olnud ressursi teenuse jätkamiseks.

Hõbemajandus kasvab pikemas perspektiivis kui lähikümnend.

Hõbemajanduseks (ka hallpeade turg) nimetatakse 60+ vanuses tarbijatele suunatud heaolu- ja tervisetooted ning -teenuseid, mida tarbitakse oma raha eest.²⁶ Senini on sotsiaalteenuste peamiseks tellijaks olnud avalik sektor. Hõbemajanduse kasvu mõjutavad sihtrühma rahalised võimalused vastavaid teenuseid ja tooteid tarbida ning hoiakud teenuste eest tasumise, omaosaluse ning sotsiaalteenuste kui avaliku hüve suhtes. Hõbemajandust võib kasvatada ka lühiajaliste teenuste osutamine välismaalt saabunud klientidele, kuid pikemaajalise teenuse tarbimisel eelistavad inimesed võimalusi kodu, perekonna ja sõprade lähedal. Hõbemajandus on pigem pikema kui lähikümnenendi perspektiivi küsimus.

²³ Y-generatsioon (sündinud vahemikus 1982-1999) on buumiaja noored, keda nimetatakse ühtlasi ka mina- ja miks-põlvkonnaks, kes seavad pea alati status quo kahtluse alla ning hindavad mõtestatud tööd. Z-generatsioon (sündinud alates 2000) on veebikeskkonnas üles kasvanud noored, kes on väga varases nooruses omandanud kõrge professionaalsuse mingis kitsas valdkonnas. (Töö ja Oskused 2025. Kutsekoda 2016, lk 49).

²⁴ Struktuurivahendid sotsiaalvaldkonnas. <https://www.sm.ee/et/struktuurivahendid-sotsiaalvaldkonnas-2014-2020>.

²⁵ „Sekeldusteta sõidud erivajadustega inimestele.“ <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=et&projectId=443>

²⁶ Välikeskond 2020. <http://www.arengufond.ee/upload/Editor/Publikatsioonid/valistrendid2020-eesi-fookuses-arengufond.pdf>. Töö ja Oskused 2025. Kutsekoda, 2016, lk 22.

4. Põhikutsealade tööjõuvajadus lähema 10 aasta vaates²⁷

Tööjõuvajadus sotsiaaltöö valdkonnas üldiselt suureneb, peamiseks põhjuseks on demograafilised arengud.

Juhtide tööjõuvajadus kahaneb veidi või püsib stabiilsena. Kogukonnapõhiste teenuste üleminek küll suurendab juhtide vajadust, kuid täpset hinnangut selle suurusle ei oska eksperdid anda. Tööjõuvajadust vähendavad uued tehnoloogiad ja haldusreform.

Sotsiaaltöötajate ja nõustajate tööjõuvajadus on kasvav. Vajadust suurendab põhiliselt kogukonnapõhiste teenuste üleminek, töövõimereform ning sotsiaalhoolekande seaduses sätestatud teenused ning rakenduvad nõuded.

Hooldustöötajate vajadus on kasvav. Põhilisteks kasvamisest soosivateks mõjuriteks on elanikkonna vananemine, uued põlvkonnad, kes soovivad personaalsemat teenust ning kogukonnapõhised teenused.

Lapsehoidjate ja asenduskodu töötajate tööjõuvajadus on stabiilne või veidi kahanev. Tavalapsehoidjate järele vajadus väheneb tingituna madalast sündimusest. Samas suureneb vajadus erivajadusega lapse hoidjate järele tulenedes uutest põlvkondadest ning ESFi programmi meetmetest. Asenduskodu töötajate vajadus

püsib stabiilsena. Vajadust vähendab kogukonnapõhine lähenemine ja suurendavad sotsiaalhoolekande seaduse muudatused, mis määravad kasvatusalatoetajate ja laste suhtarvu.

Tegevusjuhendajate tööjõuvajadus on kasvav, mille peamiseks mõjutajateks on uued põlvkonnad ning kogukonnapõhised teenused.

Tugiisikute järele kasvab tööjõuvajadus kiiresti. Teenuse järele suurendab vajadust kogukonnapõhiste teenuste üleminek. Perioodil 2014–2020 soodustab riik ESFi programmi toel tugiisikute palkamist, mis võimaldab palgata tugiisikuid katmaks teenuse vajadust.

²⁷ Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö valdkond ptk 4 Kutsekoda 2016. Sotsiaaltöö valdkondlik eksperdikogu hindas tööjõuvajadust 5 aasta perspektiivis, tulenevalt ESF rahastamisperioodi kestvusest, mis mõjutab oluliselt pakutavate teenuste valikut ja mahtu.



5. Oskuste vajadus lähema 10 aasta vaates²⁷

Sotsiaaltöö valdkonnas töötajate jaoks on kasvava olulisusega kompetentsideks ehk teadmisteks, kogemusteks, oskusteks ja hoiakuteks esmajärjekorras põhialused²⁸ ning seejärel eriala tööks vajalikud kompetentsid. Kasvava olulisusega kompetentside seas toodi välja nii üldiseid, mis erineval määral mõjutavad kõiki valdkonna põhikutsealasid, kui ka teatud põhikutsealade jaoks spetsiifilisi kompetentse. Loetletud ei ole kõiki vajalikke oskusi, mida põhikutsealal töötades tarvis läheb, vaid ainult neid, mille osas eksperdid tõstsid esile lähituleviku kasvuvajaduse täiendus- ja tasemekoolituses.

Kaasaegse sotsiaaltöö alus on **lähtumine inimõigustest**, mis on universaalsed ja võõrandamatud, kehtestades nii õigused kui kohustused. Olulisteks põhimõteteks on võrdsus ja mittediskrimineerimine, kõik inimesed sünnivad vabadena ja võrdsetena oma väärikuselt ja õigustelt. Inimeste õigus otsustada oma elu üle ehk enesemääramisõigus tähendab töötaja jaoks kliendi teadlike valikute austamist ning arvestamist. Samaaegselt enesemääramisõigusega tuleb silmas pidada õigustega kaasas käivaid kohustusi, iga inimene peab oma tegevustes kindlustama teiste inimõiguste austamise ehk käitumine ei tohi piirata teiste inimeste õigusi ja vabadusi. Töötaja jaoks tähendab see sotsiaalse vastutuse mõistmist ning töötaja rolli mõistmist indiviidi

ja ühiskonna vaheliste suhete vahendamisel. Kaasaegses sotsiaaltöös on oluliseks põhimõtteks isikukeskse lähenemise mõtteviis, mille kohaselt on inimene ise oma elu ekspert ning inimesel peab olema võimalus valida toetusmeetmeid, mis aitavad tal oma eesmärgke saavutada ja vajadusi täita.²⁹ Isikukeske lähenemine kaasab inimest ehk klienti koos tema lähivõrgustiku (sh perekond, sõbrad, naabrid, kolleegid) ja kogukonna ning teiste toetavate ressurssidega. Töötajate jaoks on oluline oskus inimest kui tervikut toetada, mõista, juhendada ja vajadusel nõustada.

Ühiskondlike protsesside märkamine ja mõtestamine tähendab töötajate jaoks pidevat valdkonna arengutega kursisolekut, tõendus- ja teadmispõhise praktika tundmist ja rakendamist. Tippspetsialistide seas tähendab see ka iseseisvalt oma töö analüüsimist ning parendusettepanekute tegemist oma töö ja süsteemi toimimise kohta laiemalt. Analüüsivõime on keskne kasvava olulisusega kompetents, see tähendab oma töö analüüsimist, püüdes näha laiemat pilti ning küsides, kuhu töö suures kontekstis asetub (sotsiaalsüsteem, sotsiaalhoolekanne ja tervishoid, ühiskond tervikuna).

Enesearendamine ja elukestev õpe on üheks põhilaluseks jätkusuutliku töötamise tagamisel läbi pidevalt areneva töötaja. Reflektiivpraktika all on mõeldud töö analüüsimist küsides endalt, miks tegevus on läbi viidud just sellisel viisil ning kuidas see mõjutas teenust

kasutanud inimest ehk klienti. Reflektiivpraktika on aktiivne lahenduste loomise protsess, mitte aga passiivne juhiste järgimise protsess, reflektiivne praktika suudab kasutada kogemusi, teadmisi ja teoreetilisi lähenemisi, et analüüsida ja juhtida praktikat.³⁰ Töötaja tegevusega on väga tihedalt seotud ka tööalase toetamise ja juhendamise erinevad vormid nagu mentorlus, kervisioon ja supervisioon. Reflektiivpraktika koos kolleegide toetusega aitab toime tulla stressiga ning vältida läbipõlemist. Enesearengut ja mõtestatud praktikat toetab loovuse rakendamine igapäevatöös. Loovuse abil on võimalik leida olemasolevatele probleemidele uusi lahendusi ning paindlikkus aitab lähtuda individist ning konkreetse juhtumi eripäradest.

Eriala tööks vajalikke kasvava olulisusega kompetentse mõjutavad tulevikutrendidest enim kogukonnapõhistele teenustele üleminek ning tehnoloogilised muutused.

Suhtlemisoskused on sotsiaaltöö valdkonna töötajate baasilised oskused, kõigile vajalikud ning ühtlasi kasvava olulisusega. Suhtlemisoskuste põhibaas koosneb kontakti loomise oskusest, aktiivse kuulamise oskusest ja intervjuerimisoskusest (sh teavitamine), suhete reguleerimise (suhtleja rollid, piiride kehtestamine), kliendi kaasamise (mõistetakse tegemine, motiveerimine) ja enesekehtestamise oskusest ning juhendamisoskusest, sh lähedaste juhendamine ja kliendi

²⁸ Raporti terviktekstis käsitletud üldoskustena, siin täpsustatud põhialusteks.

²⁹ Wilken Jean Pierre, Hanga Karin, Bugarszki Zsolt, Sascha van Gijzel, Karbouniaris Simona, Kondor Zsuzsa, Medar Marju, Narusson Dagmar, Saia Koidu. 2015. Lood taastumisest ja ühiskonnas osalemisest - kogemused ja väljakutsed. Tallinn: 16-18. <http://www.digar.ee/id/nlib-digar:255837>

³⁰ Thompson, N. (2002). *People skills*. Palgrave Macmillan

toetamine. Sotsiaaltöö valdkonnas töötajatel, eriti sotsiaaltöötajatel ja nõustajatel, on oluline tunda ka spetsiifilisi suhtlemisega seotud oskusi nagu nõustamisoskused, spetsiifilised nõustamisoskused, juhtumigrupi- ja meeskonnatöö oskused, konflikti reguleerimine ja veenmine ning koostööoskused nii indiviidi lähivõrgustikuga kui spetsialistide ja institutsioonide võrgustikuga.

Seoses tulevikutrendidega on kõige suurema kasvava olulisusega **kogukonnatöö oskused**. Kogukonnatöö puudutab kõiki põhikutsealasid, kuid ennetustegevuse, koostöö ja kogukonna teavitamise osas on suurem vastutus tippspetsialistidel, sh sotsiaaltöötajatel ja nõustajatel. Kogukonnatöö aluseks on vaja teadmisi kogukonnatööst laiemalt, sh põhialuseks olev kompetentsibaas (vt eespool). Kogukonnatöö võib toimuda erinevates vormides ning koostöös erinevate osapooltega, esmajärjekorras seisneb kogukonnatöö teavitamises ja informeerimises, kaasamises ja ressursside kaardistamises, seejärel kogukonna ressursside rakedamisel (nt viies kokku toetusvajadusega inimese ning teise inimese, kellel on võimalik vastavat toetust osutada). Kogukonnatöoks on vajalikud ka teadmised ühiskondlikest muutustest tulenevate eripärade kohta (nt ühe võimaliku perevormina välismaal töötavad vanemad ning omapäi kasvavad lapsed). Kogukonnatöö koostööoskused põhinevad koostööl spetsialistidega (nt koostöö hooldustöötaja, sotsiaaltöötaja, meditsiintöötaja, sotsiaalpedagoogi jt vahel), organisatsioonidega (nt erialaliit, esindusühing, rahvusvaheline organisatsioon või võrgustik, muu ühendus/organisatsioon),

naabruskonnaga (nt sotsiaaltöötaja jagab, koondab ja vahendab infot naabruskonna liikmete seas või naabruskonna liikmed ise koguvad ja jagavad infot, planeerivad ja viivad ellu tegevusi), avalike teenuste osutajatega (nt teenust osutav mittetulundusühing, kohalik omavalitsus, Sotsiaalkindlustusamet, Sotsiaalministeerium jne), pere ja sugulastega (nt lapsehoidja nõustab vanemaid, kuidas vanemad saaksid last paremini toetada, vajadusel võib suunata vastava spetsialisti juurde).

Klienditööga seotud spetsiifilised oskused on põhikutsealade jaoks erinevad. Indiviidikeskse lähenemise üheks aluseks on inimese funktsioneerimisvõime mõistmine.³¹ Oluline on mitte lihtsalt puude määratlus vaid inimese kehalise, vaimse ja keskkonnaga koostoimes avalduva toimetuleku hindamine. Sotsiaaltöö valdkonnas on väga oluline kliendigruppide eripärade tundmine, erinevatele põhikutsealadele erineva fookusega ning erinevas mahus. Seoses kogukonnapõhistele teenustele üleminekuga suureneb vajadus teadmiste järele psüühiliste erivajadustega inimestest. Oluliseks klienditööga seotud oskuseks on ka ergonoomilised töövõtted ning tehniliste abivahendite kasutamine (nt abivahendid inimese pööramiseks või tõstmiseks), mis on olulised kõigile töötajatele, kuid eriti olulised hooldustöötajatele. Tehnoloogia kasutamisega seotud probleemide märkamine ning oskus toetada näiteks digisõltuvuse puhul on samuti tulevikutrendist tulenevalt oluliselt kasvav oskus.

Valdkonna tööga seotud spetsiifilised oskused on samuti põhikutsealade jaoks erinevad. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamisega seotud oskused on olulised kõigile töötajatele, kuid kui isikuhooldustöötajatel piisab arvutikasutamise oskusest, siis juhtidel ja tippspetsialistidel on vaja IT-oskusi andmeanalüüsist tasemel, mis võimaldab teenuseid planeerida, disainida ja tellida. Juhtide ja tippspetsialistide oskusbaasi kuuluvad ka kvaliteedijuhtimise, kommunikatsioonijuhtimise ja tööjuhendamise kompetentsid. Seadusandluse tundmine on oluline kõigile töötajatele, kuid töö iseloomust tulenevalt võivad osa töötajaid vajada sügavamaid teadmisi. Keeleoskus on baasoskuseks inimesega kontakti loomisel, kuid lähtuvalt töö eripärast võib see tähendada mõnes Eesti piirkonnas lisaks eesti keelele ka vene keele oskust, töös välismaalastega vastavaid keeleoskusi (nt inglise keele oskus või prantsuse, araabia, hispaania keele oskus) või töös arenguhäirega inimesega lihtsustatud keele kasutamise oskust.

31 Liibek, M. Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon. <http://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:7376>.

Joonis 6. Sotsiaaltöö valdkonna töötajate kasvava olulisusega kompetentsid

KASVAVA OLULISUSEGA KOMPETENTSID EHK TEADMISED, KOGEMUSED, OSKUSED JA HOIAKUD

SUHTLEMISOSKUSED

- Baasilised suhtlemisoskused: kontakti loomine
- Aktiivne kuulamine, intervjuerimisioskused
- Suhet ereguleerimine, kliendi kaasamine, enesekehtestamine
- Juhendamisioskused, sh lähedaste juhendamine, kliendi toetamine
- Spetsiifilised suhtlemisoskused
- Nõustamisioskused
- Spetsiifilised nõustamisioskused (nt ohvrinõustamine, traumakogemusega lapse nõustamine)
- Juhtumi-, grupi-, meeskonnatöö oskused
- Konfliktireguleerimine, veenmine
- Koostööoskused

KOGUKONNATÖÖ OSKUSED

- Koostöö:
 - spetsialistidega
 - organisatsioonidega
 - naabruskonnaga
 - avalike teenuste osutajatega
 - pere ja sugulastega
- Teavitamine, informeerimine
- Kaasamine ja ressursside kaardistamine
- Kogukonna ressursside rakendamine
- Ühiskondlikest muutustest tulenevate eripärade tundmine (nt perevormid, klientide eagrupid jm)

KLIENDITÖÖGA SEOTUD SPETSIIFILISED OSKUSED

- Inimese funktsioneerimisvõime mõistmine
- Kliendigruppide eripärade tundmine (sh lapsed ja pered, eakad, töötud, kodutud, vanglast vabanenud, vähe-
musgrupid, inimesed, kellel on puue, psüühiline erivajadus, sõltuvus jt)
- Ergonoomiliste töövõtete kasutamine
- Tehniliste abivahendite kasutamine
- Tehnoloogia kasutamise seotud probleemide märkamine ning oskus toetada (nt digisõltuvuse puhul)

VALDKONNA TÖÖGA SEOTUD SPETSIIFILISED OSKUSED

- IT lahenduste kasutamise oskus ja julgus, sh arvutikasutusoskus, andmeanalüüsioskus
- Teenuste disain ja tark tellimine
- Kvaliteedijuhtimine
- Kommunikatsioonijuhtimine
- Tööjuhendamine
- Seadusandluse tundmine
- Keeleoskus

LÄHTUMINE INIMIGUSTEST

- Kaasaegne eelarvamustevaba mõtestamine
- Mittediskrimineerimine
- Enesemääramisõigus
- Isikukeskne lähenemine

ÜHISKONDLIKE PROTSESSIDE MÄRKAMINE JA MÕTESTAMINE

- Analüüsivõime
- Tõendus- ja teadmispõhine praktika

ENESEARENDAamine JA ELUKESTEV ÕPE

- Reflektiivpraktika
- Mentorlus
- Kõvisioon, supervisioon
- Loovus, paindlikkus



6. Koolituspakkumine

Sotsiaaltöö valdkonna õpe toimub taseme- ja täiedus-õppes. Valdkonna tasemeõppe ülevaade on koostatud Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) andmete põhjal 2015–2016. õppeaasta seisuga. Valdkonna õppena käsitletakse õppekavasid, millel on seos valdkonna põhikutsealadega ja kus on viimase 5 õppeaasta jooksul olnud kas sisseastujaid, õppijaid või lõpetajaid.

Kõrghariduses toimus 2015/2016. õa vastuvõtt 9 õppekaval ja üliõpilased olid registreeritud 12 õppekavale.³² Kõrgkoolidest on enim valdkonna õppekavasid Tallinna Ülikoolis (8).

Kutsehariduses toimus 2015/2016. õa vastuvõtt 17 õppekaval³³ ja õpe toimus 28 õppekaval. Kutseõppeasutustest on enim õppekavasid Kuressaare Ametikoolis (8).

Sotsiaaltöö valdkond on väga selgelt piiritletud ja õppekavad on üldiselt kõik ühes õppekavarühmas või õppekavagrupis. Kõrghariduses on kõik peale ühe õppekava sotsiaaltöö ja nõustamise õppekavade grupis (762). Erandiks on Tartu Ülikooli sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika bakalaureuseõppekava, mis on sotsioloogia ja kulturoloogia õppekava grupis (312). Kutsehariduses on kõik õppekavad tervishoiu ja sotsiaalteenuste õppekavarühmas (762).

Vastuvõtt kõrghariduse õppekavadele, mis on sobilikud sotsiaaltöötajate ja nõustajate õpetamiseks,

on aasta-aastalt kahanenud, mis on tingitud väiksemate põlvkondade jõudmisest kõrghariduse omandajate vanusegruppi. Kõrghariduse esimesel astmel on sisseastujate arv viimasel viiel aastal vähenenud ligi kolmandiku, mis on kiirem keskmisest õppijate vähenemisest kõrghariduse esimesel astmel. Magistritasemel on sisseastujate arv viimastel aastatel suurenenud, seda vaatamata kõrghariduse esimese astme lõpetajate arvu vähenemisele. Lõpetajate arv on püsinud viimastel aastatel stabiilsena. Vastuvõetute arvu langusega seoses võib eeldada, et ka lõpetajate arv hakkab langema. 2015/16. õa-st peaks oluliselt vähenema rakenduskõrghariduse lõpetajate arv ja suurenema bakalaureuseastme lõpetajate arv, sest lõpetama hakkavad Tallinna Pedagoogilise Seminari ja Tallinna Ülikooli ühinemise järgselt õppima asunud noored.

Kutsehariduses on sisseastujate (lapsehoidjate ja hooldustöötajate) arv püsinud oluliste muutusteta, kuid kasv on toimunud tegevusjuhendajate arvelt, kelle õpetamiseks on avatud uusi õppekavasid. Lõpetajate arv on püsinud viimastel aastatel stabiilsena. Tõusnud on tegevusjuhendaja õppe lõpetajate arv. Hooldustöötajate osas on lõpetajate arv 2010/2011. õa võrreldes suurenenud 22%. Lapsehoidjate lõpetajate arv on võrreldes 2010/2011. õa vähenenud 40%. Samas suurusjärgus on vaadeldud perioodil vähenenud ka lapsehoidjate sisseastumine. Lisaks tasemeõppe lõpetamisele on võimalik lapsehoidjatel, hooldustöötajatel ning tegevusjuhendajatel omandada kvalifikatsioon koolitustel ning omandades kutsetunnistuse.

Katkestamise määr viimase kolme aasta keskmisena on kõrghariduses 19% ning kutsehariduses umbes 10%. Võrreldes kõrghariduse ja kutsehariduse keskmise katkestamise määraga katkestatakse sotsiaaltöö õpinguid vähem.

Sotsiaaltöö valdkonna tasemeõppe kvaliteeti hindab Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur (EKKA), kus hindamisel osalevad sõltumatud eksperdid, nende seas valdkonna tööandjad, üliõpilased ning kõrghariduses ka väliseksperdid.

Kõrghariduses toimus 2015. aastal Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli sotsiaaltöö õppekavade kvaliteedi hindamine. Järgmine hindamine toimub aastal 2022, Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolil 2018. aastal. Üldistav kokkuvõtte hindamisraportis õppekavale antud hinnangutest:³⁴

- tugevdada õppekavade ja sotsiaaltöö valdkonna teadmiste ja oskuste paremat seostatust elu kestva õppe kontekstis;
- siduda paremini kõrghariduse esimene ja teine aste;
- kaaluda võimalusi paindlikumaks õppimiseks, sh osalise ajaga õppimine, töökohapõhine õpe, eelneva õpikogemuse arvestamine;
- parandada sisemist kvaliteedi tagamise protsessi (sh arvestada õppijate arvamustega);
- pakkuda paremat õppe planeerimist ja arendamist.

³² Arvesse läksid need õppekavad, kus toimus vastuvõtt või EHISe andmetel oli registreeritud vähemalt üks õpilane.

³³ Õppekava all on mõistetud EHISes unikaalse õppekava koodiga õppekavasid, mille kool on koostanud riiklike õppekavade alusel.

³⁴ Gibbs jt, 2015, Assessment Report on Study Programme Group of Social Services. http://ekka.archimedes.ee/wp-content/uploads/Sotsiaalteenused_OKH_hindamisaruanne_FINAL.pdf.

Kõrgkoolide kvaliteedihindamisel õppekavades olulisi probleeme seoses praktika korralduse ja mahuga ei leitud. See tulemus on vastuolus valdkonna töömaailma ekspertide seisukohaga, mille kohaselt tuleb kõrghariduse lõpetanul tööks vajalikud praktilised oskused omandada töö käigus. OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuringusse kaasatud haridus- ja töömaailma eksperdid rõhutavad, et praktika korraldust saab parandada vaid sisukamas omavahelises koostöös.

Kutseõppes toimunud akrediteerimise tulemusena said täisakrediteeringu kuueks aastaks hooldustöötaja ja/või lapsehoidja õppekavadel Kuressaare Ametikool, Lääne-Viru Rakenduskõrgkool, Pärnumaa Kutsehariduskeskus, Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, Tartu Tervishoiu Kõrgkool ja kolmeks aastaks Haapsalu Kutsehariduskeskus, Põltsamaa Ametikool, Valgamaa Kutseõppekeskus ja Võrumaa Kutsehariduskeskus. OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuringusse kaasatud töömaailma ekspertide sõnul on kutseõppe läbinute praktilised oskused heal tasemel.

Hindamiskomisjonil on üldiste arenguvajadustega seoses järgmised ettepanekud³⁵:

- arvestada vajadust õppekavarühma pikemaajalise arenguvisiooni ja -plaanide järele, mis võimaldaks tegevusi prioritseerida ning kitsendaks arendustegevuste fookust;

- kaasata õppekavarühmade juhtimisse rohkem tervishoiu valdkonna tööandjate esindajaid;
- kasutada õppebaase laiemaks otstarbeks (nt täienduskoolituste läbiviimiseks);
- arendada väljundipõhiseid õppekavasid, võttes aluseks kutsestandardid;
- luua õpetajatele võimalused stažeerimiseks erinevates ettevõtetes, et tagada töötajate pidev areng;
- teha õppekavarühma juhtimisel regulaarsemat ja süsteemsemat koostööd koolisest ja -väliste huvigruppidega (sh ka regiooni teiste kutseõppeasutustega), koostööd täienduskoolituskursuste pakkumiseks ja koostööd, et kutseõppeasutus kujuneks piirkonnas oma valdkonna kompetentsikeskuseks.

Sotsiaaltöö valdkonnas asuvad sageli tööle inimesed, kes on varasemalt töötanud teistes valdkondades ning kellel on tihti tasemeharidus omandatud mõnel muul erialal. Nad vajavad töötamiseks erialaseid täienduskoolitusi. Teiste sõnadega on sotsiaaltöö valdkonnas suures osas tegemist täiskasvanud ja töökogemusega õppijate ja töötajatega. Erialaste teadmiste omandamiseks sobib hästi ümberõpe ja täienduskoolitus.

Valdkonna üks olulisemaid täienduskoolituse pakkujaid on Tervise Arengu Instituut, aga ka kutse- ja kõrgkoolid ning teised täienduskoolitusasutused. Ekspertide sõnul kattub täiendusõppe vajadus suures osas põhi-kutsealadel töötajate kasvava olulisusega oskustega (vt ptk 5).

Sotsiaaltöö valdkonnas on vajadus ümberõppe ja täienduskoolituse järele, sest töötajateks on teiste valdkondade inimesed, kellel tasemeharidus juba omandatud.

Eraldi rõhutasid eksperdid täienduskoolituse kontekstis järgmiste oskuste ja teadmiste olulisust:

- juhtidel kvaliteedijuhtimine, kommunikatsiooni juhtimine ja teenuste disain;
- sotsiaaltöötajatel ja nõustajatel klienditöö meetodid, spetsiifilised nõustamisoskused (võla-nõustamine, perenõustamine, ohvrinõustamine), sihtrühmast tulenevad haigus- ja puudespetsiifilised teadmised ja oskused, seaduste tundmine ja õiguslased teadmised, teenuste disain, uute IT-lahenduste kasutamine, arendamine ja rakendamine;

- lapsehoidjatel ja asenduskodu töötajatel teadmised lapse arengupsühholoogiast, kiindumus-teooriast ja laste seksuaalsuse teemadest, meditsiinialased teadmised, pedagoogilised oskused sügava puudega lastega töötamisel, oskus nõustada traumakogemusega last, oskus toime tulla probleemsealt käituva kliendiga ning oskus nõustada ja motiveerida sundkliienti;
- hooldustöötajatel tehniliste ja infotehnoloogiliste abivahendite kasutamisoskus, probleemsealt käituva kliendiga toimetuleku oskus, teadmised dementsussündroomiga inimestest;
- tegevusjuhendajatel jõustava-juhendava-motiveeriva klienditöö oskus, infotehnoloogiliste ja tehniliste abivahendite kasutamise oskus, probleemsealt käituva kliendiga toimetuleku oskus, sihtrühmapõhised eriteadmised;
- tugiisikutel arengupsühholoogia ja psüühiliste erivajaduste tundmine ning probleemsealt käituva kliendiga toimetuleku oskus.



7. Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus

Sotsiaaltöö valdkonna tööjõuvajadus aastas kokku on 335 (lisaks tugiisikud 30³⁶) inimest (vt tabel 2). Seejuures on tööjõuvajadus 85 kõrgharidusega töötaja ja 250 kutseharidusega töötaja järele. Tasemeõppe lõpetab aastast³⁷ 450 inimest, neist 280 kõrghariduses ja 170 kutsehariduses. Kuigi koolituspakkumine tervikuna katab tööjõuvajaduse varuga, selgub haridustaseme te võrdluses, et kõrghariduses on üle- ja kutseõppes alapakkumine. Arvestades asjaolu, et hooldustöötajate puhul moodustavad kutsehariduses õppijatest enamiku täiskasvanud õppijad, saab puuduva osa katta ümberõppe pakkumisega valdkonda tulevatele inimestele. See tähendab töövõimalust ka neile, kes soovivad erialavahetust.

Sotsiaaltöö valdkonna aasta tööjõuvajadus on 335 inimest, kõrghariduses on üle- ning kutsehariduses alapakkumine.

Juhid sotsiaaltöö valdkonnas on stabiilse või kahaneva vajadusega põhikutseala.

Sotsiaaltöötajad ja nõustajad on kasvava vajadusega põhikutseala, mis moodustab suurema osa valdkonna kõrgharidusega töötajate vajadusest. Kasvu- ja asendusvajadus kokku eeldab, et põhikutsealale tuleb 80 töötajat aastast. Koolituspakkumine kõrghariduses on

280 lõpetajat aastast. Sotsiaaltöötajate ja nõustajate kasvava vajaduse katab ekspertide hinnangul 140 lõpetajat aastast. Sotsiaaltöötajate ja nõustajate koolituspakkumine ületab tööjõuvajadust.

Hooldustöötajad on kõige suurema kasvuvajadusega põhikutseala valdkonnas. Kokku on vaja aastast 180 hooldustöötajat. Sotsiaaltöö valdkonna tööjõuvajaduse katteks on arvestuslikult olemas koolituspakkumises 65 lõpetajat tasemeõppes ja 15 töömaailma kutsetunnistuse saajat aastast. Hooldustöötajate puhul ületab tööjõuvajadus olulisel määral koolituspakkumist.

Lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad on kahaneva tööjõuvajadusega põhikutseala. Kokku on vaja aastast koolitada 20 lapsehoidjat ja 10 asenduskodu kasvatustööajat.

Lapsehoidja kutseõppe lõpetab 60 inimest ja töömaailma kutse saab 130 inimest aastast. Koolituspakkumine ületab tööjõuvajadust, kuid ekspertide hinnangul töötatakse põhikutsealal enamasti lühiajaliselt ning seetõttu on vaja hoida koolituspakkumist praegusel tasemel. Ekspertide hinnangul on vaja lapsehoidjate puhul kaaluda kutsehariduse tasemeõppe ja täiendusõppe õppemahtude ühtlustamist. Kutseõppes on õppekava pikkuseks 60 EKAP³⁸, mis on arvestuslikult 1560 tundi, ja koolitusturul pakutavad kursused on mahus 240 tundi. Tervikuna vajadus lapsehoidjate järele väheneb, samas kasvab vajadus erivajadustega laste hoidmise kompetentsiga lapsehoidjate järele.

Asenduskodutöötajad on stabiilse tööjõuvajadusega põhikutseala, mille ettevalmistusena sobiksid erinevate sotsiaal- ja kasvatusteaduste õppekavad. Valdonna ekspertide hinnangul ei tule piisavalt sotsiaaltöö või pedagoogika kõrgharidusega inimesi asenduskodusse tööle. Ekspertide hinnangul on töötajate värbamine kõrgete kvalifikatsiooninõuete, täienduskoolitusvõimaluste ebapiisava kättesaadavuse ning madala töötasu tõttu keeruline.

Tegevusjuhendajad on kasvava vajadusega põhikutseala. Tööjõuvajadus kokku on 40 tegevusjuhendajat aastast. Kutseõppes omandab kvalifikatsiooni 45 inimest aastast. Tegevusjuhendaja kutsestandard kinnitati 2014. aastal, seetõttu ei olnud kõik planeeritavad õppekavad analüüsi koostamise hetkeks veel käivitunud või olid õppekaval küll õppijad, kuid polnud veel lõpetajaid. On tõenäoline, et lähiaastatel koolitatakse tegevusjuhendajaid rohkem, kui on tööturu reaalne vajadus.

Tugiisikud on kasvava vajadusega põhikutseala. Abivajaja personaalne abistamine aitab ennetada suurema sekkumisega teenuste vajadust ning seeläbi vähendab valdkonna teiste põhikutsealade tööjõuvajadust. Tugiisiku tööd tehakse sageli oma põhitöö kõrvalt ning vajalikud oskused omandatakse täienduskoolitustel.

Valdkonna tööjõupuuduse ühe kompenseerimise võimalusena nägid eksperdid tõhusamat koostööd külgnevate elualadega (nt arstiabi, korrakaitse, kohalik kogukond). Sotsiaalsete probleemide varajane märkamine ja sekkumine võib aidata ära hoida probleemide süvenemist.

³⁶ Tugiisikutel puudub otsene koolituspakkumine ning enamasti ei tööta inimesed tugiisikuna põhikohaga.

³⁷ 2012/2013. kuni 2014/2015. õppeaasta lõpetajate aritmeetiline keskmine.

³⁸ Kutseõppes arvestatakse õppe mahtu Eesti kutsehariduse arvestuspunktides (edaspidi arvestuspunkt). Üks arvestuspunkt vastab 26 tunnile õpilase tööle teadmiste ja oskuste omandamisel. Õppetöö maht õppeaastas on 60 arvestuspunkti. Arvestuspunkti lühendina kasutatakse akronüümi „EKAP”. <https://www.riigiteataja.ee/akt/116072016007>

Tabel 2. Sotsiaaltöö tööjõuvajadus aastas, tasemeõppe koolituspakkumine ning nõudluse ja pakkumise võrdlus

Põhikutseala	Soovitatav haridus	Hõivatute arv	Nõudlus: Uue tööjõu vajadus aastas			Pakkumise ja nõudluse vahe	Pakkumine: lõpetajaid aastas (2012/13-2014/15 keskmine)						2015	Hinnang pakkumise ja nõudluse tasakaalule
			Tööjõu-vajadus kokku	sh kasvu/-kahanemisvajadus (ekspertide hinnangul)	sh asendus-vajadus		Kokku (va töömaailma kutsed)	kutse-haridus	RAK	BA	MA	DOK	Töömaailma kutsed	
Juhid	MA	640	5	-5	10	195	280		180	45	50	alla 5	alla 5	Pakkumine ületab statistiliselt tööjõuvajadust. Ekspertide hinnangul ei jõua piisavalt kõrgharidusega spetsialiste valdkonda tööle ning piisav lõpetajate arv oleks 140 inimest.
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	MA, BA, RAK	2530	80	40	40									
Hooldustöötajad ja isiklikud abistajad	kutse-haridus	2060	180	135	45	-100	80	65 *					15 *	Tööjõuvajadus ületab statistiliselt pakkumist. Ekspertidid tajuvad regulaarselt ja pidevalt töötajate puudust, mis suurendab asendusvajadust valdkonnas.
Tegevusjuhendajad	kutse-haridus	1350	40	20	20	5	45	45						Pakkumine ja tööjõuvajadus on tasakaalus. Ekspertide hinnangul umbes 1/3 olemasolevast tööjõust vajaks erialase kvalifikatsiooni omandamist.
Asenduskodu-töötajad	kutse-haridus	660	10	0	10	-10	0							Põhikutsealale puudub erialane ettevalmistus. Tööle asuvad peavad läbima vastavad koolitused. Koolitusi on võimalik osaliselt asendada juhul kui inimesel on kas sotsiaaltöö või pedagoogika kõrgharidus.
Lapsehoidjad	kutse-haridus	2090	20	-20	40	215	235	60					175	Pakkumine ületab statistiliselt tööjõuvajadust. Nõudlus tavalise lapsehoidja järele väheneb, samas on raskse leida tööle kvalifikatsiooni omavat lapsehoidjat. Vajadus erivajadustega laste hoidjate järele suureneb. Ekspertide hinnangul ei peegelda esitatud asendusvajadus turuolukorda.
KOKKU		9330	335	170	165	305	640	170	180	45	50	0	190	

* Vastavalt töötajate arvu proportsionaalsele jaotusele valdkondade vahel: hooldekandes (35%) ja tervishoius (65%), on sama proportsiooni arvestatud ka koolituspakkumises.

8. Kokkuvõtte ettepanekutest

Sotsiaaltöö valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse analüüsi tulemusena sõnastas VEK uuringu olulisemad sõnumid ning tegevused. Täpsemad ettepanekute põhjendusi vaata terviktekstist³⁹.

Sõnum 1. Sotsiaaltöö valdkonnas on tööjõuvajadus pigem kasvav. Kutseõppe tasemel on hooldustöötajate vajadus kaks korda suurem pakkumisest, samas ületab kõrghariduse tasemel koolituspakkumine kahekordselt nõudlust.

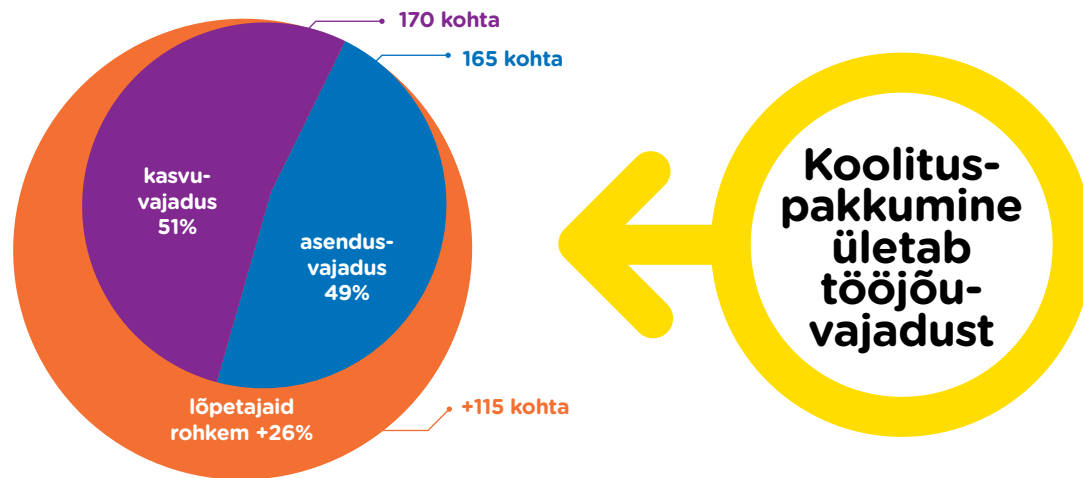
Eesmärk on viia koolituspakkumine vastavusse sotsiaaltöö valdkonna reaalse tööjõuvajadusega, kus enam on vaja kutsehariduse tasemel hooldustöötajaid ning kõrgharidusega sotsiaaltöö spetsialistide tööjõuvajadus on varuga kaetud ka poole väiksema koolilõpetajate arvu korral.

Tegevused

Haridus- ja Teadusministeerium arvestab kõrgkoolidega tulemuslepingute sõlmimisel asjaoluga, et kõrghariduse sotsiaaltöö erialadel katab tööjõuvajaduse 140 lõpetajat aastas.⁴⁰

Kõrgkoolid arvestavad vastuvõtul senisest enam kandidaadi motivatsiooni ja sobivust valdkonnas tööle asuda (nt vabatahtliku töö või valdkonnas töötamise kogemus).

Joonis 7. Sotsiaaltöö tööjõuvajadus aastas, tasemeõppe koolituspakkumine ning vajaduse ja pakkumise võrdlus



Haridus- ja Teadusministeerium, kutseõppeasutused ja Töötukassa arvestavad sellega, et isikuhooldustöötajate tööjõuvajaduse katmiseks sobivad nii tasemeõppe kui ka täiendus- ja ümberõpe. Haridus- ja Teadusministeerium ja Töötukassa suurendavad tasuta ümberõppe võimalusi valdkonda kvalifikatsioonita tulnud isikuhooldustöötajatele.

Haridus- ja Teadusministeeriumi eestvedamisel koos Sotsiaalministeeriumi, Sihtasutusega Innove, lapsehoidja õpet pakkuvate koolide ja koolitajatega ning

kutse andjaga analüüsivad lapsehoidjate kutseeksami viivaid õppekavasid ning lepivad kokku vajaliku õppe mahus.

Sotsiaalministeerium kavandab ressursside jagamisel meetmeid, mis toetavad sotsiaaltöö erialade populariseerimist, sh vabatahtlik töö, nt „Vanem vend, vanem õde”, „Helpific”. Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni (ESTA) koostöös kohalike omavalitsuste, koolide ja erialaliitudega tutvustab sotsiaaltöö valdkonna erialadel töötamise võimalusi karjäärinõustajatele ja noortele.

³⁹ <http://oska.kutsekoda.ee/field/sotsiaaltoo/>

⁴⁰ Ettepaneku aluseks olevat tööjõuvajaduse prognoosi vt täpsemalt terviktekstis ptk 6.

Kõrgkoolid kirjeldavad erialade tutvustustes realistlikke tööturul rakendumise võimalusi ja mitmetahulisust (sh klienditöö ja tasu).

Sotsiaalministeerium koos tööandjatega kavandab vahendeid kovisioonide⁴¹ korraldamiseks, sh üksteiselt õppimiseks ja organiseeritud tööjuhendamiseks kõikidele sotsiaaltöö valdkonna töötajatele ning julgustab olemasolevaid vahendeid kasutama.

Sõnum 2: Valdkonna tööjõuvajadus on suures sõltuvuses avalikust rahastamisest ja maksujõulise kliendi olemasolust, teenuste projektipõhisest arendamisest ja osutamisest ning järelevalve tõhususest.

Eesmärk on tagada sotsiaalteenuste jätkusuutlik ning kvaliteetne osutamine.

Tegevused

Hoolekandeteenuse korraldaja ja osutaja (kohalik omavalitsus, Sotsiaalkindlustusamet, Töötukassa jt) kaasab teenuste uuenduslike lahenduste arendamisse senisest enam klienti, et paremini vastata iga abivajaja tegelikele vajadustele. Vajaduse täpne sihitamine kliendi enda poolt loob eelduse, et klient on nõus osalema teenuse kulude katmisel.

Hoolekandeteenuse korraldaja ja osutaja (kohalik omavalitsus, Sotsiaalkindlustusamet, Töötukassa jt) kaasab teenuse pakkumisse senisest enam kohalikku kogukonda. Kogukonna kaasatus loob võimaluse ko-

gukonna vastutuse tõstmiseks ja teenuste arendamisel kogukonna võimaluste paremaks ärakasutamiseks.

Sotsiaalministeerium toetab nõustava järelevalve rakendumist ja süstemaatilist edasiarendamist. Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskus selgitab Sotsiaalministeeriumi tellimusel välja järelevalveametnike koolitust vajadused ning töötab välja Sotsiaalministeeriumi tellitud nõustava järelevalve koolituskava järelevalveametnike koolitamiseks ning sotsiaalteenuste kvaliteedijuhised.

Kohalike omavalitsuste eestvedamisel toimuvad regulaarsed ühisarutelud erinevate ametkondade (haridus-, tervishoiu-, korrakaitse- ja sotsiaaltöövaldkonna) koostöös probleemide varajasel märkamisel ja lahendamisel. Juhtumipõhiselt kutsuvad osapooled kokku KOV või see institutsioon (nt Töötukassa), kes juhtumi menetlemist alustab.

Sõnum 3: Sotsiaaltöö valdkonna töötajate värbamisel on kvalifikatsiooninõuetele vastavate inimeste leidmine väga keeruline.

Eesmärk on suurendada kvalifikatsiooninõuetele vastavate töötajate osakaalu, toetades paindlikku õppe- ja töökorraldust.

Tegevused

Sotsiaalministeerium algatab arutelu asenduskodu kasvatusala töötajate (abikasvataja, nooremkasvataja, kasvataja, vanemkasvataja ja perevanem) ametialaste

tasemetel eristamise otstarbekuse üle ning kaalub töötajatele seaduses ettenähtud kvalifikatsiooninõuete täitmise ajalise piirangu otstarbekust (täiskvalifikatsioon kohe vs omandamine kolme aasta jooksul tööle asumisest).

Hoolekande- ja asenduskodu teenuse pakkujad tagavad valdkonda tulevatele erialase kvalifikatsioonita hooldustöötajatele ja asenduskodutöötajatele tööalase juhendamise ja mentorluse.

Õppeasutused ja tööandjad võimaldavad sotsiaaltöö valdkonnas erialase kvalifikatsioonita töötavatele inimestele paindliku töö- ja õppekorralduse erialase kvalifikatsiooni omandamiseks töötamise käigus.

Sotsiaalministeerium algatab erinevate osapooltega (hoolekande-, tervishoiu-, haridus- ja õigusspetsialistid) arutelu tõendatud lisakompetentsiga hooldustöötajale piiratud loeteluna esitatud lihtsamate meditsiiniliste toimingute läbiviimise õiguse andmiseks (nt lihassüst; tablettide manustamine). Vajadusel algatab Sotsiaalministeerium vastavate õigusaktide muutmise.

Kutsekoda algatab arutelu muudatuste ellu kutsumiseks sotsiaaltöö valdkonnas töötavatele inimestele erialase kutse omandamiseks osakutsete või kompetentside kaupa (kutseeksami). Kutseeksami sooritamise ja kutseeksamiga lõpetamine tehakse võimalikuks kõrgkooli lõpetamisel.

Haridus- ja Teadusministeerium tagab tegevusjuhendajate tasuta baaskoolituse.

Sõnum 4. Tööandjad väärtustavad praktiliste oskustega valdkonna tööturule tulijaid.

Eesmärk on, et kutse- ja kõrgharidusõppe lõpetajad omavad lisaks headele teoreetilistele teadmistele ka praktilisi oskusi valdkonnas tööle asumiseks.

Tegevused

Kutse- ja kõrgkoolid kasutavad senisest enam aktiivõppe meetodeid (sh klienditöö videotreeningud, meeskonnatöö treeningud) ja toetavad praktilise tulemusega (osalus-tegevusuuring, projektide-programmide hindamine) akadeemiliste lõputööde tegemist. Lisaks kaaluvad kõrgkoolid akadeemilise lõputöö kõrval ka praktilisemat laadi lõpueksamite korraldamist (sh magistritasemel).

Kutse- ja kõrgkoolid pööravad õppekavade koostamisel rohkem tähelepanu üldiste kompetentside kujundamisele (nt klienditöö, meeskonna-, võrgustikutöö, suhtlemisoskused, IKT-oskused, sh andmehaldus).

Kutse- ja kõrgkoolid pakuvad baasõppes lisaks teadmistele erivajadusega kliendi erisustest ka vajalikke praktilisi oskusi nendega tegelemiseks.

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus koostöös õppeasutustega pakub rehabilitatsioonivaldkonna täienduskoolitusi.

Kõrgkoolid leiavad võimaluse sotsiaaltöö praktika praktikajuhendajate tasustamiseks.

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon algatab arutelu sotsiaaltöö valdkonna õppe praktika sisu, mahu, korralduse ja rahastamise üle, et lõpetajate oskused vastaksid parimal moel töömaailma vajadustele.

Kutse- ja kõrgkoolid suurendavad sotsiaaltöö valdkonna õppekavades valdkonnaspetsiifiliste IKT-oskuste osakaalu: keskenduvad valdkondlike tehnoloogia-kompetentside arendamisele; lisavad valdkonna erialaõppesse ülevaate tehnoloogiatest, sh IKT arengutrendidest ja seeläbi tekkivatest võimalustest valdkonnas.