

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA

TULEVIKUVAADE TÖÖJÕU- JA OSKUSTE VAJADUSELE: SOTSIAALTÖÖ VALDKOND

UURINGU TERVIKTEKST



Sihtasutus
Kutsekoda

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

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

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

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

Sisukord

Eessõna	5
Lühendid	7
Sissejuhatus	8
Kokkuvõtte sotsiaaltöö valdkonna eksperdikogu ettepanekutest	10
Metoodika	13

1. Valdkond ja põhikutsealad — 16

1.1 Valdkonna põhikutsealad	18
1.1.1 Juhid ja tippspetsialistid	20
1.1.2 Keskestmespetsialistid ja isikuhooldustöötajad	20
1.2 Sotsiaaltöö valdkonna institutsioonid	22
1.2.1 Põhikutsealadega seotud kutse standardid ja kutseorganisatsioonid	23

2. Valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad trendid ja läbiviidud uuringud — 26

2.1 Ekspertide hinnangud tulevikutrendidele	27
2.1.1 Demograafilised muutused	28
2.1.2 Kogukonnapõhised teenused	28
2.1.3 Uued tehnoloogiad	29
2.1.4 Uued põlvkonnad	29
2.1.5 Poliitilised muutused	30
2.1.6 Hõbemajandus	31
2.2 Sotsiaaltöö valdkonna uuringud	32

3. Ülevaade valdkonna teenustest ja tööjõust — 34

3.1 Valdkonna teenused	35
3.1.1 Täiskasvanute hooldus	35
3.1.2 Erihoolekandeteenus	36
3.1.3 Asendushooldus	37

3.1.4 Lapsehoiuteenus	38
3.1.5 Varjupaigateenus	39
3.1.6 Tugiisikuteenus	40
3.2 Valdkonna hõivatud	41
3.2.1 Valdkonna hõivatute palgatase	41
3.2.2 Valdkonnas hõivatud soo järgi	42
3.2.3 Valdkonna hõivatute vanuseline jaotus sotsiaaltöö valdkonna töötajatest	43
3.2.4 Valdkonnas hõivatute hariduslik jaotus	44
3.2.5 Tööjõu regionaalne jaotus	45

4. Tööjõu ja oskuste vajadus valdkonnas — 46

4.1 Hinnang põhikutsealade tööjõuvajaduse muutusele	48
4.2 Põhikutsealade enam-levinud ja soovitatavad õpi- ja karjääriteed ning muutused oskuste vajaduses	51
4.2.1 Sotsiaaltöö valdkonna töötajate hoiakud ja üldoskused	53
4.2.2 Juhtide ja tippspetsialistide oskused	55
4.2.3 Keskestmespetsialistide ja isikuhooldustöötajate oskused	61

5. Sotsiaaltöö koolituspakkumine — 73

5.1 Õppekavad	74
5.2 Õppurite statistika tasemeõppes	76
5.2.1 Vastuvõtt	76
5.2.2 Lõpetajad	77
5.2.3 Katkestamise määr	79
5.2.4 Lõpetajate rakendumine tööturul	80
5.3 Õppe kvaliteet, valdkonna õppe tugevused ja arengu- vajadused	81
5.4 Täiendus- ja ümberõppe võimalused ja vajadused	86

6. Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus — 91

6.1 Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus põhikutsealade järgi	92
---	----

7. Ettepanekud ja soovitused valdkonna tööturu koolitusvajaduse täitmiseks — 97

7.1 Ettepanekud tasemeõppe mahu ja erialade struktuuri muudatusteks	98
7.2 Ettepanekud oskuste -arendamiseks	100
7.3 Muud ettepanekud	103

Kasutatud allikad — 106

Lisad — 113

Lisa 1. Ekspertintervjuu kava	114
Lisa 2: Rakendusuuringu osalenud eksperdid	116
Lisa 3. Ülevaade OSKA sotsiaaltöö raporti koostamises osalenud valdkonna orgnaisatsioonidest	117
Lisa 4. Kokkuvõtlikud väljavõtted valdkonna trendidest ja arengukavadest	118
Lisa 5. Täienduskoolituse valdkonnad	124
Lisa 6. Hooldustöötaja lisaõiguste küsimus	125
Lisa 7. Õppekavade loetelu	128
Lisa 8. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuvajaduse prognoosi koostamise metoodika lühikirjeldus	129
Lisa 9. Põhimõisted	132
Lisa 10. Eriarvamus	134

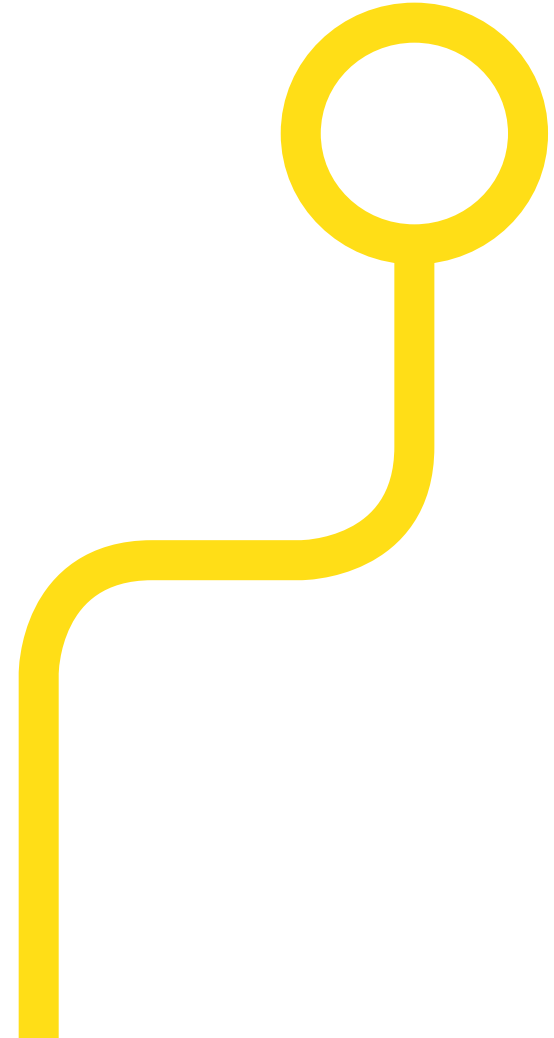
Eessõna

Sotsiaaltöö valdkonna tööjõuvajadus on viimasel kümnendil aina suurenenud. Selleks, et tulevikuvaade oleks selgem, on OSKA sotsiaaltöö valdkonna eksperdid esitanud põhjaliku nägemuse, et üha suuremat tähtsust omav sektor saaks hästi ja asjakohaselt väljaõpetatud inimestega kaetud. Hoolekande valdkond vajab arendamist ning struktuurivahenditest on seda kahe eelneva ELi rahastamisperioodi (2004–2006 ja 2007–2013) jooksul palju toetatud. Projektipõhiselt loodi abivajajatele töökohti ja arendati olemasolevaid teenuseid. Omavalitsused ja kogukonnad laiemas mõttes, kel oli võimekust raha taotlemiseks ning kes hakkasid sotsiaaltööga seotud projekte rakendama, eristusi selgelt nendest, kelle raha- või projektitaotlusvõimekus oli väiksem ning seetõttu ka võimalused inimeste toimetulekut parandada ja vaesuse vähendamist toetada ahtamad.

Alanud ELi rahastamisperioodi (2014–2020) eripäraks on toetusraha andmisega kaasnevad mitmed struktuurised ja põhimõttelised reformid, mille lõppedes peaks sotsiaalhoolekande valdkonnas olema loodud oluliselt rohkem uusi töökohti või olemasolevad ümber kujundatud. Kunagi varem pole Eesti sotsiaalhoolekande ümberkujundamine toimunud nii mitme olulise reformi koosmõjus. Üheks näiteks on töövõimereform, mille edukaks rakendamiseks on vaja sotsiaaltöö haridusega inimesi töötukassas ja sotsiaalkindlustusametis. Valdkonna oluliseks arengutrendiks on kogukonnapõhiste teenuste üleminek, sh kogukonnas elamise ja toetatud töötamise teenuste arendamine

ning üks ametigrupp, keda see muudatus puudutab, on tegevusjuhendajad. Riigi heaolu arengukava näeb ette uue kvaliteedi ja sisuga teenuste osutamist nii riigi- kui ka kohaliku omavalitsuse ja erasektoris. Uuendatud sotsiaalhoolekande seadus ja kogu sotsiaal-seadustik tõstab sotsiaalteenuste osutamise kohalikul tasandil prioriteetseks tegevuseks. Alanud haldusreform kujundab aastate jooksul tõenäoliselt ümber suure osa Eesti omavalitsuste sotsiaalteenustest. Seni väheseid teenuseid pakkunud omavalitsuste liitumine tugevamate keskustega, kus teenused on olnud kättesaadavamad, laiendavad varem ebavõrdsemas olukorras olnud inimeste võimalusi teenuseid tarbida. Oluliseks eesmärgiks on sotsiaalteenuste kvaliteedi parandamine, mida toetavad ka muudatused seadusandlikul tasandil, mis seavad sotsiaalhoolekande sektoris töötajatele erialase kvalifikatsiooni nõuded, sh kutse omamine.

Eestil seisab ees ülesanne tagada tööjõu osalemine tööturul olukorras, kus tööeline elanikkond väheneb ning toetavate teenuste vähesuse tõttu on erialase haridusega inimesed koormatud omastehooldusega. See tähendab senisest suuremat vajadust nii lastehoiu, eakate ja puuetega inimeste päevahoiu, koduhooldusteenuste, koduteenuste, isiklike abistajate, sotsiaaltranspordi jpt teenuste järele.



Riik vaatab täna tulevikku töö- ja sotsiaalkaitsepoliitikat ühendades. Nii arengudokumentide kui ka tegelike poliitiliste otsustega räägime lähiaastatel tööjõuvarjadusest mitte tööealiste, vaid ennekõike töövõimeliste inimeste kontekstis. Seega on oluline põhjalikult läbi mõelda ja analüüsida töövõimeliste inimeste ümber- ja täiendusõppe võimalused.

Sotsiaaltöö valdkond peab ajaga kaasas käima ka innovaatiliste lahenduste leidmisel. Hoolekandeteenuste kasutajateks hakkavad saama põlvkonnad, kes kasutavad igapäevaselt IKT-lahendusi ning on vastuvõtlikumad nii tehnoloogilisele kui ka mitte-tehnoloogilisele innovatsioonile. Tööturule tuleb ka IKT-lahenduste keskel üleskasvanud põlvkond, kelle IKT-alast teadmused tuleb senisest paremini valdkonna teenuste kujundamisel kasutada. Valdkonna arendamise eesmärk on sotsiaaltöö põhialustest ja inimeste vajadustest lähtuvad lahendused, mis kasutavad innovaatilisi võimalusi. Sellest tulenevalt peab nii taseme- kui täiendusõppe ettevalmistus muutuma – andma teadmisi ja oskusi sotsiaalsete ning tehniliste lahenduste rakendamiseks, mis aitavad säästlikumalt valdkonna ressursse kasutada.

Nõuded sotsiaaltöö valdkonnas töötavate inimeste haridusele on kõrged. Eestis omandatav haridus on heal tasemel ja atraktiivne ning tagab töö. Valdkonna tööandjatele teeb täna muret haridusnõuetele vastavate inimeste leidmine. Ühelt poolt on takistuseks sektoris valitsev madal palgatase, mis soodustab valdkonnast tööjõu välja voolamist. Teiselt poolt ka sektori-sisene konkurents, kus erinevate eelkirjeldatud reformide rakendusasutused üksteiselt tööjõudu n-ö üle ostavad. Sotsiaaltöö valdkonna peamised tööandjad ja ühiskond laiemalt peavad eelseisvatel aastatel mõistma, et kvaliteetsete hoolekandeteenuste arendamisel ja pakkumisel on haritud tööjõu saamiseks vaja oluliselt parandada sektori palga- ja töötin-gimusi. Kriitilise tähtsusega on nii haridusasutuste kui ka tulevaste tööandjate omavaheline tihedam koostöö praktikaperioodil, et haridust omandav inimene leiaks endale hiljem sobiva töö. Teisalt on sotsiaaltöö valdkonnas hariduse saanutele vaja õnne soovida – nad on valinud valdkonna, kus tööjõuvajadus pidevalt suureneb.



Indrek Rohtla
Eesti Sotsiaaltöö
Assotsiatsiooni eestseisuse liige

Lühendid

EHIS	Eesti Hariduse Infosüsteem
EKKA	Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur
EKR	Eesti kvalifikatsiooniraamistik
EKAP	Eesti kutsehariduse ainepunkt
EAP	Euroopa ainepunktisüsteemi ainepunkt
EMTAK	Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator
ESF	Euroopa Sotsiaalfond
ETU	Eesti tööjõu-uuring
HTM	Haridus- ja Teadusministeerium
H-veeb	hoolekandestatistika aruannete veebipõhine koondamine
IKT	info- ja kommunikatsioonitehnoloogia
ISCED	rahvusvaheline ühtne hariduse liigitus
ISCO	<i>The International Standard Classification of Occupations</i> ehk ametite klassifikaator
KOV	kohalik omavalitsus
LVRKK	Lääne-Viru Rakenduskõrgkool
MKM	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
OSKA	tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteem
REL 2011	rahva- ja eluruumide loendus 2011

RFK	Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon
RM	Rahandusministeerium
STAR	Sotsiaalteenuste ja -toetuste andmeregister
SKAIS	Sotsiaalkindlustusameti infosüsteem
S-veeb	kohalike omavalitsusüksuste sotsiaalhoolekandeleaste statistiliste aruannete veebipõhine kogumine, koondamine ja avalikustamine
SHARE	<i>The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe</i>
SHS	sotsiaalhoolekande seadus
SKA	Sotsiaalkindlustusamet
TAI	Tervise Arengu Instituut
TLÜ	Tallinna Ülikool
TÜ	Tartu Ülikool
VEK	valdkondlik eksperdikogu
ÕKR	õppekavade rühm

Sissejuhatus

2014. aasta veebruaris kiitis valitsus heaks tööturu vajaduste ja koolituspakkumise paremaks sidumiseks loodava tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordineerimisüsteemi kontseptsiooni. Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi on lühidalt hakatud nimetama OSKA süsteemiks ehk lihtsalt OSKAs.¹ OSKA süsteemi loomist koordineerib SA Kutsekoda. OSKA eesmärk on tööturul toimuvate muutuste ja ühiskonna vajaduste võimalikult kiire jõudmine koolituspakkumisse. See on eriti oluline olukorras, kus demograafiliste muutuste ja madala töötuse määra taustal on ettevõtetele ja organisatsioonidele vajalike oskustega töötajaid väga raske leida.² Samuti on Eesti seadnud konkurentsivõime kavas „Eesti 2020“ kesksed eesmärgideks tootlikkuse ja tööhoive tõstmise.³ Uuring otsib lahendust probleemile, kuidas muuta koolituspakkumist, et täita sotsiaaltöö valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust lähema kümne aasta vaates.

OSKA valdkondlikud tööjõu- ja oskuste vajaduse rakendusuuringud on üheks sisendiks haridus- ja tööturupoliitika kujundamisel, sh riigieelarvest tehtavate hariduskulutuste kavandamisel. OSKA tulemused on sisendiks õppekavade arendamisel tasemeõppes, karjäärinõustamisel, töötutele suunatud koolituste kavandamisel, migratsioonipoliitika, regionaalpolii-

tika, ettevõtluse arendamise meetmete kujundamisel. Nimetatud eesmärkide täitmiseks teostatakse OSKA raames detailsemad tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringud keskeltläbi viie valdkonna kohta aastas. Valdkondlike uuringute abil täiendatakse Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi (MKM) tööjõuvajaduse prognoosi detailsema infoga, sh kogutakse kvalitatiivsete meetodite abil infot muutuste kohta valdkonna tööjõu oskuste vajaduses. Esimene OSKA tulemustega korrigeeritud tööjõuvajaduse prognoos ilmub 2016. aasta sügisel.

OSKA uuringutes on keskne roll valdkondlikul eksperdikogul (VEK). VEK koosneb valdkonna kutseliitude, tööandjate, õppeasutuste ning avaliku sektori esindajatest.⁴ Sotsiaaltöö valdkonna eripära arvestades kaasati erinevate sihtrühmadega (sh lapsed, eakad, psüühilise erivajadusega inimesed) töötavad eksperdid ning võimaluste piires erinevate piirkondade ja suurusga asutuste esindajaid. VEKi kutsub kokku ning selle tööd korraldab Kutsekoda. VEK tõlgendab ja valideerib rakendusuuringu käigus kogutud ja analüüsitud infot. VEKi liikmed annavad uuringu koordinaatorile ja analüütikule vastavalt oma ekspertteadmistele tagasisidet kogu uuringu protsessi vältel. VEKi tööna sõnastatakse ka uuringutulemustest lähtuvad ettepanekud.

Käesolev ülevaade esitab OSKA raames läbiviidud sotsiaaltöö valdkonna rakendusuuringu tulemused.

Sotsiaaltöö valdkonna mõistet on kasutatud üldisematuna kutsealade kohta, mille tegevuse eesmärgiks on hoolitseda inimeste sotsiaalse heaolu eest (vt ptk 1.1). Sotsiaaltöö valdkonda võib nimetada ka teiste Eestis kasutusel olevate nimedega, sh sotsiaalne töö⁵, sotsiaalhoolekanne (sotsiaalhoolekande seaduse järgi), sotsiaalvaldkond⁶, sotsiaalala (sotsiaalala töötaja eetika koodeks), mis kõik katavad ära uuringus käsitletud ametid isiklikest abistajatest kuni valdkonna juhtideni.

Heaolu arengukava 2016–2023⁷ kolmas alaeesmärk („Inimeste võimalused iseseisvalt toime tulla, kogukonnas elada ning ühiskonnaelus osaleda on tänu efektiivsele õiguskaitsele ja kvaliteetsele kõrvalabile paranenud“) keskendub sotsiaalteenuste kättesaadavuse ja kvaliteedi parandamisele, inimesi ühiskonnas ellu kaasavate ja toetavate teenuste arendamisele ja põhiõiguste kaitsele. Sellest tulenevalt lähtutakse sotsiaalteenuste arendamisel eesmärgist toetada inimeste töötamist, iseseisvat toimetulekut ning kodus ehk harjumuspärasel keskkonnas elamist nii kaua kui võimalik. Sotsiaaltöö on suunatud erinevatele sihtrühmadele, kelle vajadus teenuste järele suureneb, sealhulgas lapsed, vähemused, eakad jt. Sotsiaaltöö valdkond on tugevasti mõjutatud asjaolust, et tööealine elanikkond väheneb ning eakate osakaal suureneb, ning see toob kaasa kasvava vajaduse vananemisega seotud probleemide ennetustegevuse, terviseedenduse, ravi ja hooldusega seotud tegevuste järele, mille elluviimiseks on eeldatavasti vaja rohkem tööjõudu.

¹ Mõisted koos seletustega on toodud lisas 9, lk 132.

² Eesti Pank (2014). Eesti ettevõtete palga- ja hinnakujunduse uuring. <http://www.eestipank.ee/ettevotete-palga-ja-hinnakujunduse-uuring>.

³ Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. <https://riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-est-2020>.

⁴ Vt uuringus osalenud ekspertide nimekirja lisas 2.

⁵ Sotsiaaltöö professiooni ülemaailmne definitsioon (Global Definition of Social Work) on heaks kiidetud Rahvusvahelise Sotsiaaltööde Õpetavate Kõrgkoolide Assotsiatsiooni (International Association of Schools of Social Work; IASSW) ja Rahvusvahelise Sotsiaaltöötajate Föderatsiooni (International Federation of Social Workers; IFSW) poolt. <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>. Sotsiaaltöö on nii praktiliselt 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. https://intra.tai.ee/images/prints/documents/146312932131_Sotsiaaltoonr3_2014.pdf

⁶ Nt Sotsiaalministeeriumi kogub statistikat kolmes valdkonnas: sotsiaalvaldkond, tervisevaldkond, töövaldkond.

⁷ <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>.

OSKA valdkondade tööjõu- ja oskuste vajaduse analüüsimiseks kasutatakse ühtset metoodikat. OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuring ei esita valdkonna üksikasjalikku kirjeldust ja analüüsi ning ei käsitle sotsiaaltööd kõikehõlmavas terviklikus lähenemises, mis haaraks sotsiaaltöö tegevust⁸ ja professiooni⁹ akadeemilises mõttes.

Samas on vaja silmas pidada, et lähitulevikus tööturul asetleidvaid arenguid ei ole võimalik täpselt prognoosida. Eriti kehtib see sotsiaaltöö valdkonna kohta, kus piiratud ressursside olukorras võib iga väiksem muutus poliitilistes prioriteetides või välisrahastuses oluliselt muuta valdkonna tööturu olukorda.

8 GDSW: Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava aastateks 2012–2016. 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. Kõik tegevuslubadused on dokumendis sõnastatud meie-vormis. „Meie” all on mõeldud kõiki sotsiaalvaldkonnas tegutsevaid poliitikuid, praktikuid ja koolitajaid. Tegevuskava peavad arvestama ka kõik teised spetsialistid, kes oma igapäevases tegevuses puutuvad kokku sotsiaaltööga. Medar, M. Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava, Sotsiaaltöö 3, 2012. https://intra.tai.ee/images/prints/documents/134260266185_Sotsiaalto3_2012.pdf.

Kokkuvõte sotsiaaltöö valdkonna eksperdikogu ettepanekutest

OSKA sotsiaaltöö valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse analüüsi tulemusena sõnastasid valdkondliku eksperdikogu liikmed (vt lisa 2) uuringu olulisemad sõnumid ning tegevused. Tegevustena esitatud ettepanekud põhinevad OSKA sotsiaaltöö valdkonna analüüsil, kokkuvõtvalt on ettepanekute selgitused esitatud peatükis 7.

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.

Vajalikud tegevused:

- Haridus- ja Teadusministeerium arvestab kõrgkoolidega tulemuslepingute sõlmimisel asjaoluga, et kõrghariduse sotsiaaltöö erialadel katab tööjõuvajaduse 140 lõpetajat aastas.⁹
- Kõrgkoolid arvestavad vastuvõtul senisest enam kandidaadi motivatsiooni ja sobivust valdkonnas tööle asuda (nt vabatahtliku töö või valdkonnas töötamise kogemus).
- Haridus- ja Teadusministeerium, kutseõppeasutused ja Töötukassa arvestavad sellega, et isikuhooldustöötajate tööjõuvajaduse katmiseks sobivad nii tasemeõpe 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 (KOV), koolide ja erialaliitudega tutvustab

sotsiaaltöö valdkonna erialadel töötamise võimalusi karjäärinõustajatele ja noortele.

- Kõrgkoolid kirjeldavad erialade tutvustustes realistlikke tööturul rakendumise võimalusi ja mitmetahulisust (sh klienditöö ja tasu).
- Sotsiaalministeerium koos tööandjatega kavandab vahendeid kervisioonide¹⁰ 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.

Vajalikud 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.

⁹ Ettepaneku aluseks OSKA sotsiaaltöö rakendusuuringu analüüs, mis põhineb rahva ja eluruumide loenduse (REL 2011), Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) ja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi (MKM) Tööjõuvajaduse ja -pakumise prognoosi andmetel vt täpsemalt ptk 6.

¹⁰ Vt ptk 4.2.1.

- Hoolekandeteenuse korraldaja ja osutaja (kohalik omavalitsus, Sotsiaalkindlustusamet, Töötukassa jt) kaasab teenuse pakkumisse senisest enam kohalikku kogukonda. Kogukonna kaasatus loob võimaluse kogukonna 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 koolitusvajadused ning töötab välja Sotsiaalministeeriumi tellitud nõustava järelevalve koolituskava järelevalveametnike koolitamiseks ning sotsiaalteenuste kvaliteedijuhised.
- Kohalike omavalitsuste eestvedamistel toimuvad regulaarsed ühisarutelud erinevate ametkondade (haridus-, tervishoiu-, korrakaitse- ja sotsiaaltöövaldkonna) koostööks probleemide varajasel märkamisel ja lahendamisel. Juhtumipõhiselt kutsub 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.

Vajalikud tegevused:

- Sotsiaalministeerium algatab arutelu asenduskodu kasvatusala töötajate (abikasvataja, nooremkasvataja, kasvataja, vanemkasvataja ja perevanem) ametialaste tasemete 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 kutsutamiseks sotsiaaltöö valdkonnas töötavatele inimestele erialase kutse omandamiseks osakutsete või kompetentside kaupa (kutseeksam)¹¹. Kutseeksami

sooritamise ja kutseksamiga lõpetamine tehakse võimalikuks kõrgkooli lõpetamisel.

- Haridus- ja Teadusministeerium tagab tegevusjuhendajate tasuta baaskoolituse.

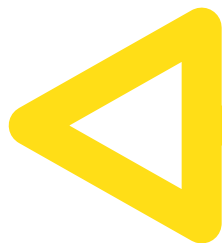
Sõnum 4. Tööandjad väärtustavad praktiliste oskustega valdkonna tööturule tulijaid.

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

Vajalikud 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 andme-haldus).
- 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.



Metoodika

Uuring põhineb OSKA valdkondliku tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringu metoodikal¹², mis on Kutsekoja eestvedamisel koostatud koostöös Poliitikauuringute Keskusega Praxis ja Rakendusuuringu Keskusega Centar. Metoodika koostamisel on arvesse võetud OSKA nõunike kogu¹³ soovitusi. Metoodika on edasiarendus Riigikantselei tellitud pilootprojekti valminud metoodikast¹⁴. OSKA valdkondliku uuringu metoodika kogemusepõhine täiustamine kestab jätkuvalt, sh käesoleva uuringu tulemustele tuginevalt.

Rakendusuuring otsib lahendust probleemile, kuidas muuta koolituspakkumist, et täita sotsiaaltöö valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust lähema 5–10 aasta vaates. OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuring ei esita valdkonna üksikasjalikku kirjeldust ja analüüsi ning ei käsitle sotsiaaltööd kõikehõlmavas terviklikus lähenemises, mis haaraks sotsiaaltöö tegevust ja profессиони¹⁵ akadeemilises mõttes.¹⁵

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?

Eksperdikogu¹⁶ ülesanded olid:

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

Ajavahemikul detsember 2015 – juuni 2016 toimus kolm VEKi tööseminari ning lisaks eelkohtumine ekspertidega valdkonna kutsealade kindlaksmääramiseks (10.02.2016), samuti kohtumine valdkonna sõnumite ja tegevuste sõnastamiseks (10.06.2016).

Esimesel VEKi tööseminaril (03.03.2016) olid peateemadeks sihiseade: ülevaade OSKA protsessist

¹² 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 prognoosi metoodika. Valdkondliku tööjõunõudluse ja -pakkumise ning sellest tuleneva koolitusvajaduse määratlemine. SA Kutsekoda. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Metoodika-loplik.pdf> (22.06.2016) Edaspidi viidatud „OSKA metoodika“.

¹³ 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 Töandjate Keskkliit, Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda, Eesti Ehitustevõtjate Liit, Info- ja Kommunikatsioonitehnoloogia Liit, Personali Arendamise Ühing PARE.

¹⁴ 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. http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2014/09/toojouvajaduste_prognoosi_metoodikaraport_2014.pdf

¹⁵ GDSW: Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava aastateks 2012–2016 kirjeldab rahvusvahelise sotsiaaltöö kogukonna rolli üleilmsete probleemide lahendamisel: võrdsete sotsiaalsete ja majanduslike võimaluste edendamine, inimväärikuse kaitsmine, kultuurilise mitmekesisuse ja looduskeskonna hoidmine, kogukondade ja inimsuhete tugevdamine. Medar, M. Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava, Sotsiaaltöö 3, 2012, vaata ka viide 8 (lk 9). Sotsiaaltöö on nii praktilisel põhinev profессион 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, vaata ka viide 5 (lk 8).

¹⁶ Valdkondlik eksperdikogu on moodustatud Kutsekoja juhataste korraldusega 03.03.2016 nr 1.1-2/12/O.

ja metoodikast; alavaldkondade ja põhikutsealade määratlemine; eksperdikogu tegevuskava kinnitamine ja valdkonna olevik ja tulevik: valdkonna tööjõu-nõudlust mõjutavate näitajate ja teenuste ülevaade; tulevikutrendide ja arengudokumentide mõju arutelu.

Vastuseid otsiti järgmistele küsimusele:

- 1) Millised on tegevusvaldkonna toimimiseks esma-tähtsad põhikutsealad (sh ametid)?
- 2) Kui palju inimesi ja mis ametialal sotsiaaltöö vald-konnas töötab?
- 3) Millised trendid mõjutavad enim sotsiaaltöö vald-konna tööjõudu?

Põhikutsealade määratlemise kriteeriumid on kirjel-datud OSKA metoodikas¹⁷. Põhikutsealade jaotus lepi ti kokku ning kinnitati valdkonna ekspertide poolt. Pärast põhikutsealade ja ametikohtade seoste määratlemist seoti tööjõuvajadus erinevate teenuste ja mõjuritega, analüüsiti nende muutumist järgmise 5(-10) aasta jooksul ja selle mõju tööjõule.

Ajavahemikul aprill – juuni 2016 intervjueriti eksperte era- ja avalikust sektorist.¹⁷ Saadud eksperthinnangud valideeriti teisel VEKi tööseminaril. Intervjueritavate valikul peeti silmas, et esindatud oleks teadmus ja kogemus sotsiaaltöö valdkonnas tööjõu- ja oskuste vajaduse kohta tööandjate perspektiivist, valdkonna koolituses toimuvast ning ka üldisest valdkonnapoliiti-

lisest kontekstist. Intervjueritavad valiti kogutava info-välja laiendamise huvides enamikus väljastpoolt VEKi liikmeskonda. Töömaailma intervjueritavaid valides püüti hõlmata erinevaid vaateid valdkonna arengule ning erinevaid regioone.

Pärast intervjuude tegemist analüüsiti saadud info ning koondati tulemuste arutamiseks teisel VEKi koosolekul. Ekspertkogu liikmed hindasid ja täiendasid koondatud analüüsi.

Teisel VEKi tööseminaril (29.04.2016) olid peateema-deks valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadus: valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse hindamine aastani 2021 ja valdkonna koolituspakkumine ja koolitusvajadus: vald-konna koolituspakkumise analüüs, sh tööturu nõudluse ja tasemeõppe lõpetajate vastavus.

Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele:

- 1) Milliseid arenguid on valdkonnas oodata ja milline on trendide mõju teenustele?
- 2) Kuidas muutuvad teenused järgmise 5(-10) aasta jooksul, ning kuidas see mõjutab ameteid?
- 3) Millistel ametitel kasvab tööjõuvajadus, millistel kahaneb?
- 4) Kuidas muutuvad vajalikud oskused erinevates ametites?

- 5) Kuidas vastab koolituspakkumine tööjõuvaja-dusele (ainult II VEK)

Saadud sisendi alusel koostati tööjõuvajaduse analüüs, millesse muuhulgas koondati juurprobleemid ja nende lahendamiseks vajalikud tegevused. Tulemusi validee-riti kolmandal VEKi tööseminaril.

Kolmandal VEKi tööseminaril (03.06.2016) oli peatee-maks kokkuvõte: juurprobleemide arutelu, lahenduste leidmine ja peamiste valdkondlike sõnumite sõnasta-mine.

Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele:

- 1) Millised on tööjõuga seotud peamised probleemid, mis enim takistavad sotsiaaltöö valdkonna arengut?
- 2) Milliste lahendustega saaks neid probleeme lahen-dada või leevendada?
- 3) Mida saavad teha tööandjad?
- 4) Mida saab teha valdkonda kureeriv ministeerium?
- 5) Milliseid muutusi on vaja teha haridussüsteemis?
- 6) Kas on vaja teha uusi kutsestandardeid või muuta olemasolevaid?

Pärast juurprobleemide arutelu kolmandal VEKi töö-seminaril sõnastati need sõnumiteks ning koondati

¹⁷ Intervjuude kava on toodud lisas 1 ja intervjueritud eksperdid lisas 2.

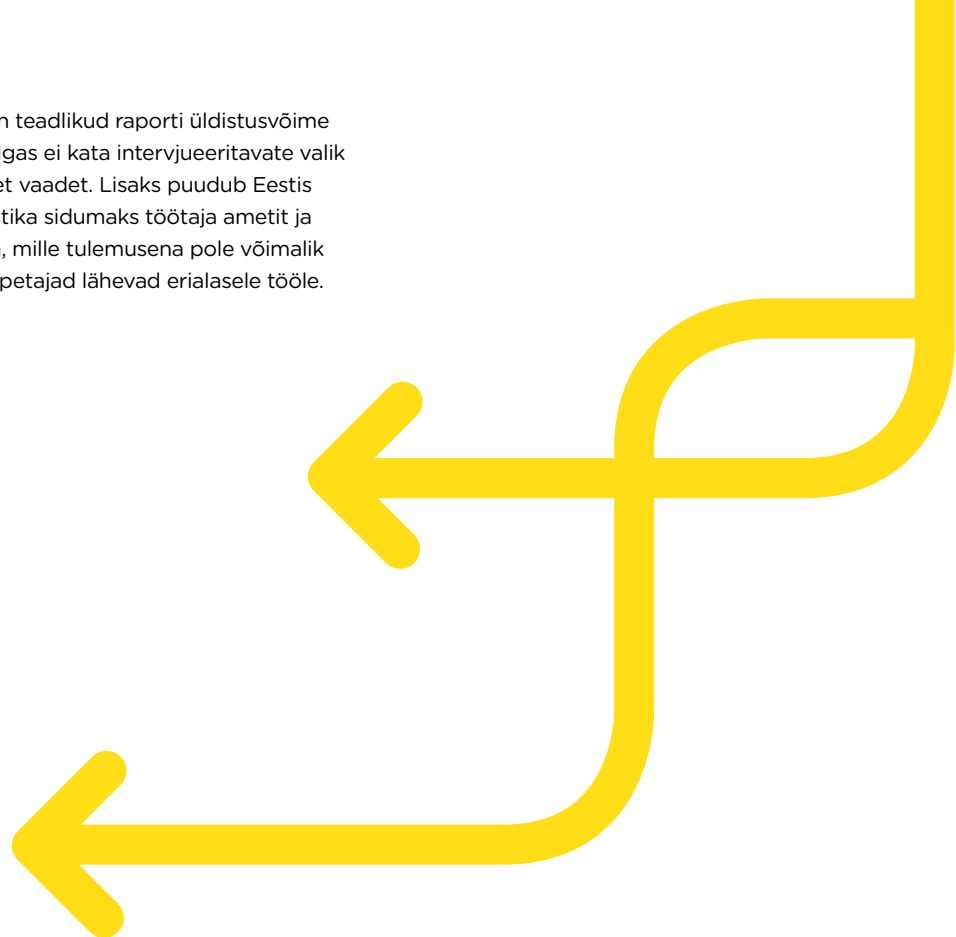
lahendusettepanekud tegevustena. Ettepanekud sõnastati koos VEKi liikmetega.

Peale uuringuraporti esmase versiooni koostamist ning ettepanekute sõnastamist saadeti see VEKi liikmetele ja kriitilistele lugejatele retsenseerimiseks ning arvamuse avaldamiseks. Kriitilisteks lugejateks valiti valdkonna eksperdid, kes ei osalenud VEKi töös ja seega said valminud uuringule anda kõrvaltvaataja hinnangu.

Saadud tagasiside põhjal täienduste sisseviimise järel kinnitas uuringu tulemused ning lõppraporti OSKA koordineerimisnõukogu¹⁸.

Alusandmestikuna kasutati MKMi poolt koostatud tööjõuvajaduse prognoosi, mis põhineb 2011. aasta rahvaloenduse ja tööjõu uuringu andmetel.¹⁹ OSKA rakendusuuringutes ühtse alusandmestiku kasutamine tagab võrreldavuse valdkondlike analüüside üleselt. Sotsiaaltöö rakendusuuringus kasutati Sotsiaalministeeriumi poolt H-veebi kaudu kogutavat statistikat.²⁰

Raporti koostajad on teadlikud raporti üldistusvõime piirangutest. Sealhulgas ei kata intervjueritavate valik täielikult regionaalset vaadet. Lisaks puudub Eestis usaldusväärne statistika sidumaks töötaja ametit ja lõpetatud õppekava, mille tulemusena pole võimalik täpselt teada, kas lõpetajad lähevad erialasele tööle.



¹⁸ Koordineerimisnõukogusse kuuluvad Haridus- ja Teadusministeeriumi, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi, Sotsiaalministeeriumi, Rahandusministeeriumi, Eesti Tööstuskoja, Eesti Kaubandus-Tööstuskoja, Teenistujate Ametiühenduste Keskorganisatsiooni TALO, Eesti Ametiühenduste Keskliidu ja Eesti Töötukassa esindajad asekanterite, juhataste liikmete või organisatsiooni juhtide tasemel. Koordineerimisnõukogu kinnitab OSKA rakendusuuringute tulemused ning hindab neid lähtudes ühiskonna tasakaalustatud arengu vajadusest.

¹⁹ Rahvaloendus ja tööjõu uuring on küsitlusuuringud ning andmed inimeste tegevusala ja ameti kohta põhinevad nende ütlustel, mis on Statistikaametis kodeeritud.

²⁰ Sotsiaalministeeriumi poolt koostatud hoolekandevaldkondade statistilised andmed, mida esitavad hoolekandevaldkondade ametid. https://hveeb.sm.ee/index.php?tid=R3O8dpk532RQTl_iddpU3nT.

1

Valdkond ja põhikutsealad

16—25



OSKA sotsiaaltöö valdkond hõlmab inimeste heaolu toetamisega tegelevaid kutsealasid. OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuring ei esita valdkonna üksikasjalikku kirjeldust ja analüüsi ning ei käsitle sotsiaaltööd kõikehõlmavas terviklikus lähenemises, mis haaraks sotsiaaltöö tegevust²¹ ja professioni²² akadeemilises mõttes. OSKA uuringus on sotsiaaltööd mõistetud kui tegevust sotsiaalse õigluse põhimõtete elluviimiseks, sotsiaalse sidususe edendamiseks ja elukvaliteedi parandamiseks ennetava, leevendava, rehabiliteeriva, juhendava, hooldava või arendava kutsealase tegevuse kaudu.²³ Sotsiaaltöö valdkonna töötajad OSKA rakendusuuringu analüüsi kontekstis on põhikutsealadel töötajad, sh juhid sotsiaaltöö valdkonnas, sotsiaaltöötajad ja nõustajad, lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad, hooldustöötajad, tegevusjuhendajad ning tugiisikud.

Sotsiaaltöö valdkonda iseloomustab nii kompaktsus kui ka killustatus. Ühelt poolt on valdkond keskelt juhitud – riigi roll teenuste tellija, arendaja, rahastaja

ning reguleerija ja kontrollijana (seadused, nõuded jms) on märkimisväärtne. Samal ajal on valdkond killustunud tulenevalt kohalike omavalitsuste regulatsioonidest ja võimekuse erisustest ning lähtuvalt erinevate sihtrühmade eripäradest. Valdkonnas on aktiivsed inimesed ja asutused (sh teenuse osutajad) koondunud erinevatesse liitudesse ja ühendustesse, et oma huvisid paremini kaitsta, kogemusi vahetada, avalikkust teavitada ja valdkonda edendada.

Sotsiaaltöö valdkonna peamised õigusaktid on:

- sotsiaalseadustiku üldosa seadus;²⁴
- sotsiaalhoolekande seadus.²⁵

Sotsiaalseadustiku üldosa seadus reguleerib sotsiaalkaitse korraldust ja tagamist avaliku võimu poolt ning sotsiaalhoolekande seadus (edaspidi lühendatud SHS) sätestab sotsiaalhoolekande organisatsioonilised, majanduslikud ja õiguslikud alused. Seaduses on loetletud kohaliku omavalitsuse ja riiklikud teenused,

teenustele ja teenuse osutajatele seatud nõuded. Sotsiaalhoolekande seaduse kehtiv versioon jõustus 01.01.2016 ning erinevate tööjõudu puudutavate seadusepunktide jõustumine on planeeritud aastani 2020 (vt tabel 5). Lisaks reguleerivad hoolekandeasutuste tööd võla- õigusseadus, lastega seotud tegevusi lastekaitse- seadus, perekonnaseadus ja kooseluseadus ning erinevad määrused.²⁶

Sotsiaaltöö valdkonna olulisteks regulatsioonideks on veel:

- Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon;²⁷
 - Lapse õiguste konventsioon
 - Puuetega inimeste õiguste konventsioon
- Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks.²⁸

Sotsiaaltöö lähtub laiemas plaanis inimõigustest²⁹. Lisaks on olulised eraldiseisvad kokkulepped teatud sihtrühmade õiguste kaitseks. OSKA sotsiaaltöö

21 GDSW: Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava aastateks 2012–2016. 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. Kõik tegevuslubadused on dokumendis sõnastatud meie-vormis. „Meie“ all on mõeldud kõiki sotsiaalvaldkonnas tegutsevaid poliitikuid, praktikuid ja koolitajaid. Tegevuskava peavad arvestama ka kõik teised spetsialistid, kes oma igapäevases tegevuses puutuvad kokku sotsiaaltööga. Medar, M. Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava, Sotsiaaltöö 3, 2012. https://intra.tai.ee/images/prints/documents/134260266185_Sotsiaalto_3_2012.pdf. vaata ka viide 8 (lk 9).

22 IASSW: Sotsiaaltöö professioni ülemaailmne definitsioon. Sotsiaaltöö on nii praktilal põhinev profession kui ka akadeemiline teadusala, mis aitab kaasa sotsiaalsetele muutustele ja arengule, inimeste võimustumisele ja vabanemisele ning edendab sotsiaalset ühtekuuluvust. Sotsiaaltöös on tähtsal kohal sotsiaalne õigus ja inimõigused, kollektiivne vastutus ja erinevuste austamine. Toetudes sotsiaaltöö teooriatele, sotsiaal- ja inimeadustele ning pärimusteadmistele, ärgitab sotsiaaltöö inimesi ja struktuure ületama elus eettulevaid raskusi ning suurendama heaolu. Selg, M. Sotsiaaltöö uus definitsioon, Sotsiaaltöö 3, 2014. https://intra.tai.ee/images/prints/documents/146312932131_Sotsiaalto_nr3_2014.pdf. vaata ka viide 5 (lk 8).

23 ESTA terminoloogiakomisjoni järgi. <http://www.eswa.ee/organisatsioon/komisjonid/#1480415794069-39a06c32-9a6e>.

24 Sotsiaalseadustiku üldosa seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015003>.

25 Sotsiaalhoolekande seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/108072016026>.

26 Võlaõigusseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/111032016002>.

Lastekaitse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/LasteKS>.

Perekonnaseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122016012>.

Kooseluseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/116102014001>.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/13320295>.

28 http://www.eswa.ee/file/2016/11/Eetikakoodeks_Avaldatud-ST-2.pdf

29 <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

rakendusuuringus kasutatud erivajaduse mõiste lähtub sotsiaalteenuste ja -toetuste süsteemis kasutatavast puudega inimese määratlusest³⁰. Eristatakse füüsilist ja vaimset puuet. Füüsilise puudena mõistetakse piiranguid liikumisele, kuulmisele, nägemisele, rääkimisele jms. Vaimne puue võib olla arenguhäire või psüühilise haigus, ka käitumishäire. Puude määratlemisel on enamasti aluseks funktsioneerimisvõime hinnang (RFK põhjal), arvestatakse ka meditsiinilise diagnoosiga. Erivajaduse all mõistetakse OSKA sotsiaaltöö valdkonna raportis eelpoolmainitud puudeid. Seega ei käsitleta erivajadust selle laiemas mõistes, mille alla kuulub mistahes kohandamisvajadusega inimene³¹ (sh kontrolli all haigusega diabeetik või astmaatik, andekas laps).

Sotsiaaltöö valdkonna töötaja järgib sotsiaalala töötaja eetikakoodeksit (kinnitatud 2005) ning asutusesiseid eeskirju ja nõudeid. Lisaks võivad töötaja tööd reguleerida asutusesised koodeksid, nõuded ja eeskirjad (nt võlanõustaja kutse-eetika).

1.1 Valdonna põhikutsealad

Lähtudes OSKA metoodikast³², analüüsides rahvaloenduse andmeid (REL 2011), Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi prognoosi, ametite klassifikaatoris (ISCO08)³³ ning valdkonnaga seotud kutsestandardites toodud ameti- ja kutsealade kirjeldusi ning kõrvutades tulemusi ekspertarvamustega, koondati töö iseloomult, kutsespetsiifilistelt põhikompetentsidelt ja hariduslikult ettevalmistuselt lähedased ametialad põhikutsealadeks.³⁴ Põhikutsealadel töötab ka oluline osa valdkonnas hõivatud inimestest ning üks võimalik põhikutseala määratlemise tingimus on erialane ettevalmistus ja väljaõpe. Põhikutseala võib olla ka tulevikus oluliseks saav kutseala või tulevikus olulisi muutusi läbi tegev kutseala. Analüüsi ja ekspertarutelude tulemusena jõuti VEKis tabelis 1 kajastuva põhikutsealade nimistuni.

Sotsiaaltöö valdkonnas on eristatud kaks ametirühma ning kuus põhikutseala. Ametirühm „Juhid ja tippspetsialistid“ hõlmab sotsiaaltöö valdkonna juhtide põhikutseala ning sotsiaaltöötajate ja nõustajate põhikutseala. Ametirühm „Keskastmespetsialistid ja isikuhooldustöötajad“ hõlmab lapsehoidjate ja asenduskodutöötajate põhikutseala, hooldustöötajate põhikutseala, tegevusjuhendajate põhikutseala ning tugiisikute põhikutseala. Tabelis on lisaks esile toodud ka põhikutsealadega seotud ametid ametite

klassifikaatori (ISCO08³⁴) alusel ning töötajate arv põhikutsealal. Peatükis 1.1.1 on kirjeldatud juhtide ja tippspetsialistide ametirühma põhikutsealade töö sisu ja tegevusi ning 1.1.2 on kirjeldatud keskastmespetsialistide ja isikuhooldustöötajate töö sisu ja tegevusi. Põhikutsealade õpi- ja karjääriteid, kasvava vajadusega ja arendamist vajavaid oskuseid ning kutsestandardite vajadust on kirjeldatud ptk-s 4.2.

OSKA uuringus analüüsiti sotsiaaltöö valdkonda järgnevate tegevusalade kaupa (majanduse tegevusalade klassifikaator, edaspidi EMTAK):

- Q871 Hooldusraviasutuste tegevus
- Q872 Vaimse puudega ja psüühiliste erivajadustega isikute ja ainesõltlaste hoolekandeesutuste tegevus
- Q873 Vanurite ja puuetega inimeste hoolekandeesutuste tegevus
- Q879 Muude hoolekandeesutuste tegevus
- Q881 Vanurite ja puuetega inimeste sotsiaal- hoolekanne majutuseta
- Q889 Muu sotsiaalhoolekanne majutuseta

30 Puue on inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel. Sealjuures eristatakse puude astmeid: keskmine, raske, sügav (Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus § 2 lg 2 (RT I 1999,16,273). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015089>).

31 Juhend „Takistusteta kõrgkooliõpe“: <http://primus.archimedes.ee/takistusteta/4.htm>

32 http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&siteLanguage=ee.

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

34 Vaata eespool viide 32

Lisaks vaadeldi kõikide tegevusalade üleselt, terve majanduse piires sotsiaaltöötajaid ja nõustajaid ning lapsehoidjaid. Tegevusalade üleseks vaateks kasutati ametite klassifikaatorit. Rahvaloenduse andmetel töötab sotsiaaltöö valdkonna juhtidest ja tippspetsialistidest 38% riigiasutustes ning kohalikes omavalitsustes, 33% ehk kolmandik sotsiaalhoolekandes, 15% haridussüsteemis, 4% tervishoius ja 10% ülejäänud majandussektorites.³⁵

Tabel 1. Sotsiaaltöö valdkonna alavaldkonnad ja põhikutsealad.

ametirühmad	põhikutseala	ISCO kood	ISCO nimetus	töötajaid ³⁶
juhid ja tippspetsialistid	juhid sotsiaaltöö valdkonnas	1 341	juhid lastehoiu teenuste alal	640
		1 343	juhid vanurite hooldusteenuste alal	
		1 344	juhid sotsiaalhoolekande alal	
	sotsiaaltöötajad ja nõustajad	2 635	sotsiaaltöötajad ja nõustajad	2 530
		3 412	sotsiaaltöö keskastme spetsialistid	
keskastmespetsialistid ja isikuhooldustöötajad	lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad ³⁷	5 311	lapsehoidjad kodus või lasteasutuses	2 750
	hooldustöötajad*	5 321	hooldajat tervishoiuasutustes	2 060
		5 322	hooldajad kodus	
	tegevusjuhendajad	3 412	sotsiaaltöö keskastme spetsialistid	1 350
	tugiisikud			475
KOKKU				9 805

* Hooldustöötajad võivad töötada nii sotsiaalhoolekandes kui ka tervishoius, omades sama ettevalmistust. Sotsiaaltöö valdkonnas on tööjõu hulka arvestatud sotsiaalhoolekandes (nt hooldekodudes) töötavad hooldustöötajad. Valdkondade vahel on hooldustöötajad proportsionaalselt jagatud rahvaloenduse aegse (REL 2011) jaotuse järgi: 35% sotsiaalhoolekandes ja 65% tervishoius.

³⁵ EMTAKi järgi.

³⁶ MKMi tööjõuvajaduse prognoos, mis põhineb REL 2011 andmetel. Erandiks on tegevusjuhendajate ja tugiisikute põhikutsealad, info pärineb Sotsiaalministeeriumi andmetest.

³⁷ Asenduskodutöötajatenä on selle uuringu kontekstis käsitletud asenduskodu kasvatusala töötajaid.

1.1.1 Juhid ja tippspetsialistid

Juhid sotsiaaltöö valdkonnas

Sotsiaaltöö valdkonna juhid töötavad hoolekandeaustuste juhtidena, sh hooldekodude, asenduskodude, turvakodude, pansionaatide, sotsiaalkeskuste, erihooldekodude, lastehoidude, sihtasutuste ja mitmetulundusühingute juhtidena. Põhikitseala koondab ka valdkonna juhte, sh alluvatega keskastme- või meeskonnajuhtid, sh ministeeriumite ja ametiasutuste osakonnajuhatajad, ka töö- ja erialaste liitude ja ühenduste juhid. Sarnaselt teistele valdkondadele on sotsiaaltöö valdkonna juhi peamiseks ülesandeks strateegiline ning operatiivne igapäeva juhtimine (sh personalitöö, finantsjuhtimine, koostöö ja partnerlus). Lisaks koordineerib ja korraldab juht inimeste vajadustele ja kvaliteedinõuetele vastavate teenuste jätkusuutlikku osutamist, moodustab meeskonna, toetab töötajaid, loob, arendab ja hoiab spetsialistide ja institutsioonide võrgustikku, analüüsib ja disainib teenuseid. Juht on ka valdkonna arendajaks, eestkõnelejaks ning esindajaks avalikkuse ees. Juhtide tegevust raamistavad vastavad õigusaktid (vt ptk 1).

Sotsiaaltöötajad ja nõustajad

Sotsiaaltöötajate ja nõustajate töö eesmärk on inimese elukaare vältel toetada abivajajat tema vajaduste rahuldamisel, iseseisvuse suurendamisel ja säilitamisel lähtuvalt isiku enda eesmärkidest. Selle saavutamiseks

teevad sotsiaaltöötajad ja nõustajad mitmekülgset tööd, tegeledes nii teenuste juhtimise, planeerimise ja koordineerimisega (sh teiste töötajate juhendamine) kui ka otsese klienditöö ja kogukonnatööga. Eduka töö aluseks on võrgustiku loomine, hoidmine ja arendamine (indiviidi lähivõrgustik, spetsialistide ja institutsioonide võrgustik), võimalike probleemide varajane märkamine ja ennetamine (sh teavitustöö kogukonnas), samuti hõlmab töö asjaajamist (sh arvamuste koostamine ja hindamise teostamine), ametkondlikku suhtlemist ja erinevate lahenduste väljatöötamist.

Sotsiaaltöötajad ja nõustajad töötavad kohalikes omavalitsustes nõunike, koordinaatorite, spetsialistide, juhtumikorraldajatena. Võimalikeks töökohtadeks on ka erinevad asutused, sh haigla, hoolekandeaustus (asenduskodu, eakate hooldekodu, erihooldekodu jm), haridusasutus (sh sotsiaalpedagoogid), kinnipidamisasutus (sh ka kriminaalhooldajad), suur ettevõtte, ministeerium, ametiasutus (sh juhtumikorraldajad³⁸) jt. Lisaks on sotsiaaltöötaja ka rehabilitatsioonimeeskonna liige (vt tabel 5). Lähtuvalt töö eripärastest sotsiaaltöötajad ja nõustajad spetsialiseeruvad, nt lastekaitse, koolisotsiaaltöö, sotsiaaltöö maakogukonnas, ohvriabi, sotsiaaltöö sõltlastega.³⁹ Igapäevaselt inimeste nõustamise ja võimestamisega tegelevatel sotsiaaltöötajatel ja nõustajatel on spetsiifiline nõustamispädevus sageli üks lisapädevustest, kuid töötab ka täiskohaga võlanõustajaid, perenõustajaid, sõltuvusnõustajaid, ohvriabinõustajaid jt.

1.1.2 Keskastmespetsialistid ja isikuhooldustöötajad

Lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad

Lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad lähtuvad oma töös eelkõige lapse huvidest ja vajadustest, tagades tema turvalisuse ja arengu. Töö lastega on vastuterikas, oluline on nii empaatiavõime, soojus, professionaalsus kui ka eriteadmised. Lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad teevad koostööd lapse lähivõrgustikuga ning spetsialistide koostöövõrgustikuga, mis koosneb kooli- ja tervishoiutöötajatest, vajadusel kohaliku omavalitsuse töötajatest ning kogemusnõustajatest.

Lapsehoidja võib töötada asutuses või olla ise teenuse osutaja. Lapsehoiuteenust võib osutada lapse enda kodus, lapsehoidja kodus või lastehoius. Lapsehoidja loob ja hoiab lapse ja tema perega usalduslikku suhet, vajadusel nõustab vanemaid ning teeb koostööd päevakava ja tegevusi kokku leppides (nt lapse dieet, lubatud tegevused jne). Erivajadusega lapse hoidja on omandanud lisaks tavapärastele lapsehoidja oskustele ka erivajadustest lähtuvat spetsiifikat.

Asenduskodutöötaja kasvatab ja hooldab vanemliku hoolitsuseta lapsi. Asenduskoduteenuse osutajaks on abikasvatataja, nooremkasvatataja, kasvatataja, vanemkasvatataja ja perevanem, kes tagavad lapse hooldamise, kasvatamise, arendamise ja turvalisuse.⁴⁰ Asenduskodu töötaja abistab last söömisel, liikumisel, riietu-

38 Juhtumikorraldajad on alates 2014. aastast tööl Sotsiaalkindlustusametis ja aastast 2006 tööl Eesti Töötukassas. Lisaks juhtumikorraldaja ametile on juhtumikorraldus ka üks sotsiaaltöö meetod, mida praktiseerivad sotsiaal-, tööturu-, kriminaalhooldus- ja rehabilitatsioonisüsteemis töötavad töötajad (SHS § 9) (sh lastekaitse spetsialistid ja KOVi sotsiaaltöötajad).

39 Vt nt sotsiaaltöötaja, tase 7 kutsestandard. <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10536292/pdf/sotsiaaltöötaja-tase-7.7.et.pdf>.

40 Asenduskodu kasvatusala töötajate sotsiaaltöö ja pedagoogika täienduskoolituste läbiviimise korra ja täienduskoolituste õppekavade kehtestamine. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13078293>.

misel ja isiklikus hügieenis, põetab haigestunud last, informeerib vajadusel last puudutavates küsimustes tervishoiuteenuse või rehabilitatsiooniteenuse osutajat, viib ellu muid lapsele vajalikke tegevusi (sh rehabilitatsiooniplaanis nimetatud tegevused). Asenduskodu töötaja tagab lapse kasvatamise ja arengu, rakedades positiivset vanemluspraktikat, loob lapsesõbraliku ja peresarnase kasvukeskkonna, tagab lapse arenguvõimalused, isiksuse austamise, privaatsuse, tervise edendamise, tööskuste kujundamise, võimete arendamise, abistab last kodus õppimisel, soodustab ja korraldab huvialadega tegelemist, abistab sotsiaalse võrgustiku loomisel, säilitamisel, suhete arendamisel. Asenduskodu töötaja tagab lapse turvalisuse, omab ülevaadet lapse tegevustest ning tagab kontakti saamise võimaluse eemaloleva lapsega, toetab lapse emotsionaalset turvatunnet. Asenduskodu töötaja valmistab koos kohaliku omavalitsuse üksusega ette asenduskodust elluastumist. Asenduskodus töötavad kasvatajad koos tavaliste ja erivajadustega lastega. Kasvatusala töötajad asenduskodudes, kes töötavad koos erivajadustega lastega, omandavad lisaks tavapärastele oskustele ka erivajadustest lähtuva spetsiifika (sh meditsiinialased teadmised).

Hooldustöötajad

Hooldustöötajad tegelevad vastavalt hooldusplaanile inimeste hooldamise ja abistamisega igapäevaeluks vajalike toimingute sooritamisel (hügieenitoimingud, riietumine, söömine, abi liikumisel jne). Hooldustöötaja

kasutab hooldustoimingute sooritamisel ergonoomilisi võtteid ja tehnilisi abivahendeid, aktiveerib ja juhendab klienti⁴¹ kasutama tehnilisi abivahendeid eesmärgiga toetada ja säilitada kliendi iseseisvust. Hooldustöötaja teeb hooldamisel koostööd tervishoiutöötajaga, sooritades juhendamisel lihtsamad toimingud, ning jälgib hooldatava tervise seisundist, tegevusvõimest või keskkonnast tulenevat toimetulekut, konsulteerides muutuste ilmnemisel spetsialistiga. Hooldustöötajad töötavad nii asutus- kui ka avahoolekandes. Institutsionaalset hooldustöötaja tööd tehakse nii sotsiaal- kui ka tervishoiuvaldkonnas. Sotsiaalvaldkonnas töötavad hooldustöötajad valdavalt üldhooldekodudes, pansionaatides, erihooldekodudes ja KOVides koduteenuste osutajatena, tervishoiu valdkonnas töötavad hooldustöötajad valdavalt haiglates, õendusabiüksustes jm.⁴² Koduhooldustöötaja töö eripäraks on suurem individuaalne seotus kliendiga tema harjumuspärase koduses keskkonnas. Seetõttu oodatakse temalt ka mõnevõrra suuremat iseseisvust ja vastutust, vajadust osata tööd ja aega planeerida. Hooldust vajavad ealistest ja tervisest tulenevatel põhjustel mitmesugused sihtrühmad, nende seas eakad, negatiivsete elusündmuste tõttu toimetulekuraskustes inimesed, erivajadustega lapsed ja täiskasvanud, sh eakad.

Isiklik abistaja ja klient tegutsevad koos olukordades, kus klient iseseisvalt hakkama ei saa. Abi võib vastavalt kliendi soovidele osutada näiteks liikumisel, söömisel, toidu valmistamisel, riietumisel, suhtlemisel, hügieeni-

protseduuride sooritamisel, majapidamistöodes, kirjutamisel, lugemisel, samuti kodu ja tööpaiga korrastamisel. Isikliku abistaja tööülesannete hulka ei kuulu meditsiini- või tervishoiuteenuste, tõlketeenuste, juriidiliste teenuste jmt osutamine, samuti remondi- ja ehitustööde tegemine.

Tegevusjuhendajad

Tegevusjuhendajad töötavad igapäevaselt (psüühilise) erivajadusega täiskasvanud inimestega. Erihoolekandeteenuse osutajana viib tegevusjuhendaja tegevusi läbi asutuse ruumides, klientide kodudes (sh grupikodudes) või teistes asukohtades (sh haiglas, poes, näitusel jne). Tegevusjuhendaja eesmärk on toetada kliendi taastumist, iseseisvust ja ühiskonda kaasatust. Selleks ta suunab, juhendab ja vahendab tegevusi igapäevaoskuste arendamiseks ja õppimiseks, sh raha kasutamine ja planeerimine, asutuste külastamine ja teenuste tarbimine, kodu korrashoidmine, söögitegemine, pesemine, riiete valik jm. Olenevalt psüühikahäire mõjust toimetulekule, keskkonna mõjust ning kliendi abivajadusest võib tegevusjuhendaja töö sarnaneda kas pigem nõustajate või hooldustöötajate omale. Olenevalt kliendi vajadustest teeb tegevusjuhendaja koostööd teiste tervishoiu- ja sotsiaalhoolekandespetsialistidega ning tööandjate ja kogukonnaga. Tegevusjuhendaja peab planeerima iseenda tööd ja aega, toetama ja juhendama klienti oma aja ja tegevuste planeerimisel ning elluviimisel.

⁴¹ Uuringus on kliendina mõistetud teenuse tarbijat; uuringus ei ole keskendutud kliendi identiteedi loomisele professionaalide ja institutsioonide poolt: Juhila & Abram (2011). *Constructing Identities in Social Work Settings. Qualitative Social Work*, 10(3), 277–292.

⁴² Valdkondade vahel on hooldustöötajad proportsionaalselt jagatud rahvaloenduse aegse (REL 2011) jaotuse järgi: 35% sotsiaalhoolekandes ja 65% tervishoius (OSKA sotsiaaltöö ja tervishoiu valdkondade rakendusuuringu koostajate hinnang ning kokkuleppeline tööjõu jaotus valdkondades REL 2011 järgi). Ametite klassifikaatori (ISCO08) järgi eristatakse 5321 Hooldajad tervishoiuasutustes ja 5322 Hooldaja kodus (sh loetakse 5322 ametigrupi kuuluvaks hooldajad eakate kodus, kus meditsiiniline või õendusabi järelevalve on minimaalne või puudub).

Tugiisikud

Tugiisikud pakuvad iseseisva toimetuleku toetamist olukordades, kus inimene vajab sotsiaalsete, majanduslike, psühholoogiliste või tervislike probleemide tõttu oma elu korraldamises kõrvalist abi ja tuge. Abi seisneb juhendamises, motiveerimises ning isiku suurema iseseisvuse ja omavastutuse võime arendamises. Lisaks tugiisik vaatleb, jälgib, nõustab ja teeb koostööd kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajaga, kes juhendab, planeerib, koordineerib ja superviseerib tugiisiku tööd. Tugiisikud on kasvav põhikutseala, tugiisikuna töötavate inimeste arv tõuseb, sest võimalused tugiisiku teenuse osutamiseks suurenevad. Tugiisikud võivad olla põhikohaga töötajad või teha seda tööd oma põhitöö kõrvalt. Lähtuvalt sihtrühmadest võivad tugiisikud vajada teadmisi erivajadustest (sh nt vaimsetest haigustest, vaimse arengu probleemidest, autismispektri häiretest, tähelepanuhäiretest jm), toetamiseks kliente igapäevaselt kodus kui ka väljaspool kodu (sh töö ja koolis). Teenusesaajaks võib olla 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.

1.2 Sotsiaaltöö valdkonna institutsioonid

Sotsiaaltöö valdkonna riiklikku poliitikat suunab Sotsiaalministeerium, eesmärgiga tagada kodanikele sotsiaalne kaitse, mis annab kindlustunde tuleviku suhtes ning võimaluse elada inimväärselt kogu elu. Sotsiaalse kaitse meetmed jagunevad sotsiaalkindlustuseks ja hoolekandeks. Sotsiaalministeeriumi haldusalas on mitmed sotsiaaltöö valdkonna olulised asutused, sh Sotsiaalkindlustusamet, Tervise Arengu Instituut, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus, AS Hoolekandeteenused, Eesti Töötukassa.

Sotsiaalkindlustusamet on valitsusasutus, mille tegevuse eesmärk on tagada inimeste kindlustunne riigi teenuste osutamise ja sotsiaalkindlustushüvitiste maksmise kaudu. Sotsiaalkindlustusamet vastutab ka rehabilitatsiooniteenuse ja erihoolekandeteenuste osutamise tagamise ja rahastamise ning järelevalve eest, ohvriabi- ja lepitusteenuse osutamise ning riikliku lastekaitsepoliitika rakendamise eest. Ametis töötavad juhtumikorraldajad (riiklike teenuste saajatele), lastekaitse spetsialistid, riiklikud koordinaatorid.

Tervise Arengu Instituut (TAI) on valitsuse asutatud teadus- ja arendusasutus, mille tegevuse eesmärk on luua ja jagada teadmisi, et tõenduspõhiselt mõjutada tervist toetavaid hoiakuid, käitumist, poliitikat ja kesk-

konda. TAI koolituskeskuse eesmärk on toetada riiklikku tervise- ja sotsiaalpoliitikat, pakkudes valdkonnas juba töötavatele spetsialistidele erialaseid enesetäiendamise võimalusi. 1997. aastast antakse välja erialaajakirja Sotsiaaltöö.

AS Hoolekandeteenused on riigile kuuluv äriühing, mille põhitegevusala on psüühilise erivajadusega täiskasvanud inimestele hoolekandeteenuste osutamine. Peamiselt on tegemist riikliku erihoolekandeteenusega, AS Hoolekandeteenused on suurim tegevusjuhendajate tööandja.

Eesti Töötukassa on avalik-õiguslik juriidiline isik, mis viib ellu tööpoliitikat eesmärgiga tagada tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive ja pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine. Sotsiaaltöö kompetentsid muutuvad olulisemaks ka seoses muutustega töövõime määramisel, täpsemalt seoses 2016. aastal käivitunud Töövõimereformiga⁴³. Töötukassa juhtumikorraldajatel on enam klienditööd erivajadustega inimestega ning koostööd teiste valdkonna asutuste ja töötajatega.

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus on riigi hallatav rehabilitatsioonivaldkonna arengut juhtiv keskus, mille tegevuse eesmärk on isiku erivajadusi arvestades erinevate tegevuste kaudu toetada tema iseseisvat toimetulekut ja tööalast tegevust (sh õppimis-, töötamisvõimalused ja rehabilitatsioon). Astangu

43 <https://www.tootukassa.ee/toovoimereform>.

Kutserehabilitatsiooni Keskus on rehabilitatsiooniteenuste kompetentsikeskus, sotsiaalteenuste kvaliteedi keskus (sh EQUASSi⁴⁴ kvaliteedimärgi esindaja Eestis) ning keskkonna kohanduste ja abivahendite teabekeskus. Lisaks valdkonna arendamisele ja kompetentsi edasiandmisele tegeleb Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus erinevate vajaduspõhiste teenuste pakkumisega erivajadustega inimestele, mis on baasiks praktikas toimivate lahenduste leidmisele.

1.2.1 Põhikutsealadega seotud kutsestandardid ja kutseorganisatsioonid

Lisaks riiklike asutuste võrgustikule on valdkonnas ka kutsetegevuse põhiselt koondunud ühendused. Kutsealase tegevuse korrastatust toetavad sotsiaaltöö valdkonnas väljatöötatud kutsestandardid. Kutsestandard⁴⁵ on kokkuleppeline dokument, mille koostamisse on kaasatud tööturu osapooled – tööandjad, töötajad, riik, koolitajad. Kutsestandardis määratletakse tööalaselt vajalikud kompetentsid (teadmised ja oskused). Kutsestandard määratleb töötamiseks vajalikud miinimumnõuded ehk kohustuslikud kompetentsid ning määrab kindlaks ka töötaja võimalikud arengusuunad valitavate kompetentside näol.⁴⁶ Sektori kutse andjad on üldjuhul töömaailma esindajad (tööandjad, kutseorganisatsioonid).⁴⁷ Kutsete puhul on oluline eristus

reguleeritud ja reguleerimata kutsete osas. Reguleeritud kutsealal tohib töötada ainult vastava tõendatud kompetentsiga inimene, sotsiaaltöös on sellisteks ametiteks lapsehoidja ja tegevusjuhendaja.

Kutsestandardid on aluseks nii taseme- kui täiendussõppe õppekavadele. Kutsestandardis määratletud kompetentsid on sisendiks kutseõppe õppekavadele.⁴⁸ Kõrghariduses arvestatakse kutsestandardi olemasolul õppekava eesmärkides ja õpiväljundites kutsestandardis kirjeldatud teadmiste ja oskuste omandamist ja rakendamist.⁴⁹ Täienduskoolitused, mille eesmärk on kutsestandardis või tasemeõppe õppekavas sisalduvate kutse-, ameti- või erialaste kompetentside omandamine, viidatakse õppekava eesmärgis asjaomasele kutsestandardile ja selle kutsetasemele või õppekavale ja loetletakse asjaomased kompetentsid.⁵⁰

Kutsekoja poolt moodustatud sotsiaalhoolekande kutseõukogu korraldab sotsiaaltöö valdkonna kutsealast tegevust järgmistel kutsealadel: lapsehoiuteenus, rehabilitatsioonitöö, sotsiaalhooldus, sotsiaaltöö. Tabel 2 on esitatud 01.06.2016 seisuga kehtivad kutsestandardid ning kehtetud kutsestandardid, millel on veel kehtivaid kutsetunnistusi (kaldkirjas).

44 EQUASS on Euroopa sotsiaalteenuste kvaliteedijuhtimise süsteem. EQUASSi kohalikust esindusest on võimalik saada infot, konsultatsiooni, sisehindamist ning EQUASSi välisauditi läbiviimise teenust. EQUASSi kvaliteedisüsteem on välja töötatud Euroopa Rehabilitatsiooni Platvormi (European Platform for Rehabilitation) poolt Euroopa erinevate huvigruppide (teenuste pakkujad, teenuse saajad, sotsiaalpartnerid, rahastajad ja poliitika kujundajad) huve arvestades. Paljud sotsiaalteenuste pakkujad Eestis ja Euroopas kannavad EQUASSi kvaliteedimärki. Kvaliteedihindamine aitab asutustel paremini mõista oma tööprotsesse ning viia sisse muudatusi kvaliteedi tõstmiseks. Teenuste kvaliteedi tõstmine on sätestatud ka „Heaolu arengukava 2016–2023“ eesmärkides. <http://www.equass.ee/>.

45 Ülevaadet kutsesüsteemist vt <http://www.kutsekoda.ee/et/kutsesyssteem>.

46 Võimalik on taotleda ka osakutseid mõne piiratud kompetentsi tõestamiseks (nt võlanõustaja assistent, tase 5).

47 Esmase kutse (tõendab valmisolekut tööturule tulemiseks) andjaks võib olla ka õppeasutus, kes väljastab selle vastava õppekava läbimise järel (nt ehitusinsener, teedeinsener), kuid sotsiaaltöö valdkonnas esmaseid kutseid ei ole, kõik kutseid on n-ö töömaailma kutseid.

48 Kutseharidusstandard. <https://www.riigiteataja.ee/akt/128082013013>.

49 Kõrgharidusstandard. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13255227>.

50 Täienduskoolituse standard. <https://www.riigiteataja.ee/akt/126062015009>.

Tabel 2. Sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealad ja kutsestandardid

alavaldkond	põhikutseala	kutsestandard	kutsestandardi kehtivus kuni	kutse andja*	kehtivate kutse-tunnistuste arv
juhid ja tippspetsialistid	juhid sotsiaaltöö valdkonnas	hoolekandeaasutuste juht, tase 6	20.01.2019	ESTA	0
		<i>hoolekandeaasutuste juht V</i>	<i>31.12.2013</i>		10
	sotsiaaltöötajad ja nõustajad	sotsiaaltöötaja, tase 7	11.09.2019	ESTA	4
		perelepitaja, tase 7	25.11.2020	ELÜ	3
		sotsiaalpedagoog, tase 7	12.12.2018	ESPÜ	10
		sotsiaaltöötaja, tase 6	11.09.2019	ESTA	3
		perelepitaja, tase 6	25.11.2020	ELÜ	5
		sotsiaalpedagoog, tase 6	12.12.2018	ESPÜ	3
		võlanõustaja, tase 6	22.01.2018	EVNL	5
		<i>sotsiaaltöötaja V</i>	<i>31.12.2013</i>		6
		<i>sotsiaaltöötaja IV</i>	<i>31.12.2013</i>		17
		<i>sotsiaaltöötaja III</i>	<i>31.12.2013</i>		40
		lapsehoidja, tase 4	07.12.2016	ESTA	901
keskastme-spetsialistid ja isikuhooldustöötajad	lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad	<i>lapsehoidja III</i>	<i>31.12.2013</i>		2
		<i>lapsehoidja II</i>	<i>31.12.2013</i>		447
		hooldustöötaja, tase 4	31.08.2020	ESTA	648
	hooldustöötajad	hooldustöötaja, tase 3	31.08.2020	ESTA	96
		<i>sotsiaalsooldaja II</i>	<i>31.12.2013</i>		170
		<i>sotsiaalsooldaja I</i>	<i>31.12.2013</i>		50
		<i>hooldusõde II</i>	<i>31.12.2013</i>		154
		<i>hooldusõde I</i>	<i>31.12.2013</i>		24
	tegevusjuhendajad	<i>tegevusjuhendaja, tase 5</i>	<i>27.05.2015</i>		0
		<i>tegevusjuhendaja, tase 4</i>	<i>27.05.2015</i>	ESTA	2
	tugiisikud				
KOKKU	12 kehtivat kutsestandardit ja 11 kehtetut kutsestandardit, millel on veel kehtivaid kutsetunnistusi				2 587

* ESTA-Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, ELÜ-Eesti Lepitajate Ühing, ESPÜ-Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus, EVNL-Eesti Võlanõustajate Liit⁵¹

⁵¹ EVNL-Eesti Võlanõustajate Liit oli kutse andja 23.05.2013-26.11.2015

Järgnevalt ülevaade sotsiaaltöö valdkonna kutsega seotud organisatsioonidest.

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon (ESTA/ESWA) asutati 2004. aastal ning sinna kuulub erinevatelt sotsiaaltöö põhikutsealadelt kokku 425 inimest (seisuga 28.03.2016) ESTA-l on kaks liikmesorganisatsiooni: Eesti Sotsiaalasutuste Juhtide Nõukoda (ESJN) ja Eesti Tervishoiu Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon (ETSA). ESTA on sotsiaaltöoga tööalaselt seotud ja seda väärtustavate isikute ning sotsiaaltöö valdkonnas tegutsevate mittetulundusühingute vabatahtlik ühendus, mille üks eesmärk on sotsiaaltööd tegevate ja seda väärtustavate inimeste ühendamine sotsiaalse heaolu, sotsiaaltöö ja sotsiaaltöö kultuuri edendamiseks ning sotsiaalpoliitika kujundamiseks. Teine eesmärk on ühenduse liikmete kutsealaste huvide esindamine ja kaitse. ESTA on mitmete sotsiaaltöö kutsealade kutse andja (Tabel 2), esimene sotsiaaltöötaja kutsestandard töötati välja 2001. aastal. <http://www.eswa.ee/>.

Eesti Sotsiaalasutuste Juhtide Nõukoda (ESJN) alustas oma tegevust 1993. aastal ning organisatsiooni kuulub (23.10.2015 seisuga) 29 asutust ning 19 üksikliiget. ESJN on ESTA liikmesorganisatsioon, kes koondab pikaajalist hooldust pakkuvate asutuste juhte ning osaleb kutsestandardite väljatöötamisel (nt hoolekandeaasutuse juht, tase 6, mille kutse andjaks on ESTA). Esimene hoolekandeaasutuse juhi kutsestandard töötati välja 2003. aastal. <http://www.esjn.ee/>.

Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus (ESPÜ) loodi 2005. aastal ning ühendusse kuulub 109 liiget (ESPÜ kodulehe seisuga 14.06.2016). ESPÜ osaleb kutsestandardite väljatöötamisel ning ühenduse eesmärk on edendada ja arendada sotsiaalpedagoogilist tegevust Eestis ning koordineerida liikmete ja avalikkuse vahelist koostööd. Praegu on välja töötatud ja kehtiv kutsestandard sotsiaalpedagoog, tase 6 ja sotsiaalpedagoog, tase 7. Esimene sotsiaalpedagoogi kutsestandard töötati välja 2013. aastal. <http://www.sotsiaalpedagoogid.ee/>.

Eesti Võlanõustajate Liit (EVNL) loodi 2011. aastal ning kodulehel on nõustajatena märgitud 12 võlanõustajat (14.06.2016 seisuga). Liidu eesmärk on praktiseerivate võlanõustajate infovahetuse ja ühistegevuse arendamine, võlanõustajate täiendkoolitamine ning oma liikmete kutsealane nõustamine. EVNL osaleb kutsestandardi väljatöötamisel. Praegu on välja töötatud ja kehtiv kutsestandard võlanõustaja, tase 6 ja osakutse võlanõustaja assistent, tase 5. Kutse andjaks ning võlanõustamise kompetentsikeskuseks on Tallinna Sotsiaaltöö Keskus. Esimene võlanõustaja kutsestandard töötati välja 2013. aastal. <http://www.evnl.ee/>.

Eesti Tegevusjuhendajate Liit loodi 2014. aastal, juhatusse kuulub 3 inimest. Liit on oma eesmärgiks seadnud erihoolekandes töötavate tegevusjuhendajate ja tegevusjuhendaja eriala omandavate inimeste koondamise, selle eriala arendamise ja edendamise Eestis, oma- vahelise koostöö ja suhtlemise vahendamise ning kvalifikatsiooni tõstmise. Praegu on välja töötatud

ja kehtiv kutsestandard tegevusjuhendaja, tase 4. Kutse andjaks on Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. Esimene tegevusjuhendaja kutsestandard töötati välja 2014. aastal. <http://etjl.ee/>.

Eesti Lapsehoidjate Kutseliit loodi 2006. aastal ning liitu kuulub (14.06.2016 seisuga) 30 lapsehoiuteenuse osutajat (asutused ja isikud). Kutseliit koondab kutsetunnistusega lapsehoidjaid. Liidu eesmärk on ühendada, toetada, teavitada, esindada ja nõustada Eesti kutselisi lapsehoidjaid. Praegu on välja töötatud ja kehtiv kutsestandard lapsehoidja, tase 4 ning 2016. aastal lapsehoidja kutsestandardeid uuendatakse. Kutse andjaks on Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. Esimene lapsehoidja kutsestandard töötati välja 2005. aastal. <http://www.lapsehoidjad.eu/>.

Eesti Lepitajate Ühing (ELÜ) asutati 1998. aastal ning ühingu kodulehel on 28 perelepitaja kontaktid (14.06.2016 seisuga). Ühing koondab perelepituse valdkonna infot, sh infot perelepitusteenuse kohta, perelepitaja kutse kohta ja õppimisvõimaluste kohta. Praegu on välja töötatud ja kehtiv kutsestandard perelepitaja, tase 6 ja perelepitaja, tase 7. ELÜ on ka kutse andjaks. Esimene perelepitaja kutsestandard töötati välja 2010. aastal. <http://www.lepitus.ee/>.

Sotsiaaltöö valdkonnas on koondunud ka mitmesugused teenusepakkujad ja huvirühmad. Vastavalt teenustele ja sihtrühmadele on loodud mitmeid sotsiaaltöö valdkonna liite ja ühendusi (vaata täpsemalt OSKA uuringus osalenud organisatsioone lisas 3).

2

Valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad trendid ja läbiviidud uuringud

26—33



Eesti areng on sõltuvuses maailmas toimuvatest muutustest. Eesti sotsiaalsüsteemil on oma arenemislugu ja taust ning samal ajal on see mõjutatud teiste riikide praktikast, sealhulgas rahvusvahelises koostöös läbiviidavast teadustööst. Ekspertide sõnul on töötajate väärtustel ja hoiakutel väga suur roll selles, milliseks tulevik kujuneb ehk kuidas tulevikuarengud realiseeruvad. Töötajate oskusi on detailsemalt kirjeldatud ptk-s 4.2.1. Sotsiaaltöö valdkonna tuleviku tööhõive ja oskuste vajaduse analüüsimisel olid keskseteks materjalideks:

- „Töö ja oskused 2025: ülevaade olulisematest tendidest ja nende mõjust Eesti tööturule kümne aasta vaates“ (toimetaja Ott Pärna), 2016, SA Kutsekoda;
- Sotsiaalministeeriumi koostatud arengudokumendid, sh „Heaolu arengukava 2016–2023“⁵², „Laste ja perede arengukava 2012–2020“, „Aktiivsenanemise arengukava 2013–2020“, „Erihoolekande arengukava aastateks 2014–2020“;
- Poliitikakujundamise dokumendid, sh „Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat, 2015“, „Vanemliku hoolitsuseta laste asendushoolduse poliitika roheline raamat, 2014“;
- Muud arengudokumendid, sh „Elukestva õppe strateegia 2020“, „Väliskeskond 2020: olulised trendid ja nende tähendus Eestile“, „Eesti info- ühiskonna arengukava 2020“;

- „Time to Think Differently. Future Trends“.
(King`s Fund 2012)⁵³ – terviklik loetelu tervishoidu ja sotsiaalhoolekannet mõjutavatest trendidest eeskätt Ühendkuningriiki silmas pidades;
- „Competences and skills needs in services for the elderly“ – Soome sotsiaalhoolekande tulevikustsenaariumite ja oskuste raport;⁵⁴
- „GDSW. Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava“⁵⁵ on oluline rahvusvaheline dokument, mis on aluseks kogukonnapõhise lähenemise suunale.

Need dokumendid on kesksed eelkõige strateegiliste poliitikakujundamise dokumentidena. Lisaks toovad need esile tulevikutrendid ja nende arengute mõju töötajate oskustele. Lisas 4 on esitatud väljavõtte nende dokumentide olulisematest punktidest.

2.1 Ekspertide hinnangud tulevikutrendidele

Sotsiaaltöö valdkonna eksperdid tutvusid eelnimetatud materjalide põhjal koostatud tulevikutrendide ülevaatega, sh trendi kirjeldava statistika ning oluliste trendi mõjutavate dokumentide loeteluga ning arutlesid järgmistel teemadel:

- Milline on trendi mõju sotsiaaltöö valdkonnale 10 aasta perspektiivis?
- Milline on trendi rakendumise tõenäosus sotsiaaltöö valdkonnas 10 aasta perspektiivis?

Sotsiaaltöö valdkonna tulevikutrendide arutelus võeti aluseks ja mõtte suunajaks tulevikutrendide kogumik „Töö ja oskused 2025“ (Kutsekoda 2016).⁵⁶

Sotsiaaltöö valdkonna ekspertide hinnangul mõjutavad valdkonna lähikümnendi arenguid enim:

- I Demograafilised muutused
- II Kogukonnapõhised teenused
- III Uued tehnoloogiad
- IV Uued põlvkonnad
- V Poliitilised muutused
- VI Hõbemajandus

Hinnangud trendide mõju kohta tööjõuvajadusele on esitatud ptk 4.1.

⁵² „Heaolu arengukava 2016–2023“ võeti vastu 30.06.2016. Arengukava kogumaksumus 18,1 miljardit eurot. Heaolu arengukava prioriteetideks on tööhõive kõrge tase ning pikk ja kvaliteetne tööelu, sotsiaalse ebavõrdsuse ja vaesuse vähendamine, sooline võrdsus ning suurem sotsiaalne kaasatus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/305072016018>.

⁵³ <http://www.kingsfund.org.uk/time-to-think-differently/trends>.

⁵⁴ http://www.oph.fi/julkaisut/2014/vanhuspalveluiden_osaamistarveraportti.

⁵⁵ Vaata viidet eespool, sotsiaaltöö tegevuskava kohta loe viidet 8 (lk 9) <http://www.eassw.org/global-social-work/13/gdsw-uelemaailmne-sotsiaaltooe-ja-sotsiaalarengu-tegevuskava-.html>.

⁵⁶ I Demograafilised muutused; II Sotsiaal- ja multimeedia mõju oluline laienemine; III Kauba- ja toormeturgude rahvusvahelistumine ja samaaegne individualiseerimine ning lokaliseerimine; IV Töövormide mitmekesistumine; V Kliimamuutused, ressursside efektiivsem ja säästlikum kasutamine; VI Nutikate masinate ja süsteemide kasutuselevõtt ning digitaalne kirjaoskus; VII Suurandmed, andmeanalüüs ja digitaalne kirjaoskus; VIII Väärtushinnangute teisenemine.

2.1.1 Demograafilised muutused

Ekspertide hinnangul on demograafiliste muutuste mõju suur ning vältimatu. Elanikkonnas suureneb vane-maealiste (65+) osakaal, väheneb tööealiste osakaal ning kahaneb sündimus. Sotsiaaltöö valdkonnas tähenda-vad demograafilised muutused kasvavat vajadust teenuste järele. Kasvava vajadusega teenuste järele on lisaks eakatele erivajadustega lapsed, sest meditsiiniliste võimaluste arenedes jääb ellu aina enam arengu-häiretega lapsi⁵⁷, kuigi laste arv üldiselt väheneb. Ekspertide sõnul võib hooldusvajadus kasvada ka seetõttu, et senini kodus hooldatud inimesed (sh lapsed, kes on kasvanud täisealisteks) vajavad teenust lähedaste hooldusvõimekuse languse tõttu (nt 63% hooldajatest väidab, et neil on mõni pikaajaline haigus või terviseprobleem ning üle poole (59%) peamistest hooldajatest on ka oma puudega pereliikme ainukeseks hooldajaks).⁵⁸ Eestis on ka SHARE andmetel pereliik-metest hooldajatel suurem koormus kui teistes uuritud riikides ning see võib olla risk hooldaja tervisele, haridu-sele ja tööelule (SHARE 2016⁵⁹).

Eakate osakaalu suurenemist ja selle mõju ühiskon-nale ning võimalikke toimetulekulahendusi loetleb „Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020“, mille vanemaealiste pideva õppe eesmärgi täitmisesse panustavad ka „Elukestva õppe strateegia 2020“ tege-

vused. Seoses demograafiliste muutustega suureneb üldiselt ka hoolduskoormus ning Riigikantseleis 2016. aastal tööd alustanud hoolduskoormuse rakkerühm⁶⁰ hakkas otsima lahendusi kasvava hoolduskoormuse leevendamiseks.

2.1.2 Kogukonnapõhised teenused

Sotsiaalvaldkonna suurimaid tulevikutrende on sotsiaalteenuste osutamise muutumine, sh deins-titutsionaliseerimine. See tähendab, et on tehtud poliitiline otsus viia hooldus suurtest hooldekodudest teistesse vormidesse⁶¹, nt avahooldus, rühmakodud ja muud kogukonnapõhised iseseisvat toimetulekut toetavad hoolekandeteenused (“Heaolu arengukava 2016–2023”, “Erihoolekande arengukava 2014–2020”), laste ja noorte asendushoolduse puhul on suund pere-põhisele asendushooldusele (“Vanemliku hoolitsuseta laste asendushoolduse poliitika roheline raamat 2014”, “Laste ja perede arengukava 2012–2020”). Kõigi insti-tutsionaalsete hoolekandeteenuste puhul on suund väiksematele teenuseosutamise üksustele. Erihoole-kandes tähendab see hooldusüksuste muutumist väik-semateks ning nende asukoha liikumist hõreasustu-sega ääremaadelt kogukonna keskustesse, kus kliendid saavad igapäevaseid olmeteenuseid (kauplused, vaba aja veetmine) tarbida iseseisvalt asutusest väljaspool. Kogukonnas teenuse osutamine tähendab suuremat

koostööd erinevate osapoolte vahel. Oluline on koostöö kogukonnas, kogukonna teavitamine, suurem tähelepanu pööramine ennetustööle ja varajasele sekkumisele („Heaolu arengukava 2016–2023“, „Laste ja perede arengukava 2012–2020“, „Vanemliku hoolit-suseta laste asendushoolduse poliitika roheline raamat 2014“, „Vaimse tervise strateegia 2016–2025“). Vaba-tahtlikus tegevuses nähakse võimalust, et nooremad eakad võivad ise olla vabatahtlikeks erinevates organisatsioonides ja projektides. Ekspertintervjuudes viidati ka välismaa praktikatele, kus vabatahtlik töö sotsiaalvaldkonnas on vastavale õppekavale vastuvõt-mise eelduseks või on vabatahtlik töö reguleeritud n-õ punktisüsteemiga (niipalju kui inimene vabatahtlikuna töötab, saab ta oma n-õ hooldusreservi ettemaksu).

Kogukonnapõhiste teenuste üle-minekut peetakse sotsiaaltöö valdkonna ekspertide poolt valdkonna tööjõuvaja-duse struktuuris arvestavaid muutusi esile kutsuvaks suundumuseks.

Samas on osa ekspertide hinnangul oluliseks küsimu-seks kogukonnapõhise lähenemise rakendumine ja mõju avaldumine tööjõule ja oskustele järgneva 5–10 aasta jooksul, sest vastav protsess on pikaajaline.

57 Vanemliku hoolitsuseta laste asendushoolduse poliitika roheline raamat (2014). https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Asendushooldus/ah_rr_dets_2014.pdf.

58 Soo, K., RAKE, Saar Poll OÜ, Tartu Ülikool (2009). Puuetega inimeste ja nende pereliikmete hoolduskoormuse uuring 2009. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/piu2009_loppraport.pdf

59 Sakkeus, L. & Leppik, L. (2016). Piik hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitused eakate poliitika kujundamiseks. <http://www.tlu.ee/public/SHARE/>.

60 <https://riigikantselei.ee/et/hoolduskoormus>

61 Kogukonnapõhised teenused – teenuste kogum, mis võimaldab üksikisikutel elada kogukonnas, ja mis peaks olema kättesaadav kõikidele, hoolimata nende puude olemusest või nõutavast abivajadusest, sh 1) üldsusele mõeldud avalikud teenused, nagu majutus, tervishoid, haridus, tööõhve, kultuur ja meelelahutus; 2) eriteenused, nt isiklik abistaja puuetega inimestele, ajutine hooldus, teenuse tegevused vastavad inimese abivajadusele jms. Puustusmaa, R. Psüühilise erivajadusega inimestele teenuste osutamine kogukonnas (esitlus, <http://www.tallinn.ee/Psuuhilise-erivajadusega-inimestele-teenuste-osutamine-kogukonnas>), vaadatud 17.08.2016.

2.1.3 Uued tehnoloogiad

Sotsiaaltöö valdkonnas on tehnoloogilised uuendused üheks oluliseks tulevikutrendiks, sest sotsiaaltöö saab lähema kümne aasta vaates suuresti mõjutatud uute tehnoloogiate kasutuselevõttust. „Eesti infoühiskonna arengukava 2020“ toob esile, et info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) on tänapäeval üks peamisi tööriistu mistahes majandus- ja eluvaldkonna konkurentsivõime tõstmisel, sh paremate poliitikaotsuste tegemiseks ja paremate teenuste osutamiseks. Sotsiaaltöö valdkonnas on kasutusel spetsiaalsed tööd lihtsustavad programmid, mis pidevalt uuenevad ning aina lisandub ka kasutajarühmi, nende seas lisaks sotsiaaltöötajatele ka hooldustöötajad ja tegevusjuhendajad. Hooldustöös tähendavad uued tehnoloogiad tehnilisi abivahendeid, nt seadmed inimese liigutamiseks ja tõstmiseks, rutiiniseid tegevusi automatiseerivad masinad (nt siibripesemismasin) ja erinevad monitoorimise ja abi kutsumise abivahendid (nt häirenupp, randmepael kukkumisele reageerimiseks, uksematt sisenemise-väljumise registreerimiseks). Töökorraldust muudavad ka suhtlust vahendavad tehnoloogiad, programmid ja mobiilirakendused (nt Skype ja videokoosolekud, virtuaalnõustamine, VIRTU⁶² projekt jpm). Eakate valmisolekut teleteenuste ja häirenupu teenuse tarbimiseks tõstab esile näiteks „Vanemaealiste toimetuleku uuring 2015“. Enamasti on tehnoloogia vahendiks, mille abil tõsta kvaliteeti ja kasutajamugavust või viia olulist toimingut läbi uuel viisil. Ekspertide arvates ei vähenda tehnoloogia

loogia lähikümnendil otseselt tööjõuvajadust, küll aga muudab nõudmisi töötajate oskustele. Tehnoloogia arenguga on üha enam vaja inimesi, kes suudavad olla targa tellija rollis ning tegeleda nn nutikate teenuste disainimisega. Tehnoloogiaga koos kasvanud noored võivad saada valdkonna uute teenuste disainijateks-arendajateks, kes muudavad nii sotsiaaltöö vormi kui ka sisu. Mitmed üleriigilised tehnoloogilised uuendused on juba töös, nt info- ja andmebaasid (STAR⁶³, SKAIS⁶⁴) ning see töö on pidavas arengus. Suureneb statistiliste andmete hulk ja võimalused andmeanalüüsi teostamiseks ning nende tulemuste põhjal uute teenuste väljatöötamiseks (sh S-veeb⁶⁵ ja H-veeb⁶⁶). Uute tehnoloogiate kasutusoskus ja -julgeus on oluline elanikkonnale tervikuna, sh vanemaealistele, kelle arvutioskused vajavad oluliselt parandamist (SHARE 2016).⁶⁷ Tehnoloogia areng toob kaasa ka suurema vajaduse andmekaitse ja -turbe teadlikkuse osas.

2.1.4 Uued põlvkonnad

Oluliseks tulevikutrendiks hinnati ka uusi põlvkondi, sotsiaaltöö valdkonna uuringus koonduvad uute põlvkondade alla tulevikus nii teenuseid tarbivad kui ka teenuseid osutavad inimesed. Teenuse tarbijate seas on silmas peetud tänaseid tööelasi ja pensionieelikuid, kes võimalusel ostavad tulevikus ise teenuseid ning kelle ootused teenuste kvaliteedile on muutunud. Teenust osutavate inimeste seas on silmas peetud uut tööjõudu, kelle seas on nii nooremaid kui ka vanemaid inimesi: tulevikus töötavad vanemad inimesed aina

kauem ning mitmesugustel ametikohtadel, samas jõuavad tööturule uue tehnoloogiaga koos kasvanud nooremad töötajad. Uute põlvkondade trend on tihedalt seotud demograafiliste ja väärtushinnangute muutustega (lk 57, 64, ptk 5.2. Töö ja oskused 2025. Kutsekoda. 2016).

Avatud maailma mõjud on tuntavad uute põlvkondade ootustes hoolekandeteenustele, väärtustatakse personaalset lähenemist ning teenuste kõrget kvaliteeti, vajadusel on inimesed valmis teenuste eest kõrgemat hinda maksma. Vajadust teistmoodi teenuse järele tekitavad ka välismaal töötavad inimesed, kes peavad korraldama oma hooldust vajavate lähedaste hooldamise. Muutused pere- ja kooseluvormides seavad suuremaid takistusi perekonna ülalpidamiskohustuse täitmisele, põlvkonnad elavad üksteisest kaugel ning abivajava lähedase hooldus tuleb korraldada teenuse abil.

Sotsiaaltöö valdkonna ekspertide arutelus käsitleti sotsiaal-kultuuriliste muutuste juures ka terviseteadlikkuse kasvu: inimesed püüavad oma tervise eest rohkem hoolitseda (sh liikumine ja toitumine) ja enda tervislikku seisundit jälgida. Samal ajal toodi välja uute põlvkondade seas paralleelselt leviva trendina ületöötamine (töö mitmes vahetuses, öötöö jm) ning aina varem ilmnevad psüühilised haigused. Ekspertide aruteludes kerkis üles ka multikultuurilisuse mõju valdkonna arengule, sh nii töötajate kui ka klientide haridusliku ja kultuurilise tausta mitmekesisus. Uued põlvkonnad toovad kaasa muudatused töö-

62 VIRTU on akronüüm projektile „Virtuaalsed eakate hooldusteenused Läänemere saartel 2010–2013“. <http://www.sasak.ee/index.php/est/projektid/virtu-projekt-2010-2013>

63 Sotsiaalteenuste ja -toetuste andmeregister.

64 Sotsiaalkindlustusameti infosüsteem.

65 Kohalike omavalitsüksuste sotsiaalhoolekandete statistiliste aruannete veebipõhine kogumine, koondamine ja avalikustamine.

66 Hoolekandestatistika aruannete veebipõhine koondamine.

67 Vaata ka eespool viide 59 (lk 28), lk 203. Sakkeus, L. & Leppik, L. (2016). Pilik hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitusel eakate poliitika kujundamiseks. <http://www.tlu.ee/public/SHARE/>. lk203.

andjale, kuna Z ja Y põlvkonna⁶⁸ inimesed hindavad enam paindlikkust, töö- ja pereelu tasakaalu ning töökeskkonda ja oma heaolu töötajana. See muudab töökultuuri ka sotsiaalasutustes. Lisaks võib tulevikus kasvada nõudlus mobiilirakenduste põhiste teenuste järele eeskätt tehnoloogiaga harjunud ja koos kasvanud inimeste poolt. Edaspidistes aruteludes keskenduti eelkõige uute põlvkondade ootustele seoses teenuste kvaliteediga.

2.1.5 Poliitilised muutused

Sotsiaaltöö valdkond sõltub suuresti poliitilistest otsustest. Töö sisulist korraldust ja rahastust mõjutavad nii valitsuskoalitsioonide riigisisised kokkulepped õigusaktide või arengudokumentide vormis kui ka Euroopa Liidu suunised. Sotsiaaltöö valdkonda mõjutavad hetkel oluliselt Eestis käimasolev haldusreform ja Euroopa Sotsiaalfondi rahastamisperioodiks 2014–2020 tehtud otsused, mis teistes valdkondades niivõrd otseselt tööjõu- ja oskuste vajadust ei mõjuta.

Poliitiliste otsuste mõju ulatus tuleneb sellest, et sotsiaaltöö valdkonnas on peamiseks teenuse tellijaks avalik sektor, mis tähendab, et teenuste rahastus on suures sõltuvuses riigi võimalustest ja prioriteetidest. Riik on ka valdkonna reguleerija –seadustes, määrustes ja teistes dokumentides sätestatakse teenuste osutamise kord ja nõuded, sh teenuse kvaliteedi miinimumnõuded, nõuded töötajatele. Sotsiaalsektori kulud moodustavad suure osa riigieelarve kogukuludest

(2014. aastal kulus pensionitele 18,5% ja tervishoiule 12,6%⁶⁹). Seega on sotsiaalsektor riigi peamisi kulutavate allikate, kuhu raha tuleb peamiselt maksudest (sh sotsiaalkindlustusmaksud) ja toetustest. Sotsiaaltöö valdkonnas on tulu tootvaid ettevõtteid ja ettevõtmisi pigem vähe, kuigi sennapoolse püüdnud näiteks selliste tegevuste nagu sotsiaalne innovatsioon ja sotsiaalne ettevõtlus⁷⁰ kaudu.

Sotsiaalvaldkonnas on oluliseks teenuste korraldajaks ja osutajaks kohalik omavalitsus. Kohalik omavalitsus osutab teenuseid lähtuvalt sotsiaalhoolekandeseaduses (ptk 1) kirjeldatud miinimumnõuetest ja lisaks soovituslikest nõuetest, mis võivad olla kõrgemad kui miinimumnõuded. Teenuste osutamise aluseks on inimese vajadused, kohaliku omavalitsuse ülesanne on leida võimalused inimese vajadustele vastavate teenuste osutamiseks. Ekspertide sõnul aitaks teenuste ühtlasemat kvaliteeti tagada nõustava järelevalve tõhustamine (ptk 7.3). 2016. aastal on sotsiaalteenustele esitatud kvaliteedinõuded pistelised ning reguleeritud on teenuse erinevaid aspekte (mõne teenuse puhul on sätestatud nõuded teenuseosutaja kvalifikatsioonile, mõne puhul töötajate ja klientide suhtarvule). Sotsiaalvaldkond on Eesti riigi piiratud võimaluste tõttu mõjutatud välisrahastusest, suuremad toetusallikad on Euroopa Sotsiaalfond (ESF), Euroopa Regionaalarengu Fond (ERF), Ühtekuuluvusfond (ÜF) ja Norra arengugrandid (*Norway Grants*). Perioodil 2015–2020 toetatakse ESFi rahadest lapsehoiu ja puudega laste hoolekandeteenuste arendamist hoolduskoormuse

vähendamiseks (meede 2.1), sh tugiisikuteenus puudega lapsele, samuti tööturul osalemist toetavaid hoolekandeteenuseid (meede 2.2), mh tugiisikuteenuse osutamiseks. Toetatakse töövõime toetamise skeemi loomist ja juurutamist (meede 3.1) (sh toetatud töö ja muud tööalase rehabilitatsiooni teenused). Välisrahastuse baasil toimuvad ka avatud taotlusvoorud, millest praegusel perioodil toimuvad näiteks kodude kohandamine ja deinstitutionaliseerimise osas avatud taotlusvoorud ERFi raames. Projektipõhised sihtrahastused võimaldavad projektidena sotsiaalsüsteemi arendada ja rakendada sotsiaalsüsteemi hädavajalikke suundi. Teenuseid erivajadustega inimestele on arendatud suures osas eelmainitud finantseeringutele tuginedes, paljud hoolekandeseaduste hooned on ehitatud nende toetusel ning suur osa inimesi töötab projektipõhiselt tänu nende võimalustele. Välisrahastus on hea võimalus uute lahenduste väljatöötamiseks ja testimiseks, samas on probleemne sellisel moel töötavate lahenduste jätkusuutlikkus. Näiteks sotsiaaltranspordi vajadus on väga suur ning välisvahendite toel algatati ja viidi ellu väga edukas sotsiaaltranspordi projekt⁷¹, mis lõppes välisrahastuse lõppemisel. Kohalikel omavalitsustel ei olnud ressursi teenuse jätkamiseks. Selline oht varitseb mitmeid sotsiaalvaldkonna arendusi ning muudab kokkuvõttes sotsiaaltöö valdkonna teenuste arendamise ja pakkumise jätkusuutlikkuse kergesti haavatavaks ja ebastabiilseks. Suured kõikumised pakutavates teenustes toovad kaasa ka ebastabiilsuse tööjõu- ja oskuste vajaduses.

68 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).

69 Eesti riigieelarve. <http://www.fin.ee/riigieelarve-2014>. Meie raha. <http://www.meieraha.ee/view/10>.

70 Sotsiaalne innovatsioon on uus idee, mis lahendab eksisteerivaid sotsiaalseid, kultuuri-, majandus- ja keskkonnaprobleeme inimeste ja planeedi hüvanguks. Sotsiaalne ettevõtlus on protsess, kus rakendatakse uuendusmeelseid lahendusi sotsiaalsetele probleemidele, tehes seda majanduslikult jätkusuutlikul viisil. (Töö ja Oskused 2025. Kutsekoda. 2016, lk 31–32.)

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

2.1.6 Hõbemajandus

Hõbemajanduseks (ka hallpeade turg) nimetatakse 60+ vanuses tarbijatele suunatud heaolu- ja tervise-tooteid ning -teenuseid, mida tarbitakse oma raha eest.⁷² Senini on sotsiaalteenuste peamiseks tellijaks olnud avalik sektor (kohaliku omavalitsuse teenused ning riiklikud teenused).

Hõbemajanduse kui trendi realiseerumise tõenäosust Eestis 5–10 aasta perspektiivis hindasid eksperdid tagasihoidlikuks. Hõbemajandusel on potentsiaali kasvada pikema aja jooksul kui lähikümnend. Ekspertide hinnangul ei ole Eestis sihtrühmal rahalisi võimalusi hõbemajanduse teenusturu elavdamiseks ning nende sõnul on lähikümnendil pensioneeruva põlvkonna valmisolekut sotsiaalteenuste eest maksta raske hinnata. Ekspertide sõnul hoiab lisaks madalale majanduslikule võimekusele kohaliku hõbemajanduse kasvu tagasi inimeste kogemus ja väärtusbaas. Mudel, kus pensionärid tasuvad ise sotsiaalteenuste eest ning saavad ise valida osutatavate teenuste kvaliteeti, on juba pensionile jõudnud ning lähiajal pensioneeruvatele põlvkondadele pigem võõras. Senine käsitlus näeb sotsiaalteenuseid pigem avalikust seotist osutatava väljateenitud hüvena, kus inimese enda roll teenuste sisu ja kvaliteedi määrajana on minimaalne.

Vaadates sellele küsimusele riigi piiratud ressursside perspektiivist, on prioriteediks tagada teenused vähemalt miinimummahus ning vastavalt kehtivatele kvaliteedinõuetele. Kui inimene ise soovib kõrgema kvaliteediga teenuseid, kaasneb sellega vastutus teenuseosutamise eest tasumisel.

Hõbemajanduse elavnemist mõjutavad sotsiaalteenuseid vajavate eakate välismaal töötavad lähedased, kellel ei ole võimalik omastehoolduskohustust⁷³ täita. Nad kasutavad võimalust vastavaid teenuseid osta, tekitades nõudluse hõbemajandusteenuste järele. Ekspertide sõnul võib väiksemal määral hõbemajandust kasvatada ka lühiajaliste teenuste osutamine välismaalt saabunud klientidele. Pikemaajalise teenuse tarbimisel eelistavad inimesed võimalusi kodu, perekonna ja sõprade lähedal.

Hõbemajandus on pigem pikema perspektiivi küsimus kui vaid 5–10 aastat. Lisaks aitaks pensioniealiste pikem ja paindlikum tööelu lahendada palju olulisi probleeme, sh tervisemurede ennetamine, üksindus, majanduslik kitsikus, tähenduslik elu jms. Pensioniealiste töötamise tulemusena laekuks riigile tööjõumak-sudega ka rohkem raha.

72 Väliskeskond 2020. <http://www.arengufond.ee/upload/Editor/Publikatsioonid/valistrendid2020-eesti-fookuses-arengufond.pdf>. Töö ja oskused 2025. Kutsekoda, 2016, lk 22.
73 <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122016012>

2.2 Sotsiaaltöö valdkonna uuringud

Sotsiaaltöö valdkonnas on uuringuid tellinud riik, sh on teenuste osutamist ning kulutuste otstarbekust analüüsinud Riigikontroll⁷⁴ ning analüüse ja uuringuid tellinud Sotsiaalministeerium⁷⁵. Lisaks pakub valdkond uurimisainest teistele huvigruppidele, tellijatele ning uurijatele. Uuringu tulemused on aluseks valdkondlikele arengukavadele. Osa ekspertide hinnangul on uuringute tellimisel ja tulemuste kasutamisel veel oluliselt arenguruumi.

Sotsiaaltöö valdkonna tööjõuressursside vähesusele või puudlikkusele on viidanud mitmed uuringud. Bugarszki jt (2016)⁷⁶ viitavad asjaolule, et kogukonnapõhised teenused (nt toetatud töötamine) vajavad kliendi kohta rohkem tööjõudu kui hooldamine institutsioonis, avatud tööturul ei piisa ühest töötajast kümne kliendi juhendamiseks (lk 108). Märkimisväärse probleemkohana tõstatas personalipuuduse ka Riigikontrolli analüüs õendusabi (2015) kohta (lk 2). Personali küsimuses toob Sotsiaalteenuste analüüs (2016)⁷⁷ korduvalt välja ka kasvava vajaduse tugiisikute

järele. Ressurssidest tulenevatele riskidele, sh sotsiaalteenuste rahastamise jätkusuutlikkuse probleem, viitab ka Sotsiaalteenuste kvaliteedianalüüs.⁷⁸

Bugarszki jt (2016) uuringus erihoolekandesüsteemi ümberkorraldamise kohta tõid KOVi sotsiaaltöötajad deinstitsionaliseerimise rakendamiseks oluliste sotsiaaltöötaja tegevustena välja vajaduse omandada rohkem teadmisi vaimse tervise valdkonnast, suurendada kogukonna teadlikkust deinstitsionaliseerimise kohta, lähtuda teenuste arendamisel vajadustest, teha kogukonnapõhist tööd klientidega, tugevdada kogukonda, tehes otsest tööd kogukonnas (minna kontorist välja) erinevate algatuste elluviimisega (lk 56).

Teenuste kvaliteediga tihedalt seotud oskuste ja pädevuste küsimuses on Riigikontroll tähelepanu pööranud üldhoolekodude hooldustöötajate vahelise erialasele ettevalmistusele (40% erialase ettevalmistusega) (2014, lk 30). Hoolekande analüüsis (2014) viidatakse ka sotsiaaltöötajate oskustele, sh ajaplaneerimise oskusele, mis on vajalik (hindamis-) juhendite ja eeskirjade järgmiseks ja rakendamiseks (lk 23). Analüüsis märgitakse, et ESFi rahast planeeritakse koolitusi, mis aitavad kaasa sotsiaaltöötajate kvalitee-

disüsteemialasele teadlikkusele (lk 97). Riigikontrolli lastekaitse analüüs (2009) tõstatab vajaduse koolitada spetsialiste juhtumiplaani koostamise teemal. Riigikontrolli psüühilise erivajadusega inimeste hoolekande analüüs (2008) rõhutab tegevusjuhendajate täienduskoolituse vajadust. Sotsiaaltöötajate erialase toetuse (superviseerimise, täienduskoolituste) vajadust on esile toonud Rasu, A. (2016) ning Vana, T. (2013) koostatud analüüsid.

Sotsiaaltöö valdkonna töötajate spetsiifiliste oskuste vajadus ilmneb ka turvalisusriskide uuringust (2012)⁷⁹, kus leiti, et võrreldes teiste valdkondadega puutuvad sotsiaaltöö valdkonna töötajad sagedamini kokku inimestest tulenevate ohtudega, sh probleemset käituvad kliendid ning konflikt-situatsioonid.

Sotsiaaltöö valdkonna töötajate pädevuste kindlaksmääramisel ja arendamisel on oluline 2010–2012 läbi viidud projekt STA⁸⁰, sotsiaalhoolekande valdkonna täienduskoolituse süsteemi terviklik arendamine, mille raames korraldas RAKE (2011)⁸¹ uuringu ning töötati välja mõned koolituskavad, millest osa on tänaseks uuendatud ning osa ei ole edasi arendatud. Uuringud sotsiaaltöö valdkonna töötajate hariduse ja täiendus-

74 Riigi tegevus iseseisva õendusabi korraldamisel (2015). <http://www.riigikontroll.ee/Auditeeritavaile/Audititeplan/L%C3%B5ppenudauditid/tabid/284/Auditid/238/language/et-EE/Default.aspx>.

Eakate hoolekande korraldus omavalitsuse hoolekodudes (2014). <http://www.riigikontroll.ee/tabid/215/Audit/2316/WorkerTab/Audit/WorkerId/66/language/et-EE/Default.aspx>.

Riigi tegevus laste riikliku hoolekande korraldamisel (2009). http://www.eat.ee/wp/wp-content/uploads/Riigikontrolli-audit_2009_RKTR_2105_2-1.4_1893_001-1.pdf.

Riigi tegevus psüühiliste erivajadustega isikute riikliku hoolekande korraldamisel (2008). <http://www.rahvatervis.ut.ee/handle/1/1474>.

75 <https://www.sm.ee/et/uuringud-ja-analuusid>.

76 https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Uudised_pressinfo/di_uuringu_loppraport_08.02.2016.pdf.

77 Rasu, A. (2016). Sotsiaalteenuste arendamine maakondades 2016–2020. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalteenuste_ja_-toetuste_andmeregister_STAR/Lisainfo/mak_analuus_toimetatud.pdf.

78 Vana, T. (2013). Sotsiaalteenuste kvaliteedi analüüs ja ettepanekud tervikliku kvaliteedisüsteemi tagamise juurutamiseks.

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sotsiaalteenuste_kvaliteet_uuringu_l6pparuanne.pdf

79 STA: Turvalisusriskid Eesti hoolekandeasutustes. Turvalisusriskid Tallinna ning Harjumaa institutsionaalses ja avahoolduses. <http://sotsiaalkoolitus.ee/35>.

80 Sotsiaalhoolekande valdkonna täienduskoolituse süsteemi terviklik arendamine, osa Euroopa Sotsiaalfondi meetme 1.1.8. „Õppijakeskse ja uuendusmeelse kutsehariduse arendamine ning elukestva õppe võimaluste laiendamine” tegevustest. <http://sotsiaalkoolitus.ee/18>.

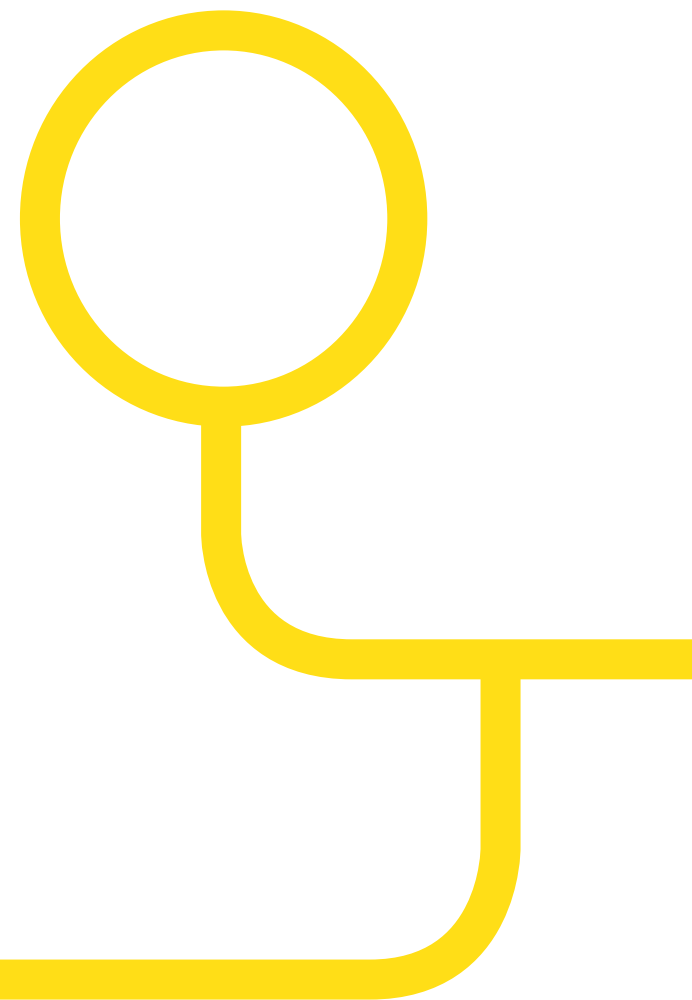
81 Sotsiaalhoolekande töötajate täienduskoolituse vajaduse uuring. http://skytte.ut.ee/sites/default/files/ec_files/Sotsiaalhoolekande%20täienduskoolituse%20vajadus_l6ppraport.pdf.

koolitusvajaduse kohta (ESTA, 2012; RAKE 2012) on leidnud, et koolitused on valdkonnas töötajate jaoks pädevuste omandamisel ning uuendamisel väga olulised.

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni (2012)⁸² uuringus osales 683 sotsiaaltöötajat, kellest 51%-l (n=351) oli erialane kõrgharidus ja ükskõik millise eriala kõrgharidus oli 77,5%-l (n=529) sotsiaaltöötajatest. 22,5%-l sotsiaaltöötajatest puudus kõrgharidus ning valdade sotsiaaltöötajate hariduse analüüsimisel leiti, et 40%-l valdadest puudus erialase kõrgharidusega sotsiaaltöötaja. Uuringu olulisemaks järelduseks OSKA sotsiaaltöö rakendusuuringu kontekstis on jätkuv vajadus sotsiaaltöötajate erialase koolituse järele.

Sotsiaalhoolekande töötajate täienduskoolituse vajaduse (RAKE 2011) uuringu järgi osales 15% töötajatest täienduskoolitusena tasemeõppes. Enamik õppivatest sotsiaaltöötajatest on alustanud pikemaajalisi õpinguid (rakenduskõrgharidus-, bakalaureuse- või magistriõpe), et omandada erialane kõrgharidus. Kõrgharidusega sotsiaaltöötajatest enamus (üle 90%) on erialase kõrgharidusega. Erialase kõrghariduseeta sotsiaaltöötajad on teistest harvemini osalenud täienduskoolitustel. RAKE (2011) uuringus võrreldi andmeid 2000. aastal tehtud uuringuga „Sotsiaaltöötajate ja -hooldajate vajadus Eestis. Hetkeolukord ja tulevikunägemus.“⁸³

Toonaste prognooside ja 2011. aasta hetkeolukorra võrdluses ilmnes, et prognoositust enam oli sotsiaaltöötajate hulgas rakendusliku kõrghariduse või bakalaureusekraadiga sotsiaaltöötajaid ehk tunduvalt oli suurenenud kõrgharidusega töötajate osakaal. Sealjuures töötab 80% sotsiaaltöötajatest õpitud erialaga seotud valdkonnas. 2011. aasta uuringus prognoosisid vastajad 10 aasta perspektiivis sotsiaaltöötajatele rangemaid tasemeharidusele seatud miinimumnõudeid, enamasti kõrghariduse esimesel astmel. Hooldustöötajate kvalifikatsiooninõudeid 10 aasta perspektiivis prognoosides arvasid riigiasutuste esindajad 2011. aastal, et selleks saab esimese astme kõrgharidus, kuid muude asutuste (erafirmad, MTÜd ja SAd) esindajad arvasid, et tulevikus on miinimumnõudeks eelkõige kutsehariduse tase.



82 Kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate haridus, 2012, ESTA. http://www.eswa.ee/file/2016/11/KOV_STjate_haridus_21.09.12.pdf

83 Tiit, E.-M. Sotsiaaltöötajate ja -hooldajate vajadus Eestis. Hetkeolukord ja tulevikunägemus (2000).

3

Ülevaade
valdkonna
teenustest ja
tööjõust

34—45



Peatükis analüüsitakse valdkonna teenuste seisundit ning antakse ülevaade sotsiaaltöö valdkonna tööjõu struktuurist. Statistika põhineb Sotsiaalministeeriumi teenustepõhisel hoolekandestatistikal ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuprognoosil. Sotsiaaltöö valdkonna tööjõuülevaade on esitatud teenuste kaupa, eespool on näidatud suurema mahuga teenused. Põhikutsealad on teenustega seotud, nt hooldustöötajad osutavad täiskasvanute hooldusteenust, kuid sotsiaaltöötajad on seotud mitmete erinevate teenuste osutamisega.

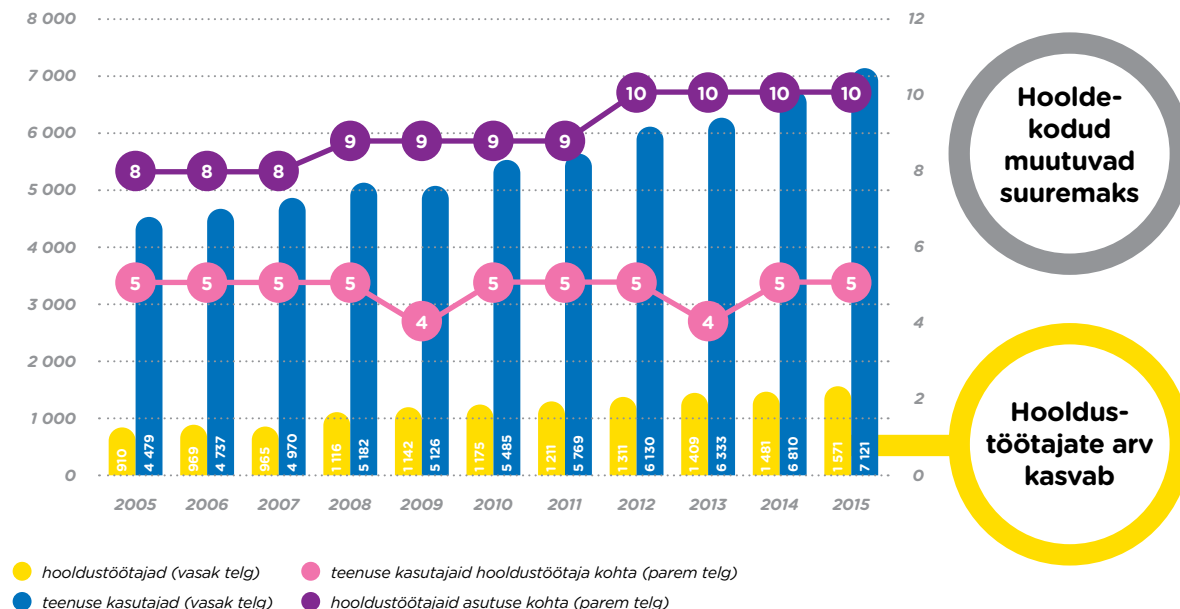
3.1 Valdkonna teenused

3.1.1 Täiskasvanute hooldus

Täiskasvanute hooldamises on 85% teenuse saajatest 65aastased või vanemad. Demograafiliste muutuste tõttu on suurenenud aasta-aastalt vajadus täiskasvanute hooldamise teenuse järele ja seda eriti eakate puhul. Viimastel aastatel on suurenenud majutusega teenust pakkuvate hooldekodude arv igal aastal mõne asutuse võrra, mis on võimaldanud pakkuda teenust järjest rohkematele inimestele, ja seetõttu on suurenenud vajadus hooldustöötajate järele. 2011. aastast on lisandunud keskmiselt 100 hooldustöötajat aastas, mis on viimase kolme aasta keskmisena teinud hõivetõuks 6,2% aastas.⁸⁴

Lisaks hooldekodudes hooldamisele pakutakse Eestis koduteenust, mis tagab inimese hooldamise tema enda kodus. OSKA sotsiaaltöö valdkondlikus rakendus-

Joonis 1. Täiskasvanute hooldusteenus



Allikas: Sotsiaalministeerium

uuringus on tööjõuvajadust ja -oskusi hinnates keskmendatud koduhooldusteenuse puhul sellisele teenusele, st isikuabile, millega kaasneb füüsiline kontakt ning mida viib läbi hooldustöötaja (sh hügieenitoimingud, abistamine riietumisel ja söömisel). Tegemist on kitsama käsitlusega kui SHS § 17 Koduteenus, mille all on silmas peetud abi kodustes tingimustes hakkamasaamiseks (sh kütmine, majapidamistarvete ja

toiduainete ostmine, eluruumi ja riiete korrastamine). Kitsenduse aluseks on tööjõu oskuste vajadus. Koduteenusel hooldatavate inimeste arv pole viimastel aastatel muutunud, püsides 6 000 – 6 700 hooldatava juures. Hooldustöötajate arv on lähiminekis pigem vähenenud (2008 = 705; 2015 = 636 (-9,8%)). Samas arvavad eksperdid, et tegemist on teenusega, mis hakkab Eestis järgmistel aastatel kasvama ja vajadus

⁸⁴ Statistilise trendi jätkudes on aastaks 2021 vaja juurde 589 hooldustöötajat. Statistilise trendina on arvesse võetud elanikkonna vananemine, teenust saavate eakate inimeste suhtarvu suurenemine ja teenuse personaalsemaks ja kvaliteetsemaks muutumine ehk hooldajate ja hooldatavate suhtarvu vähenemine.

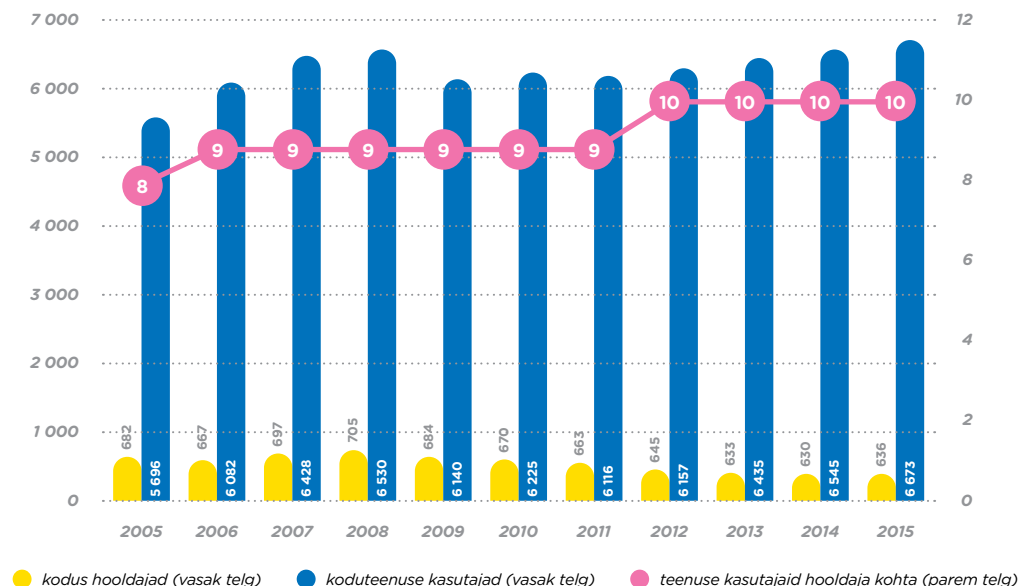
hooldustöötajate järele suureneb. Kasvu eeldusena nähakse riigi strateegilist otsust ja erinevaid meetmeid omaste hoolduskoormuse vähendamiseks. Koduteenuse pakkumine võimaldab kodus lähedast inimest hooldataval inimestel täiskohaga tööle asuda. Kuigi eksperdid pidasid Eesti enda elanikkonna maksejõulisust teenuste tarbimisel tagasihoidlikuks, arvatakse, et pikemas perspektiivis see tõuseb, eriti nende eakamate puhul, kelle lapsed või lapselapsed töötavad välismaal ja aitavad tasuda teenuse kasutamisega seotud kulusid.

Uue teadlikuma ja nõudlikuma põlvkonna teenusele tulemisega arvestades hindasid eksperdid, et teenus muutub eeldatavasti personaalsemaks. Sellega seoses on vaja rohkem hooldustöötajaid. Uus põlvkond võib soovida teenust kasutada ka kergema hooldusvajaduse korral ning olla senisest enam valmis suurema omaosaluse tasumiseks.

3.1.2 Erihoolekandeteenus

Erihoolekandeteenus on täisealistele isikutele, kellel on rasket, sügavat või püsivast psüühikahäirest tulenevalt välja kujunenud suurem kõrvalabi, juhendamise või ka järelevalve vajadus ning kes vajavad toimetulekuks professionaalset kõrvalabi.

Joonis 2. Koduhooldusteenus



Allikas: Sotsiaalministeerium

**Koduhooldus-
töötajate arv ei
ole oluliselt
muutunud**

Teenust ei võimaldata vanaduspensioniealistele isikutele, kellel on dementsuse diagnoos, nendele osutatakse täiskasvanu hoolduse teenust.⁸⁵ Erihoolekandeteenus on põhiliselt seotud tegevusjuhendajate põhikutsealaga. Lisaks on teenuse osutamisega seotud hooldus- töötajaid ja sotsiaaltöötajaid.

Erihoolekandeteenus jaguneb toetavateks teenusteks

ja ööpäevaringseks teenuseks. Toetavad teenused aitavad inimestel saada hakkama oma igapäevaelu toimingutega (sh töötamisega seotud toimingud). Ööpäevaringne teenus on asutusepõhine teenus, mis on suunatud raskematele juhtudele, kus inimene vajab pidevat abi või jälgimist. 2014. aastal oli toetavate teenuskohtade osakaal kõikidest teenuskohtadest 55%, see osakaal on püsinud sarnasena viimase 10 aasta jooksul. 2009. aastast sätestab SHS miinimum-

⁸⁵ Erihoolekandeteenused. <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/erihoolekanne/>.

⁸⁶ Ööpäevaringse erihoolekandeteenuse (SHS §104) 1 tegevusjuhendaja ööpäevaringne kohalolek + 1 tegevusjuhendaja väljaspool ööaega vastavalt kliendirühmale: 30 erihoolekande kliendi kohta, 20 kohtumäärusega kliendi kohta ja 15 ebastabiilse remissiooniga raske, sügava või püsiva kuluga psüühikahäirega või sügava liitpuudega psüühikahäirega kliendi kohta.
1 tegevusjuhendaja 10 kliendi kohta kogukonnas elamise teenusel (SHS §97), toetatud elamise teenusel (SHS §96), töötamise toetamise teenusel (SHS §93), igapäevaelu toetamise teenusel (SHS §90).

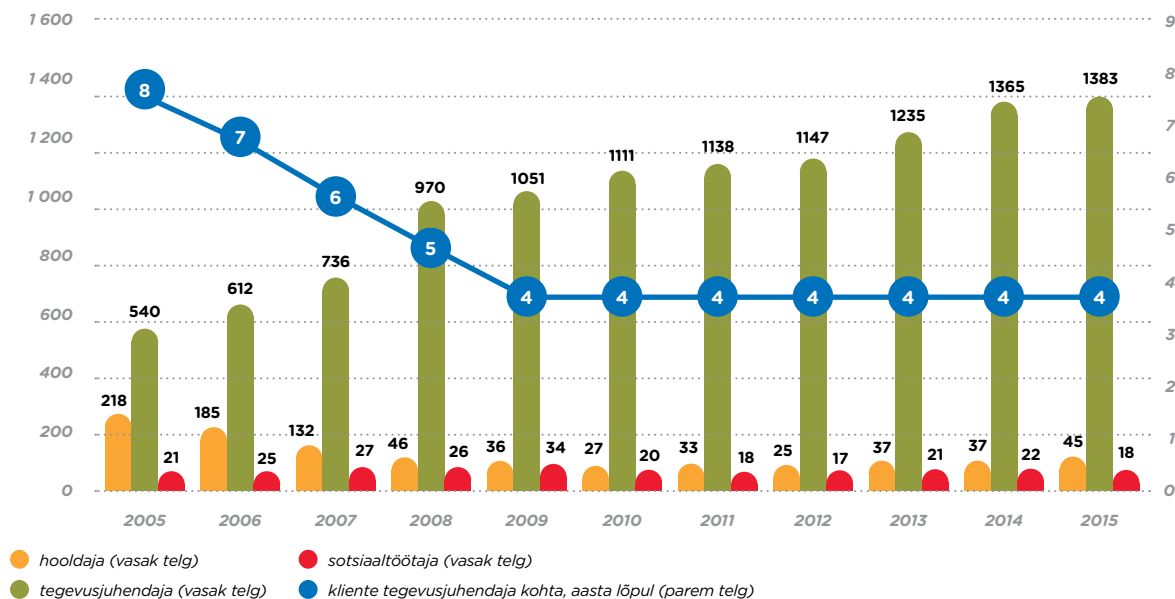
nõude tegevus- juhendajate ja klientide suhtarvule.⁸⁶ Teenusepakkujad on seadust täitnud ja suurendanud vastavalt vajadusele ka tegevusjuhendajate arvu.

Ekspertide hinnangul teeb osa tegevusjuhendajaid sisuliselt hooldustöötaja tööd, sest palgates neid tegevusjuhendajatena tööle, täidetakse seaduse nõuet klientide ja tegevusjuhendajate suhtarvu osas.

Erihoolekande arengukavas⁸⁷ on seatud eesmärk, et iseseisvat toimetulekut toetavaid teenuskohti peab aastaks 2020 olema 2,5 korda rohkem kui ööpäevaringseid institutsionaalseid kohti. See tähendab, et 70–75% teenuskohtadest peaks olema iseseisvat toimetulekut toetavad ja 25–30% ööpäevaringset institutsionaalsed teenuskohad. Alameesmärgina tahetakse vähendada ka ööpäevaringset erihooldust pakkuvate teenindusüksuste keskmist suurust, mis peaks aitama tõsta teenuse kvaliteeti personaalsema teenuse kaudu. Kogukonnapõhised teenused ja väikse-

mates teenusüksustes pakutavad teenused on personaalsemad ja nendes on vähem ruumi mastaabiefekti saavutamiseks, kuid annavad klientidele kvaliteetsema ja inimväärikust tagava teenuse. Osa eksperte arvab, et kogukonnapõhiste teenuste pakkumise suurenemisega võib osa kliente liikuda teenuste vahel. Mõned kliendid on n-ö valel teenusel ehk tegelikult vajaksid nad personaalsemat kogukonnapõhist teenust. Selline muutus võib tuua kaasa osalise töötajate liikumise institutsionaalsematelt teenustelt kogukonnapõhiseimatele.

Joonis 3. Erihoolekandeteenus



Allikas: Sotsiaalministeerium

3.1.3 Asendushooldus

Asendushooldus on lapse hooldamine väljaspool tema bioloogilist perekonda. Asendushooldus jaguneb perepõhiseks asendushoolduseks ja asutusepõhiseks asendushoolduseks. Esimesel juhul suunatakse asendushooldust vajavad lapsed perekonnas hooldamisele, eestkostele või lapsendamisele. Tegemist on teenusega, kus tööjõuvajadus on seotud sotsiaaltöötajate ja nõustajatega. Teisel juhul on tegemist institutsioonipõhise asendushooldusega (nt lastekodud), kus on tööjõuvajaduseks kasvatusala töötajad.⁸⁸

Laste arv, kes on erinevatel asendushoolduse teenustel, on vähenemas. Perioodil 2005 kuni 2014 vähenes teenusel olevate laste arv 40%.

Vähennemine toimus kõikides teenustes.

⁸⁷ https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Puudega_inimetele/erihooletande_arengukava_2014-2020.pdf

⁸⁸ Vaata eespool viide 57 (lk 28) https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Asendushooldus/ah_rr_dets_2014.pdf

2007. aastast on olnud asutusepõhise asenduskodu teenuse osakaal 40% ja perepõhise asendushoolduse osakaal 60% (v.a lapsendatud lapsed).

3.1.4 Lapsehoiuteenus⁸⁹

Lapsehoiuteenuse eesmärk on hoida lapsi ajal, kui nende vanematel või lähedastel pole seda võimalik teha. Lapsehoiuteenusel tagatakse kvalifitseeritud töötajate poolt lapse turvaline ning arengule vastav hoidmine. Lapsehoiuteenuse osutamine on paindlik,

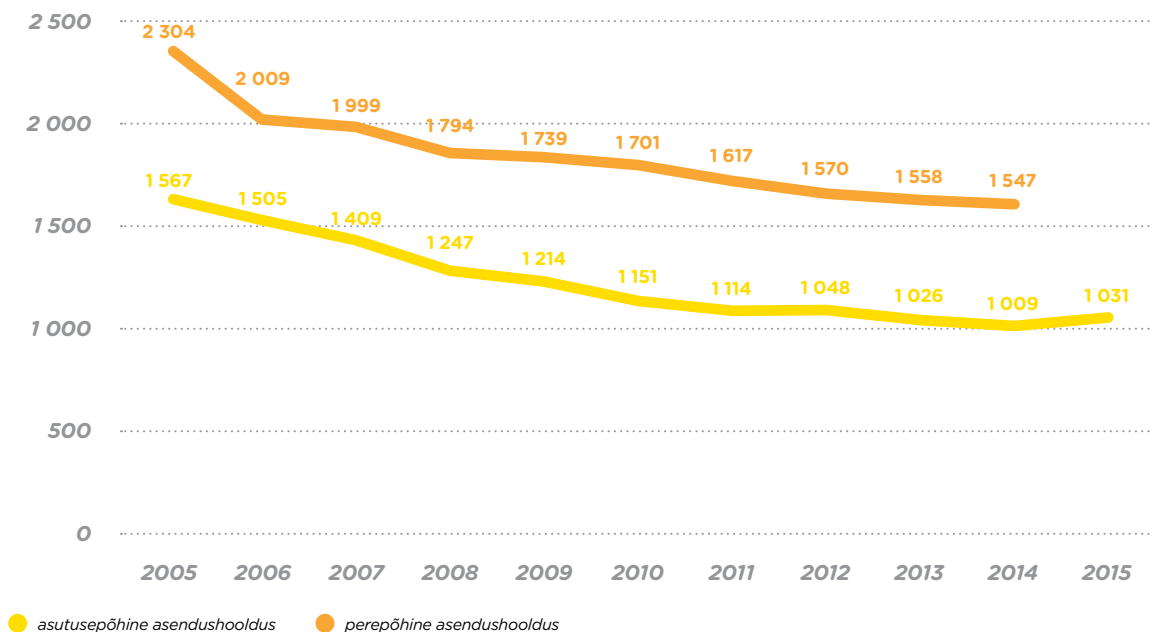
seda võib osutada asutuse ruumides (lapsed koondatakse kokku), lapsehoidja kodus või lapse kodus. Lapsehoiuteenuse rahastamine on korraldatud erinevalt ning võimalikud rahastajad on lapsevanemad ise, kohalik omavalitsus või riik. Väljatöötamisel on ühtne alushariduse ja lastehoiu süsteem, mis tagab lastele kvaliteetse hoiu ning sotsiaalsete ja mänguoskuste arendamise. Ühtsele käsitlusele on viidanud ka „Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat, 2015“.

Raske või sügava puudega lapse (kuni 18aastase) vanemad saavad taotleda riigi rahastatavat lapsehoiuteenust. Lisaks võivad seda teenust osaliselt rahastada kohalikud omavalitsused. Struktuurivahendite kasutamise perioodil 2014–2020 rahastatakse suurel määral lapsehoiuteenust eriti puudega laste puhul.⁹⁰ Teenuse taotlemiseks tuleb pöörduda valla- või linnavalitsuse poole ja esitada taotlus koos nõutavate dokumentidega. Lapsehoiuteenuse eest tasumisel võivad osaleda ka mõned kohalikud omavalitsused (nt juhul, kui lasteaia kohti puudub või ka muudel juhtudel). Kui vanemad soovivad oma lapsele hoidjat oma koju (nt teatris käimise ajaks vms), siis üldjuhul tasuvad teenuse eest lapsevanemad. Ekspertidid tõid välja fakti, et viimastel aastatel on vajadus lühikese etteteatamisega ehk ekspress-lapsehoiuteenuse järele vähenenud.

Lapsehoiuteenuse kohta ei koguta hetkel märkimisväärselt statistikat, seega pole võimalik esitada täpset lapsehoidjana töötavate inimeste arvu. Andmed on olemas riiklikult rahastatava raske ja sügava puudega lapsehoiuteenuse kohta.⁹¹ Mahu muutusi saab antud

Joonis 4. Asendushooldusteenus

laste arv



Allikas: Sotsiaalministeerium

⁸⁹ Rakendusuuringus on tavalapse ja erivajadusega, sh raske ja sügava puudega lapse lapsehoid käsitletud vastavalt ekspertide hinnangule kas koos või eraldi.

⁹⁰ <http://www.sotsiaalministeerium.ee/et/struktuurivahendid-sotsiaalvaldkonnas-2014-2020> (12.07.2016).

⁹¹ Andmed riiklikult rahastatava lapsehoiuteenuse kohta näitavad vaid seda, kui suures mahus riik seda teenust rahastab.

teenusel hinnata sihtgrupi ehk laste arvu muutuse järgi. Mida madalam on sündimus ja vähem lapsi, seda vähem on vaja ka lapsehoidjaid. Ekspertid on seisu- kohal, et lisaks sündimusele mõjutab teenuse tarbimise mahtusid ka elanikkonna jõukuse kasv ja uued põlv- konnad, kes on nõus lapsehoidjat meelsamini palkama. Tänapäeval töötavad ka eakad inimesed rohkem ja ei saa seega alati oma lapselapsi hoida, mis suurendab vajadust lapsehoiuteenuse järele.

Ekspertide hinnangul tulevikus vajadus tavalise lapsehoiuteenuse järele vähe- neb, kuid suureneb selle vajadus erivaja- dusega lastele.

3.1.5 Varjupaigateenus

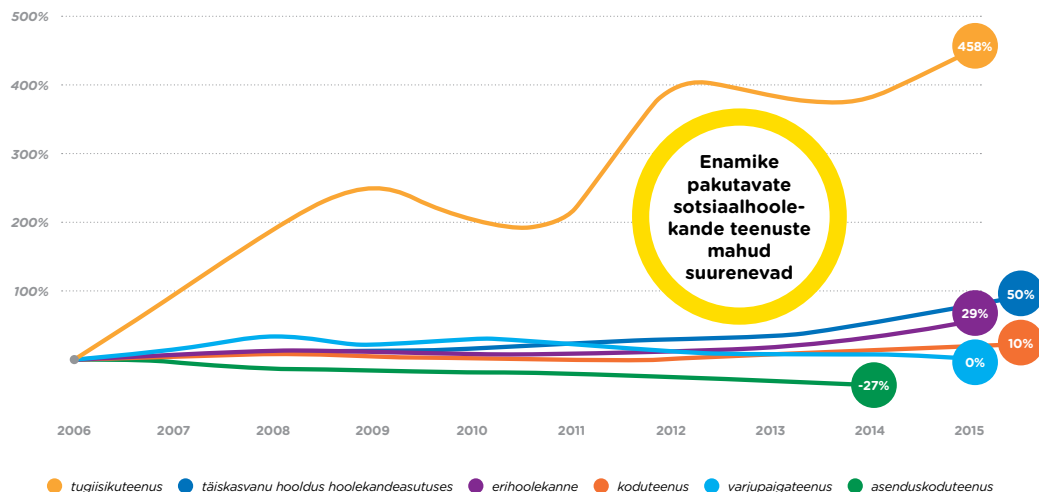
Varjupaigateenus pakub inimestele ajutist turvalist ööbimispaika olukordades, kus inimene sattub piltlikult öeldes tänavale. Teenus pakub öömaja, hügieeni- tingimusi, turvalist keskkonda ning abi ja teavet oma olukorrale lahenduse leidmiseks. Tööjõu poolelt on

teenus seotud sotsiaaltöötajate ja nõustajate põhi- kutsealaga. Lisaks töötab varjupaiga teenuse osutajana vähesel määral ka kasvatusala töötajaid, hooldustöötajaid ja tegevusjuhendajaid.

Teenuse tarbijate hulk tervikuna on viimastel aastatel vähenenud. Varjupaigateenustest on suurenenud pöördumine naiste varjupaikadesse. Viimastel aastatel on suurenenud politsei poolt registreeritud pere- vägivalla kuritegude hulk.⁹² Aina rohkem inimesi julgeb pöörduda politseisse, tegema oma probleemid avalikuks ning otsida lahendusi. Ekspertid kinnitasid, et ei tunneta olulist tööjõuvajaduse muutust teenusel.

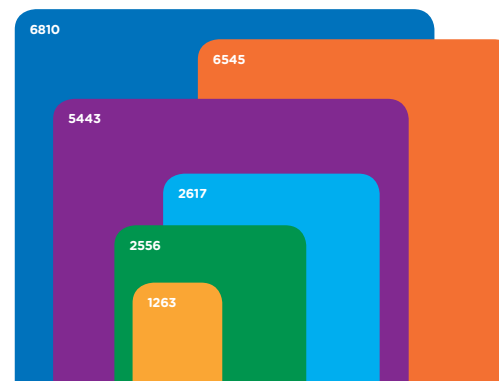
Praegune personali maht on optimaalne.

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



Allikas: Sotsiaalministeerium

Teenuse tarbijaid absoluutarvudes 2014. aastal



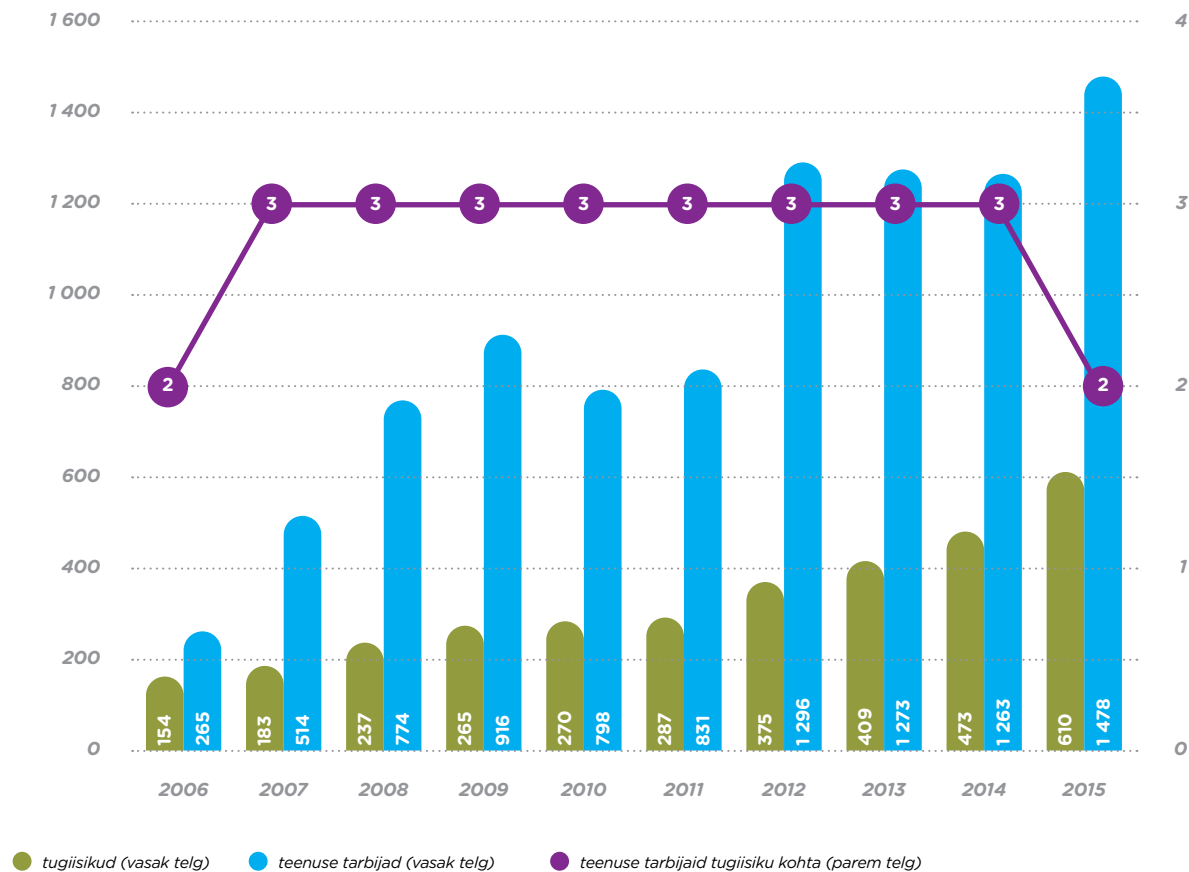
3.1.6 Tugiisikuteenus

Tugiisikuteenuse eesmärk (SHS § 23) on iseseisva toimetuleku toetamine olukordades, kus isik vajab sotsiaalsete, majanduslike, psühholoogiliste või tervislike probleemide tõttu oma kohustuste täitmisel ja õiguste teostamisel olulisel määral kõrvalabi, mis seisneb juhendamises, motiveerimises ning isiku suurema iseseisvuse ja omavastutuse võime arendamises.

Tugiisikuteenuse korraldajaks on kohalik omavalitsus ning teenuse mahud on viimastel aastatel tõusmas. Teenust osutatakse kõige enam lastele (40% teenuse-saajatest), suurel määral ka raske vaimu- või füüsilise puudega inimestele ja raskustes täisealistele ja lastele.

**Tugiisiku-
teenusele on Eestis
osutatud viimasel
kümnenndil palju
tähelepanu ja seega
on ka teenuse
mahud oluliselt
kasvanud**

Joonis 6. Tugiisikuteenus



Allikas: Sotsiaalministeerium

3.2 Valdkonna hõivatud

3.2.1 Valdkonna hõivatute palgatase

Eksperdid tõid intervjuudes välja ühe tööjõu värbamise probleemina madala palgatase. Statistikaameti palgastatistika järgi on valdkonna⁹³ palgatase umbes 60% Eesti keskmisest.

Sotsiaaltöö on valdkond, kus riik on peamine tööandja ja palgamaksja kas otse või kaudselt läbi tellitavate teenuste. Erasektori osakaal on väike ja seega valdkonnasisest konkurentsi riigi ja erasektori vahel pole. Tööandjad konkureerivad tööjõu pärast palga mõistes pigem teiste sektorite ja riikidega.

Sotsiaalministeeriumi statistika järgi oli 2014. aastal hoolekandeteenusel hooldustöötaja keskmine palk 535 eurot (53% Eesti keskmisest), tegevusjuhendajatel 584 eurot (58% Eesti keskmisest), asenduskodu kasvatajatel 639 eurot (64% Eesti keskmisest), sotsiaaltöötajatel 742⁹⁴ eurot (74% Eesti keskmisest). Palgainfo Agentuuri andmetel oli tippspetsialistist sotsiaaltöötaja ja nõustaja keskmine palk 2016. aasta kevadel 1123 eurot, mis on keskmise palgaga samas suurusjärgus. Erinevus statistikas võib olla tingitud asjaolust, et Sotsiaalministeeriumi statistika, kust sotsiaaltöötajate palkasid vaadati, ei sisaldanud kohalikes omavalitsustes ja riigiametites töötavaid valdkonna tippspetsialiste, vaid teenuseosutaja juures töötavaid sotsiaaltöötajaid ja nõustajaid.

Joonis 7. 50 ja enama töötajaga ettevõtete keskmine kuupalk



Allikas: Statistikaameti uuring "Töötasu struktuur"

**Sotsiaaltöö
valdkonna
palgatase
on alla Eesti
keskmise**

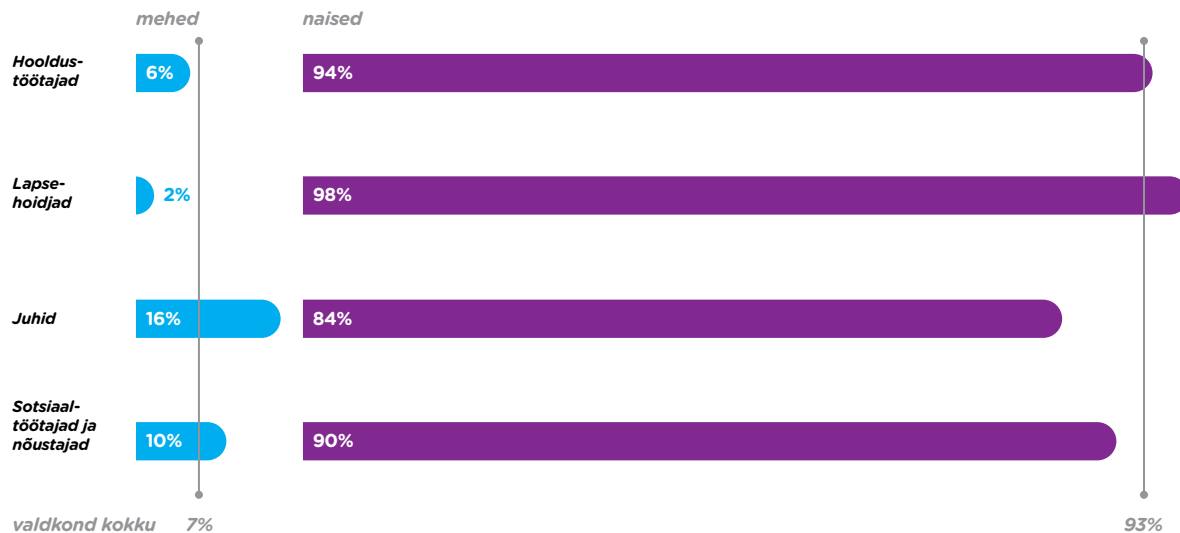
⁹³ EMTAKi hoolekandetasutuste tegevus, sotsiaalhoolekanne majutuseta (sh kogu sektori personal, ka tugiteenuste osutajad).

⁹⁴ Arvutatud erinevatel teenustel töötavate sotsiaaltöötajate keskmiste palkade kaalutud keskmisena.

3.2.2 Valdkonnas hõivatud soo järgi

Sotsiaaltöö valdkonna hõivatutest enamus on naised, samas rõhutasid eksperdid, et mehed on valdkonda oodatud, eriti klientitööle. Rahvaloenduse (2011) andmetel on sotsiaaltöö valdkonnas enam mehi tööl kõrgharidust eeldavatel põhikutsealadel: juhid (16%) ning sotsiaaltöötajad ja nõustajad (10%).

Joonis 8. Sotsiaaltöö põhikutsealade sooline jaotus



Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; REL 2011

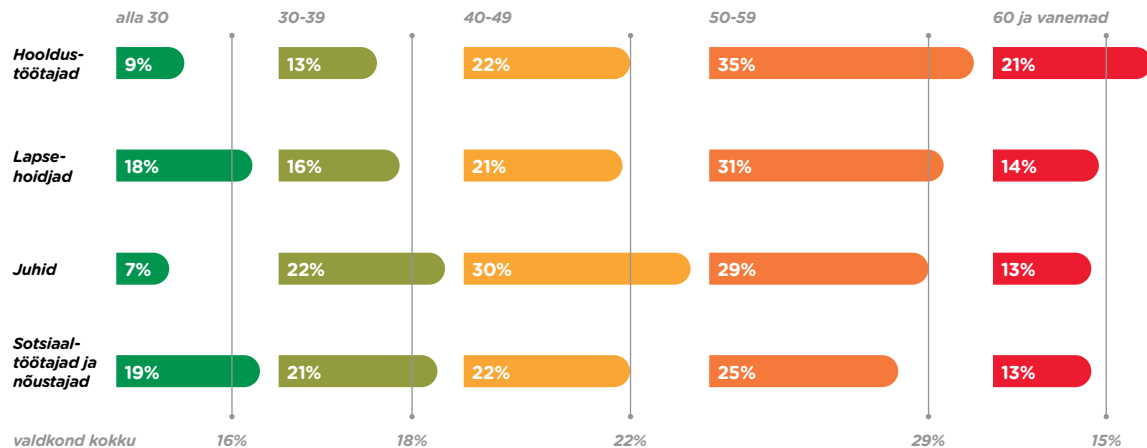
3.2.3 Valdkonna hõivatute vanuseline jaotus

Valdkonnas domineeriv vanusegrupp on 40–59 aastat, sest tegemist on valdkonnaga, kuhu inimesed tulevad nn teise või kolmanda valdkonna karjäärina ehk inimesed, kes vahetavad oma töövaldkonda. Raportis on teise ja kolmanda karjääri inimestena mõistetud töötajaid, kes on varem mõnes teises valdkonnas juba tööalaselt välja kujunenud, kuid otsustanud

senise karjääri jätkamise või säilitamise asemel teha n-ö kannapöörde ja tulla ümberõppe kaudu tööle sotsiaaltöö valdkonda. Nn 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. Keskmiselt kõrgem keskmine vanus on

hooldustöötajatel, kellest viiendik on 60aastased ja vanemad. Valdkonna keskmisest erineb juhtide grupp, kus on alla 30aastaseid töötajaid 7% või vähem, sest valdkonnas juhiks üldjuhul ei õpita, vaid saadakse läbi töökogemuse. Teistel põhikutsealadel on üldiselt sarnane vanusstruktuur.

Joonis 9. Sotsiaaltöö põhikutsealadel töötajate vanuseline jaotus



Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; REL 2011

44%
sotsiaaltöö valdkonna
töötajatest
≥ 50a

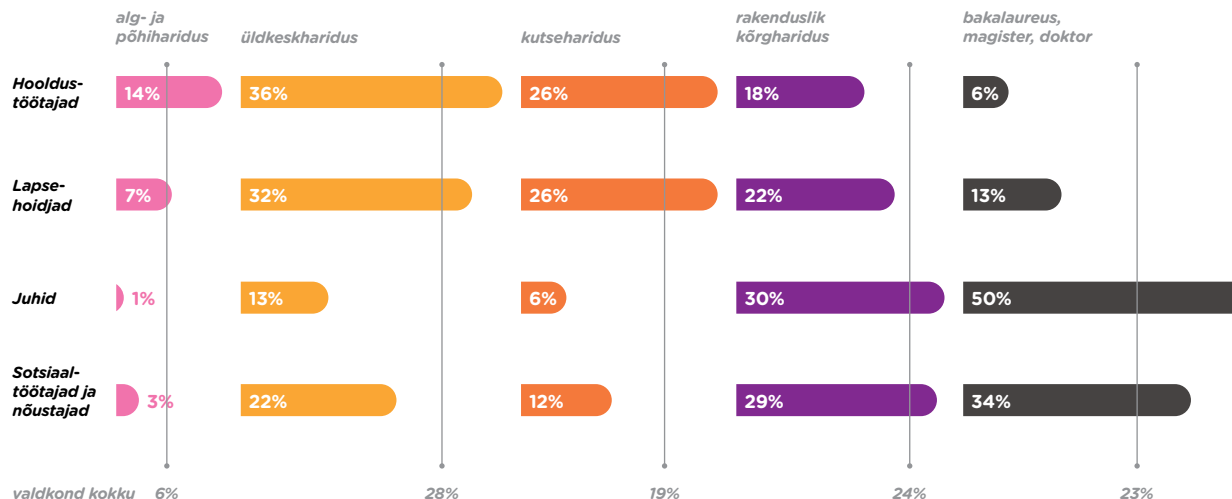
3.2.4 Valdkonnas hõivatute hariduslik jaotus

Sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealad jagunevad haridusliku ettevalmistuse poolelt kaheks. Juhid ning sotsiaaltöötajad ja nõustajad eeldavad kõrghariduse tasemel ettevalmistust. Lapsehoidjad ja hooldustöötajad kutsehariduse tasemel ettevalmistust. Juhtidest 80% ning sotsiaaltöötajatest ja nõustajatest 63% omavad kõrgharidust. Lapsehoidjatest 39% ja hooldustöötajatest 50% omavad üldharidust. Lapsehoidjate ja hooldustöötajate põhikutsealal on üldharidusele lisaks levinud ka töömaailma kutse omandamine. Lapsehoidja ameti puhul eelistatakse töömaailma kutse omandamist lapsehoidja kutseharidusele.

Vastavalt RAKE sotsiaaltöötajate täienduskoolituse vajaduse uuringule (vt ptk 2.2) on aastatel 2000–2011 kõrghariduse (rakendusliku kõrghariduse, bakalaureuse- või magistrikraadi) omandanud enam kui 80% hoolekande juhtidest, kusjuures kaks kolmandikku neist viimase 5 aasta jooksul.

Sotsiaaltöötajatest 60% on rakendusliku kõrghariduse või bakalaureusekraadiga ning 18% magistrikraadiga. Kõrgharidusega sotsiaaltöötajad on kraadi omandanud enamasti aastatel 2001–2011.

Joonis 10. Sotsiaaltöö põhikutsealade hariduslik jaotus



Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; REL 2011

Sotsiaaltöö valdkonna töötajatest kolmandikul puudub erialane haridus

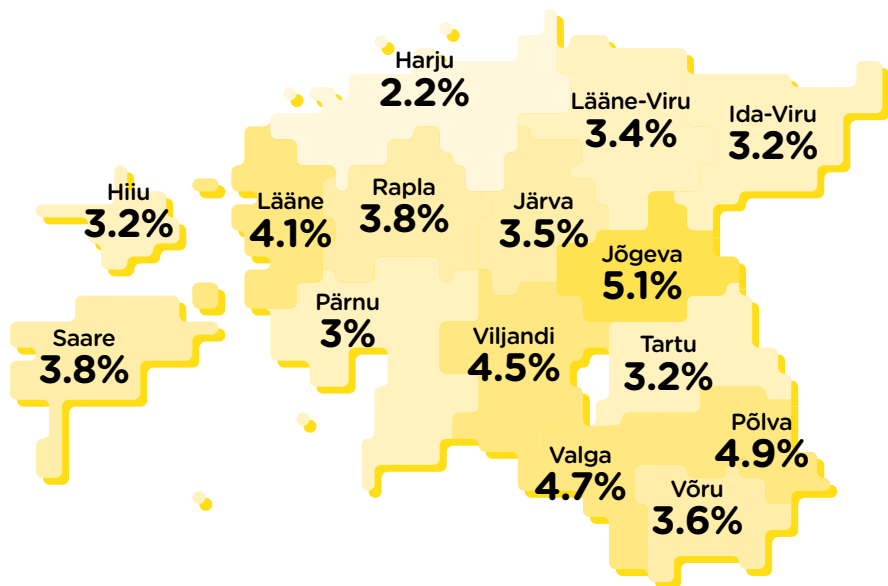
3.2.5 Tööjõu regionaalne jaotus

Piirkondades, kus elab rohkem inimesi, on ka suurem teenuste vajadus ning seetõttu ka rohkem sotsiaalse valdkonna töötajaid. Seda näitab joonis 11, kus on välja toodud sotsiaaltöö valdkonna töötajate osakaal maakonna hõivest, mis enamasti jääb 3% ja 5,1% vahele.

Eesti suurima elanikkonnaga piirkonnas Harjumaal elab 43,8% (576 000)⁹⁵ Eesti elanikest ning töötab 37,5% (6480) sotsiaaltöö valdkonna töötajatest. Võrreldes teiste maakondade sotsiaaltöö valdkonnas hõivatutega on nende osakaal maakonna hõivatutest väiksem. Selle põhjuseks võib olla inimeste arvust tulenev mastaabiefekt: väiksemal alal teenust vajavatele inimestele on võimalik efektiivsemalt (vähesema tööjõuga) teenuseid osutada.

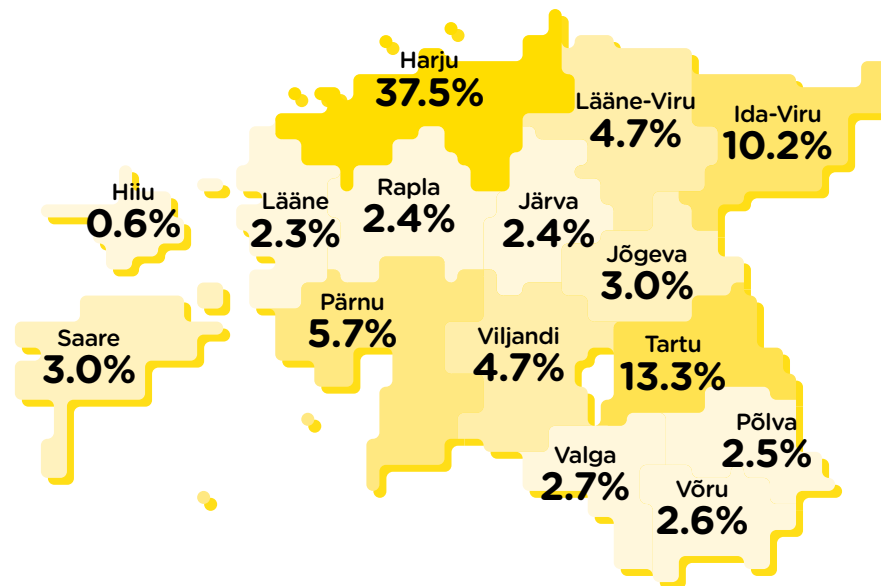
Joonis 11. Sotsiaaltöö hõivatud

Sotsiaaltöö valdkonna töötajate osatähtsus maakonna hõives



Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; REL 2011

Sotsiaaltöö valdkonna hõive jagunemine regionaalselt



Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium; REL 2011

4

Töäjõu ja oskuste vajadus valdkonnas

46–72



Sotsiaaltöö valdkonna tööjõuvajadus koosneb kasvamisest ja kahanemisest vajadusest ning asendusvajadusest. Asendusvajaduse tingib inimeste lahkumine tööjõuturult.

Asendusvajadust hindab MKM oma tööjõuprognosis ja see põhineb 2011. aasta rahvaloendusel ja hilisematel ETU⁹⁶ andmetel ning uuringu käigus selle arvulist

väärtust ei muudetud, eksperdid täiendasid seda omapoolsete kommentaaridega.

Kasvamise ja kahanemise vajadust hindasid eksperdid põhikutsealade sees olevate suuremate ametite kaupa (Tabel 3). Ametid lepitati kokku ekspertide poolt esimesel valdkondliku eksperdikogu (VEK) tööseminaril ja täpsustati intervjuude käigus. Intervjuudel

kogutud info analüüsitud ja sünteesitud tulemused ametite kasvamise ja kahanemise kohta esitati ekspertidele valideerimiseks teisel VEK-i tööseminaril. Intervjuudest koostatud ja ekspertide poolt ülevaadatud materjalide põhjal tehti järeldused trendide mõjust ametitel töötajate arvule (Tabel 4). Nooled näitavad, kas eksperdid pidasid tõenäoliseks, et see trend suurendab või vähendab vajadust antud ametikohtade

Tabel 3. Ekspertide poolt koostatud trendide mõju hinnang erinevatele valdkonna ametitele

Põhikutseala	Ametid	Töötajate arv	Kasvamise/ kahanemine	Muutus e%	Demograafilised muutused	Uued põlvkonnad	Kogukonnapõhised teenused	Uued tehnoloogiad	Poliitilised muutused	Hõbe- majandus
Juhid	Juhid	640	-7	-1,0%			↗→	↘→	↘→	
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	KOVi sotsiaaltöötajad	1000	40	4,0%	→		↗	↘→	↗	
	Sotsiaalpedagoogid	250	-8	-3,0%	→		↘→	↘→	↘→	
	Juhtumikorraldajad	150	6	4,0%			↗	↘→	↗	
	Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	750	0	0,0%	→	↗→	↗→	↘→	↘→	
Hooldustöötajad	Hooldustöötajad	1480	74	5,0%	↗	↗	→	↘→		↗→
	Koduhooldustöötajad	630	63	10,0%	↗	↗	↗	↘→	↗	→
Lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad	Lapsehoidjad (tavalapsed)	1170	-29	-2,5%	↘					
	Lapsehoidjad (erivajadusega lapsed)	180	9	5,0%	↘	↑			↗	
	Asenduskodutöötajad	660	0	0,0%	→		↘→		↗→	
Tegevusjuhendajad	Tegevusjuhendajad	1350	20	1,5%		↗	↗	↘→	↘	
Tugiisikud	Tugiisikud	475	31	6,5%			↗	↘→	↑	
Sotsiaaltöö valdkond	Kokku		200	2,3%						

Mõju tugevust hinnati 7-l tasemel: ● suur kasv (5% aastas), ● keskmine kasv (2,5%), ● väike kasv (1%), ● ei oma olulist mõju töötajate arvule (0%), ● väike vähenemine (-1%), ● keskmine vähenemine (-2,5%), ● suur vähenemine (-5%)

järele lähematel aastatel ja kui tugev on mõju. Trendide mõju hinnati 5 aasta perspektiivis, sest ekspertide hinnangul ei ole pikem prognoos poliitiliste muutuste (sh välisrahastuse) ja teiste trendide ennustamatuse tõttu realistlik ja võimalik. Horisontaalne nool näitab, et trend ei kahanda ega kasvata antud ameti tööjõuvajadust. Ilma noolteta trendi mõju ametile tähendab, et nii intervjuude käigus kui ka VEKi tööseminaril ei pidanud eksperdid seost antud ameti ja trendi vahel piisavaks, et seda pikemalt käsitleda. Lõpliku hinnangu andmiseks liitsid eksperdid ühe põhikutseala sees olevate ametite kasvamise ja kahanemise vajadused kokku ja hindasid koondtulemust. Kolmandal VEKi tööseminaril võrdlesid eksperdid saadud tulemusi koolituspakkkumise, mille tulemused on kajastatud peatükis 6.

4.1 Hinnang põhikutsealade tööjõuvajaduse muutusele

Tööjõuvajadus sotsiaaltöö valdkonnas üldiselt suureneb, peamiseks põhjuseks on demograafilised arengud, sh vanemaaliste osakaalu suurenemine ja üleminek kogukonnapõhiste teenuste ehk deinstitutionaliseerimine.

Ekspertide hinnangul seoses demograafiliste muutustega ja elanikkonna vananemisega Eestis suureneb vajadus kvalifitseeritud hooldustöötajate järele järgmiste aastakümnete jooksul järk-järgult. Perioodil

2016–2025 väheneb väikelaste arv 11%⁹⁷, sellest tulenevalt vajadus lapsehoidjate järele väheneb.

Kogukonnapõhised teenused ja lähenemine suurendavad enamuse sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealade vajadust. Teenuste liikumine suurematest institutsioonidest väiksematesse üksustesse ja inimeste kodudesse tähendab personaalsemat teenust. Ekspertide hinnangul sõltub vajadus juhtide ja tippspetsialistide järele oluliselt sellest, kuidas deinstitutionaliseerimise protsessi korraldatakse ja rakendatakse. Eeldatavasti kasvab vajadus KOVi sotsiaaltöötajate, juhtumikorraldajate ja juhtide järele.

Vajadus suureneb ka isikuhooldustöötajate, sh koduhooldustöötajate, tegevusjuhendajate ja tugisikute järele. Vajadus asenduskodu töötajate järele väheneb.

Asenduskodude töökorralduses⁹⁸ plaanitakse suuremaid muutusi, sh peres hooldamisele üleminek, mille ellu rakendumist viie aasta jooksul pidasid eksperdid küll ebatõenäoliseks, kuid samas sisuline nihe asutuskeskset hoolduselt kutselistes hooldusperedes hooldusele tooks kaasa asenduskodutöötajate arvu kahanemise. Samal ajal vajaksid hooldajapered tugivõrgustikku ning sellega seoses kasvaks vajadus nõustajate järele.

Sotsiaaltöö valdkonnas on tehnoloogiliste uuenduste rakendamine tööjõu vähendamise eesmärgil keeru-

lisem, sest sotsiaaltöö klienditöös on oluline inimlik kontakt.

Ekspertide hinnangul ei ole lähikümnendil tehnoloogilistel uuendustel tööjõu vajadusele märkimisväärselt kahandavat mõju.

Tehnilised ja infotehnoloogilised uuendused on olulised eelkõige seoses teenuste sisu ja kvaliteedi parandamisega. Ekspertid lisavad, et teatud juhtudel aitavad tehnilised abivahendid siiski vähendada ka tööjõuvajadust, nt lamaja tõstmiseks ja/või liigutamiseks kasutatav tehniline abivahend võimaldab seda teha ka ühel töötajal. Tööjõuvajadust võivad vähendada ka innovaatilised lahendused, mis kasutavad tehnoloogilisi võimalusi ja teenusdisaini.

Uued põlvkonnad suurendavad tööjõuvajadust. Ekspertide sõnul suurenevad aasta-aastalt teenustarbivate ootused teenuste kvaliteedile. Eeldatakse personaalsemat teenust, kus tegeldakse vahetult kliendiga. Selline teenus on oluliselt tööjõumahukam ning kasvatab isikuhooldustöötajate ja nõustajate tööjõuvajadust. Varasem praktika hooldada puudega inimest oma perekonnas ja kodus või eraldi asutuses on muutumas. Uued põlvkonnad soovivad puudega lähedasi hooldada võimalikult avatud ja turvalises kogukonnas ning selleks on vajalik eriettevalmistusega töötajad, sh tegevusjuhendajad, tugisikud ning lapsehoidjad erivajadustega lastele.

97 RV089: Prognoositav rahvaarv vanuse ja soo järgi (aluseks 1. jaanuari 2012 rahvaarv). http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ja_koosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_koosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_koosseis.asp.

98 Vaata eespool viide 57 (lk 28) https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Asendushooldus/ah_rr_dets_2014.pdf

Poliitilistest muutustest mõjutab sotsiaaltöö valdkonda haldusreform⁹⁹, muudatused sotsiaalhoolekande seaduses ning ESFi rahastus. Senisele praktikale tuginedes ütlevad eksperdid, et haldusreform ei muuda KOVi sotsiaaltöötajate arvu ega vajadust. Ühinenud KOVides toimub ametikohtade ümberjagunemine, eeldatavasti kahaneb (osakonna-) juhtide arv ning kasvab spetsialistide arv. Suuremates omavalitsustes tekivad võimalused spetsialiseerumiseks. Seoses Euroopa Sotsiaalfondi¹⁰⁰ rahastusega suureneb lähiaastatel toetus puuetega inimeste tugiteenuste arendamiseks ja väljatöötamiseks. Tugiisikute koolitamiseks ja palkamiseks ning hoiuteenuse osutamiseks eraldatav raha tähendab, et senisest enam inimesi kaasatakse töösse puuetega inimestega.

Vajadus suureneb isiklike abistajate, juhtumikorraldajate, tegevusjuhendajate, erivajadusega laste lapsehoidjate ning koduhooldustöötajate järele.

Samas ei ole selge, milline on nende ajaliselt piiritletud projektide mõju tööjõuvajadusele pikemas perspektiivis. Riigil on kohustus tagada väljaarendatud teenuste jätkusuutlik pakkumine ka peale projekti lõppu, kuid rahalised võimalused selleks on piiratud. Seetõttu võib teenuste tagamine olla raskendatud, nt ei ole selge töövõimereformi rahastamine peale ESFi perioodi lõppu (2020. aastast) ning varasemast on

näiteid, kus projekti lõppedes lõpetatakse ka teenuse osutamine.¹⁰¹ Seadusandlikud muudatused mõjutavad ka asenduskodutöötajate arvu¹⁰² ning hoolimata laste arvu vähenemisest ei vähene asenduskodutöötajate arv.

Ekspertide hinnangul võib hõbemajandus suurendada vajadust hooldustöötajate järele nii institutsionaalkui ka koduhoolduses.

Eeltoodud tegurid tähendavad 5–10 aasta perspektiivis sotsiaaltöö valdkonnas mõõdukat tööjõuvajaduse kasvu (kasvuvajadus kuni 200 töötajat aastas, vt Tabel 3). Suurima kasvuga on hooldustöötajad. Ekspertide hinnangul kasvab nii institutsionaalhoolduses olevate töötajate kui ka koduhooldustöötajate arv, viimane peaks hakkama kasvama kiiremini, kui rakenduvad kogukonnapõhised teenused ja nende omaosalus on inimestele jõukohane. Suuresti tänu ESFile kasvab järgmise viie aasta jooksul tugiisikute arv. Sotsiaaltöötajate, nõustajate, erivajadusega laste lapsehoidjate ja tegevusjuhendajate arv kasvab mõõdukalt. Asenduskodutöötajate arv püsib ekspertide hinnangul stabiilsena. Vajadus väheneb tavalaste lapsehoidjate ning juhtide järele. Osa eksperte näeb võimalust ka juhtide arvu mõõdukaks suurenemiseks juhul, kui deinstitutionaliseerimise elluviimisel valitakse institutsionaalsed vormid, mis eeldavad rohkem juhtivaid ametikohti. OSKA ekspertide koondhinnangud sotsiaaltöö põhikutsealade tööjõuvajaduse muutumisele on esitatud Tabel 4.

Ekspertintervjuude ja valdkondliku ekspertkogu koosolekute käigus hindasid eksperdid, kas praegu toimub põhikutseala ettevalmistus õigel haridustasemel. Tabelis 4 teises veerus on esitatud ekspertide koondarvamus sobivatest haridustasemetest põhikutsealade järgi. Rasvases kirjas on eristatud eelistatumad haridustasemed, kui sobivaid haridustasemeid on rohkem kui üks. Täpsemalt sobivatest õpi- ja karjääriteedest saab lugeda peatükist 4.2.

99 <http://haldusreform.fin.ee/>

100 Vaata eespool viide 90 (lk 38) <https://www.sm.ee/et/struktuurivahendid-sotsiaalvaldkonnas-2014-2020>.

101 <http://virumaateataja.postimees.ee/375666/sotsiaaltranspordi-projekt-kirjutati-lihtsalt-projekti-parast>.

102 Alates 2020. aastat rakendub asenduskodudes nõue töötajate ja laste suhtarvule (1 töötaja 6 lapse kohta), kuni 31.12.2019 on lubatud 1 töötaja 8 lapse kohta. Sotsiaalhoolekande seadus § 160 lg 1 Kuni 2019. aasta 31. detsembrini võib asenduskodu pere koosneda kuni kaheksast lapsest.

Tabel 4. Ekspertide hinnang sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealade hõive muutusele lähema 10 aasta jooksul

põhikutseala	haridus	hõivatuid	muutus	hõivatute prognoos 2021	selgitus
Juhid sotsiaaltöö valdkonnas	MA	640	↘→	615	Vajadus juhtide järele püsib sama suur või väheneb veidike. Peamiseks mõjuriks on haldusreform, mis peaks vähendama KOV töötajate hulgas juhtimistasandit.
Sotsiaaltöötajad, nõustajad	MA, BA, RAK	2 530	↗→	2730	Vajadus sotsiaaltöötajate järele suureneb natuke, põhiliselt KOV sotsiaaltöötajate järele. Kasvuvajadust tekitab uus sotsiaalhoolekande seadus ja suundumine kogukonnapõhiste teenustele.
Hooldustöötajad	Kutseharidus	2 060	↑	2735	Hooldustöötajate järele vajadus kasvab lähiaastatel seoses elanikkonna vananemisega. Eriti kasvab vajadus koduhooldustöötajate järele kogukonnapõhiste teenuste rakendamise tõttu.
Lapsehoidjad, asenduskodutöötajad	Kutseharidus	2 750	↘→	2650	Väikelaste arvu vähenemise tõttu väheneb üldine vajadus lapsehoidjate järele, samas suureneb nõudlus erivajadustega laste lapsehoidjate järele. Asenduskodutöötajate arvu osas suuremaid muutusi ei ole.
Tegevusjuhendajad	Kutseharidus	1 350	↗→	1450	Tegevusjuhendajate arv kasvab natuke, olles mõjutatud kogukonnapõhiste teenuste ja uute põlvkondade eneseteadlikuma ja nõudlikumate soovide kaudu.
Tugiisikud		475	↗	625	Nõudlus tugiisikute järele on alati olnud kõrge, kuid praegusest ESF perioodi rahadest hakatakse nende koolitamist ja rakendamist toetama. See toob nõudlusele juurde reaalsed rahalised vahendid inimeste rakendamiseks.
KOKKU		9 805	↗→	10805	

● tööjõuvajadus suureneb palju, ● tööjõuvajadus suureneb, ● tööjõuvajadus pigem suureneb, ● tööjõuvajadus pigem väheneb

4.2 Põhikutsealade enamlevinud ja soovitatavad õpi- ja karjääriteed ning muutused oskuste vajaduses

Tulevikutrendid on sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealade enamlevinud ja soovitatavate õpi- ja karjääriteede olulisteks mõjutajateks. Tulenevalt demograafilistest muutustest kasvab eakate osakaal elanikkonnas, rohkem inimesi vajab hooldust ja teenuseid, kuid vanemaealised on ka oluline tö jõud. Sotsiaaltöö valdkonnas on oluliseks märksõnaks nn teise või kolmanda karjääri inimesed ehk need, kes on valdkonda jõudnud ümberõppe kaudu teistest valdkondadest. Valdkonnas töötab ning tulevikus tuleb veelgi tööle erineva karjäärikogemusega inimesi, kusuures paljudes ametites hinnatakse kõrgelt just elukogemust ja klienditöö kogemust (nt nõustamise puhul). Ekspertintervjuudes selgus, et ideaalis eelneb töötamisele erialane õpe ning tööle tulevad erialase ettevalmistusega töötajad. Samas toodi esile, et otse koolist tulnud töötajatel napib praktilisi oskusi ning ametikohal tuleb tööks vajalik kohapeal omandada. Valdkonna ekspertide hinnangul on suureks probleemiks töö- ja õppemaa ilma vähene seostatus. Juhtide ja tippspetsialistide õpitee on enamasti akadeemiline kõrgharidus, isikuhooldustöötajate seas on levinud erinevad õpiteed. Õpiteede kontekstis iseloomustab sotsiaaltöö valdkonna töötajaid keskmisest kõrgem vanus ning vajadus paindlike õppe- ja töövormide järele (sh töökohapõhine õpe ehk õpipoisiõpe, ka kaugõpe). Valdkonna koolituses tõuseb tasemehariduse kõrval

täiskasvanukoolituse (sh täienduskoolituste) tähtsus. Õpi- ja karjääriteede oluliseks mõjutajaks on ka poliitilised muutused, sh töötajate kvalifikatsiooninõuded (tabel 5). Juba kehtivad või lähiaastatel kehtima hakkavad nõuded töötajate haridusele kujundavad valdkonna töö jõu õpi- ja karjääriteid, suunates inimesi tasemeharidusse, täienduskoolitustele ja/või kutset omandama. Nõuded annavad eelduse teenuste kvaliteedi tõusuks.

Tulevikutrendid mõjutavad palju ka valdkonna töötajate oskuste vajadust. Demograafilist olukorda Eestis kirjeldab tööealise elanikkonna vähenemine, mis tekitab vajaduse multifunktsionaalsete oskustega töötajate järele. Vajadus suureneb võlanõustamis-, perenõustamis- ja ohvriabinõustamise oskusega sotsiaaltöötaja, traumakogemusega lapse nõustamise ja digisõltuvusnõustamise oskusega lastekaitsetöötaja ning erinevate erivajaduste teemal pädevate hoolekandespetsialistide järele.

Kogukonnapõhiste teenuste rakendamisel on võimalik, et tulevikus on töökohad töötajatele lähemal ning see on heaks võimaluseks leida kodu lähedal tööd. Karjääri valikul võib töökoha lähedus olla oluliseks tingimuseks, eriti arvestades valdkondlikku palgataset (vt ptk 3.2.1). Kogukonnas töötavate inimeste jaoks muutuvad aina tähtsamaks koostööoskused, sh koostöövõrgustike loomine, kogukonna teavitamine, koostöö spetsialistidega.¹⁰³ Kasvab ka juhendamise- ja juhtimisoskuste tähtsus sotsiaaltöötajate jaoks.

Uute põlvkondade mõju tööhõives on ekspertide hinnangul oluline seetõttu, et noortel on head eeldused töötada näiteks erihoolekandes. Oskustes ja hoiakutes kasvab kaasava ja personaalse lähene-mise tähtsus ning selleks vajalikud oskused, sh oskus märgata ja mõista kliendi käitumist, toime tulla ootamatutes olukordades, suhelda kliendiga lihtsustatud keeles. Lapsehoidjate ja asenduskodutöötajate¹⁰⁴ puhul kasvab vajadus erivajadusega laste hoidmiseks vajalike oskuste järele, sh teadmised arenguhäiretest, psüühilistest ja füüsilistest erivajadustest. Vajadus lähedaste ja perekonna nõustamise oskuse järele on oluliselt kasvamas lapsehoidjate ja asenduskodutöötajate, aga ka tegevusjuhendajate ja sotsiaaltöötajate seas.

Tehnoloogiliste muudatuste mõju oskustele on ilmsem. Kasvab vajadus arvuti- ning tehnoloogiliste abivahendite kasutamise oskuse järele kõigi valdkonnas töötajate jaoks. Ka õppimine on aina tihedamalt seotud tehnoloogia kasutamisega (sh digitaalsed õppematerjalid) ning rakendamisega (interaktiivsed õppevormid, õppeprojektid, koostööprojektid jms). Tehnoloogiat ei kasutata ainult mugavuseks, oluline on ka oskus tehnoloogiat töö eesmärkide jaoks rakendada, sh luua mängulisi mobiilirakendusi ja muid lahendusi hõlbustamiseks tööd noortega. Juhtide ja tippspetsialistide jaoks on olulised oskused tehnoloogiat rakendada valdkonna teenuste kujundamisel, sh analüüsi- ja andmetöötlusoskus, teenuste disain ja tark tellija. Isikuhooldustöötajate jaoks on olulised oskused tehnoloogia rakendamiseks praktilises töös, sh arvutikasutus aruandluseks, tehniliste abivahendite kasutamiseks.

¹⁰³ Selg, M. „Koostöö mõisted“ õppematerjalid. 2016.

¹⁰⁴ Vanemliku hoolitsuseta laste asendushoolduse poliitika rohelises raamatus on välja toodud, et asutusepõhises asendushoolduses on oluliselt rohkem puudega lapsi kui perepõhises asendushoolduses. Esimesel juhul on puudega lapsi 42% ja teisel juhul 9%. Suur puudega laste osakaal eeldab asenduskodu töötajalt teadmisi ja oskusi erivajadustega lastega töötamiseks. Vaata eespool viide 57 (lk 28)

Tabel 5. Sotsiaaltöö valdkonna kvalifikatsiooninõuded

ametirühm	põhikutseala haridusnõue	nõude jõustumise aeg
juhid ja tippspetsialistid	juhid sotsiaaltöö valdkonnas —	
	Kriminaalhooldaja: Kriminaalhoolduseseaduse ¹⁰⁵ §13 lg 2 (viitab Justiitsministri määrus 13.09.2013 ¹⁰⁶ § 2 lg 1) Nõuetele vastavaks hariduseks loetakse rakenduslik või akadeemiline kõrgharidus, mis on omandatud riiklikult akrediteeritud õppekava alusel järgmistel erialadel: psühholoogia-sotsiaalpedagoogika; psühholoogia; sotsiaaltöö; sotsiaaltöökorraldus; eripedagoogika; sotsiaalpedagoogika; sotsiaalpedagoog-kutseõpetaja; õpetajaharidus; õigusteadus; korrektsioon.)	kehtiv
	Lastekaitsetöötaja: Lastekaitse seadus ¹⁰⁷ §19 lg 1 Lastekaitsetöötajal peab olema erialane ettevalmistus ja kõrgharidus. §19 lg 2 Lastekaitsetöötaja peab hiljemalt kahe aasta möödumisel alates lastekaitsetöötajana teenistusse asumisest omandama sotsiaaltöötaja kutse spetsialiseerumisega lastekaitsele.	01.01.2022
	Rehabilitatsioonimeeskond: SHS §68 lg 1 Rehabilitatsioonimeeskond koosneb vähemalt kolmest erinevast spetsialistist, kellest ühel on kutseaduse alusel välja antud sotsiaaltöötaja kutse, riiklikult tunnustatud kõrgharidus sotsiaaltöös või sellele vastav kvalifikatsioon.	kehtiv
	Rehabilitatsioonimeeskond: SHS §68 lg 6 Vähemalt üks rehabilitatsioonimeeskonna spetsialist peab olema läbinud valdkonna eest vastutava ministri määrusega kehtestatud rehabilitatsioonivaldkonna koolituse või käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud eriala omandamisel läbinud rehabilitatsioonivaldkonna koolituse õppekava moodulites nimetatud ained.	01.01.2020
	Sotsiaalpedagoog: Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse ¹⁰⁸ § 74 lg 5 (viitab Haridus- ja teadusministri määrus 02.09.2013 ¹⁰⁹ §4 lg 3) Sotsiaalpedagoogi kvalifikatsiooninõuded on erialane kõrg-haridus või sotsiaalpedagoogi kutse.	kehtiv
keskaste-spetsialistid ja isikuhooldus-töötajad	Võlanõustaja: SHS §45 lg 1 isikul on kutseaduse alusel antud võlanõustaja kutse; isikul on riiklikult tunnustatud kõrgharidus ja läbitud võlanõustaja täienduskoolitus.	kehtiv
	Lapsehoidjad: SHS §115 lg 2 Isik peab lapsehoidjana tegutsemiseks: omama kutseaduse alusel antud lapsehoidja kutset või olema lõpetanud eripedagoogika, koolielse pedagoogika, lapsehoidja või sotsiaaltöö eriala.	kehtiv
	Asenduskodutöötajad: SHS §123 lg 2 ja lg 3 abikasvatajana töötamiseks keskharidus ja kolme aasta jooksul läbitud täienduskoolitused sotsiaaltöös ja pedagoogikas. Sotsiaaltöö või pedagoogika erialane haridus asendab vastavat täienduskoolitust. Nooremkasvataja nõuded vt lg 4, kasvataja nõuded lg 5, vanemkasvataja nõuded lg 6, perevanema nõuded §124.	kehtiv
	Hooldustöötaja: SHS §22 lg 4 Teenust vahetult osutaval hooldustöötajal peab olema täidetud üks järgmistest ettevalmistusnõuetest: 1) läbitud hooldustöötaja kutsestandardis kirjeldatud õpiväljundite saavutamisele suunatud kutseõppe tasemeõppe õppekava; 2) läbitud hooldustöötaja kutsestandardis kirjeldatud õpiväljundite saavutamisele suunatud täienduskoolituse õppekava; 3) isikul on kutseaduse alusel antud hooldustöötaja kutse.	01.01.2020
	Tegevusjuhendaja: SHS §86 lg 1 Erihoolekandeteenust võib vahetult osutada füüsiline isik (edaspidi tegevusjuhendaja), kes vastab vähemalt ühele järgmistest nõuetest: 1) tal on vähemalt keskharidus ja ta on läbinud käesoleva paragrahvi lõike 7 alusel kehtestatud kava kohase koolituse; 2) tal on vähemalt keskharidus ning riiklikult tunnustatud sotsiaaltööalane kutse- või kõrgharidus või kutseaduse alusel antud sotsiaaltöötaja kutse; 3) tal on riiklikult tunnustatud eripedagoogika- või sotsiaalpedagoogikaalane kõrgharidus; 4) tal on riiklikult tunnustatud tegevusteraapiaalane kõrgharidus või kutseaduse alusel antud tegevusteraapeudi kutse; 5) tal on keskharidus ja riiklikult tunnustatud tegevusjuhendamisalane kutseharidus või kutseaduse alusel antud tegevusjuhendaja kutse; 6) tal on vähemalt keskharidus ning riiklikult tunnustatud vaimse tervise õenduse alane kutse- või kõrgharidus.	kuni 31.12.2017 lubatud põhiharidus koos registree-rumisega tegevusjuhendaja koolitusele kuni 31.12.2019 lubatud põhiharidus koos läbitud tegevusjuhendaja koolitusega
	Tugiisikud: SHS §25 lg 2 Teenust ei tohi vahetult osutada isik, kelle karistus tahtlikult toimepandud kuriteo eest võib ohtu seada teenust saama õigustatud isiku elu, tervise ja vara. (Sama nõue kehtib ka hooldustöötajatele, tegevusjuhendajatele, isiklikele abistajatele, koduteenuse osutajatele jt teenuseosutajatele)	kehtiv

¹⁰⁵ <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015023>.

¹⁰⁶ <https://www.riigiteataja.ee/akt/110092013007>.

¹⁰⁷ <https://www.riigiteataja.ee/akt/106122014001>.

¹⁰⁸ <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062016008>.

¹⁰⁹ <https://www.riigiteataja.ee/akt/130082013005>.

Hõbemajanduse mõju õpi- ja karjääriteedele seisneb peamiselt selles, et avaneb aina enam võimalusi tervise- ja heaolutoodete ja teenuste arendamiseks ning osutamiseks. Samuti muutuvad oluliseks teadmised sihtrühma vajadustest ning oskus nendele vajadustele vastavaid teenuseid pakkuda.

Välismaal omandatud kvalifikatsioone saab tõestada ENIC/NARIC¹¹⁰ institutsiooni kaudu, keskus väljastab sertifikaate välismaal omandatud hariduse ja kutse vastavuse kohta Eesti süsteemile. Õppeasutustes on võimalik taotleda varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamist (VÕTA).¹¹¹

4.2.1 Sotsiaaltöö valdkonna töötajate hoiakud ja üldoskused

Sotsiaaltöö valdkonna töötajate hoiakud ja üldoskused on olulised kõigile valdkonnas töötavatele inimestele. Üldoskuste arendamisvajadus on sotsiaaltöö põhikutsealadel erineva sügavuse ja kaaluga, kuid nende olulisus kasvab iga põhikutseala töötaja jaoks.

Oskuste väljaselgitamisel lähtuti ekspertide poolt intervjuudes välja toodud olulistest, puuduolevatest ja tulevikuoskustest. Alapeatükkides ei ole esile toodud kõiki sotsiaaltöö valdkonnas töötavate inimeste oskusi, vaid keskendutud on neile, mille puhul nägid eksperdid kõige suuremat kasvuvajadust. Oskused ja hoiakud, mida mainiti korduvalt ning mitmete põhikutsealade ja ametite puhul, on koondatud sotsiaaltöö valdkonna

hoiakuteks ja üldoskusteks, mida saab kasutada ühelt töökohalt, kutsealalt või valdkonnast teise liikumisel. Valdkonnas töötades ning spetsialiseerudes muutuvad oluliseks ka mitmesugused erialased oskused, kuid valdkonda tuleva töötaja sobivuse hindamisel peetakse eriti oluliseks hoiakuid ning häid üldoskusi.

Oskuste puhul on kaasaegne ning tuleviku kompetentsumudel T-kujuline¹¹², kus n-ö katuse moodustavad üldoskused (nt meeskonnatöö, suhtlemine, võrgustikud, kriitiline mõtlemine, laia pildi nägemise oskus, projektijuhtimisoskus) ning oskus mõista ja omavahel siduda erinevaid teisi distsipline ning nendega tegelevaid inimesi. T-kuju n-ö samba moodustavad sügavad erialaspetsiifilised teadmised vähemalt ühes valdkonnas koos analüütilise mõtlemisoskuse ning probleemilahendusoskusega.

Tulevikutrendidest tulenevaks kõigi töötajate töö mõjutavaks muutuseks on asjaolu, et uue tehnoloogiaga tuleb oma töös osata toime tulla kõigil sotsiaaltöö valdkonna töötajatel. See tähendab nii tehniliste abivahendite kasutamise oskust ja julgust kui ka uute lahenduste (sh tark tellija ja teenuste disainimine) iseseisvat väljatöötamist.

Mitmed eksperdid tõid sotsiaaltöö valdkonna oskuste muutustest rääkides väga olulisena esile väärtuste ja hoiakute muutumise protsessi. Eeldus, et sotsiaaltöö „teeb inimese eest vajalikud asjad ära“, seab inimese elu „korda“ või „korraldab ära“, ja arvamus, et sotsiaal-

töötaja teab paremini, mis on „õige“ või „inimesele kõige parem“, kirjeldavad aastakümnete tagust hoiakut, mis on tänaseks oluliselt muutunud. Kaas- aegne sotsiaaltöö peab inimest ennast oma elu kõige paremaks eksperdiksi ning selline hoiaku ja väärtuste nihe on üheks suuremaks valdkonna hoiakute ja oskuste muutuseks ning ühtlasi kogukonnapõhistele teenustele ülemineku eelduseks. Sotsiaaltöö valdkonna oskustest võib kahaneva olulisusega oskuseks pidada töötajate sekkumist inimese elukorralduse muutmisesse.

Sotsiaaltöö valdkonna töötajatele olulised hoiakud ja üldoskused:

- **Lähtumine inimõigustest**, mis on universaalsed ja võõrandamatud, kehtestades nii õigused kui kohtustused. 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.¹¹³

¹¹⁰ <http://adm.archimedes.ee/enic/>.

¹¹¹ Näiteks Tartu Ülikooli VÕTA kord. <http://www.ut.ee/et/oppimine/ulioopilasele/lisaoigused/vota>.

¹¹² Töö ja oskused 2025. Kutsekoda. 2016, lk 45.

¹¹³ Vaata ka eespool viide 5 (lk 8). Sotsiaaltöötajate Rahvusvahelise Föderatsiooni (International Federation of Social Workers) sotsiaaltöö mõiste põhimõtete juures on olulisel kohal inimeste ja kogukonna vastastikune seotus (inimõigused on seotud sotsiaalse vastutusega). Sotsiaaltöö aitab kaasa sellele, et inimesed võtaksid vastutuse üksteise heaolu eest, mõistaksid ja austaksid inimestevahelist ning inimeste ja keskkonna vahelist vastastikust sõltuvust.

- **Isikukeskse lähenemise** mõtteviisi kohaselt on inimene ise oma elu ekspert ning inimesel peab olema võimalus valida toetusmeetmeid, mis aitavad tal oma eesmärgi saavutada ja vajadusi täita.¹¹⁴ Isikukeskne 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. Iseseisvuse toetamine tähendab, et töötaja toetab hakkamasaamiseks suunatud käitumismustreid ning püüab vähendada või vältida toetusest „sõltuvusse jäämist“. Inimese iseseisvuse toetamiseks tuleb inimest kuulata, tema vajadusi mõista, motiveerida, julgustada ning nõustada ja jagada arusaadavat informatsiooni informeeritud otsuste ja valikute tegemiseks, aidata leida vahendeid ja võimalusi olukorras hakkamasaamiseks. Sotsiaalvaldkonna töötaja on ekspertide hinnangul empaatiavõimeline – ta suudab mõista inimese olukorda ja probleemi, tunnetab inimeste emotsioone ja vajadusi.
- **Enesearendamine ja elukestev õpe** tagavad teadmiste- ja tõenduspõhise praktika ning stressiga toimetuleku. Oluline on reflektiivpraktika ehk pidev oma töö analüüsimine ning sellest õppimine, 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 praktik suudab kasutada kogemusi, teadmisi ja teoreetilisi lähenemisi, et analüüsida ja juhtida praktikat.¹¹⁵ Töötaja tegevusega on väga tihedalt seotud ka tööalase toetamise ja juhendamise erinevad vormid nagu **mentorlus**, **kovisioon**¹¹⁶ ja **supervisioon**¹¹⁷. Reflektiivpraktika koos kolleegide toetusega aitab toime tulla stressiga ning vältida läbipõlemist. Enesehoiu ja läbipõlemise vältimise juures on oluline ka vaimse tervise esmaabi¹¹⁸ võtete tundmine.

- **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). Analüüsivõime tähendab ka oskust märgata ja mõista ühiskondlikke protsesse, sh valdkonna arenguid, oskust rakendada tõendus- ja teadmisepõhist praktikat. Analüüsivõime koos **loovusega** võimaldab leida probleemidele uusi lahendusi.
- **Alusteadmised inimlikust mitmekesisusest**, sh haigus- ja puudespetsiifilised teadmised, kultuurilised ja usulised erinevused – oskus märgata ja

seeläbi ka ennetada ning toetada, kohandada (suhtlusstiili või ka tegevusruume) ja vajadusel suunata spetsialisti juurde või teenusele.

- **Keeleoskus** on vajalik selleks, et klient ja töötaja teineteist mõistaksid. Keeleoskuse all on mõistetud mitmekülgset ja kompleksset oskuste kogumit. **Riigikeele oskuse** nõue kehtib kõikidele töötajatele, samas on regiooniti vaja ka muude keelte oskust. Näiteks **vene keele** oskus Põhja- ja Kirde-Eestis. Suurlinnades nagu Tallinn ja Tartu on ekspertide arvates vaja tulevikus järjest rohkem suhelda ka muudes keeltes ning selleks on vajalik näiteks **inglise, prantsuse, saksa ja soome keele** oskus. Keeleoskus on vajalik ka suhtlemiseks välisriikidest saabuvate teiste kultuuritaustaga inimestega, kelle jaoks peavad sotsiaalsüsteemi pakutavad teenused olema arusaadavad. Võimalike pagulaste Eestisse saabumisega tuleb ekspertide hinnangul mõelda ka esmase **araabia keele** oskusele, eriti nendel inimestel, kes puutuvad pidevalt pagulastega kokku. Seda vajadust tuleks hinnata tulevikus vastavalt vajadusele ja olukorra kujunemisele.
- **Ajaplaneerimise oskus ja asjaajamisoskused** – kuidas planeerida efektiivselt ja realistlikult, oskus mõtestada ning aruandesse kirja panna tehtud tegevusi nii, et muutuvad selgeks eesmärgi, tegevuse ja tulemuse vahelised seosed, rakendades

¹¹⁴ 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>

¹¹⁵ Thompson, N. (2002). *People skills*. Palgrave Macmillan

¹¹⁶ Kovisioon on regulaarsed kolleegide vahelised kohtumised, mida juhendab üks kolleegidest ja mille käigus arutatakse läbi tööga seotud juhtumid ja pakutakse teineteisele tuge. Kovisioonil on kindel struktuur ja metoodika. Kovisiooni keskne osa on refleksioon osalejate professionaalsele tegevusele eesmärgiga paremini käsitleda tööga seotud olukordi, õppida teiste töömeetoditest, olla teadlikum enda tööalasest käitumisest, muuta ebaefektiivset töökäitumist efektiivsemaks. (Merkuljeva & Vesso, 2013).

¹¹⁷ Supervisioon on süstemaatiline nõustamisprotsess, mis on vajalik eelkõige inimestega töötavatele professionaalidele ja nende tööks ning võib toimuda vastavalt vajadusele erinevates vormides ja erinevatevahenditega. Eristatakse individuaalset ja rühma (st grupi, meeskonna, võrgustiku ja organisatsiooni) supervisiooni. (Merkuljeva & Vesso, 2013).

¹¹⁸ <http://heakool.ee/wp-content/uploads/2016/04/VT-esmaabi.pdf>.

sealjuures tegevustes isikukeskset ning kogukonnapõhist lähenemist. Orienteerumine reeglites, seadustes, määrustes, oskus neid oma töös arvesse võtta. Ka vajalikul tasemel **arvutikasutusoskused** on muu seas asjaajamisel vajalikud.

- **Suhtlemis- ja koostööoskused**, sh baasilised kontakti loomise, aktiivse kuulamise, ja intervjuueerimisoskused ning enesekehtestamise, kliendi kaasamise ja juhendamise oskused, sh nõustamisoskus. Koostööoskustest on olulised näiteks võrgustiku loomine, hoidmine ja arendamine – suhtlemine erinevate sihtrühmadega ning erinevatel eesmärkidel, sh tõenduspõhised spetsiifilised nõustamisoskused, erivajadusega kliendi ja tema perekonnaga (otse-) suhtlemine, oma ideede ja mõtete väljendamine esinemisel või presentatsioonil, ennetus kogukonnas jpm. Oskus teha koostööd indiviidi lähivõrgustikuga, kogukonnaga, teiste teenuse osutajate või muude partneritega, et teenuse kasutajale pakkuda parimaid võimalusi oma eesmärkide saavutamiseks.

Järgnevates alapeatükkides on esitatud üld- ja erioskuste kasvuvajadus põhikutsealade ametite kaupa ning lühiülevaade põhikutsealade enamlevinud ja soovitatavatest õpi- ja karjääriteedest ning põhikutseala kutsestandarditest. Sotsiaaltöö koolituspakkumist on käsitletud peatükis 5.

4.2.2 Juhtide ja tippspetsialistide oskused

Juhid

Enamlevinud ja soovitatavad õpi- ja karjääriteed

Sotsiaaltöö valdkonnas juhina hakkamasaamiseks olulised oskused omandatakse eelneva töökogemuse käigus ning karjääri kujunemine on võrdlemisi paindlik. Eristatakse erinevaid karjääriteid: esiteks valdkonna seest, **spetsialistidest kasvanud juhid**, ja teiseks valdkonnavälised juhikogemusega või -haridusega inimesed. Spetsialistist juhiks kasvanud inimeste puhul hinnatakse kõrgelt spetsialistipädevusi ning juhtimisel tuginevad nad oma põhjalikule asjatundlikkusele. Sageli on neil kogemus teenusest n-ö alt üles, igal tasandil. **Mõne teise valdkonna juhtimiskogemusega või ka majandus-juhtimisalase koolitusega juhid** on ekspertide kogemuste põhjal eriti hinnatud oma strateegilise võimekuse ning hea tervikpildi nägemise oskuse poolest, kuigi eelduseks on põhjalik sisuline kurssi viimine valdkonnaga. Eristatakse ka kolmandat tüüpi juhte, kes tulevad otse koolipingist, omavad küll häid üldteadmisi, kuid kes vajavad enam toetust praktilise töö küsimustes.

Ekspertide hinnangul on sotsiaaltöö valdkonna juhil soovitatav kõrgharidus sotsiaalvaldkonnas või majandus-, haldus- ja õigusosalal. Tööle kandideerimise puhul hinnatakse kõrgelt visiooni ja tahet valdkonda arendada, oskust kaasata spetsialistidest meeskonda ühiste eesmärkide teostamisse läbi töössuhtumise ja eeskuju. Samuti on eduka töö aluseks võime

pidevalt õppida ja areneda, töötajaid juhendada ning vajadusel toetada ja nõustada. Tulles sotsiaaltöö valdkonda, võib edasine karjäär jätkuda mõne teise organisatsiooni töötajana või juhina muus valdkonnas. Sotsiaaltöö valdkonna juhil tekib tööga seotud suhtlemise käigus palju kontakte ning võimalusi vastavalt huvile edasisi väljakutseid leida. Sotsiaaltöö valdkonna juht saab poliitikakujundamisel kaasaráärmise ja projektides osalemisega valdkonna arengut mõjutada.

Sotsiaalvaldkonna juhiks saadakse:

- erialaselt spetsialisti töölt, nt KOVi sotsiaaltöötajast, -nõustajast osakonna juhiks/KOV-i sotsiaaltöö juhiks/koordinaatoriks/nõunikuks;
- erialaselt spetsialisti töölt, nt nõustajast asutuse juhiks;
- teise valdkonna juhi kohalt, nt ettevõtte juhist sotsiaaltöö valdkonna MTÜ või SA juhiks;
- kõrgkooli lõpetanud sotsiaal- või majandusosalal, kui on ka erialal töötamise kogemus.

Valdkonnast liigutakse edasi:

- MTÜ juhiks;
- mõne teise valdkonna eestvedajaks/juhiks;
- sotsiaalse ettevõtte või eraettevõtte juhiks;
- mentoriks/nõustajaks;
- muudele avaliku sektori ametitele, nt ministeeriumi nõunikuks.

Kasvava olulisusega oskused

Pidades silmas üldisi arengutrende, hinnati juhtide puhul kasvava olulisusega oskusteks üldisi oskusi (vt 1.2.1).

Üks olulisemaid muutusi sotsiaaltöö valdkonnas puudutab väärtusi ja hoiakuid. Ekspertidid rõhutasid sotsiaaltöös lähtumist inimõigustest, võrdse kohtlemise põhimõtete ja iga inimese vastu lugupidava suhtumise tähtsust. Juhid on eeskujuks ja rollimudeliks oma meeskondades ning juhtide võime rakendada isikukesket lähenemist on suunanäitajaks teistele töötajatele. Esimese sammuna rakendab juht isikukesket lähenemist oma meeskonnas, oodates sama ka töötajate ja klientide vahelisest suhtlusest. Juhid saavad eesmärgi seades esile tõsta inimese iseseisvuse toetamise olulisust, seega peaksid juhid soosima selliste teenuste arendamist, mis toetavad klientide iseseisvust. **Juhtide oskused, mis aitavad üle minna kogukonnapõhiste teenustele, on väga tähtsad sotsiaaltöö valdkonna tulevikuplaanide elluviimisel.** Juhtide analüüsiioskused koos kaasaegse teadusliku kirjanduse ja praktikate uurimisega tagavad tõendus- põhise praktika¹¹⁹.

Juhtide puhul on erilise tähtsusega **suhtlemisoskus**. Juht peab suutma võrgustikku koondada, hoida ja arendada, tal peab olema nii väga hea kuulamisoskus kui ka oma mõtete väljendamise oskus. Suhtlemisel partneritega peab juht olema strateeg ja eestvedaja, ta peab suutma oma ideed teisteni viia ja vajadusel ka n-ö maha müüa. Juhtide, eriti asutuste juhtide, puhul

tuleb suhtlemisoskuse all mõista ka **kommunikatsiooni juhtimist**: juhi ülesanne on suunata ja kujundada info- ja suhtlusvooge. Juhid valdkonna arendajatena koondavad meeskonda inimesed, kelle koostööst sünnib enam kui üksikosade summast, liikmed, kes täiendavad üksteist. On oluline, et juht oleks autoriteet meeskonna ja partnerite seas. Meeskonnas on oluline juhi oskus oma ideid edastada (sh esitlusoskus, veenmisoskus) ja oskus teiste ideid kuulata ja arvesse võtta. Oluline on ka nõustamis- ja mentorlusoskus, sest juht tegeleb ka tööalase juhendamise ja toetusega, kollektiivsete töövormide korraldamise ja meeskonnatöö koordineerimisega. Juhi ülesandeks on ka töötajaid toetava keskkonna kujundamine (sh töötajate vaimse tervise esmaabi korraldamine, ennetus töökohal, kovi- siooni ja supervisiooni korraldamine jm).

Juhtide puhul on väga oluline analüüsioskus, sh „laia pildi“ nägemise oskus. Analüüsioskuste raames kasvavad ka IKTga seotud oskused, sh nende kasutamine nii suhtlemiseks kui ka analüüsitöös.

Erialased kasvava olulisusega oskused varieeruvad vastavalt karjääriteedele: spetsialistidest juhiks kujunenud töötajad vajavad enam juhtimis- ja meeskonnatöö alaseid oskusi (strateegiline juhtimine ja meeskonna moodustamine) ning valdkonnavälised juhid enam refleksiooni, kogemuste vahetamist ja erialast enesetäiendamist.

Kahaneva olulisusega sotsiaaltöö valdkonna juhtide seas toodi esile vajadust igapäevaselt olme- probleemidega tegeleda. Ekspertide sõnul peaks juht sellised

ülesanded delegeerima, kuid teenuste madala rahastuse tõttu peeti seda lähiaastatel (5–10 aasta perspektiivis) vähetõenäoliseks.

Arendamist vajavad oskused

Ekspertidid käsitlesid olulisi, puudujäävaid ning tulevikuoskusi omavahel seotuna ning lähtusid valdkonnas aktiivsete inimeste praegu olemasolevatest oskustest.

Erialaste teadmiste ja oskuste hulgas hinnati arendamist vajavateks strateegilise juhtimise oskust, mis eeldab laiemat pildi nägemist, teenuse või muu tegevuse pikemaajalist planeerimist, võimalike koostöökohtade kindlaksmääramist ning rakendamist, läbirääkimisi. Ekspertide sõnul on oluliseks arendamist vajavaks oskuseks ka **ressursijuhtimisoskus** ehk tulemustele orienteeritus. Samuti on oluline operatiivne juhtimine, sh paindlike tööjuhtimisvõtete kasutamine (nt kaugtöö, Skype-koosolekud jms). Juhtide üks strateegilisemaid ülesandeid on ka meeskonna kokkupanemine, milles on veel kasvuruumi: töötajate värbamisel tuleb silmas pidada seda, kuidas toimib meeskonnasisene koostöö. Lisaks värbamisele on olulised meeskonna arendamine, tööülesannete varieerimine, täiendus- ja tasemeõppevõimaluste võimaldamine ehk mitmekülgne töötajate toetamine ja arendamine. Seoses tulevikutrendidega, info- ja kommunikatsioontechnoloogiate aina kiirema ja tõhusama kasutuselevõttuga on üks juhtidele eriti vajalik oskus **teenuste disain** ning selleks ettevalmistavana statistika- ja andmeanalüüsi oskus. Teenuste disainimise eesmärk on kasutajasõbraliku ja efektiivse teenuse kujundamine

¹¹⁹ Tõenduspõhine praktika lähtub argumentidest, et kui on olemas paremad viisid praktilises töös tulemuste saavutamiseks, siis peavad spetsialistid nendest lähtuma. Narusson, D. Tõenduspõhise praktika arendamisest ja rakendamisest rehabilitatsioonis, esitlus (24.08.2016).

uute teenuste loomise või olemasolevate teenuste arendamise läbi.¹²⁰ Teenuste disainimisel on väga tähtis rakendada loovust, mõeldes välja uusi lahendusi ning lähtuda valdkonna uuringute tulemustest ja parimatest tõendus põhistest praktikatest. Uute ja juba olemasolevate teenuste kontekstis on nõutav **kvaliteedijuhtimise** oskus. Juhtidelt oodatakse väga kõrget enesejuhtimisvõimekust, sh on oluline enesetäiendamine ning refleksioon.

Eksperdid tõid kõige tähtsamate arendamist vajavate oskustena välja järgmist:

Erialased teadmised ja oskused:

- Strateegiline juhtimine
- Operatiivne juhtimine
- Meeskonna moodustamine
- Töötajate toetamine ja arendamine (sh mentorlus, juhendamine)
- Teenuste disain, statistika ja andmeanalüüsi oskus
- Kvaliteedijuhtimine
- Kommunikatsioonijuhtimine
- Refleksioon ja enesearendamine

Üldised teadmised, oskused ja hoiakud:

- Lähtumine inimõigustest
- Isikukeskne lähenemine

- Enesearendamine ja elukestev õpe, sh stressiga toimetulek (supervisioon, kovisioon)
- Analüüsivõime ja loovus (sh tervikpildi nägemise oskus)
- Alusteadmised inimlikust mitmekesisusest (sh haigus- ja puudespetsiifilised teadmised)
- Keeleoskus (eesti, inglise, vene)
- Ajaplaneerimise oskus ja asjaajamisoskused
- Suhtlemis- ja koostööoskused (sh esitlusoskus, veenmisoskus)

Kutsestandardite vajadus

Juhtide põhikutsealal ei ole eduka töö tegemiseks kutsetunnistus vajalik, seda omab vaid väike osa sotsiaaltöö valdkonna juhtidest (vt Tabel 2). Ekspertid ei tunneta kutsetunnistuse vajalikkust, see ei ole ka regulatsioonidega nõutud ning jääb pigem juhi enda entusiasmi ning huvi valdkonda.

Kutsestandardi kompetentsidest on puudu kogukonnapõhiste teenuste üleminekut toetavad oskused, mis võiksid olla täienduskoolituste aluseks. Arvestades olukorda, kus kutsestandard ei ole ühegi õppekava aluseks, kutsetunnistusi on väljastatud vaid vähestele juhtidele ning kutsetunnistus pole väärtustatud tööandjate poolt, on asjakohane kaaluda kutsestandardi vajalikkust.

Sotsiaaltöö valdkonnas tegelevad juhtimisega ka sotsiaaltöötajad ja nõustajad, kuid eksperdid ei toonud

esile vajadust vastavate kutsestandardite järele. Nad viitasid asjaolule, et juhtimine, planeerimine ja teiste töötajate töö koordineerimine on üks sotsiaaltöötaja kompetentsidest (sotsiaaltöötaja, tase 6, ja sotsiaaltöötaja, tase 7) ning olemasolevad kutsestandardid pakuvad valiku spetsialiseerumisi (tasemel 6 on võimalik valida 11-ne ja tasemel 7 valida 14-ne spetsialiseerumise seast vähemalt üks).

Sotsiaaltöötajad ja nõustajad

Enamlevinud ja soovitatavad õpi- ja karjääriteed

Sotsiaaltöötajaks ja nõustajaks saamise karjääriteid iseloomustab hariduslik ning tööalane mitmekesisus. Sotsiaaltöötajad ja nõustajad on omandanud erialase või erialalähedase hariduse, nt sotsiaaltöö, (eri-)pedagoogika, psühholoogia, õigusteadus või haridus teistes sotsiaalteadustes. Spetsialiseerumist toetavad õpingute suunamoodulites, valitud kursuste kaudu või erialastel (riiklikel) täienduskoolitustel omandatud pädevused. Sotsiaaltöötajate ja nõustajate ametitele esitatavad kvalifikatsiooninõuded on esitatud Tabel 5.

Sotsiaaltöötajad ja nõustajad töötavad ametikohtadel, mis eeldavad erinevat ettevalmistust. Näiteks kohalikus omavalitsuses töötab nii erialase kõrgharidusega sotsiaaltöö spetsialiste kui ka kõrghariduseta keskastme ametnikke (nt sotsiaalkindlustusametnikud).

Ekspertide sõnul on spetsialistide, nt lastekaitse spetsialistide¹²¹ värbamine väikemates kohtades keeruline nõuetele vastavate kandidaatide vähesuse tõttu.

Samas on tööle asunud KOVi spetsialistid enamasti

ametis aastaid ning nende tööd toetab kohalike olude, keskkonna ja inimeste hea tundmine.

Sotsiaaltöötajaks ja nõustajaks nn teise ja kolmanda valdkonna karjäärina tulijad, kes vahetavad töövaldkonda ning on varem töötanud mõnes muus sektoris, võivad sotsiaaltöölaseid teadmisi omandada lisaks olemasolevale erialale näiteks ümberõppe kaudu. Töötajatele tulevad kasuks **elukogemus** ja teadmised teistest valdkondadest. Spetsiifilise nõustamispädevuse annab põhjalik juhendatud praktika, täienduskoolitus ja töökogemus, nt võlanõustamise 160tunnine täienduskoolitus loob eeldused kutseeksami sooritamiseks ning annab õiguse osutada iseseisvalt võlanõustamisteenust.

Tööle kandideerijate puhul hinnatakse kõrgelt isiksuseomadusi, iseseisvalt töötamise võimet ja erialasel või erialalähedasel tööil töötamise kogemust ning seejärel erialase tasemehariduse olemasolu või omandamist. Eelistatumaks haridustasemeks sotsiaaltöötajate ja nõustajate puhul on **kõrgharidus**, tööandjate poolt on eriti hinnatud suure praktikaosakaaluga õppeprogrammid. Osa ekspertide hinnangul vastavad tänapäeva nõudliku sotsiaaltöö kompetentsidele paremini **magistritaseme** lõpetanud. Üldiselt alustavad noored vähesel töökogemusega ülikoolilõpetajad lihtsamalt sotsiaaltöö ametikohtadelt ning kogemuste kasvades liiguvad edasi suurema vastutusega ja keerulisematele ametitele.

Valdkonda tullakse nt:

- sotsiaalteenuste õppekavagrupi rakenduskõrgharidusega, bakalaureuse- või magistriõppe lõpetajana;
- isikuhooldustöölt, nt asenduskodu kasvatajast lastekaitsepspetsialistiks või hooldustöötajast KOV hooldusspetsialistiks;
- teise karjäärina nt eraettevõtlast;
- teise karjäärina nt õpetaja või psühholoogi ametist sotsiaaltöötajaks või nõustajaks.

Valdkonnast liigutakse edasi

- mõne valdkonna eestvedajaks/juhiks;
- koolitajaks, mentoriks, nõustajaks;
- sotsiaalse ettevõtte või eraettevõtte juhiks;
- muudele avaliku sektori ametitele, nt ministeeriumi nõunikuks;
- vähesemal määral sotsiaaltöö isikuhooldustöötajaks (nt lapsehoidja, asenduskodutöötaja, hooldustöötaja, tegevusjuhendaja, tugiisik vm);
- mõnda teise valdkonda teisele tööle.

Kasvava olulisusega oskused

Pidades silmas üldisi arengutrende, hinnati sotsiaaltöötajate-nõustajate puhul kasvava olulisusega oskusteks üldisi oskusi (vt ptk 4.2.1). Järgnevalt on täpsustavalt seletatud üldoskusi sotsiaaltöötajate ja nõustajate jaoks. Sotsiaaltöötajate ja nõustajate töö sisu ja eesmärgid mõjutab väga oluliselt väärtusbaas. Kaas- aegne lähtepunkt on **inimõigused**, võrdne kohtlemine, isikukeskne lähenemine ja inimese iseseisvuse toetamine. Sotsiaaltöötajate ja nõustajate töö ei ole inimese eest asju ära teha, vaid oskuslikult meetodikaid valides ja nõustades inimest kui tervikut toetada ja juhendada. Sotsiaaltöö erinevaid sihtrühmi silmas pidades on eriti oluline **oskus klienti motiveerida ja jõustada**. Paljud spetsialistid töötavad klientidega, kes ise teenust saada ei soovi ja kellel puudub motivatsioon oma suhtumise või käitumise muutmiseks, sundkliendiks võivad olla osa sõltlasi, vanglast vabanenud, asendushooldusel lapsed ja noored, psüühikahäirega inimesed, töötud jt. Sihtgrupi eripärast lähtuvalt võib tulevikus aina olulisemaks kujuneda **keeleoskus** või tõuseb vajadus tõlkide järele. Klienditöös on oluline, et suhtluspooled teineteist mõistaksid ning riigikeeleoskus ei saa olla kliendile teenuse saamisel piiravaks tingimuseks. Töövormide paindlikumaks muutumine ning valdkonna regulatsioonide järjepidev muutumine tõstatavad ka **ajaplaneerimise ja asjaajamisoskuste** arendamise vajaduse. Näiteks uuenenud lastekaitseseadus toob kaasa täienduskoolitusvajaduse lastekaitsepspetsialistidele ning uuenenud sotsiaalhoolekande seadusega peavad end kurssi viima kõik sotsiaalala töötajad.

Sotsiaaltöötajad peavad end pidevalt kursis hoidma valdkonna regulatsioonide ja rahastuses toimuvate muutustega ning muudatustele reageerima ja uued rakendama. Sihtrühmade spetsiifiliste probleemidega puutuvad kokku kõik sotsiaaltöötajad ning nad vajavad nende inimeste vajaduste mõistmiseks, märkamiseks ja toetamiseks lisateadmisi. Ekspertide sõnul on kasvutrendis eriti **autismispektri häiretega** inimeste osa ja **dementsussündroomiga** inimeste osa. Need inimesed vajavad spetsiaalseid teenuseid ning töö nendega nõuab eriteadmisi. Suhtlusoskuseks on nt juhtumikorraldajatele väga oluline turundusoskus, juhtumikorraldaja jaoks võib erivajadusega inimese tööle aitamine tähendada kogukonnaressursside kindlaksmääramist ja **läbirääkimisi** tööandjaga, vahendades töötaja oskusi ning veendes tööandjat erivajadustega inimest värbama. **Analüüsivõime ja loovus** on eriti olulised, et sotsiaaltöötajad hoomaksid oma töö laiemat konteksti, võimalikke koostööpartnereid ning tajuksid uute lahenduste võimalusi. Tuleviku sotsiaaltöötajad ja nõustajad tajuvad sihtrühma vajadusi, kogukonna võimalusi ning omades head analüüsivõimet ja olles loovad, suudavad välja töötada ja rakendada uusi lahendusi, teiste sõnadega, **disainida teenuseid**. Koos valdkonna uurimisalase kirjanduse ning teenuste kohta kogutud andmete analüüsiga loob see eeldused **tõendus põhiseks praktikaks**. Uute teenuste disainimisega seotult on sotsiaaltöötaja jaoks oluline ka oskus sõlmida lepinguid ning kaasata teenuse osutajaid. Enesejuhtimises on sotsiaaltöötajate puhul eriti oluline **vältida läbipõlemist**. Seda aitab tagada reflektiivpraktika ja professionaalne suhtumine töösse (suutlikkus end kliendi probleemidest

distantseerida) ning vastavate tehnikate rakendamine (supervisioon ja kosisioon, juhendatud eneseanalüüs, eneseteraapia).

Sotsiaaltöötajate ja nõustajate oskusi ning sellega seotud õpiteid mõjutab tulevikus ka see, kuidas muutub töö korraldus ja sisu. **Ekspertide hinnangul võib sotsiaaltöötajate ja nõustajate töö tulevikus muutuda nii spetsiifilisemaks kui ka multifunktsionaalsemaks**. Seda asjaolu arvestades võib kindel olla selles, et töötajatelt oodatakse rohkem teadmisi ja oskusi. Suuremas meeskonnas ootab ees spetsialiseerumine ning sellele vastavate teadmiste süvendamine ja juurde õppimine. Väiksemas meeskonnas või üksi töötades muutub aga aina olulisemaks multifunktsionaalsus, kus üks töötaja suudab osutada erinevaid teenuseid, kusjuures ta omandab õppides selleks vajalikud teadmised ja oskused.

Sotsiaaltöötajate ja nõustajate erialal on vaja palju spetsiifilisi teadmisi ja oskusi, sh **teadmised erinevatest kliendirühmadest** (nt lapsed, eakad, sõltlased, psüühilise erivajadusega inimesed jt) ja sellest, kuidas neid nõustada ja nendega töötada, ning lisaks erinevad nõustamisoskused, sh võlanõustamine, perenõustamine, sõltuvusnõustamine jm. Täna omandatakse teadmised ja oskused enamasti täienduskoolituses ning mida enam töötaja on neid läbinud, seda multifunktsionaalsemaks ta muutub. Ekspertide hinnangul peaks kõrgharidus tagama vastavate eriteadmiste ja -oskuste omandamise viie aasta jooksul ehk magistriõppe lõpuks.

Ekspertide hinnangul tuleb tagada, et töötajal oleks alati võimalus raskemate juhtumite korral spetsialiseerunud töötaja poole pöörduda. Eriti raskete, multi-probleemsete klientide puhul tekib vajadus suunata klient edasi vastava kompetentsiga spetsialisti poole. Need spetsialistid on riigis ebaühtlaselt jaotunud ning ühe lahendusena on väljatöötamisel piirkondlikud kompetentsikeskused, nagu näiteks lastekaitsetöös.

Kahaneva olulisusega oskusi oli ekspertidel keeruline välja tuua, teadmata milliseks muutub teenuste korraldus ja sisu tulevikus. Üksikud näited teenusdisainina korraldatud transpordilogistikast ei ole tõestanud oma jätkusuutlikkust ning ekspertide hinnangul võib näiteks autojuhtimisoskus tulevikus olla sotsiaaltöötaja baasoskus.

Arendamist vajavad oskused

Ekspertidid käsitlesid olulisi, puudujäävaid ning tulevikuoskusi omavahel seotuna ning lähtusid valdkonnas aktiivsete inimeste praegu olemasolevatest oskustest. Alljärgnevalt on esile toodud erialased kasvava olulisusega oskused. Sotsiaaltöötajate oskusbaasile on väga kõrged ootused, lisaks üldoskustele on pikk nimekiri spetsialiseerumisega seotud oskustest. Ametite kutsestandardites on loetletud miinimumnõuded, täielikuma pildi saamiseks on soovitatav tutvuda vastavate kutsestandarditega (vt Tabel 2).

Erialaste teadmiste ja oskuste hulgas hinnati arendamist vajavateks oskusteks **teenuste disaini**, statistika ja andmeanalüüsi ning IT uute lahenduste rakendamise ja kogukonna ressursside kindlaksmääramise oskust. Tulevikus suureneb sotsiaaltöötajate roll targa tellijana: lähtuvalt inimeste vajadustest, klienditöö kogemusest ning tõenduspõhisest praktikast suudab ta analüüsida võimalike uute lahenduste väljatöötamise ja rakendamise võimalusi. Sotsiaaltöötaja teab kõige paremini oma piirkonna ja klientide vajadusi ning kasutades statistikat ning andmeanalüüsi-alaseid teadmisi suudab (tulevikus veelgi enam) teenuseid disainida. See tähendab ka IKT kasutusvõimaluste tundmist, IT-lahenduste rakendamist teenuste osutamisel, oskust IT-lahendusi tellida, koostada vastavaid projekte ja hankeid. Teenuste disain sotsiaaltöötaja kasvava olulisusega oskuseks tähendab seda, et rakendades loovust ning teenuste disainimise meetodikat (sh statistiline ettevalmistus-kaardistus jms), suudab sotsiaaltöötaja mõelda välja ning rakendada paremaid, efektiivsemaid ning kvaliteetsemaid teenuseid, sealhulgas koostöös teiste KOVide, spetsialistide ja kogukonnaga. Targa lahenduse näideteks on teleteenuste osutamine Saaremaal¹²² ja sotsiaaltranspordi korraldus Lääne-Virumaal¹²³. Tark lahendus tähendab vajaduspõhist ja ressurssisäästlikku lahendust, kus on kasutatud tehnilisi lahendusi/abivahendeid ning uusi koostöömudeleid. Kõik nimetatud arengud eeldavad ka kogukonnapõhise lähenemise ning selle rakendamise võimaluste mõistmist. **Teenuste disainimise, kogukonna ressursside kindlaksmääramine ning kogukonna teavitamise ja kaasamise ning muude tegevuste lähtealuseks on kogukonnapõhine lähenemine.**

Kasvavate oluliste erialaste nõustamisoskuste seas töid eksperdid välja järgmised: võlanõustamine, pere-nõustamine, (digi)sõltuvusnõustamine, ohvri-/kriisi-/traumakogemusega lapse nõustamine, vaimse tervise esmaabi. Toetust vajavate inimeste ja perede seas on aina enam mitmikprobleemidega juhtumeid, kus nt terviseprobleem või puue on viinud töökaotuseni, see finantsprobleemideni ning eelnev omakorda pingeteni perekonnas. Sellise juhtumi lahendamine vajab nii erialaspetsialiste kui ka laiaprofililist **sotsiaaltöötajat, kes suudab hoomata probleemide mitmekesisust** ning vajadusel suunab spetsialistini, kuid jääb ise koordineerivaks kontaktisikuks. Eksperdid töid eraldi väga oluliste arendamist vajavate oskuste seas välja sihtrühmaspetsiifilised teadmised ehk teadmised kliendirühmadest, samuti erivajadustega seotud teadmised. Eelkõige on suurenenas dementsussündroomiga, sõltuvusprobleemidega ja autismispektri häiretega inimeste arv ning hariduslike erivajadustega, sh tähelepanu- ja käitumishäiretega laste arv, kelle toetamine ja vajaduste mõistmine vajab erialaseid teadmisi, sh koolitusi. Üldised loengud ei toeta piisavalt sotsiaaltöötaja vajaminevate oskuste arengut, mistõttu pidasid eksperdid väga oluliseks konkreetseid juhtumispõhiseid koolitusi (nt kuidas lahendada persoon X erivajadusega/sõltuvusega/diagnoosiga vm probleem). Kasvava olulisusega erialaste teadmiste seas toodi esile ka **erivajadustega inimeste seksuaalsuse teema**. Senini on vastava teemaga koolitused pigem harvad ning puudub järjepidevus. Sotsiaalalal töötajatele on eriti olulised teadmised erivajadustega inimeste (ja laste) seksuaalsuse vallas, sest seksuaalsus on osa inimesest kui tervikust ning kliendi terviklik mõistmine

ja toetamine eeldab teadmisi ka sellel teemal. Koolituse läbinud inimesed oskavad probleeme märgata, inimest toetada, suunata, juhendada ja üldiselt paremini inimest tervikuna mõista. Käitumises avalduvad probleemid on sageli omavahel tihedalt seotud ning seksuaalsus on siinjuures üks oluline aspekt. Lisaks on sotsiaaltöötajate ja nõustajate jaoks eriti olulised **seadusandluse ja õigusalsed teadmised**, sest nad puutuvad oma igapäevatöös palju kokku seadustega, inimeste õiguste jm temaatikaga, sh toetuste saajate õiguste ja kohustustega.

Eksperdid töid olulisimate arendamist vajavate oskustena välja järgmist:

Erialased teadmised ja oskused:

- Teenuste disain, statistika ja andmeanalüüsi oskus
- IT uute lahenduste kasutamise julgus, oskus ITd teenuste arendamisel ja rakendamisel kasutada (sh tark tellija)
- Seadusandluse ja õigusalsed teadmised
- Erialased nõustamisoskused (sh võlanõustamine, perenõustamine, ohvrinõustamine (sh traumakogemusega lapse nõustamine))
- Sihtrühmaspetsiifilised teadmised (sh teadmised dementsussündroomiga ja autismispektri häiretega inimestest; teadmised erivajadustega inimeste seksuaalsusest)

¹²² Vaata eespool viide 62 (lk 29) <http://www.sasak.ee/index.php/est/projektid/virtu-projekt-2010-2013>

¹²³ Vaata eespool viide 71 (lk 30) <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=et&projectId=443>

Üldised teadmised, oskused ja hoiakud:

- Lähtumine inimõigustest
- Isikukeskne lähenemine
- Enesearendamine ja elukestev õpe, sh stressiga toimetulek (supervisioon, kovisioon)
- Analüüsivõime ja loovus (sh tervikpildi nägemise oskus)
- Alusteadmised inimlikust mitmekesisusest (sh haigus- ja puudespetsiifilised teadmised)
- Keeleoskus (eesti, inglise, vene)
- Ajaplaneerimise oskus ja asjaajamisoskused
- Suhtlemis- ja koostööoskused (sh esitlusoskus, veenmis- ja motiveerimisoskus)

Kutsestandardite vajadus

Sotsiaaltöötajate ja nõustajate põhikutsealal töötajatele on välja töötatud erialased kutsestandardid (vt Tabel 2). Põhikutsealal töötamiseks on kutsetunnistus nõutud lastekaitsepspecialistidel ja võlanõustajatel, kuid ei ole nõutud sotsiaaltöötaja, sotsiaalpedagoogi ja perelepitaja ametis (vt Tabel 5). Avalik info kutsetunnistuste kohta aitab kaasa teenuste kvaliteedi tagamisele.¹²⁵

Kutsestandardid on aluseks eriala õppe- ja koolitus-tegevusele. Näiteks õpe ülikoolis peab võimaldama üliõpilasel saavutada kõrgharidustaseme astmete õpiväljundid ning kutsestandardi olemasolu korral selles kirjeldatud teadmised ja oskused (§ 22 lg 4)¹²⁶. Ekspertide sõnul on oluliseks tulevikusuundumuseks haridus- ja töömaailma tihedam seostamine, kus oluline roll on ka kutsestandardil ja **koolil kui esmase kutse andjal**. Ekspertid näevad, et tulevikus on võimalik ja tõenäoline sotsiaaltöö kõrghariduse lõpetanutele sotsiaaltöötaja kutse omistamine.

Ekspertid tõstsid kutsestandardit esile ka kui võimaliku kvalifikatsiooninõuet või täienduskoolituse lähtepunkti. Osa eksperte näeb, et tulevikus võiks kutsetunnistuse omamine valdkonnas töötajate jaoks olulisem olla, kuid seni kuni kutsetunnistus on olemas vaid väikesel osal töötajatest ning kutsetunnistuse omamise nõue puudub, on see muutus vähetõenäoline.

Ekspertid vajadust uuteks kutsestandarditeks või olemasolevate täiendamiseks esile ei toonud. Olemasolevad kutsestandardid sotsiaaltöötaja, tase 6 ja sotsiaaltöötaja, tase 7 kirjeldavad põhjalikult töötajatele olulised kompetentsid ning võimalikud spetsialiseerumised. Sotsiaaltöötaja, tase 7 kohustuslike kompetentside hulka kuulub ka valdkonna arendamine, sh **uurimuslik sotsiaaltöö**, mis läbi praktilise teadusliku uurimise annab olulise panuse sotsiaaltöö rahvusvahelises diskussioonis osalemisse.

4.2.3 Keskastmespetsialistide ja isikuhooldustöötajate oskused

Asenduskodutöötajad ja lapsehoidjad

Enamlevinud ja soovitatavad õpi- ja karjääriteed

Üldiselt on **lastega seotud aladel töötamiseks heaks baas- või tausthariduseks pedagoogika, psühholoogia, sotsiaaltöö ning lapsehoidja erialad**. Töötamisel väga raske füüsilise puudega erivajadustega lastega tulevad kasuks kaasaegsed tervishoiualased teadmised, mis võimaldavad rakendada uuemaid (ravi) võtteid ning abivahendeid.

Asenduskodudes töötavad kasvatusala töötajad, kelleks on abikasvatajad, nooremkasvatajad, kasvatajad, vanemkasvatajad ja perevanemad (SHS § 123; § 124). Seaduses määratud erinevad ametid ning ametinõuded (vt Tabel 5) viitavad soovituslikule karjääriteele. Abikasvataja ametisse on võimalik tööle asuda ilma eelneva ettevalmistuseta, omandades kolme aasta jooksul erialased teadmised Tervise Arengu Instituudi vastaval sotsiaaltöö ja pedagoogika pädevusi arendaval täienduskoolitusel (160 akadeemilist tundi (AK)). Kogemuste ning teadmiste kasvades ning vastavaid (160 AK sotsiaaltöö + 160 AK pedagoogika) täienduskoolitusi läbides on võimalik liikuda järgmisele ametile. Juhul kui töötajal on eelnevalt olemas kõrgharidus sotsiaaltöös või pedagoogikas, peab ta koolitustel läbima vaid puuduoleva osa (160 AK). Asenduskodu kasvatusala töötajatel on pidev täienduskoolituste vajadus erinevatel teemadel, sh esmaabi, toiduohutus,

¹²⁵ <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutseotsing>.

¹²⁶ <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015282>

motiveeriv intervjuerimine jm. Kasvatajal, vanemkasvatajal ja perevanemal on nõutud vähemalt kutse- või kõrgharidus (ei pea olema erialane). **Asenduskodutöötajate töö võib olla korraldatud 24tunnistes vahetustes või selliselt, et üks perevanem elab lastega 20-21 päeva ja teine perevanem 10 päeva.** Asendushoolduse tulevikuarengud näevad ette teenuse muutumise **perekesksemaks**, kus teenuse osutajaks on kutselised hooldajapered.¹²⁷ Perevanemaks sobivad ekspertide sõnul inimesed, kellel on eelnev vanemaskolemise kogemus ning amet on sobiv nn teise või kolmanda valdkonna karjäärina inimestele, kes on varem mõnes teises sektoris juba töölalaselt väljakujunenud. Arvestades asenduskodulaste probleeme ja vajadusi, on eriti hinnatud eripedagoogi, psühholoogi või sotsiaaltöötaja väljaõppega inimesed. Uute töötajate leidmine valmistab asenduskoduteenuse pakkujatele raskusi, sest tuleb arvestada töökohaga seotud konfidentsiaalse info ning pere sarnase töökorralduse segamatu kulgemise tagamisega.

Lapsehoidjate seas eristuvad mõned enamlevinud karjääriteed. Üldiselt eelistatakse **lapsehoidjatena kogenenumaid inimesi, kellel on endal lastekasvatamiskogemus või vanusega kaasnenud elukogemus** ning värskeid keskkoolilõpetajaid ja täienduskoolituse läbinuid ei peeta kõige paremaks tööjõuks. Lapsehoidjaks saavad tööelus n-ö kannapöörde teinud inimesed ehk nn teise ja kolmanda karjääri inimesed, nt endised pedagoogid, lasteaiakasvatajad, ka kaubandus- ja müügิตöötajad. Teise selgelt eristuva lapsehoidjate grupi moodustavad **värsked lapsevanemad, kes**

kasvatavad ise oma väikeseid lapsi ning osutavad hoiuteenust ka teiste vanemate lastele. Lapsehoidjana töötamiseks on vajalik lapsehoidja kutsetunnistus või eripedagoogika, koolieelse pedagoogika, lapsehoidja või sotsiaaltöö eriala haridus (SHS § 115). Lapsehoidja koolitus¹²⁸ kestab 240 akadeemilist tundi (AK) ja lapsehoidja täienduskoolitus 120 AK.

Seoses erihooldust vajavate laste arvu tõusuga vajavad asenduskodud ja ka lastehoiud tulevikus tööjõudu, kes omab ettevalmistust erivajadustega lastega töötamiseks ja nende eest hoolitsemiseks.

Valdkonda tullakse nt:

- asenduskodu perevanemaks oma pere lapsed üles kasvanud inimene;
- asenduskodu töötajaks nn teise-kolmanda karjääri inimene;
- need, kel eelnev töökogemus lastega, sh pedagoog, lapsehoidja, eripedagoog;
- need, kel eelnev töökogemus sotsiaalvaldkonnas, sh sotsiaaltöötaja, psühholoog, nõustaja;
- noor, õppiv inimene;
- lapsehoidjaks kogenud inimene, nn teise-kolmanda karjääri inimene;
- lapsehoidjaks (noor) lapsevanem;
- lapsehoidjaks noor keskkooli lõpetaja.

Valdkonnast liigutakse edasi:

- era/individuaalseks lapsehoidjaks;
- tugiisikuks;
- sotsiaaltöötajaks, nõustajaks;
- valdkonna arendajaks, eestvedajaks, juhiks;
- vanem, kogenud asenduskodutöötaja või lapsehoidja pensionile;
- noor lapsevanem pärast lühiajalist karjääri lapsehoidjana tagasi oma eriala juurde, mõnda teise valdkonda.

Kasvava olulisusega oskused

Pidades silmas üldisi arengutrende, hinnati lapsehoidjate-asenduskodutöötajate puhul kasvava olulisusega oskusteks üldisi oskusi (vt ptk 4.2.1). Järgnevalt nendest oskustest täpsemalt lastega seotud töötajate puhul.

Üldise väärtusena välja toodud inimõigustest lähtumine, sh isikukeskne lähenemine ning empaatiavõime, on olulised ka lastega töötavate inimeste jaoks. Eriti oluline on **lapsekeskne lähenemine**, mis tähendab, et tuleb lähtuda lapsest kui tervikust, hinnates igakülgset tema vajadusi. Lapsekeskne lähenemine tähendab ka lapse kaasamist, teda puudutavate otsuste korral tema arvamuse kuulamist ja arvesse võtmist ja kogukonnaga suhtlemist. **Keeleoskuse** puhul rõhutasid eksperdid, et töötaja ja laps saaksid suhelda samas keeles. Näiteks mõnes piirkonnas räägivad lapsed emakeelena vene keelt ning nende lastega töötavad

¹²⁷ Tulenevalt „Laste ja perede arengukavast 2012–2020“, kuid senini pole muutus rakendunud kutseliste hooldajaperede vähesuse tõttu.

¹²⁸ Lapsehoidja koolituse õppekava: <http://www.pki.ee/et/koolitus/Pealkirjata-lehekulg/Lapsehoidja-koolitus>. Lapsehoidja täienduskoolituse õppekava: <http://www.pki.ee/et/koolitus/Pealkirjata-lehekulg/Lapsehoidja-III>.

inimesed peaksid samuti emakeele tasemel vene keelt rääkima. Probleemiks on kõrgtasemel nii eesti kui ka vene keelt valdavate töötajate vähesus ning seetõttu tekivad probleemid tõlkimisel, aruandluses ja klientitöös. Näiteks kui klientitööd tehakse mõnes muus keeles peale eesti keele, siis aruanded ning asjaajamine on kõik eesti keeles. Ekspertid nägid tulevikuprobleemina ka töötamist muukeelsete lastega, kes võib-olla viibivad Eestis lühiajaliselt, kui töötaja ei oska vastavat keelt (nt soome, türgi, arabia vm). Sarnaseid probleeme keeleoskusega võivad kohata ka lapsehoidjad.

Ajaplaneerimine on oluline oskus kõigile töötajatele, kuid eriti oluline neile, kes töötavad väljaspool asutust. Täna puutuvad suure ajaplaneerimise vajadusega kokku eelkõige individuaalset lapsehoiuteenust laste kodus pakkuvad lapsehoidjad, kuid tulevikus selle oskuse olulisus tõuseb. Asenduskodudes on suur osa lapsi puudega (42% ehk kokku 434 last, üldjuhul raske või sügava puudega)¹²⁸ ning lisaks muude erivajadustega (sh käitumis- ja psüühikahäirega lapsed, kellel ei ole diagnoosi) ning töötajatele tähendab see eriteadmiste- ja oskuste vajadust, sh teadmisi, kuidas osutada lastele vaimse tervise probleemide korral esmaabi. Lastega töötajatele on **erivajadusi puudutavad teadmised** eelkõige praktilised teadmised, kuidas vastavalt erivajadusele suhelda, käituda ja õpetada. Ekspertide sõnul vajavad töötajad n-ö juhtumipõhiseid koolitusi, kus analüüsitakse samm-sammult konkreetse juhtumi lahenduskäiku ning tuuakse välja viisid, kuidas last kõige paremini toetada ja abistada. On oluline, et töökorralduses ja töömeetoditena rakendatakse **tõenduspõhist lähenemist** (sh motiveeriv intervjuerimine, meetodid sõltuvuses inimestega tegelemiseks ja käitu-

miseks jms). Hea suhtlemisoskus on lastega töötamisel baasoskuseks, kuid ekspertide sõnul on vaja enam tähelepanu pöörata õpetatavatele ja õpitavatele oskustele (vt arendamist vajavad erialased oskused). Lastega töötajate jaoks on oluline oskus ka **loovus**, seda eriti heade lahenduste leidmisel ja rakendamisel, mis puudutavad igapäevaelu ning aitavad korduvaid tegevusi uuenduslikult ellu viia või vastavalt olukorrale ja vajadusele lahendusi pakkuda. Lastega töötajate puhul toodi eriti välja stressiga toimetuleku olulisust. **Stressiga toimetuleku oskus** on äärmiselt oluline, sest asenduskodu teenust vajavad lapsed tulevad sageli mitmete probleemidega keskkonnast ning selleks, et töötaja suudaks last toetada, peab ta ise olema tasakaalukas, iseendaga rahul ja piisavalt professionaalne, sh valdama vaimse tervise eneseabi tehnikaid. Töötaja roll ei ole kõiki muresid enda kanda võtta ning juhi roll on luua tööstressi vähendav keskkond.

Kahaneva olulisusega oskusi lastega töötajatele on keeruline välja tuua. Tulenevalt muutustest seadustes (sh plaan üle minna kutselistele hooldajaperedele) võib väheneda vajadus asutustega seotud reeglite jälgimisele (sh nõuded valgustusele, toidlustusele jne), kuid ekspertide sõnul puudutab see eelkõige valdkonna ja asutuste juhte, mitte kasvatajaid ja lapsehoidjaid. Võimalik, et tulevikus, kus teenus aina killustub ning töötajad hakkavad rohkem viibima lapse juures kodus, ei ole vaja selliseid reegleid jälgida, küll aga tuleb reeglitest vabanemisega juurde vastutust.

Arendamist vajavad oskused

Ekspertid käsitlesid olulisi, puudujäävaid ning tulevikuoskusi omavahel seotuna ning lähtusid valdkonnas aktiivsete inimeste praegu olemasolevatest oskustest. Erialaste teadmiste ja oskuste hulgas hinnati arendamist vajavateks teadmisi lapse **arengupsühholoogiast**, sh sellest, millised on teatud arenguetappidest tulenevad vajadused. Ekspertide sõnul on oluline, et töötaja suudab ära tunda arengulisi eripärasid, sh (sotsiaalses) arengus mahajäänud või kiindumushäirega laste vajadusi ning seostada neid teiste probleemidega, millest need võivad tuleneda, nt lapse hooletusse jätmise, traumad jne. Praktilises töös on lastega seotud töötajatele olulised teadmised tööohutusest (sh toiduhügieen, esmaabi ja puhtuse põhimõtted). Töö lastega eeldab lisaks hoolitsusele ka juhendamist ning selleks on olulised **pedagoolgised oskused**, sh oskus õpetada elementaarseid toiminguid (söömine, riietumine, hügieenitoimingud, puhastamine-koristamine jms). Hea suhtlemisoskus on tugevaks baasiks lastega töötamisel, kuid kasvava olulisusega on õpitavad teadmised ja oskused sellest, kuidas luua lapsega usalduslikku sidet, sh **teadmised kiindumusteooriast ja traumakogemusega lapse nõustamise oskus**. Asenduskodutöötajad puutuvad kokku ka lastega, kes ei huvitu või ei ole motiveeritud oma käitumist muutma ning neil tuleb osata vastavalt olukorrale suhelda, sh suhteid reguleerida (ka enesekehtestamisoskus) ja motiveerida. Lapsehoidjad on aina enam ka lapsevanemate nõustajateks kasvatusküsimustes ning seetõttu **suureneb vajadus oskusliku suhtlemise järele, millega vanemaid suunata ja nõus-**

128 Vaata eespool viide 57 (lk 28) Vanemliku hoolitsuseta laste asendushoolduse poliitika roheline raamat 2014. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Asendushooldus/ah_rr_dets_2014.pdf

tada. Ka asenduskodutöötajad ei tee enam üldjuhul tööd mitte ainult lastega, vaid ka laste bioloogilise perega ning vajadus selle järele üha kasvab. See nõuab ka spetsiifilisi oskusi, kuidas teha koostööd keerulise kliendiga (bioloogilise vanema poolne vaenulik suhtumine, psüühikahäired, sõltuvushäired, manipuleeriv käitumine, agressiivne käitumine, vanema enda traumakogemused jne). Lastega töötavad spetsialistid vajavad **eriteadmisi ka laste seksuaalsuse teemal**, et osata märgata probleeme (sh väärkohtlemist) ning olla enesekindlad lastega seksuaalsuse küsimuses rääkimisel, vajadusel nõustamisel ja toetamisel. Seoses tänapäeva infotehnoloogia arenguga vajab arendamist ka oskus ära tunda ning toetada digisõltuvuses lapsi ning endiselt on oluline **oskus toime tulla muude sõltuvustega lastega. Erivajadustega lastega töötajad vajavad erialaseid teadmisi ja oskusi vastavalt lapse erivajadusele** (sh nt autismispektri häirega lapse toetamine ja kasvatamine). Raske liitpuudega lastega töötajad vajavad enam meditsiinilaseid teadmisi (eriti asutustes).

Asenduskodutöötajate ja lapsehoidjate põhikutsealal hindasid eksperdid kasvava olulisusega oskuste seas järgmisi:

Erialased teadmised ja oskused:

- Lapse vaimse ja füüsilise arengu, sh arengupsühholoogia tundmine
- Teadmised tööohutusest, sh toiduhügieen, puhtuse põhimõtted

- Pedagoogilised oskused, sh elementaarsete oskuste õpetamise oskus ja käitumiskeskustega lastega toimetulek
- Teadmised kiindumusteooriast
- Ohvrinõustamine, sh traumakogemusega lapse nõustamine
- Digisõltuvusnõustamise vajaduse märkamine
- Teadmised laste seksuaalsuse teemal
- Meditsiinilased teadmised raske ja sügava vaimu- ja liitpuudega lastega töötajatele

Üldised teadmised, oskused ja hoiakud:

- Lähtumine inimõigustest
- Isikukeskne lähenemine
- Enesearendamine ja elukestev õpe, sh stressiga toimetulek (supervisioon, kovisioon)
- Analüüsivõime ja loovus (sh tervikpildi nägemise oskus)
- Alusteadmised inimlikust mitmekesisusest (sh haigus- ja puudespetsiifilised teadmised)
- Keeleoskus (eesti, inglise, vene)
- Ajaplaneerimise oskus ja asjaajamisoskused
- Suhtlemis- ja koostööoskused (sh veenmis- ja motiveerimisoskus)

Kutsestandardite vajadus

Lapsehoidja amet on Sotsiaalministeeriumi poolt **reguleeritud amet**, mis tähendab, ametil töötavate inimeste kvalifikatsioon on kontrollitud, nõutav on kas erialane haridus (nt sotsiaaltöö, eripedagoogika, koolieelse pedagoogika või lapsehoidja eriala) või kutsetunnistuse olemasolu (vt Tabel 5). Lastega töötajatele on välja töötatud kutsestandard Lapsehoidja, tase 4 (vt Tabel 2). Ekspertide hinnangul töötavad kuni pooled lapsehoidjad erialase ettevalmistuseta.

Arvestades sihtrühmas toimuvaid muutusi, on senisest enam vaja tähelepanu pöörata erivajadustega laste hooldamise, hoidmise ja arendamisega seotud aspektidele. Lapsehoidja kutsestandardi tööühm töötab (2016. kevad) uuenduste kallal, mis puudutavad erivajadustega laste hoidmist puudutavaid oskusi. Lapsehoidja, tase 4, kutsestandard on uuendatud ning sinna on lisatud kompetents „erivajadusega lapse hoidmine“ ning välja on töötatud ka uus kutsestandard lapsehoidja, tase 5, kus on kompetents „suure hooldusvajadusega lapse hooldamine“.

Hooldustöötajad

Enamlevinud ja soovitatavad õpi- ja karjääriteed

Hooldustöötajate karjääriteedes on tüüpiline, et tegemist on nn **teise või kolmanda karjääriga ehk inimestega, kes vahetavad oma töövaldkonda**. Üsna levinud on praktika, kus hooldustöötaja alustab töötamist ning alles seejärel omandab erialale olulised

teadmised õppeasutusest. Soovitatav on, et õpingud toimuksid enne tööle asumist, siis kujuneb tööle sisse elamine sujuvamalt. Hooldustöötaja saab oma tööaega ja intensiivsust planeerida, valides endale vajadusel suurema või väiksema koormuse. **Ekspertide sõnul on hooldustöötajate puhul erialal töötamine ja paralleelselt õppimine pigem hea, sest teoreetilisi teadmisi on võimalik praktikas rakendada.** Reaalne töö hooldustöötajana annab inimesele veendumuse, kas valitud valdkond on tema jaoks sobiv ja see motiveerib ennast arendama hooldustöötajate taseme- ja täienduskoolitustel. Vastavalt SHS §22-le (vt Tabel 5) on 2020. aastast sotsiaalhoolekande asutustes töötavatele hooldustöötajatele¹²⁹ erialase koolituse läbimine kohustuslik enne tööle asumist. Hooldustöötajate karjääriteedes võib eristada ühte osa, kellel on madalam haridus ning eelnev (sarnane) lihttöö kogemus. Teine osa hooldustöötajatest on keskharidusega ning eelneva kaubandus-, müügi-, teenindustöö vms kogemusega. Kolmas osa hooldustöötajatest on kesk- või kõrgharidusega inimesed, kes on varem töötanud mõnes teises valdkonnas spetsialistina (nt raamatupidajana) ning leidnud nüüd väljakutse töös inimestega.

Valdkonda tullakse nt:

- teise või kolmanda karjäärina, töötatakse pensionieel või ka pensioni ajal;
- kaubandus-, müügi- või teenindustöölt, nt müüja, klienditeenindaja;
- mõne teise eriala töölt, nt raamatupidaja;
- kutsekoolist, ka noored lõpetajad.

Valdkonnast liigutakse edasi:

- asutuses kohapeal töötamiselt avahooldusele/koduhooldustöötajaks (hooldustöötaja inimeste kodus);
- erialasele õppele, nt kutsekooli;
- sotsiaaltöötajaks;
- kõrgkooli sotsiaaltööd õppima;
- õekoolitusele ning õeametisse;
- pensionile;
- tegevusjuhendajaks;
- tugiisikuks või isiklikuks abistajaks.

Kasvava olulisusega oskused

Pidades silmas üldisi arengutrende, hinnati kasvava olulisusega oskusteks üldisi oskusi (vt ptk 4.2.1). Hooldustöötajatele olulised oskused varieeruvad oluliselt asutuses ja avahoolduses töötavate hooldustöötajate lõikes. Arvestades, et avahoolduse osa peaks plaanide kohaselt järk-järgult tõusma,¹³⁰ tõusevad ka nõuded ja ootused hooldustöötaja oskustele.

Hooldustöötajate puhul on väga oluline lähtumine inimõigustest, lugupidamine kliendi suhtes, võrdsema kohtlemine ning inimese iseseisvuse toetamine. Ekspertidid rõhutasid **isikukeskse lähenemise** juurutamise olulisust eriti töötajaskonna vanuselist ja põlvkondlikku eripära silmas pidades: hooldustöötajatest 65% on vanemad kui 50aastased¹³¹ ning nende hulgas on inimesi, kelle arusaam hooldamisest on n-õ ajale jalgu jäänud. Ka hooldust vajavad inimesed vajavad tunnet, et nad juhivad ise oma elu, et nende vajadusi mõistetakse ning nendega arvestatakse. Vajadus hooldustöötajate järele on kasvutrendis, kuid napib vajaliku **keeleoskusega** töötajaid, näiteks vene keelt kõnelevad inimesed jäävad praegu tööturult eemale eesti keele oskamatus tõttu. Need inimesed oleksid valmis hooldustööd tegema, kuid ranged nõuded keeleoskustele seavad sellele piirangud. **Ajaplaneerimise ja asjaajamise** oskused on hooldustöötajate jaoks selges kasvutrendis. Suurenevad nõuded aruandlusele, tulevikus on aina enam arvutisse vaja kirja panna tehtud

¹²⁹ Vt ptk 1, lk 18, Põhikutsealad ja hooldustöötajate jagunemine tervishoiu- ja sotsiaaltöö valdkondade vahel.

¹³⁰ Vaata eespool viide 7 (lk 8) „Heaolu arengukava 2016–2023” (projekt). <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>.

¹³¹ Vt ptk 3.2.3. Valdkonna vanuseline jaotus.

tegevused, sh jälgida hooldusplaani jpm. Avahool-
duses töötavad hooldustöötajad peavad aina enam
planeerima oma päevaplaani ja tööd. **Alusteadmised
erivajadustega inimestest** on olulised hooldustöö-
jale, sest sihtrühmad muutuvad aina keerulisemaks¹³²
ning nendega toimetulek eeldab eriteadmisi- ja oskusi.
Üldistest oskustest on **suhtlemine** üks hooldustöö-
tajate jaoks suurima kasvava olulisusega oskus, eriti
avahoolduses, kus hooldustöötaja peab suhtlema otse
kliendi ja tema lähedastega, ei saa küsida nõu ega
paluda abi kolleegilt nii nagu asutuses. Suureneb ka
võrgustikutöö ja meeskonnatöö tegemise vajadus,
hooldustöötajast saab enam vahendaja kliendi ja arsti
ja lähedaste/perekonna ja teiste osapoolte vahel.
Enesejuhtimise osas on eriti oluline **iseseisvus**, hool-
dustöötajalt oodatakse aina enam oma aja ja tege-
vuste planeerimist, koordineerimist ning elluviimist,
rakendamist ning suuremat vastutust.

Kahaneva olulisusega oskused võiksid hooldustöö-
tajate puhul kõne alla tulla, kui toimub ametiala sees
teatud segmenteerumine. **Ekspertide sõnul on tänasel
päeval pigem probleemiks asjaolu, et suurel osal
hooldustöötajatest ei ole piisavalt erialaseid teadmisi
ja oskusi.** Kvalifikatsiooni tõstmise tagamiseks on uued
nõuded sisse viidud ka sotsiaalhoolekande seadusesse.
Siiski võib kaaluda ka stsenaariumit, kus kvalifitseeritud
hooldustöötajaga koos töötab näiteks abihooldustöö-
taja, kellele nõuded on väiksemad (nt keeleoskuse,
suhtlemisoskuse, arvutikasutusoskuse osas).

Arendamist vajavad oskused

Ekspertid käsitlesid olulisi, puudujäävaid ning tulevi-
kuuskusi omavahel seotuna ning lähtusid valdkonnas
aktiivsete inimeste praegu olemasolevatest oskustest.

Erialaste teadmiste ja oskuste hulgas hinnati aren-
damist vajavateks hooldustöötaja üldiseid teadmisi.
Hooldustöötajad peaksid tundma inimese elukaare
etappe ning nende eripärasid, oskama inimest
nendes etappides toetada, juhendada ning abistada.
Hooldustöötaja üldiste teadmiste alla kuuluvad ka
teadmised toiduhügieenist, puhtuse põhimõtetest ja
teised igapäeva toimimiseks vajalikud teadmised ja
oskused, mida saab õppida. Hooldustöötajatele on
olulised ka teadmised geriaatriast (kuidas ennetada ja
ravida vananemisega seotud haiguseid) ning mediti-
siinialased teadmised ja oskused, mis võimaldavad
abistada öde õendustoimingutes, nende hulgas ka
haavahoolduse põhimõtted. Kuna kasvab spetsii-
filisemate probleemidega (sh meditsiiniliste prob-
leemidega) hooldust vajavate inimeste arv, kasvab
ka vajadus vastavate teadmiste ja oskuste järele.¹³³

**Eakatega töötavate hooldustöötajate puhul tõtsid
ekspertid esile vajadust dementsussündroomiga
inimestega töötamiseks vajalike teadmiste ja oskuste
järele, samuti vaimse tervise esmaabi oskuse järele.**

Hooldustöötajatele on olulised ka oskused toimetu-
lekuks probleemselt käituva kliendi või ka vägivaldse
kliendiga. Eriti oluline on kindlustunne selle oskuse
omamise osas just avahoolduse kontekstis, kui töötaja
viibib inimese kodus. Tööohutuse tagamiseks peaksid
võimalikud ohuolukorrad olema kindlaks tehtud ning

välja töötatud juhised vastavates olukordades käitumi-
seks. Üks hooldustöötajate võtmeoskus ning erialase
õppe olulisi osi on **ergonoomiliste töövõtete oskus**, et
töötaja enda ega kliendi tervist ei kahjustaks.

Hooldustöötajate puhul rääkisid ekspertid puudu-
jäävatest ja kasvava olulisusega oskustest, millest
olulisemana toodi esile **tehniliste ja infotehnoloo-
giliste abivahendite kasutamise oskust**. Ekspertide
sõnul napib hooldekodudes töötavatel hooldustöö-
tajatel julgust kasutada nt puldiga juhitavaid tehnilisi
abivahendeid kliendi tõstmiseks või liigutamiseks.
Hooldustöötajatel puudub vastav harjumus ning töö
efektiivsemaks muutmine kannatab. Samas tehniliste
abivahendite valik aina suureneb ning võimalused
sellega tööd kergemaks, kvaliteetsemaks ja efek-
tiivsemaks muuta vajavad kasutamist. Samuti toodi
näiteid tehnilistest uuendustest, mis hooldustöötajate
tööd kergemaks muudavad, kuid mille kasutamine
omakorda n-ö masinate kasutamise julgust ja oskusi
nõuavad, nende hulgas nt automaatne siibripesemis-
masin. Ekspertid rõhutasid ka infotehnoloogiliste
abivahendite kasutamist. Täna täidetakse suur osa
aruannetest veel paberil, kuid **ekspertide hinnangul
peaks hooldustööga seotud asjaajamine minema
üle digitaalseks**. Sellega seoses vajavad parandamist
hooldustöötajate arvutikasutamise oskused. Iseseisvalt
töötamise oskus on oluline kõigile sotsiaalala tööta-
jatele, kuid hooldustöötajate erialase kasvava oluli-
susega oskusena märgiti see ära mitmete ekspertide
poolt just seoses hooldustöö sisulise muutumisega
asutusepõhiselt avahooldusele. Asutusest väljaspool
töötavad hooldustöötajad ei saa küsida nõu või paluda

132 Autism. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs362/en/>.
Dementia. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs362/en/>.

133 Vaata lisaks „Vajadus hooldustöötaja teadmiste, oskuste ning oiguste selgitamise ja reguleerimise järele“, lk 67 ja hooldustöötaja lisaõiguste küsimus lisas 6 lk 125.

toimingu läbiviimisel abi kolleegilt, tal peavad endal olema vajalikud oskused ning võimekus reageerida ootamatutes olukordades. **Asutusest väljaspool töötav hooldustöötaja peab ise kavandama oma aja- ja tegevusplaani, sealhulgas liikumiste logistika.**

Eksperdid tõid olulisimate arendamist vajavate oskustena välja järgmist:

Erialased teadmised ja oskused:

- Hooldustöötaja üldised teadmised (inimese elukulg, gerontoloogia, laste hoolekanne, erivajadustega inimeste hooldus, toiduhügieen, puhastuse põhimõtted jm)
- Infotehnoloogiliste abivahendite kasutamine (sh automatiseerivad masinad, abivahendid kliendi tõstmiseks ja liigutamiseks, mobiilirakenduslikud ja infotehnoloogiapõhised lahendused jm)
- Iseseisvalt töötamise oskus (enesejuhtimine, ajajuhtimine, vastutus, loovus) (eriti avahoolduses)
- Ergonoomiliste töövõtete oskus
- Probleemselt käituva või vägivaldse kliendiga toimetulek
- Teadmised tööst erivajadustega, krooniliste haigustega, dementsussündroomiga inimestega jne
- Teadmised hooldusabivahenditest, ravimiõpetuse alused
- Haavahooldus, tervishoiualased teadmised

- Kutse-eetika ja konfidentsiaalsus

Üldised teadmised, oskused ja hoiakud:

- Lähtumine inimõigustest
- Isikukeskne lähenemine
- Enesearendamine ja elukestev õpe, sh stressiga toimetulek (supervisioon, kovisioon)
- Analüüsivõime ja loovus (sh tervikpildi nägemise oskus)
- Alusteadmised inimlikust mitmekesisusest (sh haigus- ja puudespetsiifilised teadmised)
- Keeleoskus (eesti, inglise, vene)
- Ajaplaneerimise oskus ja asjaajamisoskused

Kutsestandardite vajadus

Hooldustöötajate jaoks on välja töötatud kutsestandardid hooldustöötaja, tase 3 ja hooldustöötaja, tase 4 (vt Tabel 2). Ekspertide hinnangul on need asjakohased. Värbamisel ei ole kutsetunnistus eelduseks, kuid mõned tööandjad julgustavad töötavaid hooldustöötajaid oma pädevuste arendamisel ning sertifitseerimisel ning maksavad kutsetunnistusega töötajatele ka väikest lisatasu. Hooldustöötajate kvalifikatsiooni nõuded alates 01.01.2020 sätestavad kutsestandardile vastava kutseõppe tasemeõppekava, täienduskoolituse õppekava või hooldustöötaja kutse omandamise nõude (vt Tabel 5).

Vajadus hooldustöötaja teadmiste, oskuste ning õiguste selgitamise ja reguleerimise järele

Hooldustöötaja kutsestandardis on kirjas oskusi ja tegevusi, mida hooldustöötaja võib teha õe juhendamisel. Hooldustöötaja võib õde õendustoimingutes vastavalt juhendamisele abistada, kuid seadusandlikult ei ole selge, missugustes tegevustes täpsemalt ning missugune peab olema juhendamise määr. Koolitajate sõnul õpetatakse teadmisi ja oskusi kergemates meditsiinilistes toimingutes põhjalikkusega, mis võimaldab hooldustöötajal neid toiminguid piiratud ulatuses iseseisvalt läbi viia. Samal ajal tuleb silmas pida, et meditsiinilised toimingud on seotud suure vastutusega ning nende läbiviimiseks annaks õiguse vastava osaoskuse¹³⁴ vms eksami tegemine. Ekspertide hinnangul **tuleks otsida võimalusi, kuidas tõsta valitud või piiratud osa hooldustöötajate teadmiste ja oskuste taset nii, et nad saaksid kergemaid meditsiinilisi toiminguid piiratud ulatuses iseseisvalt läbi viia.** Sellise õigusega kaasneb tingimata ka regulatsioon (nõue vastava eksami sooritamiseks) ning vastutus, sh põhjalik aruandluskohustus kliendi seisundi, (tervise) näitajate ja läbiviidud toimingute osas. Lisaks eelmainitule vajaksid osade ekspertide hinnangul **kliendi hooldus- ja tervisevajadusi silmas pidades hooldustöötajad osalist juurdepääsu kliendi terviseinfole.** See oleks vajalik, et raviasutuses alguse saanud toimingud jätkuksid ka hooldusasutuses.

¹³⁴ Osakvalifikatsioon on iseseisvana kirjeldatav ja hinnatav kvalifikatsiooni osa. Osakvalifikatsiooni näideteks on iseseisvana kirjeldatav ja hinnatav kompetents, osaoskus (näiteks võõrkeele oskus), õppeaine kursus, lõputöö jms. Aarna, Olav. Kvalifikatsioonisüsteemi uue kontseptsiooni ja kvaliteeditagamise süsteemi väljatöötamine. www.kutsekoda.ee/fwk/fb/10088731.

Vajadus hooldustöötaja teadmiste, oskuste ning õiguste selgitamise ja reguleerimise järele kerkis OSKA sotsiaaltöö valdkonna ekspertide arutelul olulise küsimusena hooldekodude praktikast, kus inimestel on lisaks hooldusvajadusele ka tervishoiuteenuste vajadus. Ülevaade küsimust puudutavast taustinfost on toodud uuringu lisas 6.

Tegevusjuhendajad

Enamlevinud ja soovitatavad õpi- ja karjääriteed

Peamiselt psüühilise erivajadusega inimestega töötavate tegevusjuhendajate õpitee eeldab erialaste teadmiste omandamist. Tegevusjuhendaja baaskoolitust on 2009. aastast kuni 2015. aastani läbi viinud Tervise Arengu Instituut, 2015. aastast pakuvad tegevusjuhendaja eriala- ja täienduskoolitusi teised õppe- ja koolitusasutused (vt ptk 5.4). Tegevusjuhendajate haridusnõuded on esitatud Tabel 5. Sobivaks ettevalmistuseks on tegevusjuhendaja koolituse läbimine, tegevusjuhendaja kutseharidus, tegevusjuhendaja kutse omamine, sotsiaaltööalane kutse- või kõrgharidus, sotsiaaltöötaja kutse, tegevusteraapia kõrge- või kutseharidus, tegevusterapeudi kutse, eripedagoogika- või sotsiaalpedagoogika-alane haridus, vaimse tervise õenduse kutse- või kõrgharidus. Ekspertide sõnul annab eelkõige töökogemus erivajadustega inimestega aimu, kas inimene soovib sellise sihtrühmaga tööd teha. Töökogemus võib olla mõnes hooldusasutuses hooldustöötaja töö või mõni sarnane, samuti võib see olla sooritatud vabatahtliku tegevuse raames. Ekspertide

sõnul sobivad psüühiliste erivajadustega inimeste tegevusjuhendajateks hästi noored, sest nende seast on kergem leida kohase väärtusbaasiga töötajaid, ka erivajadustega inimestesse suhtutakse lugupidamisega, eelarvamustevabalt ning kui võrdsetesse. Samas oodatakse tegevusjuhendajatelt elukogemust, mis aitaks ootamatutes situatsioonides toime tulla ning seetõttu ei ole värsked keskkoolilõpetajad kõige sobivamad. Tööandjatel tuleb sobiva töötaja leidmisel olla paindlik, mõne eksperdi sõnul ongi tegevusjuhendajatenäi töö noored umbes vanuses 24–35 ning inimesed vanuses 45+.

Lisaks täisajaga **tegevusjuhendajatele töötavad tegevusjuhendajatena osalise koormusega või põhitöö kõrvalt ka teised sotsiaalala töötajad.** Näiteks võib väikese valla sotsiaaltöötaja olla kohaliku psüühilise erivajadusega inimeste grupikodu tegevusjuhendaja. Inimeste tugivajadus võib olla üsna erinev ning sellest tulenevalt ka töötajate profiil. **Kogukonnapõhise lähenemise juurdumisel tuleks ekspertide sõnul tegevusjuhendaja leida inimese lähikogukonnast ning sellest lähtuvalt koolitada vajalikud oskused vajaduspõhisena.** Psüühilise erivajadusega inimeste teenuste korraldamisel on oluline, et juhtumipõhiselt sobitatakse kokku klient ja tegevusjuhendaja. Osa eksperte on välja toonud ka üleminekuteenuse ning vastava personali vajaduse olukorras, kus hooldusasutuses elanud inimesed liiguvad korteritesse vm elukohtadesse kogukonnas.

Valdkonda tullakse:

- kõrgkoolist, nt eripedagoogika lõpetaja;
- keskkoolist ja/või kõrgkoolist tegevusjuhendaja koolituse läbinuna;
- teise või kolmanda valdkonna karjäärina;
- hooldustöötaja ametist;
- sotsiaaltöötaja ametist;
- tegevusterapeudi (tervishoiu spetsialist) ametist;
- mõne teise eriala töölt.

Valdkonnast liigutakse edasi:

- tegevusterapeudiks (tervishoiu spetsialist);
- loovterapeudiks;
- valdkonna arendajaks;
- tugiisikuks;
- hooldustöötajaks.

Kasvava ja kahaneva olulisusega oskused

Pidades silmas üldisi arengutrende, hinnati tegevusjuhendajate puhul kasvava olulisusega oskusteks üldisi oskusi (vt ptk 4.2.1). Tegevusjuhendajatele olulised oskused tulenevad nende tööst spetsiifilise sihtrühmaga (psüühilise erivajadusega inimesed) ning aina enam ka nende töövormist – töötamisest kliendi kodus, ka psüühiliste erivajaduste inimeste grupikodus, laiemalt kogukonnas.

Tegevusjuhendajate puhul on eriti olulised heal tasemel üldoskused. Olulisel kohal on väärtusbaas. Eriti rõhutasid eksperdid **taastumiskursuse** olulisust. Tänapäevane nägemus psüühikahäirest on see, et psüühikahäirest on võimalik taastuda. Psüühilise erivajadusega inimestega töötajatelt oodatakse eelarvamustevaba suhtumist sihtgruppi, lugupidamist ja võrdset kohtlemist. Eriti oluline on **inimese iseseisvuse toetamine** läbi juhendamise, planeerimise, motiveerimise ja nõustamise. Tegevusjuhendaja töö sisu kirjeldab hästi termin *coaching*. **Keeleoskuse** puhul on oluline, et klient ja töötaja teineteist mõistaksid, samuti töötaja võime täita aruandlust eesti keeles. Tegevusjuhendajad koostavad ja täidavad tegevusplaani sageli koos kliendiga. Ka sellise töömeetodi omandamine nagu kliendi kaasamine on tegevusjuhendajatele oluline. Üldoskuste seas tõstsid eksperdid eriliselt esile, et tegevusjuhendajad peaksid suutma tegevusi mõtestada ning kirja panna, sh aruandeid (digitaalselt) koostada. Lisaks on olulised teised **asjaajamisoskused** (sh reeglite, määruste ja nõuete mõistmine ja järgimine). Tegevusjuhendaja, eriti väljaspool asutust, on infovahendajaks ja -edastajaks, ta **suhtleb otse kliendi ja tema lähedaste ning perekonnaga, vajadusel pöördub või suunab arsti või mõne muu spetsialisti juurde**. Tegevusjuhendaja puhul on eriti oluline koostöö teiste spetsialistidega, eriti ravimeeskonnaga, sh vaimse tervise õega. Tegevusjuhendajatelt oodatakse teatud juhtudel nõustamisoskuseid pea kutselise nõustaja tasemel, suure osa oma tööst tegevusjuhendaja **nõustab ja juhendab**, töö käib läbi suhtlemise ja koostegemise. Tegevusjuhendaja töös on eriti olulised **teadmised erivajadustega inimestest**, võime mõista

arenguhäirete ja psüühiliste haiguste eripärasid ning osata vastavalt käituda, kasutada lihtsustatud keelt, samuti oskus osutada vaimse tervise esmaabi¹¹⁸. Igapäevases töös on oluline rakendada **loovust**, näiteks tegevuste läbiviimisel ja ruumide kohandamisel. Tegevusjuhendajal on oluline tajuda n-ö laia pilti, et **mõista, millised keskkonnast ja inimesest endast tulenevad tegurid teda mõjutavad**. Ka probleemse käitumise ennetamiseks on oluline, et tegevusjuhendaja pidevalt jälgib kliendi keskkonda ja seal toimuvaid muutusi, sh minimaalseid muutusi kliendi käitumises ja olekus. On oluline, et võimalikud ohuolukorrad oleksid kindlaks määratud ning välja oleks töötatud vastavad käitumisjuhendid. Enesearendamisest tulenev enesejuhtimise oskus tegevusjuhendajate puhul tähendab kindlustunnet oma pädevustes, vastavate koolituste läbimist ja oma teadmiste rakendamist igapäevastöös. Stressiga toimetulekul **on oluline, et raskemad juhtumid või episoodid saaksid läbi arutatud super-viisori või kolleegidega**.

Kahaneva olulisusega oskusi tegevusjuhendaja erialal on ekspertide sõnul raske välja tuua, sest tegemist on võrdlemisi noore eriala ja ametiga. Psüühilise erivajadusega inimeste hoolekandes toimunud muutused on esile toonud vajaduse nende inimeste iseseisvuse ja tegutsemise toetamiseks. Tegevusjuhendaja kombineerib tööosi pedagoogikast ja hooldusest eesmärgiga kliente aktiveerida.

Arendamist vajavad oskused

Eksperdid käsitlesid olulisi, puudujäävaid ning tulevikuoskusi omavahel seotuna ning lähtusid valdkonnas aktiivsete inimeste praegu olemasolevatest oskustest.

Erialaste teadmiste ja oskuste hulgas hinnati arendamist vajavateks eriti **kliendi eesmärkidest lähtuva tegevusplaani koostamist, kliendi toetamist ja juhendamist, mis tagab kliendi taastumise**. See tähendab mitmesuguste alaoskuste arendamist, sh **klienditöö metoodikate tundmist** (CARE metoodika¹³⁵, kaasamine, isikukeskne nõustamine jm), ajaplaneerimise oskus iseenda töö ja ka kliendi elu korraldamise toetamisel. Tegevusjuhendajate erioskuste vajadus varieerub vastavalt kliendi tugivajadusele. **Eriteadmiste** osas tõid eksperdid välja näiteks teadmised autismispektri häiretest, dementsussündroomist, erivajadustega inimeste seksuaalsusest, kaksikdiagnoosist (psüühikahäirele lisandub sõltuvus), teadmised tähenduslikust/probleemsest käitumisest. Puudujäägid eriteadmistes võivad tähendada seda, et klient ei saa temale vajalikku abi ja toetust või väheneb teenuse kvaliteet.

Tegevusjuhendajate oskused toetada psüühikahäirega kliendi lapsevanemaid on vähesed, sest koolitusprogrammid ei käsitle seda teemat piisavalt, seetõttu on oluline suurendada **oskust lähedasi nõustada**. Tegevusjuhendajad puutuvad kokku ka väga keeruliste sihtrühmadega. Eriti juhul kui töötatakse väljaspool asutust, on oluline suurendada teadmisi probleemset käituvat kliendiga või vägivaldse kliendiga toimetuleku kohta. Tegevusjuhendajate töös võib olla ka

vajadus inimeste liigutamiseks ja töstmiseks ning seetõttu on oluline ergonoomiliste töövõtete oskus. **Iseseisvalt töötamise** oskuse puhul on eriti oluline, et tegevusjuhendajatel on võrdlemisi suur vabadus ja sellevõrra suurem vastutus oma töö planeerimisel ning ülesannete täideviimisel. Tegevusjuhendajatelt oodatakse kliendi ära kuulamist, tema eesmärkide väljaselgitamist, eesmärkide saavutamiseks ette nähtud (**tegevus-**) **plaani koostamist**, toetamist samm-sammult plaani täideviimisel. Tegevusjuhendaja juhendab klienti ka finantsküsimustes, sh **oma eelarve planeerimisel**, kulude ja tulude arvestamisel. Muutuvas maailmas on ka tegevusjuhendaja jaoks olulised tehnilised ja infotehnoloogilised abivahendid. Ekspertide sõnul vajab erilist tähelepanu tegevusjuhendajate **arvutikasutusoskuse parandamine**, sest aina suurem osa asjaajamisest toimub digitaalselt internetis (nt tegevusplaani koostamine ja täitmine, aruandlus jm).

Ekspertid töid olulisimate arendamist vajavate oskustena välja järgmist:

Erialased teadmised ja oskused:

- Kliendi eesmärkide ja tegevusplaani toetamine ja juhendamine (coaching)
- Kodu kohandamine (koostöös KOVi sotsiaaltöötajaga)
- Infotehnoloogiliste abivahendite kasutamine (sh automatiseerivad masinad, abivahendid kliendi töstmiseks ja liigutamiseks jm)

- Iseseisvalt töötamise oskus (enesejuhtimine, ajajuhtimine, vastutus, loovus) (eriti avahoolduses)
- Ergonoomiliste töövõtete oskus
- Probleemselt käituv või vägivaldse kliendiga toimetulek
- Spetsiifilised teadmised (autismispektri häired, dementsussündroom, erivajadustega inimeste seksuaalsus, probleemne/tähelepanuslik käitumine)

Üldised teadmised, oskused ja hoiakud:

- Lähtumine inimõigustest
- Isikukeskne lähenemine
- Enesearendamine ja elukestev õpe, sh stressiga toimetulek (supervisioon, kosisioon)
- Analüüsivõime ja loovus (sh tervikpildi nägemise oskus)
- Alusteadmised inimlikust mitmekesisusest (sh haigus- ja puudespetsiifilised teadmised)
- Keeleoskus (eesti, inglise, vene)
- Ajaplaneerimise oskus ja asjaajamisoskused

Kutsestandardite vajadus

Tegevusjuhendaja, tase 4 (vt Tabel 2) kutsestandard on ekspertide hinnangul asjakohane ning eriti oluline tegevusjuhendajate kutseõppe eriala õppekavade väljatöötamisel (täpsemalt ptk 5.2). Värbamisel ei ole kutsetunnistus eelduseks, kuid seaduses (SHS §86) on

määratud nõuded erihooldekandeteenuseid vahetult osutavale isikule ehk tegevusjuhendajale (vt Tabel 5). Osa ekspertide hinnangul võiksid seaduseandja poolt tegevusjuhendamiseks ettevalmistavad erialad (sh sotsiaalpedagoogika, eripedagoogika, tegevusteraapia, sotsiaaltöö) arvestada õppekavas ja õppe läbiviimisel ka kutsestandardis loetletud kompetent-side ja tegevustega, lisades vajadusel n-ö praktilise elu oskuseid.

Tugiisikud

Enamlevinud ja soovitatavad õpi- ja karjääriteed

Tugiisiku õpi- ja karjääriteed, mis toetavad vastavate sihtrühmadega tegelemist, on enamlevinud ning ka soovituslikud.

Tugiisiku õpitee peaks sisaldama ettevalmistust, mis võimaldab tal kliendi vajadustest lähtuvalt teda parimal võimalikul moel toetada (sh sihtrühmaspetsiifilised teadmised). Tugiisiku olulistest oskustest on palju sarnast teiste isikuhooldusteenuste osutajatega, eelkõige on ta kliendi toetaja ning vajadusel abistaja. Eelnevad kogemused sihtrühmadega toetavad tugiisikuks olemist, lapse tugiisikuks sobivad näiteks pedagoogi või lapsehoidja kutsega inimesed, psüühilise erivajadusega inimese tugiisikuks tegevusjuhendaja, psühholoogi vm valdkonna ettevalmistusega inimesed, pere tugiisikuks inimesed, kellel on kogemusi pereelu korraldamisel ja laste kasvatamisel. Tugiisik võib olla ka sarnase kogemusega inimene, kes on oma probleemist taastunud, selle enda jaoks lahendanud, on läbinud

kogemusnõustajate koolituse ning on valmis teisi inimesi toetama ja abistama. Suurema teenusevajadusega inimeste (psüühilise erivajadusega inimene või sõltlane) tugiisikuks oodatakse **erialase töökogemusega ja elukogenud inimesi**. Väiksema teenusvajadustega inimeste tugiisikuteks sobivad osajaga töötavad tudengid ja pensionärid. Tugiisikute ja klientide kokku sobitamise puhul on oluline juhtumipõhine lähenemine, tugiisiku leidmine lähikonnast ning väljaõpe töökohal. Tugiisiku tööd planeerib, koordineerib ja juhendab mõni teine sotsiaallala töötaja, näiteks sotsiaaltöötaja või asutuse juht. **Juht või sotsiaaltöötaja vastutab ohutu töökeskkonna tagamise**, sh töötajale vajaliku väljaõppe võimaldamise, tugiteenuste olemasolu (nt nõuandetelefon), ohuolukordade kindlaksmääramise ning käitumisjuhendite, supervisiooni ning kolleegidega arutelude toimumise eest.

Valdkonda tullakse:

- sotsiaaltöö valdkonna teistelt kutsealadelt (kõik eelnimetatud);
- tööturul vähem aktiivsematest elanikkonna gruppidest (sh tudengid, pensionärid);
- lapsehoidja, pedagoogi, eripedagoogi ametist;
- psühholoogi, nõustaja, terapeudi ametist;
- mõne teise eriala töölt (ja võimalusel töötatakse paralleelselt ka n-ö põhitöökohal).

Valdkonnast liigutakse edasi:

- mõnele sotsiaaltöö valdkonna spetsialisti ametikohale (nt lastekaitse spetsialist, tegevusjuhendaja).

Kasvava olulisusega oskused

Pidades silmas üldisi arengutrende, hinnati tugiisikute puhul kasvava olulisusega oskusteks üldisi oskusi (vt ptk 4.2.1). Tugiisikult oodatakse valmisolekut kohaneda inimese/kliendi vajadustega ning vajadusel omandada lisateadmisi.

Tugiisikud töötavad erinevate sihtrühmadega ning nende tegevuse aluseks on **lähtumine inimõigustest**, lugupidamine iga inimese vastu, samas isikukeskne lähenemine ja inimese iseseisvuse toetamine. Tugiisikud võivad vajada inimesed, kes ei oska eesti keelt, sellisel juhul võiks tugiisik osata kliendi emakeelt, ja kui ühine **keeleoskus** puudub, on vaja kasutada tõlki. Kuigi tugiisikud enamasti käivad n-ö inimesega kaasas ning abistavad ja toetavad neid, siis on olulised ka **planeerimis- ja asjaajamisoskused**, eriti kui kliendi jaoks on mõni asjaajamisprotseduur keeruline või arusaamatu. Tugiisik peab kursis olema tugiisiku teenust reguleerivate nõuetega (sh SHS 3. jaotis §23, §24, §25). Kui tugiisik osutab teenust mitmele inimesele, siis on ajaplaneerimise oskus oluline lähtuvalt tugiisiku enda tegevus- ja tööplaanidest. Sageli vajavad tugiisikuid erivajadustega inimesed ning vastavad **alusteadmised** kuuluvad tugiisiku põhioskuste hulka. Tugiisik on pidevalt vahetus kontaktis kliendiga ning **suhtlemisoskus** on väga oluline, nt lapsega töötav tugiisik

peaks omama teadmisi kiindumusteooriast, et sellele toetudes luua usalduslikku sidet, samuti on oluline oskus anda vaimse tervise esmaabi. Tugiisiku teenust pakutakse sageli olukorras, kus soovitakse teenuse saaja käitumist muuta. Sellest tuleneb vajadus tugiisiku oskusele **klienti motiveerida ja jõustada**. Tugiisiku töös võib ette tulla ootamatusi, millele reageerimisel on abiks loov suhtumine ning arusaam laiemast kontekstist. Enesearengu ja enesejuhtimise poolelt on oluline, et tugiisik **tunnetab oma piire ning suudab vajadusel suunata inimese mõne (teise) spetsialisti juurde**. Stressiga toimetulekut aitab tagada professionaalne suhtumine oma töösse, supervisioon ja juhendamine.

Kahaneva olulisusega oskusteks tugiisiku töös võib kaudselt pidada eelnevaid erialaseid oskusi. Näiteks tugiisiku jaoks on oluline suhtlemisoskus, kuid ta ei pea osutama tipptasemel spetsiifilist nõustamisteenust. Konkreetsed vajalikud, aga ka kontekstis mitte vajalikud oskused täpsustuvad vastavalt juhtumile.

Arendamist vajavad oskused ja hoiakud

Eksperdid käsitlesid olulisi, puudujäävaid ning tulevikuoskusi omavahel seotuna ning lähtusid valdkonnas aktiivsete inimeste praegu olemasolevatest oskustest.

Erialaste teadmiste ja oskuste hulgas hinnati arendamist vajavateks **spetsiifilisi teadmisi vastavalt sihtrühmale ning tegevuse aluseks olevaid metoodikaid** (kuidas nõustada, motiveerida, juhendada, pakkuda emotsionaalset tuge jne), mille üheks näiteks

on CARE¹³⁵. Tugiisikutel on oluline teada ning osata vastavalt sihtrühma spetsiifikale **klienti igapäevaelus toetada** (sh teabe edastamine huvi-, õppe- ja töötegevuste kohta). Tugiisikutele on olulised teadmised laste ja psüühilise erivajadusega inimeste sihtrühmadest, samuti teistest sihtrühmadest (sh vanglast vabanenud, noored õigusrikkujad jt). Lastega töötavad tugiisikud peaksid ekspertide hinnangul omandama teadmisi lapse arengupsühholoogiast, teadma milliseid etappe arengus läbitakse, millised on selle arenguetaapi olulised küsimused ning kuidas vastavatele käitumisilmingutele reageerida.¹³⁶ Psüühilise erivajadusega inimestega töötajad peaksid tundma vastava erivajaduse spetsiifikat, omama teadmisi ilmingutest, oskama vajadusel reageerida. Tugiisikud muudele sihtrühmadele peaksid omama vastavaid eriteadmisi (sh sõltlaste, kohanemisvajadusega inimeste, vanglast vabanenute jt kohta). Tugiisikute ja klientide turvalisuse tagamiseks peaksid tugiisikud olema **ette valmistatud võimalikeks ohuolukordadeks**, sh omama oskuseid probleemset käituvat klienti ja ka vägivaldse kliendiga toimetulekuks.

Eksperdid töid olulisimate arendamist vajavate oskustena välja järgmist:

Erialased teadmised ja oskused:

- Kliendi vajadustest tulenevad spetsiifilised teadmised ja oskused (autistliku lapse tugiisikul autismispektri häirete spetsiifilised teadmised; psüühikahäirega inimese tugiisikul konkreetse häire spetsiifilised teadmised jne)
- Lapse arengupsühholoogia tundmine
- Psüühilise erivajaduse tundmine
- Probleemselt käituvat ja vägivaldse kliendiga toimetulek

Üldised teadmised, oskused ja hoiakud:

- Lähtumine inimõigustest
- Isikukeskne lähenemine
- Enesearendamine ja elukestev õpe, sh stressiga toimetulek (supervisioon, kosisioon)
- Analüüsivõime ja loovus (sh tervikpildi nägemise oskus)
- Alusteadmised inimlikust mitmekesisusest (sh haigus- ja puudespetsiifilised teadmised)
- Keeleoskus (eesti, inglise, vene)
- Ajaplaneerimise oskus ja asjaajamisoskused

Kutsestandardite vajadus

Tugiisikute kontekstis töid eksperdid välja kutsestandardi koostamise vajaduse Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) tasemel 2 või 3. Standard võimaldaks välja töötada ja loetleda tugiisikule olulised minimaalsed oskused ja teadmised, mida oleks võimalik standardi põhjal täienduskoolitusena pakkuda. Samuti võimaldaks see välja tuua võimalikud erinevad sihtrühmad, kutsestandardis spetsialiseerumised (sh nt rehabilitatsioonile). Standard võimaldaks kutsetunnistuste süsteemi kaudu täpsustada tugiisikuks valmisolevat inimressurssi.

136 „Vaimse tervise strateegia 2016–2025.“ http://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/04/Vaimse_tervise_heaulu_strateegia_2016-2025_30.03.2016.pdf.

5

Sotsiaaltöö koolituspakkumine

73—90

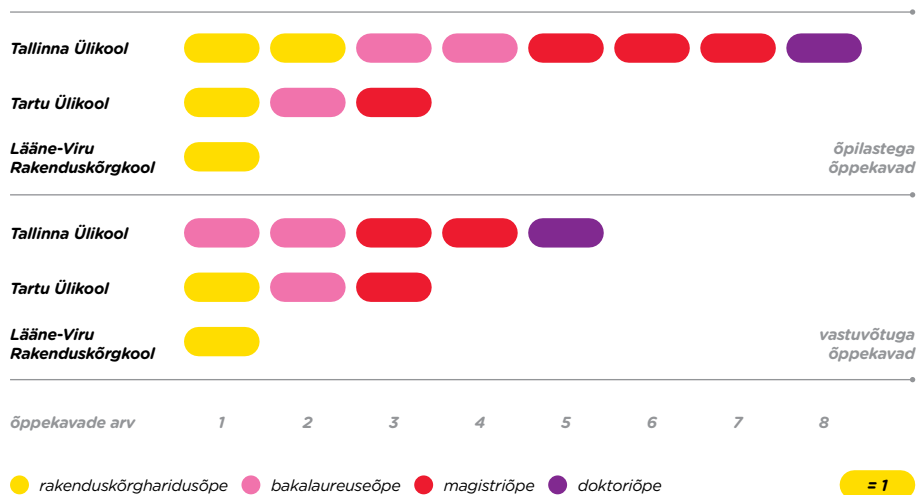


Tasemeõppe ülevaade on koostatud Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) andmete põhjal 2015–2016. õa seisuga. Valdkonna õppena käsitletakse õppekavasid, millel on seos valdkonna põhikutsealadega ja kus on viimase 5 õppeaasta jooksul olnud kas sisseastujaid, õppijaid või lõpetajaid.

Kõrghariduses toimus 2015/2016. õa-I vastuvõtt 9 õppekaval ja õpilased olid registreeritud 12 õppekavale.¹³⁷ Kõrgkoolidest on enim valdkonna õppekavasid Tallinna Ülikoolis (8).

Kutsehariduses toimus 2015/2016. õa vastuvõtt 17 õppekaval¹³⁸ ja õpe toimus 28 õppekaval. Kutseõppeasutustest on enim õppekavasid Kuressaare Ametikoolis (8). Täieliku loetelu õppekavadest on esitatud lisas 7.

Joonis 12. Valdkonna kõrghariduse õppekavade arv haridusasutuste lõikes



Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium, autorite arvutused

¹³⁷ Arvesse läksid need õppekavad, kus toimus vastuvõtt või EHISe andmetel oli registreeritud vähemalt üks õpilane.

¹³⁸ Õppekava all on mõistetud EHISes unikaalse õppekavakoodiga õppekavasid, mille kool on koostanud riiklike õppekavade alusel.

5.1 Õppekavad

Sotsiaaltöö valdkond on väga selgelt piiritletud ja õppekavad on üldiselt kõik ühes õppekava rühmas (ÕKR) või grupis (ÕKG).

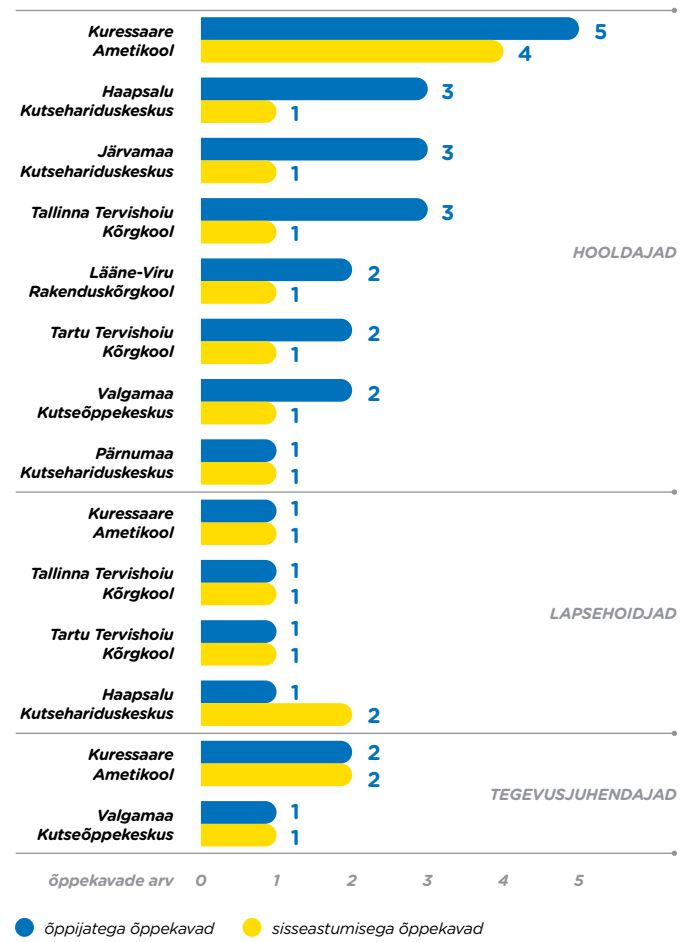
Kõrghariduses on kõik peale ühe õppekava sotsiaaltöö ja nõustamise õppekavade grupis (762).

Erandiks on Tartu Ülikooli sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika bakalaureuseõppekava, mis on sotsioloogia ja kulturoloogia õppekavagrupis (312).

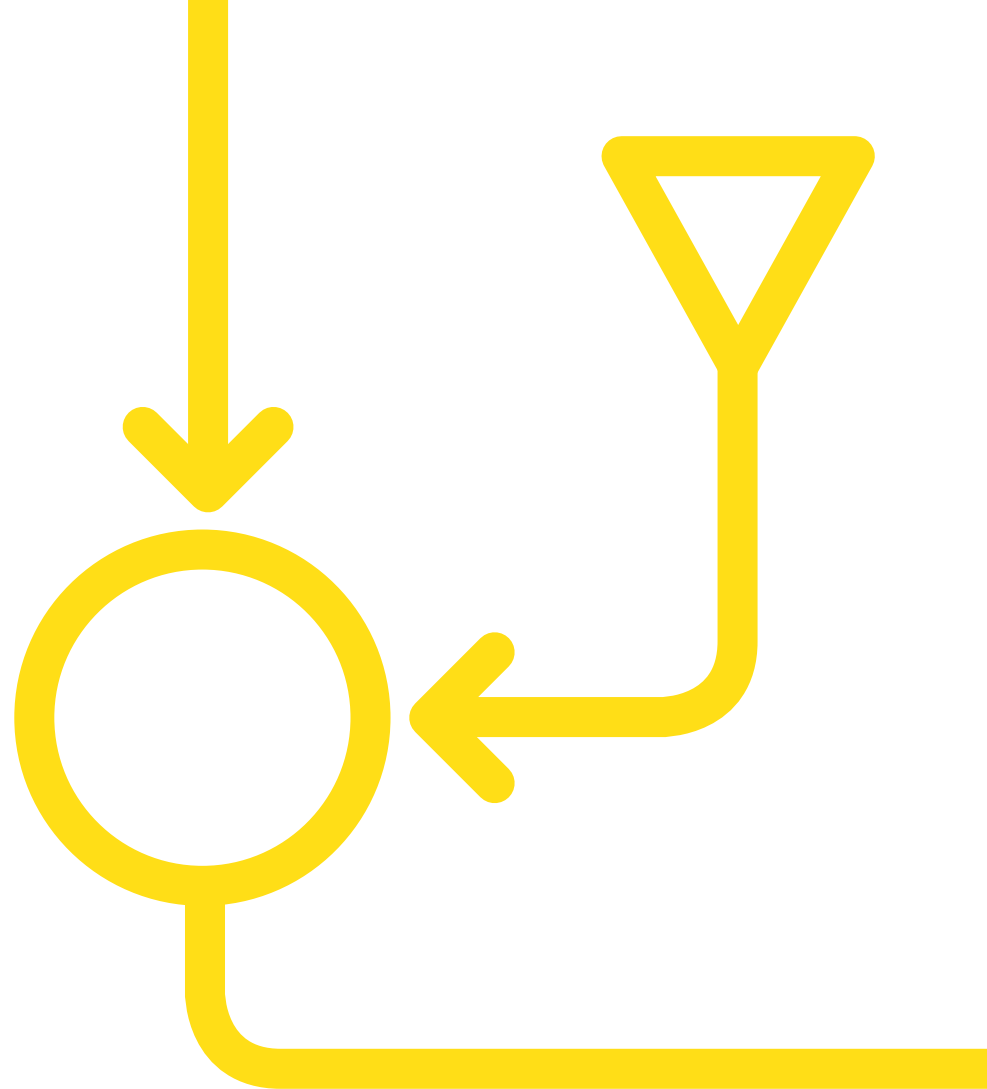
Kutsehariduses on kõik õppekavad tervishoiu ja sotsiaalteenuste õppekavarühmas (762).



Joonis 13. Valdkonna kutsehariduse õppekavade arv haridusasutuste ja põhikutsealade lõikes



Allikas: Haridus; ja Teadusministeerium, autorite arvutused



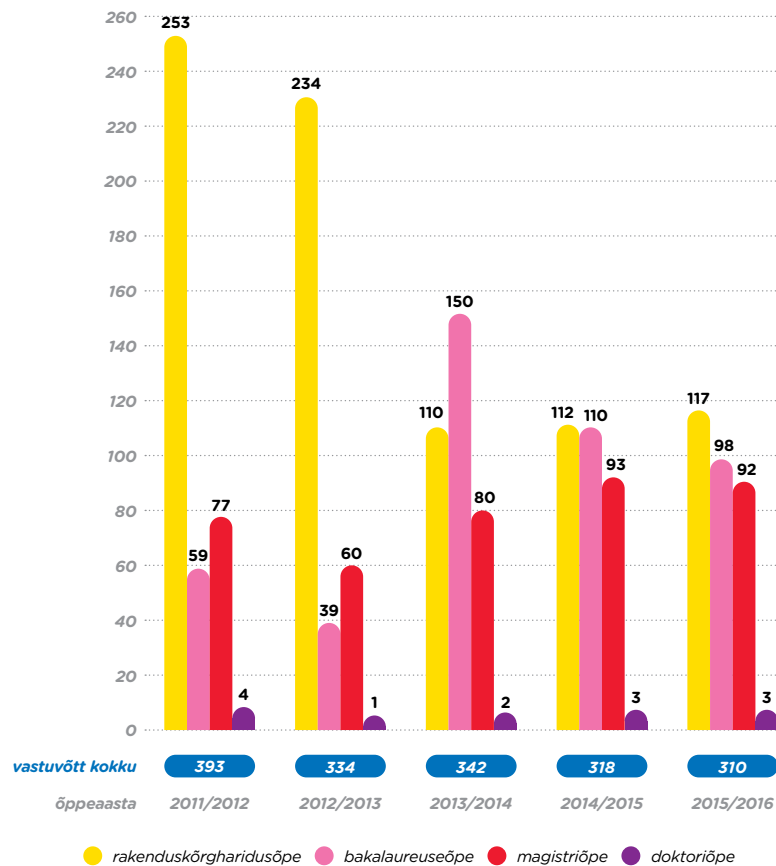
5.2 Õppurite statistika tasemeõppes

5.2.1 Vastuvõtt

Vastuvõtt kõrghariduse õppekavadele on aasta-aastalt kahanenud (Joonis 14), 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. Vastuvõtus toimus suur muutus 2013/2014. õa-l, kui liideti Tallinna Pedagoogiline Seminar ja Tallinna Ülikool. Raken-duskõrghariduse õppekavadele vastuvõtt peatati ja üliõpilased võeti vastu modifitseeritud olemasoleva-tele bakalaureuseõppe õppekavadele. Sellest tingituna hakkas järgnevatel aastatel vähenema rakenduskõrg-hariduses õppijate arv ja suurenema bakalaureuse-õppes õppivate tudengite arv. Magistritasemel on sisseastujate arv viimastel aastatel suurenenud, seda vaatamata kõrghariduse esimese astme lõpetajate arvu vähenemisele. Selline trend saab jätkuda vaid juhul, kui magistritasemel asuvad järjest rohkem õppima vara-semalt õppinud ja vahepeal töötanud inimesed, teiste valdkondade tudengid või välisüliõpilased.

Kutsehariduses on lapsehoidjate ja hooldustöötajate sisseastujate arv püsinud oluliste muutusteta, kuid kasv on toimunud tegevusjuhendajate arvelt (Joonis 15). 2015/2016. õa I poolaastal toimus tegevusju-hendajate õppesse vastuvõtt ja õppetegevus kahes

Joonis 14. Vastuvõtt valdkonna kõrghariduse õppekavadel

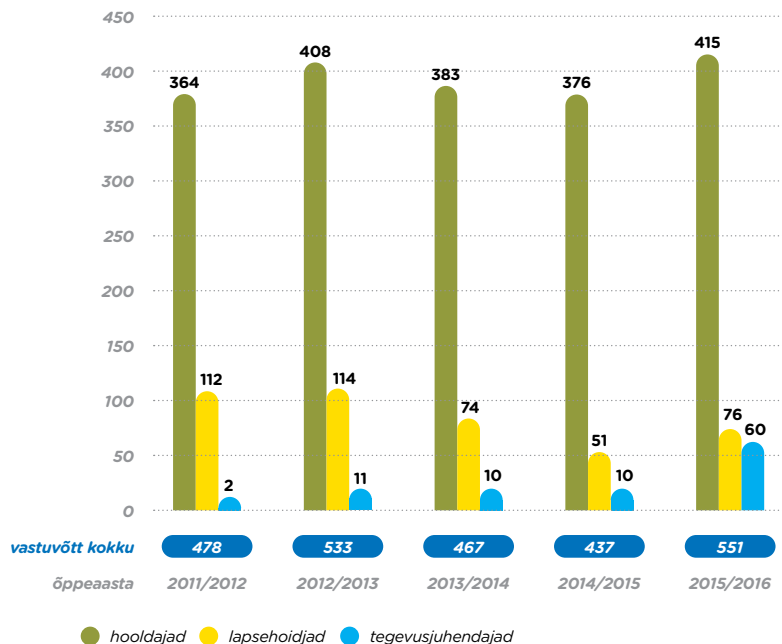


Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium, autorite arvutused

koolis. Tegevusjuhendajaid oli Kuressaare Ametikoolis ka varem õpetatud, kuid hooldustöötaja õppekava all. Tegevusjuhendaja õppekavad on 2015/2016. õa avatud või avamisel Kuressaare Ametikoolis, Valgamaa Kutseõppekeskuses, Tallinna Tervishoiukõrgkoolis ning

täienduskoolitusena Tartu Ülikooli Pärnu Kolledžis ja Tartu Tervishoiukõrgkoolis. Antud rakendusuuringu on seda õppekava vaadatud jooksvalt tegevusjuhendajaid ettevalmistava õppena.

Joonis 15. Vastuvõtt valdkonna kutsehariduse õppekavadel



Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium, autorite arvutused

¹³⁹ Avalikest lõpetajate nimistutest loetud lõpetajate arvud.

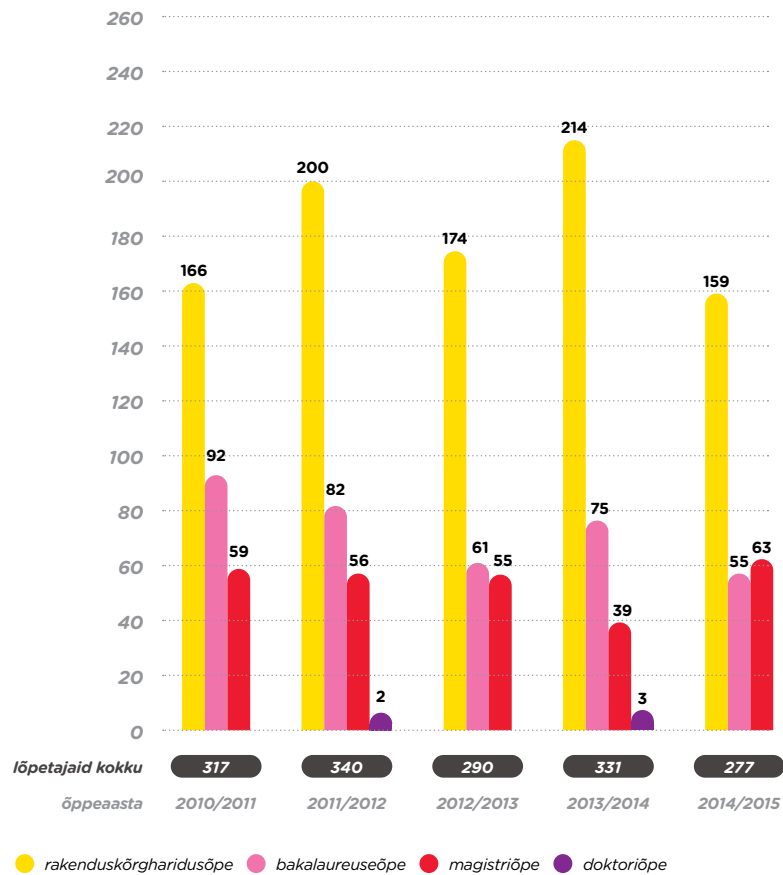
¹⁴⁰ Tegevusjuhendaja õpe toimub 6kuulisel õppekaval. Esimesed õppijad võeti vastu 2015. aasta alguses ning nad lõpetasid õpingud 2015. aasta suvel. Haridusstatistika esitamise metoodikast tulenevalt tekib tegevusjuhendajate õppekava puhul olukord, kus lõpetajate andmed kajastuvad 2014/2015. õa statistikas ning sisseastujate andmed 2015/2016. õa statistikas.

5.2.2 Lõpetajad

Kõrghariduses on lõpetajate arv püsinud viimastel aastatel stabiilsena (Joonis 16). Vastuvõetute arvu langusega seoses võib eeldada, et ka lõpetajate arv hakkab vaikselt langema. Alates 2015/16. õa-st peaks oluliselt vähema rakenduskõrghariduse saanute arv ja suurenema bakalaureuseõppe lõpetajate arv, sest lõpetama hakkavad pärast Tallinna Pedagoogilise Seminari ühinemist Tallinna Ülikooliga sisseastunud noored. Esialgsetel andmetel omandas 2016. aasta kevadel sotsiaaltöö diplomi 255 inimest, kellest 85 lõpetas rakenduskõrghariduse, 125 bakalaureuseõppe ja 45 magistriõppe.¹³⁹ Eeltoodu kinnitab oletust, et rakenduskõrghariduse omandajate arv langeb ja bakalaureusekraadi omandajate arv tõuseb.

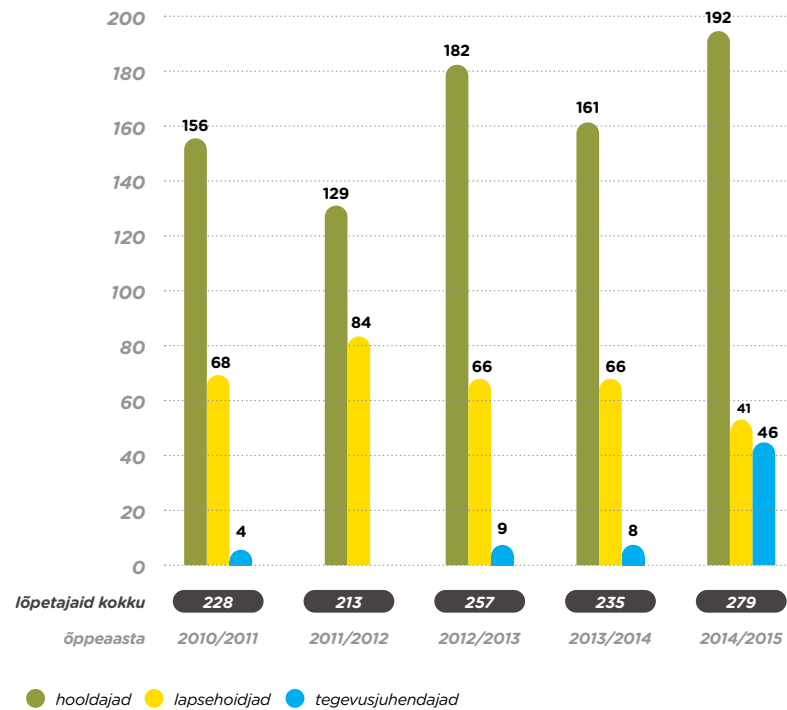
Kutsehariduses on lõpetajate arv püsinud viimastel aastatel stabiilsena (Joonis 17). Tõusnud on tegevusjuhendaja õppe lõpetajate arv.¹⁴⁰ Hooldustöötajate osas on lõpetajate arv 2010/2011. õa-ga võrreldes suurenenud 22%. Samas on sisseastumiste arv vaadeldud perioodil püsinud stabiilsena, mis näitab katkestamise määra vähenemist. Lapsehoidjate lõpetajate arv on võrreldes 2010/2011. õa-ga vähenenud 40% ehk 27 lõpetaja võrra. Samas suurusjärgus on vaadeldud perioodil vähenenud ka sisseastumine.

Joonis 16. Lõpetajad valdkonna kõrghariduse õppekavadel



Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium, autorite arvutused

Joonis 17. Lõpetajad valdkonna kutsehariduse õppekavadel



Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium, autorite arvutused

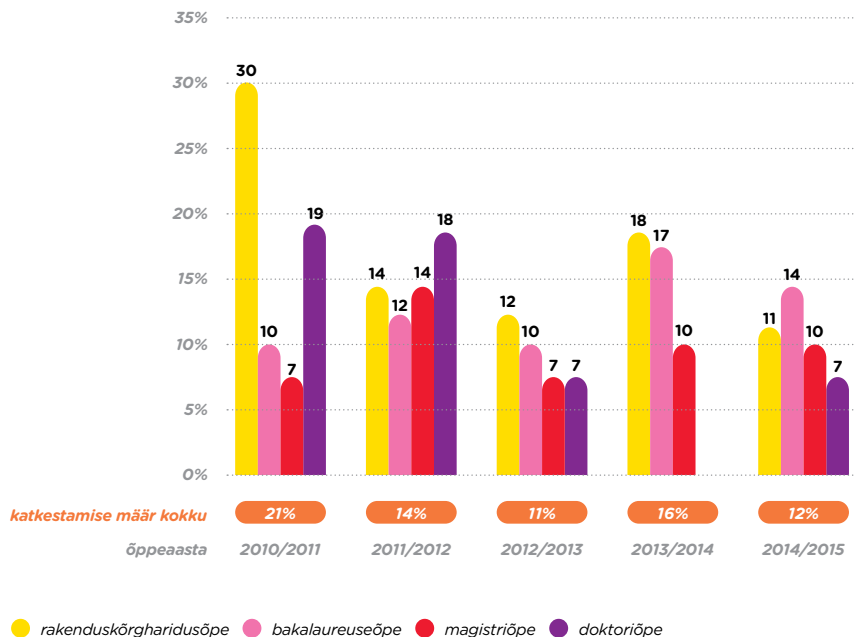
5.2.3 Katkestamise määr

Eesti kõrghariduses on katkestamise määr (katkestamissündmuste suhe õppijate arvu) viimase kolme aasta keskmisena 19%. Sotsiaaltöö valdkonna kõrgharidust pakkuvatel õppekavadel on see määr

viimastel aastatel jõudnud 12%ni ehk õpingud katkestab peaaegu iga kümnes õppija (Joonis 18). Valdkonna õppekavade keskmine katkestamise määr kutsehariduses on umbes 10% (Joonis 19), mis on väiksem kutsehariduse üldisest katkestamise määra (24–28%). Valdkonnas pole õpingute liigset katkesta-

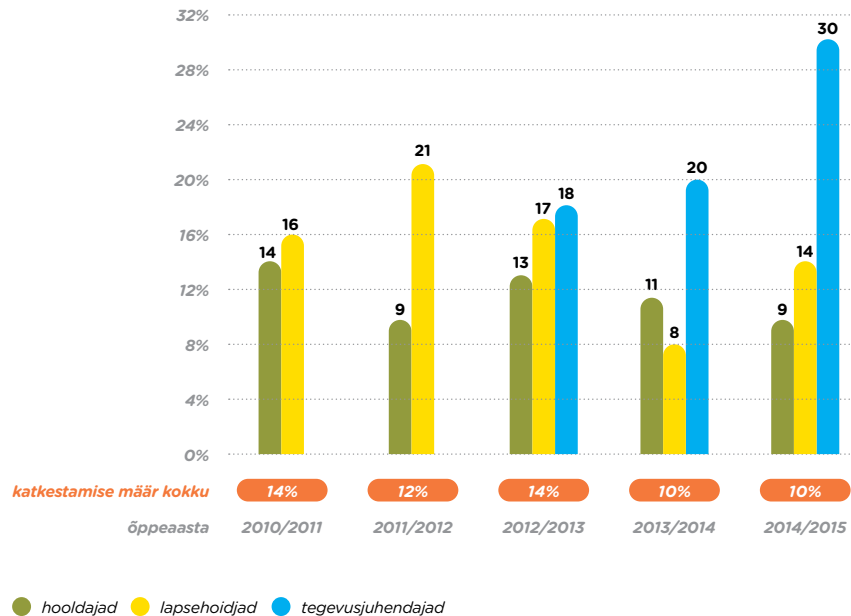
mist, pigem on viimastel õppeaastatel katkestamise määrad vähenenud. Tegevusjuhendajate katkestamise määra puhul pole välja arvatud perioodi kahe esimese õppeaasta näitajaid, sest nendel aastatel oli haridust omandamas vaid üksikud inimesed.

Joonis 18. Katkestamise määr valdkondlikel kõrghariduse õppekavadel



Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium, autorite arvutused

Joonis 19. Katkestamise määr valdkondlikel kutsehariduse õppekavadel



Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium, autorite arvutused

5.2.4 Lõpetajate rakendumine tööturul

Ülevaatliku pildi sotsiaaltöö kõrghariduse omandanute rakendumisest tööturul võimaldavad saada rahvaloenduse andmed. Rahvaloenduse andmetel töötab 35% lõpetajatest¹⁴¹ erialasel töö, mis tähendab, et lõpetaja töötas kas sotsiaaltöö valdkonnas juhina, sotsiaaltöötajana ja nõustajana või tegevusjuhendajana¹⁴².

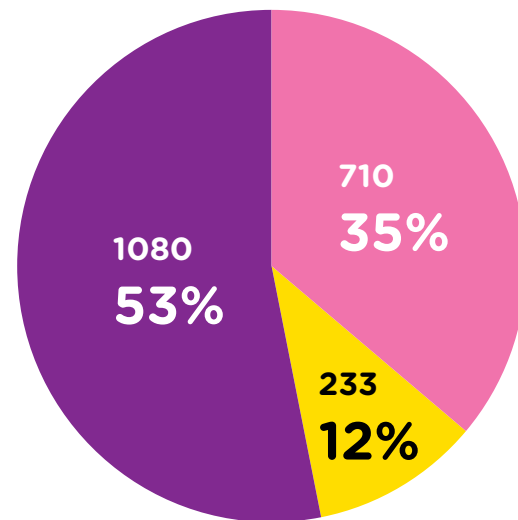
Lõpetajatest 12% töötab teistel raportis vaadeldud põhikutsealadel ehk valdkondlikul töö ning üle poole ehk 53% lõpetajatest töötab ametialadel, kus valdavalt eeldatakse teistsugust hariduslikku ettevalmistust (joonis 20). Kümme populaarsemat mitte sotsiaaltööalast kõrgharidust eeldavat ametit, kus töötavad sotsiaaltööalase kõrghariduse omandanud inimesed, on esitatud tabelis 6.

Tabel 6. Kümme populaarsemat mitte sotsiaaltööalast kõrgharidust eeldavat ametit, kus on rakendunud sotsiaaltöö ja nõustamise õppekavagrupi lõpetajad 2006-2011

jrk. nr.	ISCO kood	ametinimetus (ISCO)	inimeste arv	osakaal kõigist lõpetajatest
1	2 342	Lasteaiaõpetajad	98	5%
2	2 352	Eripedagoogid	48	2%
3	5 223	Poemüüjad	46	2%
4	3 221	Õenduse keskastme spetsialistid	42	2%
5	3 343	Sekretärid-asjaajajad ja sekretärid-juhiabid	40	2%
6	2 422	Äri- ja avalikuhalduse tippspetsialistid	31	2%
7	5 312	Õpetajaabid kodus või lasteasutuses	26	1%
8	2 634	Psühholoogid	23	1%
9	3 333	Töövahendajad	23	1%
10	2 423	Personali- ja karjääri tippspetsialistid	21	1%

Allikas: REL 2011

Joonis 20. Sotsiaaltöö ja nõustamise õppekavagrupi 2006-2011 aastal lõpetanute rakendumine tööturul



erialane valdkondlik muu
Allikas: REL 2011

¹⁴¹ Aastatel 2006-2011 sotsiaaltöö ja nõustamise õppekavagrupi lõpetanud inimesed.

¹⁴² Tegevusjuhendaja on antud statistikas erialane rakendumine, sest rahvaloenduses klassifitseeriti tegevusjuhendajad sama ISCO koodi alla sotsiaaltöö keskastme spetsialistidega. Vt täpsemalt tabel 1.

**Tabel 7. Sotsiaaltöö valdkonna kvaliteedi hindamise tulemused
kõrgkoolides (õppekavagrupp sotsiaalteenused)**

kõrgkool	õpe	akrediteerimine	järgmine hindamine
Tallinna Ülikool	rakenduskõrgharidusõpe	7 aastaks	15.09.2022
	bakalaureuseõpe	7 aastaks	15.09.2022
	magistriõpe	7 aastaks	15.09.2022
	doktoriõpe*		
Tartu Ülikool	rakenduskõrgharidusõpe	7 aastaks	15.09.2022
	magistriõpe	7 aastaks	15.09.2022
Lääne-Viru Rakenduskõrgkool	rakenduskõrgharidusõpe	3 aastaks	15.09.2018

*Vahehindamine 2011. aastal järeltas, et TLÜ doktoriõpe vastab tingimustele osaliselt. 09.06.2014 otsusega (komisjon: Tõnis Karki, Aune Valk, Liis Rooväli, Anu Leppiman, Ain Aaviksoo) vastab õpe nõutavale tasemele ning TLÜ-le anti õigus õpet läbi viia ja akadeemilisi kraade väljastada. Õppe läbiviimise õigus on tähtajatu.

Üldistav kokkuvõtte hindamisraportis õppekavale antud hinnangutest¹⁵⁴:

- paremini rühmitada kohustuslikud ja vabaainete moodulid;
- kasutada rohkem paindlikke õppemeetodeid;
- vähendada õppejõudude koormust;
- nii õppetöös kui õpitulemustes tuleks pöörata rohkem tähelepanu üliõpilaste toimetulekule töös erivajadustega noorte ning sotsiaalsete ja majanduslike toimetulekuraskustega inimestega.

Sotsiaaltöö õppekavade tugevuseks on mitmekülgne õppetöö, sh külalisõppejõud ja praktikud; magistri-tasemel on väljalangevus väike.

Üldistav kokkuvõtte hindamisraportis õppekavale antud hinnangutest¹⁵⁴:

- parendada õppejõudude õpetamisoskusi;
- tõsta õppejõudude kvalifikatsiooni (et oleks rohkem doktorikraadiga);
- õppepraktika peaks olema paremini seostatud õpilase valitud spetsialiseerumisega;
- vähendada bakalaureuse tasemel väljalangevust;

- magistriõppekava sisseastumisinõuded tuleks üle vaadata ning neid senisest rohkem diferentseerida, et nad võtaksid arvesse sisseastuja varasemaid erialaseid õpinguid või töökogemust ning hindaksid tema võimekust saavutada õppekava õpiväljundeid (§ 2 lg 4)¹⁴⁸;
- selgemalt tuleks välja tuua seos õppekavaarenduse ja tudengite tagasiside ning tööturu vajaduste vahel.

Sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse õppekava on välja arendatud tihedas koostöös tööandjatega, arvesse võetakse erinevate huvigruppide tagasisidet. Üliõpilased on kõrgelt motiveeritud ning nende motivatsiooni testitakse sisseastumisel.

Üldistav kokkuvõtte hindamisraportis õppekavale antud hinnangutest¹⁵⁴:

- sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse valdkondade ühendamine ühes õppekavas on vaja selgemalt teoreetiliselt põhjendada;
- koostöös Sotsiaalministeeriumiga tuleks määratleda kõik lastekaitse spetsialistina töötamiseks vajalikud kompetentsid ning lisada need õppekavasse;
- parandada üliõpilaste teoreetilisi arusaamasid sotsiaalpedagoogikast, tagada nõutav teoreetiline ettevalmistus;
- toetada nominaalajaga lõpetamist, vähendada väljalangevust.

Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö doktoriõpe on ainulaadne Eestis ja siinses regioonis laiemalt. Hindamine toimus 2011. aastal õppekavagrupi üleminekuhindamisena ning komisjon tõi olulisena välja järgmist.

Üldistav kokkuvõtte hindamisraportis õppekavale antud hinnangutest¹⁵⁴:

- täiskoormusega töötavate õppejõudude arv on väike ning see on takistuseks õppe arendamisel; õppes on 5 juhendajat, kellest 4 on vanuses 60+, probleemideks osa juhendajate madal pädevus (vähe publitseeritud 1.1 teadusartikleid) ning juhendajate järelkasv;
- rahalised ressursid on väikesed, puuduvad institutsionaalsed ja personaalsed uurimistoetused, sihtfinantseeringud või ETFi grandid; juhendajate seas puudub inimene, kes rahastamisaotlusi teeks;
- väike vastuvõtuarv ei taga teemavaldkondade jätkusuutlikkust; vähene koostöö doktorantide vahel ning õppekava läbimise madal efektiivsus (õppes enam kui 10 aastat).

Tartu Ülikooli sotsiaalteenuste õppekavagrupis hinnati sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse rakenduskõrghariduse õppekava ning sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika magistriõppekava. Hinnati ka noorsootöö ja huvijuhi rakenduskõrghariduse õppekavasid, mis ei ole käesolevasse OSKA sotsiaaltöö valdkonna rakendusringusse hõlmatud.

Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldust õpetatakse TÜ Pärnu Kolledžis ning selle tugevuseks on õppekava selged õpitulemused ning tegevused nendeni jõudmiseks.

Üldistav kokkuvõtte hindamisraportis õppekavale antud hinnangutest¹⁵⁴:

- pakkuda tudengitele selget infot tulevaste töövõimaluste kohta;
- suurendada õpirännet;
- uurida võimalusi töökohapõhiseks õppeks ning eelneva õpikogemuse arvestamiseks, et paremini tagada elukestvat õpet.

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika on mitmekülgne magistritaseme õppekava, kus on ühendatud teooria ja praktika.

Üldistav kokkuvõtte hindamisraportis õppekavale antud hinnangutest¹⁵⁴:

- tugevdada sotsiaalpoliitika analüüsi osa õppekavas, näiteks läbi tihedama koostöö majandusteadlastega;
- määratleda selgelt olulised eelnevad teadmised (sisseastumisel);
- tugevdada sotsiaaltöö osa akadeemilisi ja uurimustöö kompetentse;
- leida õppekavale täiskohaga professor;
- leida lahendusi, et õppijad lõpetaksid nominaalajaga.

Lääne-Viru Rakenduskõrgkool pakub rakenduskõrgharidust sotsiaaltöö erialal. Kool on tugevalt seotud kohaliku kogukonna ja kontekstiga, koolil on sotsiaalteenuste- ja hooldustöölabor.

Sotsiaaltöö eriala õppejõud ja tudengid on kõrgelt motiveeritud, rõhk on praktilistel oskustel, sh koostööl tööandjatega. Järgmine akrediteerimine toimub 2018. aastal ning siis pööratakse tähelepanu praeguste puuduste kõrvaldamisele, sh õppejõudude kvalifikatsioon ning koostöö teadusvõrgustikes ning õpitulemuste saavutamine teoreetiliste ning kontseptuaalsete lähtealuste omandamisel.

Üldistav kokkuvõtte hindamisraportis õppekavale antud hinnangutest¹⁵⁴:

- tugevdada sotsiaaltöö teoreetilisi alusteadmisi (mis on sotsiaalprobleemide põhjused, kuidas inimesed neisse satuvad);
- luua sotsiaaltööle laiemat kontekstuaalset ja teoreetilist tausta ning eriala identiteeti;
- suurendada doktorikraadiga inimeste osa õppejõudude seas, võimaldada end täiendada;
- suurendada koostööd Eesti ja rahvusvaheliste ülikoolidega, õppejõududega ning võrrelda ja analüüsida õppekavasid;
- tähtsustada kriitilise ja analüütilise mõtlemise oskust, pöörata tähelepanu sellele, et sotsiaaltöö eriala lõpetajad oskaksid anda oma tegevusele teoreetilisi põhjendusi.

Kõrghariduse õppekavagruppide hindamiskomisjon rõhutas üldiselt vajadust elukestva õppe paremaks sobitamiseks õppekavade konteksti, sh tegi ettepanekuid¹⁵⁴:

- tugevdada õppekavade ja sotsiaaltöö valdkonna teadmiste-oskuste paremat seostatust elukestva 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 õppijate arvamustega arvestamine);
- pakkuda paremat õppe planeerimist ja arendamist.

Hindamiskomisjon leidis kõrghariduse õppekavade praktika korralduse osas, et praktika maht on üldjuhul piisav. Rakenduskõrgharidusõppes moodustab praktika õppekavas määratud õppe mahust vähemalt 15%.¹⁵⁵ Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli (LVRKK) ja Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži 2015/2016. õa õppekavadel on antud tingimus täidetud. LVRKK sotsiaaltöö 2015/2016. õa õppekavas on ettenähtud kohustuslik praktika maht 32 Euroopa ainepunktisüsteemi ainepunkti (EAP)¹⁵⁶ (17% õppe mahust) ning lisaks on võimalik sooritada valikpraktikaid vabatahtliku tööna. Kohustuslikud praktikad on: ametnikupraktika ning eakate, laste ja erivajadustega inimestega praktika. Pärnu Kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korral-

duse 2015/2016. õa rakenduskõrghariduse õppekavas ettenähtud kohustuslik praktika maht on 27 EAP (15% õppe mahust).¹⁵⁷ Kohustuslikud praktikad on tutvumis-, klienditöö- ja ettevõtluspraktika.

Bakalaureuse- ja magistriõppes peab praktika täitma oma eesmärgi, kuid nõuded praktika mahule puuduvad. Sellest hoolimata on nii Tartu Ülikooli kui ka Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö õppekavadel määratud kohustuslik praktika ning võimalused valikpraktikaks.

Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö bakalaureuseõppekavas on kohustuslik läbida vaatluspraktika (4 EAP) ja sotsiaaltöö praktika (6 EAP). Lisaks on võimalik valida kogukonnatöö praktika (4 EAP) ja välispraktika (9 EAP). Õpe on võimalik läbida praktikaga, mis moodustab minimaalselt 6% õppekavast, kuid praktika võib moodustada ka kuni 13% õppest. Magistritasemel on kohustuslik praktika (6 EAP) ning valitav välispraktika (9 EAP).¹⁵⁸ Tartu Ülikoolis on bakalaureusetasemel sotsiaalteaduste õppekavagrupis, õppekava nimetuseks „Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika“, õppekaval on kaks võimalikku suunda ning sellest tulenevad suunamoodulid. Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika suuna valinud läbivad kohustusliku vaatluspraktika (6 EAP) ning sama peaaeriala süvendamise valinutel on kohustuslik ka osaluspraktika (6 EAP) ja eripraktika (6 EAP). Magistriastmel on kohustuslik praktika (6 EAP) ning valitav menetluspraktika (6 EAP).¹⁵⁹

Valdkonna rakendusuuringu koostamisel osalenud ekspertide hinnangul on sotsiaaltöö kõrghariduse lõpetanutel puudujääke praktiliste oskuste osas. Töömaailma ekspertide hinnangul ei oma akadeemilise õppe lõpetanud piisavalt praktilisi oskusi. Oluline on asjaolu, et mitmetel õppekavadel on küll erinevaid praktika-aineid, kuid need on õppe valitavad, mitte kohustuslikud osad. Praktika suunitlus võib lisaks klienditööle olla ka organisatsioonile või ettevõttele või väliskogemusele suunatud. Praktika on kolmepoolne protsess, mis hõlmab õppeasutust, tööandjat ning õppijat/praktikanti ning senisest enam on vaja tõhustada ja paremini korraldada omavahe-list koostööd. Muu hulgas võiks õppeasutus tunda suuremat huvi praktikal toimuva vastu, käia praktikanti vaatlemas ja jälgimas. Õppeasutused võiksid senisest aktiivsemalt osaleda ka praktikakohtade leidmises ja vahendamises (sh omada praktikabaase) ning töötada välja soovitusel ja juhised praktika ettevalmistuseks, läbiviimiseks ja hindamiseks kõigile osapooltele. Paremale praktikakorraldusele aitaks kaasa töömaailma praktikajuhendajate tasustamiseks võimaluse leidmine. Tööandjate poolel on raskusi praktikajuhendajate leidmisega, enam tähelepanu tuleks pöörata nende inimeste juhendamisoskuste arendamisele ning sobivama töökoormuse kohandamisele praktika juhendamise ajaks. Tööandjate hinnangul võib praktika toimumisel saada tõsiseks probleemiks ka elamis- ja transpordikuludega seotud küsimused. Üldise praktikakorralduse probleemkohana toodi välja ka vähene seos praktikal nähtu ja kogetu ning loengutes kuuldu

¹⁵⁵ Vt kõrgharidusstandard: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13099603>.

¹⁵⁶ Vt LVRKK sotsiaaltöö eriala õppekava 2015/2016. õa (19.06.2016 seisuga): http://www.lvrkk.ee/wp-content/uploads/2015/06/ST_OK_2015.pdf.

¹⁵⁷ Vt Pärnu Kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldust 2015/2016. õa õppekavas (19.06.2016 seisuga): https://www.is.ut.ee/pls/ois/itere.tulemast?leht=OK.BL.PU&systeemi_seaded=1%2C1%2C12%2C1&id_a_oppekava=4591.

¹⁵⁸ Tallinna Ülikooli õppeinfosüsteem 19.06.2016 seisuga.

¹⁵⁹ Tartu Ülikooli õppeinfosüsteem 19.06.2016 seisuga.

ja räägitu vahel. Ekspertide ettepanek on koostööpooli kaasavas arutelus jõuda arusaamiseni optimaalses soovituslikus praktika mahus (vt ptk 7.2).

Kutseõppes õpetatakse sotsiaaltöö valdkonna hoolustootajaid, tegevusjuhendajaid ja lapsehoidjaid.

Kutseõppes on õppekavade aluseks riiklikud õppekavad, mis omakorda toetuvad olemasolevatele kutsestandarditele. Nii kutse- kui ka kõrgharidusõppes võetakse õppekava arendamisel arvesse õppijate, õppejõudude, töömaailma esindajate/tööandjate ja teiste huvipoolte arvamusi. Kutseõppeasutuste sotsiaaltöö valdkonna õppekavarühma kvaliteedi hindamise tulemused on toodud tabelis 8.

2014. aastast keskendutakse kutseõppeasutuste õppekavarühmade akrediteerimisel viiele hindamisvaldkonnale:

- Õppe- ja kasvatusprotsess,
- Eestvedamine ja juhtimine,
- Personalijuhtimine,
- Koostöö huvigruppidega,
- Ressursside juhtimine. Järgnevad hinnangud on välja toodud tervishoiu ja sotsiaalteenuste õppekavarühma akrediteerimise hindamisaruannete analüüsi põhjal.¹⁶⁰

Tabel 8. Sotsiaaltöö valdkonna kvaliteedi hindamise tulemused kutseõppeasutustes (õppekavarühm: tervishoid ja sotsiaalteenused).

kutseõppeasutus	õpe	akrediteerimine	hindamise kuupäev
Haapsalu Kutsehariduskeskus	hooldustöötaja	3 aastaks	24.10.2014
	hooldustöötaja sotsiaalhooldus		
	hooldustöötaja täiskasvanuhooldus		
Kuressaare Ametikool	hooldustöötaja tegevusjuhendaja hoolekandeesutuses	6 aastaks	28.11.2014
	lapsehoidja		
	koduhooldaja		
Lääne-Viru Rakenduskõrgkool	hooldustöötaja	6 aastaks	20.06.2014
Põltsamaa Ametikool	hooldustöötaja	3 aastaks	20.06.2014
Pärnumaa Kutsehariduskeskus	hooldustöötaja	6 aastaks	20.06.2014
Tallinna Tervishoiu Kõrgkool	hooldustöötaja	6 aastaks	28.11.2014
	lapsehoidja		
Tartu Tervishoiu Kõrgkool	hooldustöötaja	6 aastaks	28.11.2014
	lapsehoidja		
Valgamaa Kutseõppekeskus	hooldustöötaja	3 aastaks	20.06.2014
Võrumaa Kutsehariduskeskus	lapsehoidja	3 aastaks	28.11.2014

Sotsiaaltöö valdkonna eksperdid on öelnud, et kutseõppeasutuste praktikakorraldus ning õppe lõpetanute praktilised oskused on heal tasemel. See tulemus erineb nt eelmiste rakendusuuringute (arvestusala, IKT) tulemustest, kus ühe olulisema puudujääva oskusena toodi esile praktilised oskused või praktika käigus omandatud oskused ja kogemus.

Tabel 9. Kutseõppe tugevused ja arenguvajadused

tugevused	arenguvajadused
EESTVEDAMINE	- vajadus õppekavarühma pikemaajalise arenguvisiooni ja -plaanide järele, mis võimaldaks tegevusi prioritseerida ning kitsendaks arendustegevuste fookust - vajadus süsteemsema personaliarendusplaani järele, mis käsitleks ka arenguvestluseid ning tunnustamist - õppekavarühmade juhtimisse võiks kaasata rohkem tervishoiu valdkonna tööandjate esindajaid - vajadus juhi/juhtõpetaja järele, kes oleks õppekavarühma nii sisuline kui ideoloogiline eestvedaja
RESSURSSIDE JUHTIMINE	- kasutada õppebaase laialdasemaks kasutamiseks (nt täienduskoolituste läbiviimiseks) - kasutada õppebaase efektiivsemaks projektitööks
ÕPPE- JA KASVATUSPROTSESS	- arendada väljundipõhiseid õppekavasid võttes aluseks kutsestandardid - laiendada erialasid - kaasata huvigruppe õppekavaarendusse
PERSONALIJUHTIMINE	- luua õpetajatele võimalused stažeerimiseks erinevates ettevõtetes, et tagada töötajate pidev areng - luua õpetajatele täienduskoolituse võimalused - võimaldada õpetajatele meetoodilist tuge - tagada õpetajatele süsteemne arendamine, mitte võimalustepõhine
KOOSTÖÖ HUVIGRUPPIDEGA	- õppekavarühmade kaasataks järjepidevalt tööandjaid jt erialaspetsialiste - tiheadat koostööd tööandjatega tehakse ka praktika korraldamisel, hindamisel ja praktika-juhendajate koolitamisel - õppekavarühmade erialad on vajalikud ja (rahvastiku vananemise tingimustes) kasvava tähtsusega - õppekavarühma juhtimisel regulaarsem ja süsteemsem koostöö koolisest ja -välise huvigruppidega (sh ka regiooni teiste kutseõppeasutustega) - õppekavarühma juhtimisel tõhusam koostöö täiendkoolituskursuste pakkumiseks - õppekavarühma juhtimisel tõhusam koostöö, et kutseõppeasutus kujuneks piirkonnas oma valdkonna kompetentsikeskuseks - praktika parem korraldamine koostöös kohalike tööandjatega

5.4 Täiendus- ja ümberõppe võimalused ja vajadused

Täienduskoolitus ja ümberõpe on sotsiaaltöö valdkonnas väga olulised teadmiste ja oskuste uuendamise ning omandamise vormid. Täienduskoolituses osalemine on enamasti vajaduspõhine. Täienduskoolitustel saavad inimesed töötamiseks vajalikud erialased teadmised, kui neid vajatakse lisaks erialasele taseme- koolitusele või juhul kui töötaja ei ole läbinud erialast tasemekoolitust. Ümberõpe on pigem suunatud karjääritee alustamisele uues valdkonnas, sh erialase kvalifikatsiooni muutmisele.

Sotsiaaltöö valdkonna koolituste puhul on oluline silmas pidada valdkonda mõjutavaid trende (vt ptk 2.1) ning koolitusteemade osas lähtuda valdkonna oskuste vajadustest (vt ptk 4.2). Valdkonna arendamist vajavaid oskusi mõjutab enim kogukonnapõhiste teenuste üleminek. Osa ekspertide sõnul on kogukonnapõhise lähenemise juurutamisel võtmetähtsusega juhtide ja sotsiaaltöötajate teadmised kogukonnapõhisest lähenemisest ning oskus neid oma töös rakendada. Näiteks on oluline koolitada töötajaid erinevate koostöövormide võimaluste osas, anda teadmisi riiklikest arengusuundumustest ja kommunikatsioonijuhtimisest ning toetada üldoskuste arendamist järjepidevalt ning süstemaatiliselt.

Täienduskoolitus on parim ja sageli ka kiireim lahendus töötaja teadmiste ja oskuste viimiseks järgmisele tasemele (kvalifikatsiooni tõstmine) või mõnes spetsiifilisemas valdkonnas oma teadmiste laiendamiseks.

Eelistatakse lühikesi intensiivseid kursuseid, aastas kuni 40 tundi (praktikas sageli kuni 16 tundi), enamlevinud on ühepäevased 8tunnised koolitused. Sotsiaaltöö valdkonnas on e-õppe olulisus täienduskoolitusena küllaltki väike, iseseisev õppimine toimub enam erialast kirjandust lugedes. Koolitustel on oluline koolitavate omavaheline kommunikatsioon, juhtumite arutelu, kontaktide vahetamine, kogenenud töötajad on koolitustel kolleegidele ka n-õ mentoriteks. Üldiselt on ekspertide sõnul turul piisavalt erialaseid koolitusi, ligipääsetavusele seab piirid koolituste maksumus.

Täienduskoolituste peamised pakkujad sotsiaaltöö valdkonnas on:

- Tervise Arengu Instituut – riiklik teadus- ja arenduskeskus, mille koolituskeskuses korraldatakse nii tervise- kui ka sotsiaalkoolitusi. Suurim tasuta erialaste koolituste pakkuja, eelkõige laste ja pere-dega tegelevatele töötajatele, sh sotsiaaltöötajatele, lastekaitse spetsialistidele, asenduskodutöötajatele jt.
- Kõrgkoolid – pakuvad lisaks tasemeõppele ka mitmesuguseid erialaseid koolitusi ning tegelevad ka valdkonna arendamisega, sh pakuvad koolitusi innovaatilistel teemadel (sh teenuste disain, digitaalsete maailma mõjud jms).
- Kutseõppekeskused – pakuvad lisaks tasemeõppele laias valikus täienduskoolitusi, sh sarnastel erialadel tasemeõppe- ja täienduskoolituse vormis.
- Erakoolitusasutused – pakuvad mitmesugu-

seid koolitusi, millest mõned on lähedalt seotud sotsiaaltöö valdkonnaga (sh lapsehoidjate, tegevus-juhendajate koolitus), teised üldisemad (suhtlus-, meeskonnatöö- ja juhtimiskoolitused).

- Liidud ja asutused – eriala- või kutseliidud koolitavad spetsiifilistel teemadel, nt Eesti Puuetega Inimeste Koda koolitab kogemusnõustajaid ja erinevatel teemadel (nt autism). Sotsiaalministeerium korraldab infopäevi ja programmi STAR koolitusi, Astangu Kutserehabilitatsioonikeskus koolitab rehabilitatsiooni, abivahendite ja sotsiaalteenuste kvaliteedi teemadel jne.
- Töötukassa – vahendab mitmesuguseid koolitusi, sh erakoolitusasutuste ja kutseõppekeskuste sotsiaaltöö valdkonna koolitusi (sh lapsehoidjate, hooldustöötajate koolitus).

Konkreetsed täienduskoolitusvajadusi uurib üks valdkonna suuremaid koolitajaid Tervise Arengu Instituut regulaarselt koolituskavade arendusprotsessi käigus. 2016. aastal on arendamisel asenduskodutöötajate koolitusprogramm, lähimenevikus on uuenduse läbinud lastekaitsetöötajate ja sotsiaaltöötajate koolitusprogrammid. Analüüsi tulemusena selguvad täpsed koolitusvajadused ning valmib pikaajaline koolitusprogramm, mis koosneb baaskoolitusest, isesivast tööst ja täiendavatest koolitustest.

Lastekaitsetöötajate täienduskoolitusvajaduse uuringus¹⁶¹ kerkisid olulisemate teemadena üles järgmised vajadused: klienditöö oskused, lastekaitse

õiguslikud alused, lapse arengu ning lapse ja pere heaolu hindamine. Sealjuures hinnati koolitusvajadust järgmistes teemavaldkondades: lapse ja pere heaolu hindamine, lapse areng, klienditöö oskused, juhtumitöö ja juhtumiplaani koostamine, lastekaitse õiguslikud alused, ennetus, kogukond ja koostööpartnerid, juhtumikorraldus, koostöö teiste valdkondade spetsialistidega.

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus viib läbi erialaseid koolitusi ning on samuti uurinud sihtgruppi (rehabilitatsiooniteenuste osutajad) koolitusvajadust.¹⁶² Tulemuste põhjal selgus, et soovitakse 1–2päevast koolitust (8–16 t) ning et meeskonnatöö koolituses saaks osaleda kogu meeskond. Samuti on sihtrühm huvitatud sellest, et koolitajad tuleksid asutusse kohapeale koolitama. Võimalusel soovitakse kohtuda ka teiste asutustega kogemusnõustamise saamise eesmärgil. Suur huvi on teemade vastu, mis puudutavad rehabilitatsiooniprogrammide väljatöötamist ja rakendamist (sh kliendi seisundi hindamine ja eestikeelsete hindamisvahendite arendamine, RFK¹⁶³ valdkonnad programmis ning nende kasutamine rehabilitatsioonis, kulumudel, omahind ja integreeritud rahastus, grupiprogrammi koostamine ja koolitus rehabilitatsioonispetsialistidele.

RAKE (2011) uuringus selgitati välja ka täienduskoolituse valdkonnad, mis katavad suures osas ära kõikvõimalikud teemad, oskused ja teadmised, milles sotsiaalhoolekande töötaja koolitub. Selle väljavõtte koopiat on antud raporti lisa 5.

¹⁶¹ Rumvolt, L. Lastekaitsetöötajate koolitusvajaduse analüüs. http://www.tai.ee/images/Artiklid/S_3-15_LK-tootajate_koolitusvajaduse_analysys_Rumvolt.pdf.

¹⁶² Vt rehabilitatsiooni-alase kompetentsikeskuse täienduskoolitusi: <http://www.astangu.ee/kompetentsikeskus/rakk/taeienduskoolitused/> (ning raporti koostajatega jagatud lisamaterjal).

¹⁶³ RFK – rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon (International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF). Seda klassifikatsiooni soovitatakse kasutada koos RHK-10ga (rahvusvaheline haiguste klassifikatsioon), mille järgi saab kodeerida haigust või tervisehäiret, lisades RFK järgi kodeeritud infot organismi funktsioneerimisvõime, struktuuri, inimeste tegutsemise ja osaluse ning kõike eelnevat mõjutavate keskkonnategurite kohta. Liibek, M. Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon. <http://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:7376>.

Järgnevalt on välja toodud täienduskoolitusvajadused, mis toodi esile sotsiaaltöö valdkonna ekspertintervjuudes.

Sotsiaaltöö juhtide põhikutseala täiendusõpe

Valdkonna juhtide koolituspakkumine on võrdlemisi lai ning enamasti leiavad juhid vajalikud koolitused avatud koolitusturult. Asutuse juhi amet on üldiselt üsna pika-aegne ning ekspertide sõnul hetkel suurem vajadus vastavate koolituste osas puudub. Osa ekspertide sõnul on aga juhtide koolitusvajadus seoses kogukonnapõhisele lähenemisele üleminekuga suur (vt ptk 5.4) ning juhtide süstemaatilist koolitusvajadust rõhutab ka Triin Vana (2013)⁷⁸ uuring sotsiaalteenuste kvaliteedi kohta. Juhid koolitavad end strateegilise juhtimise, ärikorralduse ja turunduse alal. Seoses juhi ülesannete täiенemisega on kasvanud vajadus järgmistele koolituste osas:

- Kvaliteedijuhtimine
- Kommunikatsioonijuhtimine
- Teenuste disain
- Töötajate supervisioon ja tööalane toetamine
- Teadmised kogukonnapõhisest lähenemisest ja kogukonnapõhise lähenemise rakendamise headest praktikatest

Sotsiaaltöötajate ja nõustajate põhikutseala täiendusõpe

Sotsiaaltöö spetsialistid on üldiselt kõrgharidusega ning koolitustel omandavad nad lisateadmisi või on see võimalus spetsialiseerumiseks ja erinevates rollides praktiliste tööoskuste omandamiseks. Oluliseks koolituste pakkujaks on TAI, kes pakub ka valdkonna põhikoolitusi, millest osa on töötajatele kohustuslikud (nt lastekaitse spetsialistide koolitus). TAI koolitusandmetel on perioodil 2012–2016 psüühikahäirete teemalisel koolitusel osalenud 208 sotsiaaltöötajat, 2015–2016 on sotsiaaltöös tervise edendamise võimaluste koolitusel osalenud 118 sotsiaaltöötajat ning lisaks on piiratud mahu võimalik osaleda erinevatel lühikoolitustel.

Elin Küti magistritöös¹⁶⁴ leiti, et sotsiaaltöötajate tööalane toetus juhtide poolt on väga väike ning töötajad tunnetavad suuremat vajadust toetuse ja supervisiooni järele.

Seoses kasvava olulisusega oskustega töid sotsiaaltöö valdkonna eksperdid välja valdkonnad, milles on vaja täienduskoolitust:

- Tõenduspõhised klienditöö metoodikad, juhtumikorralduse põhimõtted
- Teadmised kogukonnapõhisest lähenemisest ja kogukonnapõhise lähenemise rakendamise headest praktikatest
- Teenuste disain, statistika ja andmeanalüüs

- IT uute lahenduste kasutamine, arendamine, rakendamine
- Sihtrühmapõhised nõustamisoskused (sh võlanõustamine, perenõustamine, ohvrinõustamine, digisõltuvusnõustamine, vaimse tervise esmaabi)
- Spetsiifilised teadmised ja oskused (sh haigus- ja puudespetsiifilised koolitused, erivajadustega inimeste seksuaalsus, probleemne/tähenduslik käitumine)
- Seadusandluse ja õigusosalased teadmised

Lapsehoidjate ja asenduskodutöötajate põhikutseala täiendusõpe

Asenduskodutöötajad läbivad kohustusliku TAI koolituse. Koolitusprogramm on 2016. aastal arengufaasis, st analüüsitakse muutunud koolitusvajadusi ning uuendatakse programmi. Asenduskodukasvatavate täienduskoolitustel on TAI andmetel osalenud 450 töötajat ning kasuperede PRIDE koolitusel 950 inimest. Lapsehoidjana töötamiseks on vajalik erialane kvalifikatsioon, mida tõendab kutsetunnistus, või on lõpetatud eri- pedagoogika, koolieelse pedagoogika, sotsiaaltöö või lapsehoidja eriala. Kutseeksamik ettevalmistavad tasemeõppe- ja täienduskoolitused on saadaval nii omafinantseeringu alusel kui ka avalikest vahenditest.

164 https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52027/kutt_elin_ma_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ekspertintervjuudes esile toodud täienduskoolitusvajadus (teemavaldkonnad):

- Lapse arengupsühholoogia
- Pedagoogilised oskused
- Teadmised kiindumusteooriast
- Traumakogemusega lapse nõustamine
- Teadmised laste seksuaalsuse teemal
- Spetsiifilised teadmised hooldusest raske ja sügava puudega lastega töötajatele (nt lamaja naha-hooldus, erinevate abivahendite kasutamine, nt hapnikukondensaatorid, sondi kaudu toitmine).
- Toimetulek probleemset käituvat klienti
- Sundkliendi nõustamine ja motiveerimine

Hooldustöötajate põhikutseala täiendusõpe

Hooldustöötajate jaoks on täienduskoolitusel väga oluline roll, sest sageli on tegemist nn teise või kolmanda karjääri inimestega, täiskasvanutega, kelle jaoks tasemeõpe pole sobivaim. Hooldustöötajad vajavad eriti põhikoolitust (hooldajakoolitus), aga ka eriteadmiste alaseid koolitusi.

Ekspertide tõstsid esile järgmisi valdkondi:

- Üldteadmised (inimese elukaar ja vajadused, lugupidav suhtumine/väärtused)
- Infotehnoloogiliste abivahendite kasutamine (arvuti kasutamine aruandluseks)

- Tehniliste abivahendite kasutamine (tõstukid, abivahendid liigutamiseks jm)
- Ergonoomilised töövõtted
- Probleemset käituvat või vägivaldse klienti toimetulek
- Teadmised dementsussündroomiga inimestest
- Haavahooldus, meditsiinilised teadmised

Isiklik abistaja kui üks hooldustöötaja põhikutseala ametitest vajab ekspertide hinnangul täienduskoolitustena eelkõige lühema, n-ö osaoskuste koolitust. Koolitusvajadus sõltub klientist ning tema abivajadustest.

Tegevusjuhendajate põhikutseala täiendusõpe

Erialase/erialalähedase ettevalmistuseta tegevusjuhendajale on kohustuslik tegevusjuhendaja koolituse läbimine või kutse omandamine (vt Tabel 5). Kuni 2016. aastani pakkus tegevusjuhendajate koolitust TAI ning aastate jooksul koolitati 260-tunnisel koolitusel 425 tegevusjuhendajat.

Ekspertide sõnul on täienduskoolitusvajadus järgmistel teemadel:

- Tasuta tegevusjuhendaja põhikoolitus
- Tõenduspõhine jõustav-juhendav-motiveeriv klientitöö
- Infotehnoloogiliste abivahendite kasutamine
- Probleemset käituvat või vägivaldse klienti toimetulek (sh enesekaitse)

- Sihtrühmapõhised eriteadmised (sh erivajadustega inimeste seksuaalsus, probleemne/täienduslik käitumine, haigusspetsiifilised teadmised)

Tugiisikute põhikutseala täiendusõpe

Seoses tugiisikute tõenäolise arvu suurenemisega kasvab ka vajadus koolituste järele. Koolitusvajadus on seotud konkreetse sihtrühmaga (nt erivajadusega lapsed, erivajadusega täiskasvanud). Ekspertide sõnul vajavad tugiisikud põhiväljaõpet, mis võiks toimuda täienduskoolitusena ning mis käsitleks nõustamise baasoskuseid.

Lisaks tõid eksperdid tugiisiku täienduskoolitusvajadusena välja järgmised teemad:

- Arengupsühholoogia tundmine
- Psüühiliste erivajaduste tundmine
- Probleemset käituvat või vägivaldse klienti toimetulek

Osa ekspertide arutelus kerkis idee, et sotsiaaltöö valdkonna koolitus võiks senisest suuremal määral olla täienduskoolituspõhine. Selle seisukoha aluseks on asjaolu, et arvestatav osa valdkonda tööle tulevatest inimestest on nn teise või kolmanda karjääri inimesed, kellel on eelnev töökogemus ning tasemeharidus. Sotsiaaltöö erialal töötamiseks vajalikud spetsiifilised teadmised ja oskused oleks sellisel juhul mõistlik omandada läbi täienduskoolituse, mis on lühemaajalisem ning odavam. Siiski rõhutab teine osa eksperte, et sotsiaaltöötajate ja nõustajate puhul eeldab töö laiapõhjalisi erialaseid teadmisi, mis loovad tervikpildi

nägemise ja mõistmise oskuse, sh ühiskonna toimimisest ja sotsiaalprobleemide olemusest, mida ei ole võimalik omandada väikese täienduskoolituse käigus ning mille puhul on vajalik just sotsiaaltöö alane kõrgharidus. Ekspertide sõnul on tasemehariduse plussiks asjaolu, et lisaks erialastele teadmistele omandatakse haridustaseme tunnistus (sh bakalaureusekraad, magistrikraad).

Täienduskoolituste olulisus sotsiaaltöötajate ja nõustajate jaoks säilib, sest valdkond uueneb ning pidevalt on vaja end täiendada nii tehnoloogilistes uuendustes ja IKTs kui ka metoodikates.

Kutseõppe tasemel omandatavate erialade puhul on täna tasemeõppe plussiks võrreldes vastavate täienduskoolitustega asjaolu, et tasemeõpe on õppijale tasuta, täienduskoolitused aga sageli tasulised. Täiendusõppena pakutakse kutsekoolides ka mooduleid tasemeõppe programmist, seega on see osalt juba täna toimiv paindlik teadmiste ja oskuste omandamise vorm.

Kutseõppekeskuste muutumine n-ö täienduskoolituskusteks on tõstatunud ka varasemate rakendusuuringute (IKT, arvestusala) kontekstis. Kutseõppekeskustes õpivad olulisel osal täiskasvanud õppijad, õpitakse oskuseid, mille vajadust tuntakse seoses olemasoleva või plaanitava töö või ettevõttega.

Sotsiaaltöö valdkonnas on ümberõpe oluline valdkonna tööturule tulemise moodus. Vajadus paindlike õppemeetodite järele, mis toetavad nn teise ja kolmanda karjääri inimeste tulemist sotsiaaltöö valdkonda, on järjepidevalt suur. Õppeasutustelt oodatakse aina suuremal määral paindlike õppemeetodite kasutamist, sh töökohapõhine õpe (nt hooldustöötaja), tsükliõpe, iseseisev töö, e-õpe. Paljud tööandjad koolitavad uusi töötajaid ka asutuses või asutuse koolituskeskuses (sh haiglad hooldustöötajaid). 2015–2018 toetab täiskasvanute täiendus- ja ümberõpet ka ESF ning selle raames pakuvad näiteks kutseõppeasutused tasuta kursuseid.¹⁶⁵

Sotsiaaltöö valdkonnas on ümberõppe teel valdkonda tulemine levinud isikuhooldajate kutsealadel, sh:

- Lapsehoidja (võimalik töötada eralapsehoidjana, lapsehoiust, lasteaias, teenust osutavas ettevõttes). Lapsehoidja koolitus kestab 240 akadeemilist tundi (AK)¹⁶⁷, lapsehoidja täienduskoolitus 120 akadeemilist tundi. Lapsehoidja täienduskoolitusi pakuvad mitmesugused (era)koolitusettevõtted. Tasemekoolituses on ettenähtud õppemaht 60 EKAPit ehk 40 õppenädalat ehk 1 õppeaasta (1560 akadeemilist tundi). Õpetatakse ka erivajadustega erilise lapse lapsehoidjaid (Tallinna Tervishoiu Kõrgkool), on töökohapõhist õpet (Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, Haapsalu Kutsehariduskeskus) ja teisi õppeasutusi, kes pakuvad lapsehoidja 1 õppeaasta kestvat õpet (Kuressaare Ametikool, Tartu Tervishoiu Kõrgkool, Valgamaa Kutseõppekeskus).

- Hooldustöötaja (võimalik töötada tervise- ja hoolekandeasutuses, avahoolduses). Täienduskoolitusi pakuvad õppeasutused (nt Tartu Tervishoiu Kõrgkool). Tasemeõpe on 120 EKAPit ehk 2 õppeaastat, seda pakuvad 8 õppeasutust. Täienduskoolituse käigus antakse baasteadmisi neile, kes ei ole läbinud tasemeõpet või kel puuduvad eelnevad erialased teadmised. Sihtrühmaks juba erialal töötavad inimesed. Lühemad täienduskoolituskursused on nt 40 akadeemilist tundi.
- Tegevusjuhendaja (võimalik töötada erihoolekandeteenuseid pakkuvas asutuses). Tegevusjuhendaja koolitus on 260 akadeemilist tundi (30 EKAPit, 6 kuud). Praegu pakuvad seda (era)koolitusettevõtted, kasvamas on kutseõppeasutuste tegevusjuhendaja õppekavad (Tartu Tervishoiu Kõrgkool, Valgamaa Kutseõppekeskus, Pärnumaa Kutsehariduskeskus, Kuressaare Ametikool).
- Tugiisik (täienduskoolitusena on pakkunud Pärnu Kutsehariduskeskus).¹⁶⁷

¹⁶⁵ <https://www.hm.ee/et/tegevused/taiskasvanuharidus/tasuta-kursused>.

¹⁶⁶ Üks akadeemiline tund on 45 minutit. Vaata täpsemalt: täiskasvanute koolituse seadus: <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010>.

¹⁶⁷ 2016. aastal pakub tugiisiku koolitust näiteks Pärnumaa Kutsehariduskeskus: <http://www.2.hariduskeskus.ee/t%C3%A4iend-ja-%C3%BCmber%C3%B5pe-2/t%C3%B6%C3%B6alased-koolitused/1137-tugiisiku-koolitus.html>.

6

Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus

91—96



Järgnevalt on võrreldud sotsiaaltöö tööjõuvajadust ja koolituspakkumist ehk kui palju ning millisel tasemel uut tööjõudu valdkond lähikümnendil vajab ning kui palju vastavate oskustega spetsialiste haridussüsteemis ette valmistatakse. Hindamisel lähtuti viimaste aastate haridus-, kutsetunnistuste ja TAI koolituste statistikast. Seejuures tuleb arvestada, et tulenevalt sündimuse langusest 90ndatel väheneb aastaks 2020 kõrghariduse (ja keskkoolijärgse kutseõppe) peamiste sihtrühmade 20–24aastaste arv veerandi võrra ning 25–29aastaste arv enam kui viiendiku võrra. Teisalt puudutab noorte arvu vähenemine sotsiaaltööd mõneti vähem, kuna selle valdkonna õppijatest moodustavad enamiku mitte värsked koolilõpetajad, vaid täiskasvanud õppijad.

Sektori vajadus uue tööjõu järele sõltub peamiselt kahest tegurist – vanuse tõttu tööturult lahkuvate töötajate asendusvajadusest ja sektori kasvust (või kahanemisest) tingitud kasvuvajadusest.¹⁶⁸ OSKA uuringute raames on tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise tasakaalu hindamisel alguspunktiks MKMi tööjõuvajaduse prognoos, kus on kõikide ISCO ametirühmade kohta arvatud (asendus- ja kasvuvajadusest koosnev) uue tööjõu vajadus aastas ning selle katmiseks vajalik koolitusmaht. Analüüsi hõlmati muutumatul kujul tööjõuvajaduse prognoosis kirjeldatud asendusvajadus, kuid kasvuvajaduse hinnanguid ekspertide arutelude tulemusel muudeti. Ekspertid hindasid põhikutsealade kasvuvajadust 5 aasta perspektiivis, sest tulenevalt trendide muutlikkusest (nt

poliitilised muutused, sh välisrahastus) ei ole võimalik pikemat prognoosi realistlikult teha.

Sotsiaaltöö valdkonna tööjõuvajadus kokku on pigem kasvav.

Põhiliselt mõjutab tööjõuvajaduse kasvu vananev elanikkond, mis suurendab eakatele suunatud teenuste mahtu ja arvu. Tööjõuvajaduse kasvu mõjutab ka kogukonnapõhistele teenustele üleminek, mis vähendab küll kasvavat vajadust institutsionaalsete teenuste järele, kuid teenuse paindlik osutamine võib luua teenusele juurdepääsu ka neile inimestele, kes seni ei ole seda kasutanud. Samuti võib teenuseosutamine institutsioonist väljaspool tuua kaasa individuaalsema teenuseosutamise. Eelneva tõttu võib kogukonnapõhine teenuseosutamine vajada ka rohkem tööjõudu (tööjõuvajaduse muutusi põhikutsealadel, nende põhjusi ja tööjõuvajaduse prognoosi aastani 2021 käsitleb ptk 4.1).

6.1 Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus põhikutsealade järgi

Vajaduse ja pakkumise vastavuse detailsemal hindamisel on arvesse võetud viimaste aastate arengusuundi sotsiaaltöö koolituspakkumises.

Sotsiaaltöö tööjõuvajadus on kokku 335 (lisaks tugiisikud 30) inimest aastas. Tööjõuvajadus hari- dustasemete vahel jaguneb järgmiselt: 85 inimest kõrghariduse tasemel ja 250 kutsehariduse tasemel. Koolituspakkumine tasemehariduses on 450¹⁶⁹ lõpetajat aastas, millest 280 on kõrghariduses ja 170 kutsehariduses. Kuigi koolituspakkumine tervikuna katab tööjõuvajaduse varuga, selgub haridustasemete 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 töökohavahetust või on töötud.

Ekspertid tõdesid, et kõikidel põhikutsealadel on tööjõu voolavus kõrge ning raske on leida kvalifikatsiooniuuetele vastavaid töötajaid. Peamiste põhjustena nimetasid ekspertid vaimset rasket tööd ja madalaid palku. MKMi andmetel töötab Eestis umbes 7 000 hooldustöötajat.¹⁷⁰ Kehtivaid kutsetunnistusi on umbes 750 ehk natuke enam kui 10% hooldustöötajatest.¹⁷¹

Juhid sotsiaaltöö valdkonnas on stabiilse või kahaneva vajadusega põhikutseala. Ekspertide hinnangul püsib juhtide arv järgmistel aastatel stabiilsena, kuid võib ka natuke väheneda. Arvestades juhtide ja tippspetsialistide sarnast ettevalmistust kõrghariduse tasemel ning pidades silmas väikest tööjõuvajadust (5 inimest aastas) on tööjõuvajaduse ja pakkumise võrdluse raames juhtide tööjõuvajadus arvestatud kokku sotsiaaltöötajate ja nõustajate põhikutsealaga.

¹⁶⁸ Tööjõuvajadust mõjutab ka töötajate liikumine majandussektorite ja ametialade vahel, kuid selle teguri arvesse võtmiseks ei ole piisavalt andmeid.

¹⁶⁹ Viimase kolme õppeaasta lõpetajate aritmeetiline keskmine.

¹⁷⁰ Lambing, M. Tööjõuvajaduse prognoos. <https://www.mkm.ee/et/analused-ja-uuringud> (koostaja esitatud lisamaterjalid).

¹⁷¹ 7000 hooldustöötajat kokku sotsiaal- ja tervisevaldkonnas, käesoleva raporti tööjõuprognoosi on arvestatud neist 35%.

Sotsiaaltöötajad ja nõustajad moodustavad suurema osa valdkonna kõrgharidusega töötajate vajadusest – 80 valdkonda tööle asuvat inimest aastas, kellest pooled on asendusvajadus pensionile minevate töötajate asemel ning teine pool valdkonna tööjõu kasvuvajadus.¹⁷² Ekspertid hindasid sotsiaaltöötajate ja nõustajate kasvuvajaduseks 16% kümne aasta kohta. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoos aastani 2023¹⁷³ hindab tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tööhõive kasvuks kümne aastaga 5,5%. Seega on sotsiaaltöö valdkonna ekspertide poolt hinnatud vajadus tööhõive kasvuks oluliselt julgem. Kõrghariduse pakkumine kokku on praegu 280 lõpetajat aastas, kus on kokku arvestatud rakenduskõrgharidusõppe, bakalaureuseõppe ja magistriõppe lõpetajad. Ekspertide hinnangul katab tööjõuvajaduse piisava varuga 140 lõpetajat aastas.

Kõrghariduse esimesele astmele õppima asunute hulk on viimase 5 aasta jooksul sotsiaaltöö õppekavadel vähenenud 32%, mis on suurem kui üldine sisseastumise vähenemine 23%.¹⁷⁴ Sellegipoolest on sissastumise vähendamise osas jätkuvalt ruumi, mida tunnetavad ka valdkonna ekspertid. Tööjõuvajaduse katavad ekspertide hinnangul nii kõrghariduse esimese kui ka teise astme lõpetajad. Lisaks on ekspertide arvates mõistlik enne magistrikraadi omandamist valdkonnas töötada.

Sotsiaaltöö alase magistrikraadi omandab aastas keskmiselt 50 inimest. Juhul kui katkestamise määr järgnevatel aastatel oluliselt ei muutu, on oodata

magistrikraadi omandajate arvu väikest tõusu. Selleks annab aluse sisseastumise suurenemine viimasel kolmel õppeaastal. Valdkonda ümberõppe kaudu tulijad, kes on omandanud kõrghariduse mõnes teises valdkonnas, aitavad katta kõrghariduse esimese astme lõpetajate vähenemisest tingitud magistritasemel sisseastujate puudust. Näiteks on kõikidest kõrghariduse esimesel astmel õppijatest 18% 30aastased või vanemad ning magistritasemel on vastav üldine näitaja 38%. Sotsiaaltöö ja nõustamise õppekavarühmas on 30aastase või vanemate õppijate osakaal 45%, magistriõppes on sama näitaja 55%. Eelnev viitab sellele, et valdkonna kõrgharidust omandavad keskmisest vanemad inimesed.

2012. aasta ESTA uuring jõudis järeldusele, et pooled kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajad ei oma erialast kõrgharidust. Sellest tulenevalt on lisaks valdkonnas tööle asuvate sotsiaaltöötajate koolitamisele vaja tagada töötavate inimeste ligipääs tasemeharidusele. Juba töötavatele inimestele sobivaks hariduseks pidasid ekspertid eelkõige magistriõpinguid.

Lähiaastatel on rakenduskõrghariduse lõpetajate arv oluliselt vähenemas ja bakalaureusetaseme lõpetajate arv kasvamas, koguarvu märkimisväärset muutust pole näha. Ekspertide hinnangul on probleemiks bakalaureuseõppe lõpetajate vähesed praktilised oskused ja kogemus reaalsest sotsiaaltöötaja tööst ning soovi-matus töötada valdkonnas.

Lõpetajad soovivad pigem saada ametnikuks ja ei soovi teha reaalselt sotsiaaltööd, sh klienditööd.

Hooldustöötajad on kõige suurema tööjõuvajadusega põhikutseala sotsiaaltöö valdkonnas. Kokku on vaja aastas koolitada 180 hooldustöötajat. Hooldustöötajaid valmistatakse ette samadel õppekavadel sotsiaalhoolekande ja tervishoiu valdkonnale, seetõttu jagati sotsiaaltöö koolitusvajadus analüüsimiseks eelnevatud koolituspakkumine proportsionaalselt kahe valdkonna vahel.¹⁷⁵ Sotsiaaltöö valdkonna tööjõuvajaduse katteks on arvestuslikult olemas koolituspakkumises 65 lõpetajat tasemehariduses ja 15 kutsetunnistuse saajat aastas.

Hooldustöötajate puhul ületab tööjõuvajadus olulisel määral pakkumist.

Samas lõplike järelduste tegemiseks tuleb oodata ära ka OSKA tervishoiu valdkonna rakendusuuring. Hooldustöötajate puhul on tegemist suures osas ümberõppele orienteeritud põhikutsealaga, kus 91% õppijatest on vanemad kui 25 aastat. Nendel õppeliikidel, kus pakutakse ka hooldustöötaja õpet, on vanemaid kui 25 aastasi õppijaid 59% ning kõikide kutseõppe liikide vastav näitaja on 32%. Ekspertide hinnangul on väga levinud, et inimesed tulevad sektorisse tööle ja seejärel lähevad haridust omandama.

172 Vajaduse eelduseks olevate tulevikutrendide kohta saab lugeda peatükkidest 4. ja 4.1.

173 https://mkm.ee/sites/default/files/toojouprognos_2023_andmetabelid_labour_forecast_2023_data_tables.xls

174 Bakalaureuseõppesse ja rakenduskõrgharidusse sisseastumine.

175 Vt täpsemalt ptk 1. Valdkond ja põhikutsealad. Jagamise proportsiooni aluseks oli rahvaloenduse aegne (REL 2011) hooldustöötajate jagunemine valdkondade vahel (35% sotsiaaltööle ja 65% tervishoidu).

Seega on antud põhikutsealal väga tähtis pakkuda paindlikke õppevorme. 2015/2016. õa-l õppis hooldustöötajatest 61% koolipõhises õppes, 27% mittestatsionaarses õppes ja 12% töökohapõhises õppes.

Paindlike õppevormide kasutamine ei sõltu ekspertide hinnangul ainult koolide heast tahtest, vaid ka tööandjad peavad suutma pakkuda töötajatele tasakaalustatud koormust töötamise, õppimise ja puhkamise vahel. Lisaks on oluline töökohal süvendatud mentorluse ja juhendamise tagamine õppeperioodi jooksul, mida aitab tagada töhus kvaliteedijuhtimine. Samaaegse õppimise ja töötamise varjukülg on vajadus õppimise ajaks tööle asendajate leidmine.

Lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad on üldiselt kahaneva tööjõuvajadusega. Kokku on vaja aastas koolitada 20 lapsehoidjat ja 10 asenduskodu kasvatustal töötajat. Ekspertid rõhutasid vajadust antud põhikutseala ameteid tööjõuvajaduse kontekstis eraldi käsitleda.

Lapsehoidjaid koolitatakse kutseõppes 60 inimest aastas. Lisaks väljastatakse aastas 130 uut lapsehoidja kutsetunnistust. Seega omandab aastas lapsehoidja kvalifikatsiooni 190 inimest. Vahe pakkumise ja vajaduse vahel on suur. Lapsehoidjana võivad töötada ka eripedagoogika, koolieelse pedagoogika ja sotsiaaltöö eriala lõpetanud (vt Tabel 5). Koolituspakkumise analüüsi ei ole arvestatud erialasid, mille eesmärk on põhiliselt ette valmistada mõne teise valdkonna põhikutseala töötajaid, nt pedagoogika. Samas tuleb

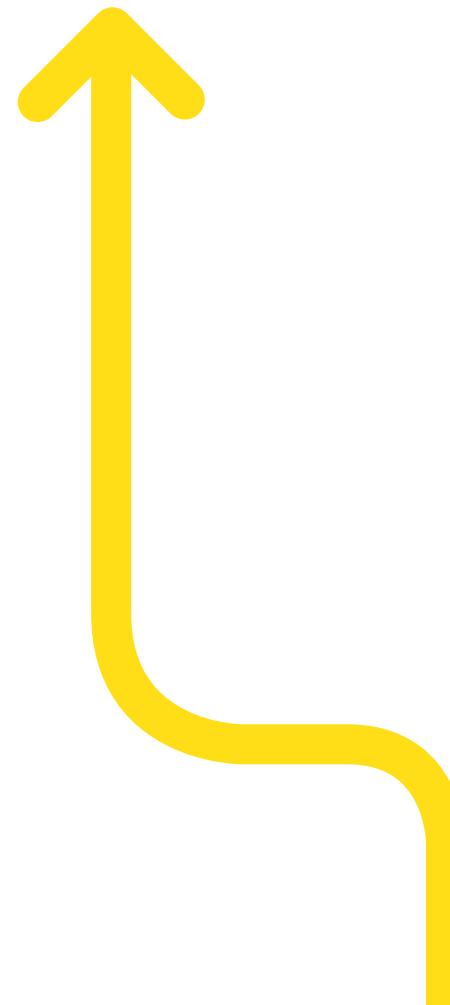
arvestada, et ekspertide hinnangul tehakse lapsehoidja tööd sageli ajutiselt ning tööjõu liikumine on väga suur. Seda asjaolu on vaja silmas pidada ka koolituspakkumise ja tööjõuvajaduse võrdlemisel. Lapsehoidja kvalifikatsiooni omavate inimeste suur hulk ei pruugi olla tingitud nende soovist teha püsivalt lapsehoidja tööd, vaid kutsetunnistust on vaja kohalikult omavalitsuselt teenuse osutamiseks toetuse saamiseks.

Ekspertide hinnangul on vaja hoida koolituspakkumist suuremana kui on vajadus, sest arvesse tuleb võtta tööperioodi lühiajalist iseloomu.

Suureneb vajadus erivajadustega laste lapsehoidjate järele.

Ekspertide hinnangul võib lapsehoidjate puhul mõelda tulevikus kutseharidusõppe ja koolituse õppemahtude ühtlustamisele. Kutsekoolides on õppekava pikkuseks 60 EKAPit, mis on arvestuslikult 1560 akadeemilist tundi, ja koolitusturul pakutavad kursused on mahus 240 akadeemilist tundi.

Asenduskodutöötajad on püsiva tööjõuvajadusega põhikutseala, mille ettevalmistus toimub teiste valdkondade põhikutsealade õppekavadel (nt pedagoogika) ning täienduskoolitusel. Seetõttu ei ole OSKA sotsiaaltöö rakendusüriku hariduspakkumise analüüsimisel ühtegi konkreetset õppekava asenduskodutöötajate tööjõuvajadusega seotud (vt tabel 10). Asenduskodutöötajate kvalifikatsiooninõuded on kirjeldatud Tabel 5, täienduskoolituste pakujaks on TAI.



Valdkonna eksperdid tõdesid, et SHSis nimetatud kohustusliku sotsiaaltöö või pedagoogika kõrgharidusega inimesed ei tule asenduskodusse kasvatajana tööle. Ekspertide hinnangul on töötajate värbamine kehtestatud kvalifikatsiooninõuete ja koolitusvõimaluste ebapiisava kättesaadavuse tõttu keeruline.

Tegevusjuhendajad on kasvava vajadusega põhi- kutseala. Ekspertide hinnangul on tööjõuvajadus 40 tegevusjuhendajat aastas. Kutsehariduses omandab kvalifikatsiooni 45 inimest aastas. Arvestades, et tegevusjuhendaja kutsestandard on hiljuti kinnitatud (vt Tabel 2) ja kõik planeeritavad õppekavad polnud analüüsi koostamise hetkeks veel käivitunud või olid õppekaval küll õppijaid, kuid polnud veel lõpetajaid, on tõenäoline, et lähiaastatel koolitatakse tegevusjuhendajaid rohkem, kui on tööturu reaalne vajadus. Praktikas on asunud väga suur osa tegevusjuhendajaid tööle ilma erialase või täienduskoolitusega. Enne kutsestandardi jõustumist toimus tegevusjuhendajate koolitus peamiselt TAls, kus see nüüdseks on lõpetatud. TAI koolituse on läbinud ligikaudu pooled tegevusjuhendajad ning koolitusele on järjekord.¹⁷⁶

Tugiisikud ja isiklikud abistajad on tööjõuvajadust vähendavad ametid. Kohalikud omavalitsused katavad tugiisikutega seotud teenuste osutamise kulud osaliselt ESFi vahenditest. Ekspertide hinnangul pakuvad isiklikud abistajad teenust enamasti enda põhitöö kõrvalt, kuid esineb ka erandeid. Tugiisikud töötavad nii täis- kui ka osalise tööajaga. Vajadus nende teenuse järele on ekspertide arvates suur ja kasvab.

Tugiisikute ja isikliku abistaja teenuse pakkujad võivad vähendada vajadust teiste sotsiaalvaldkonna töötajate järele, kuna kliendi personaalne abistamine aitab ennetada suurema sekkumisega teenuste vajadust.

Hinnates tööjõuvajadust ja koolituspakkumist, tõdesid eksperdid, et osa valdkondlikust tööjõuvajadusest on võimalik katta läbi parema koostöö teiste valdkondadega. Sotsiaalsete probleemide varajane märkamine ja sekkumine võib aidata hoida ära probleemide süvenemise. Efektivseks varajaseks märkamiseks on ekspertide hinnangul vaja teha pidevalt valdkondade ülest koostööd kogukonnas. Kohalikud omavalitsused peaksid tagama enda piirkonnas vahetu ja pideva suhtluse kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajate, tervishoiu sotsiaaltöötajate või tervishoiutöötajate, hariduses töötavate sotsiaaltöötajate või haridustöötajate ning kohaliku konstaabli vahel. Vahetades omavahel informatsiooni ja teavet potentsiaalsetest riskirühma kuuluvatest inimestest on võimalik reageerida kerkivatele probleemidele kiiremini ja likvideerida need enne süvenemist.

¹⁷⁶ Vaata eespool viide 87 (lk 37) Erihoolekande arengukava aastateks 2014–2020. Sotsiaalministeerium.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Puudega_inimetele/erihooletande_arengukava_2014-2020.pdf (11.07.2016).

Tabel 10. Sotsiaaltöö tööjõuvajadus aastas, tasemeõppe koolituspakkumine ning nõudluse ja pakkumise võrdlus

Põhikutseala	Soovitav 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	< 5	< 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.

7

Ettepanekud ja soovitusel valdkonna tööturu koolitusvajaduse täitmiseks

97–105



Üleilmsed tulevikutrendid, nende mõju sotsiaaltöö valdkonnale ning juba tänasel päeval toimuvad arengud ühest küljest ja statistilised andmed valdkonna lähiminevikust teisest küljest annavad suuna sellele, milliste muutustega peavad arvestama ja milliseid muudatusi tegema õppe sisus, mahus, vormis jms sotsiaaltöö valdkonna töötajate koolitamise korraldajad, valdkonnas tegutsevad organisatsioonid, õppijad ja valdkonna poliitikakujundajad.

Muutused sotsiaaltöö valdkonna töö sisus, korralduses ja tööjõuvajaduses puudutavad tugevalt valdkonnaga seotud erinevaid osapooli, sh ministeeriumid, õppeasutused ning tööandjad ja erialaorganisatsioonid, ning seetõttu on ka ekspertide poolt tehtud ettepanekud suunatud laiale ringile osapooltele ning eeldavad edukaks elluviimiseks aktiivset koostööd kõigi eelnimetatud huvigruppide vahel. Ekspertide ettepanekud on kokkuvõtlikult esitatud alapeatükkides 7.1, 7.2 ja 7.3.

Peamised tasemeõppe mahu ja erialade struktuuriga seotud ettepanekud:

- Toetada paindlike õppe- ja töövormide korraldamist ja võimaldamist
- Vähendada õppe mahtusid kõrgharidustasemel
- Analüüsida lapsehoidja kutseksamini viivaid paral-leelseid tasemeõppe ja koolituskursuste mahtusid

Peamised õppe sisu ja oskuste arendamisega seotud ettepanekud:

- Pöörata enam tähelepanu IKT-põhiste oskuste arendamisele
- Kasutada senisest enam aktiivõppe meetodeid
- Pakkuda haigus- ja puudespetsiifilisi teadmisi ja oskusi erivajadustega inimestega tegelemiseks

Muud ettepanekud:

- Sotsiaalteenuste kvaliteediga seotud ettepanekud
- Sotsiaaltöö valdkonna üldise arenguga seotud ettepanekud

7.1 Ettepanekud tasemeõppe mahu ja erialade struktuuri muudatusteks

Sotsiaaltöö valdkonnas on tööjõuvajadus üldiselt kasvav, kõikide põhikutsealade peale kokku vajab valdkond aastas 365 uut töötajat.

Hariduspakkumine kokku on 640 koolilõpetajat ja kutsetunnistuse omandajat aastas. Seega ületab hariduspakkumine tööjõuvajadust hinnanguliselt 315 inimese võrra aastas (vt tabel 10).

Sotsiaaltöö valdkonna koolituspakkumise õppekavade struktuur (lõpetajate hulk erinevatel erialadel) ja tööjõuvajaduse struktuur on erinevad.

Ekspertide poolt sõnastatud ettepanekute eesmärk on tasakaalustada koolituspakkumist tööturu nõudlusega ja tagada valdkonnas töötavatele inimestele võimalus töö kõrvalt omandada kvalifikatsioon.

Sotsiaaltöö valdkonnas on oluline toetada paindlike õppe- ja töövormide võimaldamist ja rakendamist.

Sotsiaaltöö valdkonnas on levinud kvalifikatsiooni omandamine töö kõrvalt. Kuna peamine tööjõuvajadus on kutsehariduse tasemel, kus ekspertide hinnangul on tööjõu voolavus suur, pole mõtet inimesi kutseharidust nõudvatele põhikutsealadele ette koolitada. Valdkonda tuleb tööjõud on pigem keskmisest vanem ja tuleb läbi ümberõppe. Pakkudes ümberõpet inimesele enne, kui ta on reaalselt valdkonnaga kokku puutunud, võib olla raisatud ressurss, juhul kui inimene pärast koolitamist tööle asudes otsustab kas töö raskuse või väikese tasu tõttu sealt varsti lahkuda. Ekspertide hinnangul tuleb pakkuda tasuta ümberõpet ja koolitusi inimestele, kes on ennast juba valdkonnaga sidunud ehk leidnud endale tööandja ja asunud tema juures tööle. Töötamise kõrvalt kvalifikatsiooni omandamine on ekspertide hinnangul raske ja seda tuleks igati soosida ja jätkata paindliku õppekorralduse toetamist. Töökoha-põhine õpe on juba rakendatud mitmetes koolides ja valdkonna õppekavades. Ekspertid toetavad selle suuna jätkamist. Omalt poolt lubavad tööandjad tagada erialast kvalifikatsiooni omandavatele töötaja-

tele mõistliku töökorralduse, mis jätab lisaks töötamisele aega nii õppimiseks, koolitööde tegemiseks kui ka puhkamiseks.

Ekspertide hinnangul tuleks juba valdkonnas töötavate inimeste hoidmiseks ja läbipõlemise vältimiseks korraldada regulaarseid tasuta kosisioone ja täienduskoolitusi.

Nende korraldamine võib aidata hoida tulevikus tööjõuvoolavust madalamal tasemel, kui see praegu on, vähendades uute töötajate koolitusvajadust. Kosisioon on vabatahtlikkusel põhinev tööjuhendamise vorm, milles osalemine ei tohiks töötajale kaasa tuua lisakulutusi, seega peaks tööandja tagama kosisiooniks vajaliku ruumi, katma transpordikulud ning leidma asendaja selleks ajaks, kui töötaja kosisioonil osaleb.

Kõikide valdkonna kutseharidustasemel koolitatavate põhikutsealade puhul on ekspertide hinnangul mõistlik kaaluda, mis mahus peaks see olema tagatud tasemeõppena kutsekoolides ja millises mahus ümberõppes.

Riigi poolt tagatud erinevad võimalused kvalifikatsiooni jõudmiseks aitavad ekspertide hinnangul hõlbustada töötajate ligipääsu sellele. Samamoodi on mõistlik kvalifikatsiooni omandamist pakkuda valitavate moodulitena, et inimene ei peaks omandama

kogu õppekava, kui ta juba valdab osasid õpetatavaid kompetentse piisavalt.

Asenduskodutöötajate puhul on valdkonda jõudmise kitsendavaks teguriks sotsiaalhoolekande seaduses sätestatud nõuded hariduse omandamiseks enne tööle asumist (vt Tabel 5), kuna kohustuslikke koolitusi pole võimalik läbida enne tööle asumist ning seaduses on määratud kasvatusala töötajate erinevad tasemed. Hetkel saavad uued erialase kvalifikatsioonita töötajad tulla valdkonda abikasvatajaks, mis ei taga piisavat motivatsiooni (sh tasu), et inimesed sooviksid sellele tööle tulla. Eriti suur vajadus oleks juba sotsiaaltöö või pedagoogilise kõrgharidusega töötajate järele, kes saavad asuda tööle nooremkasvataja ametikohale, sest nemad vajavad vähem koolitamist ja omavad reeglina paremaid kogemusi tööga hakkama saamiseks.

Kõik eelnimetatud sammud peaksid aitama valdkonda tulevatel inimestel ja juba töötavatel kvalifikatsioonita inimestel omandada vajalikud oskused ja kvalifikatsioon võimalikult paindlikult ja põhjalikult.

Kõrghariduse tasemel on ekspertide hinnatud tööjõuvajadus 85 inimest aastas ja koolituspakku mine 280 lõpetajat aastas, mis ületab tööjõuvajadust 195 inimese võrra (vt Tabel 10). Samas tõdesid eksperdid, et neil on raske leida tööle erialase kvalifikatsiooniga sotsiaaltöötajaid ja nõustajaid. Tegemist on turutõrke olukorraga, kus inimesi koolitatakse rohkem, kui oleks vaja, aga nad ei suundu valdkonda tööle. Kuna uuringu koostamise hetkel puudus võimalus vaadata lõpetajate ametikohtasid pärast

lõpetamist või nende ametikohtasid õppimise ajal, on võimatu viimast statistiliselt kinnitada. Sellegipoolest näevad eksperdid, et valdkonna kõrghariduses toimub ületootmine. Optimaalseks mahuks peetakse 140 kõrghariduse omandajat aastas, mis looks võimaluse, et tööjõuvajadus on piisava varuga kaetud. Antud ettepaneku kohta tõi osa eksperte välja eriarvamuse, mille kohaselt kõrghariduses õppekohtade vähendamine ei ole piisavalt põhjendatud, vt täpsemalt lisas 10.

Ekspertide arvates on õigete inimeste õppima saamiseks vaja hakata populariseerima tööd sotsiaalvaldkonnas. See hõlmaks endas eelkõige teavitustööd sotsiaaltöö kui tulevikus kasvava valdkonna kohta, mida iseloomustavad töö inimestega ning põnevad võimalused. Senisest enam tuleks vastuvõtul arvestada eelneva kogemusega valdkonnas, nt vabatahtlik töö või erialane töö. Ekspertide hinnangul näitab koolide varasem kogemus, et erialakindlamad on õppurid, kes tulevad õppima isiklike kogemuste ajal (nt lähedaste seas on esinenud sotsiaalprobleeme vms). Teadlikum õpivalik aitab eristada sisseastujaid, kes soovivad vaid kõrgharidust ning kellel ei ole plaanis valdkonda erialasele tööle asuda. Samas on vaja noortele tutvustada valdkonna erialade erinevaid tahke (nt rääkida ka valdkonna peamistest rakendamisvõimalustest klienditöötl). Töö ametnikuna ei tohiks olla idealiseeritud esimene samm pärast lõpetamist, vaid sellele ametikohale tuleks jõuda läbi praktilise klienditöö. Hilisema pettumise vältimiseks on oluline rääkida ka valdkonna palgast.

Analüüsida lapsehoidja kutseksamini viivaid paralleelseid tasemeõppe ja koolituskursuste mahtusid

Lapsehoidjate järele vajadus kahaneb, kuid see ei tähenda, et koolitusvajadus kaob.

Hetkel on võimalik lapsehoidjaks õppida kutseõppes, läbides 60 kutsehariduse ainepunktiga õppekava, mis vastab 1560 akadeemilisele tunnile. Teine võimalus on koolituskursus, mille pikkus on 240 akadeemilist tundi.

Mõlema õppe läbimisel on inimene valmis sooritama kutseeksami ja omandama kvalifikatsiooni. Seega lõpptulemus on sama, kuid õppeaja pikkuse erinevus on mitmekordne. Ekspertide näevad, et koolid, koolitajad ja kutsetunnistuse andja peaksid analüüsima ja leppima kokku mõistlikus õppe mahus ja sisus ning kutseeksami vormis, mis tagab vajalike kompetentside kontrollimise.

7.2 Ettepanekud oskuste arendamiseks

Valdkonna analüüsis osalenud ekspertide poolt toodi välja õppe sisu ja oskuste arendamisega seotud probleemvaldkonnad ja ettepanekud nende lahendamiseks. Sotsiaaltöö valdkonnas töötamisel ning samuti koolituses on võrdlemisi suur erinevus sotsiaaltöötajate-

nõustajate ja isikuhooldustöötajate (sh hooldustöötajad, lapsehoidjad, tegevusjuhendajad) oskuste vahel. Samas on ka oskusi, mis on ühised kõigile valdkonnas töötajatele ning arendusvaldkondi õppes, mis puudutavad nii kõrg- kui kutsekoole.

Pöörata enam tähelepanu IKT-põhiste oskuste arendamisele

Tänapäeval on IKT-oskused üha olulisemad üldoskused (moodustavad n-õ katuse) sotsiaaltöö valdkonna töötajatele, sh sotsiaaltöötajatel ja nõustajatel kui ka lapsehoidjatel, kasvatajatel, tegevusjuhendajatel, hooldustöötajatel, tugisikutel ning juhtidel. IKT-oskused on olulised erineval tasemel ning erinevas mahus, kuid IKT-lahenduste ning vajalike oskuste vajadus on tänaseks vägagi tõenäoline tulevik kõigi töötajate jaoks.

IKT-oskusi ei ole vaja juurde õppida ainult tänastel ja homsetel töötajatel, vaid tehnoloogiapõhine lähenemine vajab ellurakendamist juba täna, sh noorte inimeste koolitamisel. Ekspertide sõnul on noorte valdkonda õppima ning seejärel töötama toomise üheks eelduseks see, et ka õppetöö rakendab IKTd, kohandub noorte inimestega, kes on juba n-õ koos tehnoloogiaga kasvanud. Muutused õppetöös tähendavad koostööd, mis toob kokku tudengid ja õppejõud IKT ja sotsiaaltöö valdkondadest. Mõne sotsiaalteenuse väljaarendamise projekt võiks toimuda n-õ 48tunnise *startup garage* põhimõttel. IKT-le on vaja aina rohkem mõelda ka seetõttu, et nooremad põlvkonnad on sellega nii harjunud, et näiteks olukorras,

kus nad vajavad abi, võiks just tehnoloogiline platvorm aidata kontakti luua, nõustada ja abi osutada.

Arvutipõhised ja mobiilirakenduslikud lahendused muudavad teenuste osutamist paindlikumaks ning võimalik, et ka tulemuslikumaks. Näiteks kodukülastusel kaasasolev arvuti (ka tahvelarvuti) võimaldab kogu kliendi kohta olemasoleva info kohapeal avada ning lisada märkmeid. Eestis on selliseks tegevuse aluseks olev ühtne andmebaas STARi¹⁷⁷ näol juba olemas. Tuleb arvestada, et eakate sihtrühmal võib olla raske infotehnoloogiliste uuendustega kaasa minna, kuid sellest hoolimata on tegemist olulise tuleviku-suundumusega ning me oleme aina enam liikumas elukorralduse poole, kus tehnoloogilistel lahendustel (sh seadmed, mis jälgivad inimese elunäitajaid, nt südamelöögisagedus, hingamissagedus, veresuhkru tase, magamine, liikumine jm) on aina suurem roll.

IKT-oskused on määrava tähtsusega ka sotsiaaltöö sisu ja korralduse järgmiseks sammuks, milleks on teenuste disain ning sellega koos oskus olla tark tellija.¹⁷⁸ Teenuste disainimine ei tähenda ainult mugavamaid ja kvaliteetsemaid teenuseid, vaid ka kulude kokkuhoidu, sest uued lahendused on põhjalikult läbi mõeldud, eesmärgipärased ning kasutavad olemasolevaid ressursse parimal võimalikul moel. Sotsiaaltöö valdkonnas on teenuste disainimisel veel palju teha, kuid kõik algab olemasoleva olukorra, teenuste ning eelkõige klientide vajaduste tundmisest. Sotsiaalteenuste disainimine eeldab koostööd, eelkõige kliente ning nende vajadusi tundva töötaja ja arendaja, disaineri või IT-spetsialisti vahel. Sellest tulenevalt kasvab

¹⁷⁷ Sotsiaalteenuste ja -toetuste andmeregister STAR. <https://www.sm.ee/et/sotsiaalteenuste-ja-toetuste-andmeregister-star>

¹⁷⁸ Riik kui tark tellija. <http://www.employers.ee/uudised/riik-kui-tark-tellija/>.

IKT-oskuste tähtsus kõigi valdkonna töötajate jaoks, mitte ainult juhtidele.

Teenuste disain on üks valdkondi, milles eksperdid näevad sotsiaaltöötajate ja nõustajate täienduskoolitusvajadust, sest kulutõhusamad, kvaliteetsemad ja kliendikeskemad teenused on see, kuhu valdkond tulevikus liigub.

Lisaks IKT tugevale mõjule sotsiaaltöö õppe ja teenuste korraldusele tähendab see arvutioskuste vajadust töötajatele, kes senini on hakkama saanud paberimajandusega. See puudutab kõiki sotsiaaltöö valdkonna töötajaid, sh lapsehoidjaid, asenduskodu töötajaid, tugiisikuid, tegevusjuhendajaid ja hooldus-töötajaid. Juba korraldatakse arvutikursuseid hooldus-töötajatele, sest tegemist on suures osas vanuselisel, oskustelt ja töökogemuselt inimestega, kellel arvuti-oskus vajab arendamist. Tulevikus läheb aruandlus veelgi enam digitaalseks, samuti muu töö käiku reguleeriv asjaajamine. Ekspertid tõdesid, et harjumusel on suur jõud ning inimesi ümber õpetada on keeruline. Näidetena sellest, kuidas IKTd töö juures juurutada, toodi näiteks tööandja, kes lubas inimese puhkusele vaid juhul, kui ta esitab puhkuseavalduse elektrooniliselt (vältimaks paberikandjal puhkuseavaldusi), või teine tööandja, kes edastas töötajatele muutuva tööplaani vaid elektrooniliselt (suunates inimesi nutitelefone kasutama). Ekspertide sõnul on IKT-lahenduste puhul võtmetähtsusega, et sihtrühm lahendust kasutama hakkab, sest arendaja ei huvitu projektist, mis ei leia rakendamist. Selle tagamiseks on aga kõige

kindlam strateegia kaasamine. Kui töötajad ja kliendid on ise teenuse disainimise protsessi osa, võib olla kindel, et lahendus on just selline, nagu osapooltel vaja, ning leiab ka edaspidi kasutust.

IKT aina suurenev kasutamine ning asjaajamise üleminek digitaalseks tähendab, et mõned toimingud (nt toetuse saamise avaldus), mis käisid varem läbi sotsiaalametniku, on nüüd või lähitulevikus võimalik kliendil endal teha. Samal ajal säilib töötajal oluline roll nõustaja ja suunajana, sest mitte kõigi klientide infotöötlus- ja tehnoloogiakasutusoskused ei võimalda näiteks avaldust ise täita. Töötajate roll nõustajana, kes aitab infotulvast olulise üles leida, säilib kindlasti ning võimalik, et isegi suureneb. See tähendab, et töötajate endi IKT-oskused peavad olema sellisel tasemel, et nad suudavad ise lahendusi kasutada ning vajadusel kliente juhendada.

Kasutada senisest enam aktiivõppe meetodeid

Pidades õppe eesmärgina silmas ettevalmistust tööturule tulemiseks, töid eksperdid välja, et kõrgharidus-õpingud lõpetanutel on vähesed praktilised oskused tööle asumiseks ning sisuliselt tuleb vajalikud oskused omandada töö käigus. Ekspertide sõnul võiks senisest enam kasutada õppemeetodeid, mis toetavad praktiliste oskuste omandamist.

Aktiivõppe meetodeid mõne teema käsitlemiseks loenguvormis või auditooriumis on väga mitmeid. Näiteks erivajadustega sihtrühmade paremaks tundma õppimiseks võiks füüsiliste puuete teema juures

õppida ka seda, kuidas nägemispuudega inimest tavalisel juhendada. Sihtrühma paremaks tundma õppimiseks võiks iseseisva tööna kasutada inimeste intervjuerimist ja oma kogemustest rääkimist. Selliseid meetodeid rakendades ei peagi õppes otseselt suurendama praktika mahtu, praktilised oskused omandatakse aktiivõppe käigus. Aktiivõppesse võiks ekspertide sõnul kaasata ka erinevate puudegruppide kogemusnõustajaid.

Klienditöö tegemiseks vajalike oskuste omandamiseks on võimalikuks lahenduseks klienditöö videotreeningud, kus situatsioon mängitakse harjutusena läbi ning seejärel analüüsitakse erinevaid suhtlemise ja nõustamise aspekte (sh silmside, kehahoia, avatus, aktiivse kuulamise võtted jne). Sellised meetodid on eriti tõhusad näiteks suhtlemisoskuste omandamiseks, mida sageli peetakse n-ö loomuoskusteks või isikuomadustest tulenevateks, kuid on tegelikult õpitavad ja treenitavad. Samal ajal võib öelda, et teatud (ala-) valdkondades on aktiivõpe juba täna võrdlemisi hästi korraldatud. Õpe kõrgkoolis käsitleb võrdlemisi põhjalikult erinevaid tõenduspõhiseid nõustamismetoodikaid, sh proovitakse ja testitakse erinevaid nõustamismeetodeid ka loengute, seminaride, praktikumide käigus (sh individuaalnõustamine, grupinõustamine, sundkliendi ja pere nõustamine jne).

Sotsiaaltöö valdkond on tihedalt seotud teiste valdkondadega, koostöö on eriti oodatud näiteks sotsiaalse ja tervishoiu erialade õppijate vahel ning ka eri valdkondade töötajate vahel. Ekspertide sõnul võiks

õppetöö sisaldada rohkem ühiseid õppeprojekte või muid koostöövorme, eelkõige eesmärgiga, et mõlemad pooled õpiksid teise poole tööd tundma. Sellise õppe aluseks võiks olla näiteks koostöös mõne juhtumi lahendamine koos juhtumiplaani koostamise, tegevuste planeerimise ning elluviimisega. Ühise projektitöö käigus saab läbi katsetatud, kust lähevad tegevus- ja vastutuspiirid, mida teeb/ei tee üks või teine osapool ning kuidas toimida nii, et kliendi huvid ja heaolu oleksid kõige paremini tagatud. Selline õpe loob eeldused ka paremaks teenuseosutamiseks tulevikus. Tulevikus võiks sellisteks koostöökohtadeks saada tervisekeskused, kus on integreeritud tervise- ja hoolekan-deteenused ning terviklik lähenemine inimesele.

Ekspertide hinnangul tuleks praktikale suunatud õppe-meetodeid rakendada senisest enam ka lõpueksamite korraldamisel. See aitaks lõpetajaid paremini töö-maailmaga siduda ning ei piiraks omandatud tead-miste tõendamist vaid akadeemilisele uurimustööle, praktiline lõpueksam võiks olla lubatud nii bakalau-reuse- kui ka magistritasemel. Praktilise suunitlusega eksam lubaks ka erialal töötavatel inimestel paremini siduda oma igapäevatöö õppe sisu ja eesmärkidega.

Praktilisemaid oskusi aitaksid anda reaalelu prob-leemidest tulenevad õppeprojektid. Sotsiaaltöö kõrgharidusega inimestest saavad töötajad ka ministeeriumites ning teistes ametites, seetõttu võiks ekspertide hinnangul õppetöösse kaasata ülesan-deid, mis hõlmavad seaduste ja muude dokumentide tundmist ning andmeanalüüsi. Samuti ülesandeid, mis arendavad projektijuhtimis- ja kirjutamisoskuseid ning

teadmisi rahastamise võimalustest, projektitaotlustest ning hankemenetlustest.

Praktilisemaid oskuseid aitab omandada õppesse kavandatud praktika. Kõrghariduse tasemel on praktika mahud õppekavadel väga erinevad. EKKA kvaliteedi-hindamised hindavad praktika osa piisavaks, kuid töömaailma eksperdid näevad siin mitmeid arengu-võimalusi (vt ptk 5.3). **Sealhulgas tehti ekspertide poolt ettepanek koostööpooli kaasavas arutelus jõuda arusaamiseni optimaalses soovituslikus praktika mahus.**

Kutseõppe tasemel võiks järgida üldjoontes sarnaseid soovitusi ja tähelepanekuid, kuid olulisi puudujääke ja arenguvajadusi praktiliste oskuste osas eksperdid esile ei toonud.

Pakkuda haigus- ja puudespetsiifilisi teadmisi ja oskusi erivajadustega inimestega tegelemiseks

Sotsiaaltöö valdkonna kõik töötajad vajavad üld-teadmisi haigustest ja puuetest, sh sellest, kuidas neid ära tunda, kuidas erivajadusega inimesi paremini mõista, toetada ja abistada ning missuguse spetsialisti poole vajadusel pöörduda. Igapäevaselt erivajadus-tega inimestega tegelevad töötajad vajavad põhjalikke haigus- ja puudespetsiifilisi teadmisi ja oskusi vasta-valt klientide eripäralt. Sügavamaid teadmisi võiksid pakkuda erinevad täienduskoolitused või õppe-moodulid. Lisaks üldteadmistele ning sügavatele haigus- ja puudespetsiifilistele teadmistele tulevad töös kasuks ka valdkonnaga otsesemalt seotud tead-mised, näiteks võlanõustajal majandusvaldkonna taust,

kriminaalhooldajal teadmised justiitsvaldkonnast, kasvatajal pedagoogikaalne kogemus ja nõustajal psühholoogiaalased teadmised. Samuti võivad töös kasuks tulla kõrvalvaldkondade teadmised, näiteks haridus muusika, kunsti või kehakultuuri alal.

Mõeldes erinevatele valdkonnas töötavatele inimestele, töid eksperdid välja ka täpsemaid arenguvajadusi teadmiste ja oskuste osas. Vaimse tervise vallas pidasid eksperdid väga oluliseks, et töötajad eristaksid arenguhäireid ning psüühilisi haigusi ning mõis-taksid taastumiskursuse sisu.¹⁷⁹ Vastavad näited on enamasti laiendatavad ka teiste sihtrühmadega töötavate töötajate jaoks, kuid ekspertide aruteludes avaldusid need järgmistes kontekstides.

Asenduskodu lastest üle 40%-l on määratud puue ning lisaks kasvab seal lapsi, kelle erivajadus on diagnoo-simata (nt käitumis- ja tähelepanuhäiretega lapsed). Ekspertide sõnul on lisaks üldisele asenduskodu töötaja koolitusele töötajatele vajalikud ka spetsiifi-lised koolitused. Näiteks on teenusel sügava ja raske puudega lapsi, kes vajavad abi õppävaringselt (toit-mine, mis vajab tervishoiualaseid teadmisi ja oskuseid). Ekspertide sõnul vajavad töötajad oluliselt rohkem haigusspetsiifilisi teadmisi ja oskuseid, et abivajajatele kvaliteetset teenust osutada. Asenduskodus kasvavate laste käitumisprobleemidega tegelemiseks vajavad töötajad samuti lisaoskusi, mõnikord võib see tähen-dada oskust probleemkäitumist ennetada, motivee-rivalt juhendada ja nõustada või käituda probleemse olukorra tekkimisel.

Psüühiliste erivajadustega klientidega töötavad tegevusjuhendajad läbivad võrdlemisi lühikese baaskoolituse, mis annab küll põhiteadmised, kuid ekspertide hinnangul vajaksid töötajad sügavamaid teadmisi klientide erivajadustest. Ekspertide sõnul on oluline, et tegevusjuhendaja tunneks ja oskaks jälgida pisemaidki detaile, mis viitavad võimalikule probleemi kerkimisele. Oskus olukorda detailselt jälgida ning muudatusi märgata on õpitav just spetsiifilistel koolitustel. Ekspertid tõid esile, et ka elementaarsete oskuste osas, mis puudutavad inimese kui terviku abistamist, on olulisi arenguvajadusi, sh tõstatati ka erivajadustega inimeste seksuaalsuse küsimus, mis sageli teema delikaatsuse tõttu käsitlemata jääb, kuid vajab siiski väga tugevat tähelepanu. Seksuaalsust peetakse intiimseks, individuaalseks elu osaks, kuid psüühilise erivajadusega inimese toimetulek seksuaalsusega võib väljenduda kontrollimatult ning isegi probleemse käitumisena. Sellise olukorraga toimetulemiseks vajab töötaja, nt tegevusjuhendaja, vastavaid teadmisi ja oskusi. Erivajadustega inimeste seksuaalsuse küsimuses ei ole lahenduseks eitamine või keelamine, vaid nii nagu teistegi käitumiste puhul, on vajalik mõista, juhendada ja toetada. Ekspertide sõnul võiks erivajadustega inimeste seksuaalsuse küsimus olla rohkem teadvustatud ning vastavad täienduskoolitused töötajatele, sh tegevusjuhendajatele, kättesaadavad.

Osa erivajadustest on ekspertide hinnangul tõusutrendis, nt kasvab autismispektri häiretega laste arv ning dementsussündroom avaldub aina sagedamini ning nooremas eas. Autistliku inimesega suhtlemine

vajab erioskuseid ning sellise lapse õpetamine ja arendamine tähendab spetsiifilisi meetodikaid, mida õppida vastavatest materjalidest, kuid oluline on ka jagada kogemusi teiste spetsialistide ja kogemusnõustajatega. Vastavate eriteadmiste vajadust tunnetasid eksperdid eelkõige lastega tegelevate töötajate jaoks, kelle hulgas on sotsiaalpedagoogid, lapsehoidjad, tugisikud, asenduskodu töötajad. Dementsussündroomiga seotud eriteadmised on eriti olulised eakatega tegelevate töötajate jaoks (oskus vastavaid ilminguid vara märgata ning teha koostööd perearstiga ning seeläbi ka probleeme ennetada). Lahenduseks võib olla keskonna kohandamine, näiteks on dementsete asutus ehitatud n-ö ringikujuliseks, nii et mööda koridori liikuv klient ei läheks sirge koridori otsas asuvast uksest välja „rändama“.

Haigus- ja puudespetsiifilisi täienduskoolitusi on ekspertide hinnangul oluliselt juurde vaja ning need peavad olema töötajatele kättesaadavad (toimuma piisavalt sageli ning olema taskukohased). Täienduskoolituste läbiviijaks võib olla õppeasutus (kõrgkool, kutsekool) või mõni muu organisatsioon, kes omab vastava erivajaduse kohta piisavalt teadmisi, oskusi ja kogemusi. Erivajadustega klientidele on ekspertide hinnangul suureks abiks ka kogemusnõustajad, kuid lisaks sellele vajavad ka töötajad ise erivajadusspetsiifilisi teadmisi ja oskusi, mis eespool mainitud.

Ekspertide arutelus kerkis hooldustöötaja lisateadmiste ja -oskuste kontekstis ka küsimus, kas ja missuguseid piiratud lihtsamad tervishoiualased toiminguid

võiks hooldustöötajal olla õigus teostada. Antud küsimust peaksid koos analüüsima kõik huvitatud osapoolsed.¹⁸⁰

7.3 Muud ettepanekud

Ettepanekud sotsiaalteenuste kvaliteedi osas

Sotsiaaltöö valdkonnas on üheks oluliseks küsimuseks teenuste kvaliteet. Paljud arendustegevused on suunatud teenuste kvaliteedi määratlemiseks, tagamiseks ning parandamiseks. Sotsiaalteenuste kvaliteeditaolikkuse ning teenuste kvaliteedi parandamist võib pidada üheks valdkonna arengusuundumuseks.

OSKA rakendusuuring on tööjõuvajaduse ning oskuste keskne ning selles vaates aitab teenuste kvaliteeti parandada vastava erialase ettevalmistusega piisava arvu töötajate olemasolu. Lisaks inimressursi (töötajate) tagamisele on kvaliteedi tagamise mehhanismiks ühine arusaam teenuste kvaliteedist (kvaliteedijuhiste olemasolu) ning nende põhjal järelevalve teostamine. Valdkondliku eksperdikogu arutelul tõstatus sellega seoses vajadus üha suureneva nõustava järelevalve järele. Ekspertide sõnul on teenuste kvaliteet kõikum, teenuseid osutatakse vastavalt võimalustele ning klientidele ei ole alati tagatud tulemuslik ja vajadustele vastav teenus. Samuti tõid eksperdid välja, et praegune järelevalve, mida teostavad erinevad asutused ja huvipooled (nt hoolekandeesutustes Sotsiaalkindlustusamet, KOV, õiguskantsler, Raviamet jt), ei

ole süsteemne ja metoodiline ning ei anna asutusele ühtset konstruktiivset tagasisidet. Samuti võivad erinevad hindajad oma hinnangutes teenuseosutamise kohta vastuoluliste tulemusteni jõuda.

Sotsiaalministeerium on tellinud Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuselt järelevalveametnike nõustava järelevalvealase täiendkoolituskava ning selle alusel plaanitakse aastatel 2016–2017 järelevalveametnikke koolitama hakata. Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse sotsiaalteenuste kvaliteedi keskuse eestvedamisel töötatakse välja Eesti sotsiaalteenuste kvaliteedijuhis, kus määratletakse, mis on kvaliteet sotsiaalteenustes. Sotsiaalteenuste kvaliteedijuhistes on ka võrdlusraamistik, mille abil määratleda, kindlustada, arendada, hinnata ning parandada sotsiaalteenuste kvaliteeti. Teenuste kvaliteedi tõstmine on sätestatud ka „Heaolu arengukava 2016–2023“ eesmärkides.

Ekspertide hinnangul on tegemist väga olulise sammuga ning OSKA sotsiaaltöö rakendusuringu sõnumites ja tegevustes on märgitud, et süsteemse järelevalve rakendamise ja arendamisega soovitatakse kindlasti järjekindlalt edasi minna.

Ekspertide ettekujutuse kohaselt nõustavast järelevalvest antakse teenuseosutajatele nõu, kuidas teenust paremini korraldada. Kindlasti ei tohiks see piirduda vaid ettekirjutustega, vaid peaks sisaldama ka ideid ja soovitusi selle kohta, kuidas soovitud tulemuste ja kvaliteedini jõuda. Nõustava järelevalve ülesanne võiks ekspertide arvates olla ka heade tavade kogu-

mine, tutvustamine ja levitamine. See peaks sisaldama soovitusi teenuste (ümber)korraldamiseks, koostööks teiste piirkondade ja teenuseosutajatega või nt uute IKT-lahenduste, kasutuselevõtmise kohta.

Sotsiaaltöö valdkonna üldist arengut puudutavad ettepanekud

Sotsiaaltöö on rakenduslik ja uurimuslik valdkond, mis muutub ja areneb pidevalt. Õeldakse, et ei ole midagi praktilisemat heast teooriast. Teooria on enam kui üksikjuhtumil põhinev praktika, teooria võimaldab üksikjuhtumeid üldistada ning anda juhiseid üksikjuhtumiga tegelemiseks, olles seetõttu tegevuse planeerimisel ja arendamisel, aga ka otsesel teenuseosutamisel väga väärtuslik. Sotsiaaltöötaja võib oma töös lähtuda erinevatest teoreetilistest lähenemistest (vt Malcom Payne'i „Tänapäeva sotsiaaltöö teooria“, 1995), üheks võimaluseks inimese ja keskkonna vastastikuse suhte mõtestamisel on ökoloogiline mudel¹⁸¹. Üldistatult võib „Heaolu arengukava 2016–2023“ arvesse võttes öelda, et hoolekandesüsteemi arendamisel on riik võtnud suuna kogukonnapõhisele lähenemisele, mis tähendab muudatusi teenuste osutamises nii sisus kui ka vormis. Seoses kogukonnapõhiste teenuste üleminekuga muutuvad ka sotsiaaltöö valdkonnas töötavate inimeste tööülesanded ning sellest tulenevalt ka vajalikud oskused.

Kogukonnapõhine lähenemine on valdkonna ekspertide poolt tunnustatud kui väga oluline sotsiaaltöö aspekt. Ekspertid hindasid seda mõjukuselt demograafiliste

muutuste järel teiseks olulisemaks valdkonna tulevikutrendiks ehk valdkonna arengusuundumuseks.

Kvaliteetsete kogukonnapõhiste teenuste osutamiseks on vajalikud mitmed muutused, millest mõned on juba toimumas (üleminek peremajade süsteemile) ning osa alles kavandamisel (kogukonnapõhiste teenuste arendamine ja osutamine). Mõned eksperdid toovad olulise puudusena välja tervikliku lähenemise. Arendatud on mõnda teenust (nt rehabilitatsioon), kuid puudub ühtne arusaam deinstitutionaliseerimise protsessist. Protsessi õnnestumiseks on vajalik kogukonda teavitada, kaasata ning jõustada ja seeläbi arendada kogukonna vastutust abivajajatele toe leidmisel ning osutamisel.

Võib välja tuua, et kogukonnapõhise lähenemise puhul seisavad asjad ühelt poolt juhtimise ja korralduse taga, teisalt sobivate oskustega inimeste taga: need inimesed, kes täna sotsiaaltöö valdkonnas töötavad, ei oma sellist ettevalmistust ja valmidust, nagu uued kogukonnapõhised teenuseosutamise mudelid eeldavad.

Muutuv teenuseosutamine toob kaasa ka muutused sotsiaaltöötaja profiilis. **Kogukonnapõhine lähenemine tähendab** kasvavat vajadust kogukonna kaasamise oskuse järele, samuti suureneb varajase märkamise, ennetuse ning kogukonnaga koostöö tegemise oskuse olulisus.

Väga tähtis on sotsiaaltöötajate roll kogukonna võimaluste parema ärakasutaja, juhtija ja eestvedajana. Kogukonnapõhisele teenuseosutamisele üleminekul

¹⁸¹ Sotsiaaltöö teooriad sotsiaaltöö praktikas on M. Payne' järgi psühhodünaamilised mudelid, kriisisekkumine ja ülesandekeskised mudelid, kognitiiv-käitumuslikud teooriad, süsteemiteooria ja ökoloogilised mudelid, sotsiaalkonstruktivistlik teooria, sotsiaalpsühholoogilised ja kommunikatiivsed mudelid, feministlikud perspektiivid, jõustamine ja kaitsmine.

tuleb kliendile parima lahenduse pakkumisel teha senisest enam koostööd teiste teenuste osutajatega. Kui institutsionaalse hoolduse puhul tegeleb pea kõigi kliendi vajadustega (majutusest, toitlustusest, ravimisest, hooldamisest juukselõikuse, vaba aja sisustamisega ja arendavate-aktiveerivate tegevusteni) üks asutus ning tegevused toimuvad enamasti ühes kohas, siis kogukonnapõhisel teenuseosutamisel on kaasatud väga mitmeid erinevaid osapooli ning tegevused leiavad aset erinevates kohtades – kohvikus, mänguväljakul, raamatukogus, kaupluses, pargis, näitusel jm. See omakorda tähendab, et nende tegevuste koordineerijaks on suure koostöö- ja juhtimisvõimekusega sotsiaaltöötaja.

Kogukonnapõhise lähenemisega seoses on vähem konkreetseid oskuseid, mida kursuste või koolituste käigus edasi anda ning suurem rõhuasetus on teadlikkuse tõstmisel ning võimalustel neid meetodeid rakendada. Hajaasustusega piirkonnas võiks sotsiaaltöötaja rakendada kaugtööd, nt pidades teleteenuste abil ühendust püsiva abivajadusega inimestega (nt eakatega). Heaks näiteks on 2010–2013 elluviidud VIRTU projekt⁶² „Virtuaalsed eakate hooldusteenused Läänemere saartel“, mille käigus toimus vastavate seadmete abil nii suhtlus üksinda elavate eakate ja sotsiaaltöötajate vahel kui ka rühmatööd. eleteenuste jätkusuutlik arendamine nõuab tulevikus hulga tööd. IKT kasutamine pakub uusi võimalusi kogukonnatööks, näiteks võib sotsiaaltöötaja olla mõne võrgustikul põhineva IT-platvormi kasutaja (nt Helpific) ning selle

abil vahendada kogukonnas olulist infot (nt abivajajate ja/või abiosutajate kohta), samuti luua ja juhtida ise virtuaalseid kogukondi või kasutada IT-lahendusi toimivate võrgustike töö hõlbustamiseks.

Õppeasutused saavad edasi anda teadmisi kogukonnapõhisest lähenemisest, samuti väärtusi ja hoiakuid, mis toetavad kogukonnapõhist teenuste korraldamist ja osutamist. Kui eesmärk on kogukonnapõhine käsitlus ja integreeritud teenuseosutamine, siis on ekspertide sõnul oluline vastavate kompetentside õpetamine integreeritult. Kogukonnatöö kontekstis on erilise väärtusega head suhtlemisoskused, sh kaasamis- ja motiveerimisoskus, lahendustele orienteeritus, ka info- ja kommunikatsioonijuhtimise oskused ning head koostööoskused (sh oskus korralda meeskonna tööd).

Kasutatud allikad

106—112



Aarna, Olav. Kvalifikatsioonisüsteemi uue kontseptsiooni ja kvaliteeditagamise süsteemi väljatöötamine (2008). Kutsekoda. www.kutsekoda.ee/fwkw/fb/10088731. (21.06.2016).

Ametite klassifikaator 2008. Statistikaamet. http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&siteLanguage=ee (20.06.2016).

Asenduskodu kasvatusala töötajate sotsiaaltöö ja pedagoogika täienduskoolituste läbiviimise korra ja täienduskoolituste õppekavade kehtestamine (RTL 2008, 97, 1349). <https://www.riigiteataja.ee/akt/13078293> (21.06.2016).

Asenduskoduteenust saava lapse kohta kogutavate ja säilitatavate dokumentide loetelu ning asenduskoduteenuse osutaja kohustused (RT I, 23.03.2016, 2). <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032016002> (21.06.2016).

Assessment Report on Study Programme Group of Social Services. Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur. http://ekka.archimedes.ee/wp-content/uploads/Sotsiaalteenused_OKH_hindamisaruanne_FINAL.pdf (21.06.2016).

Autism. World Health Organization. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs362/en/> (21.06.2016).

Bugarszki, Z., Medar, M., Wilken, J.P., Ewijk, J.P., Saia, K., Narusson, D., Kriisk, K., Susi,

M., Kiis, A., Rahu, A., Sooniste, I. (2016). Uuring psüühilise erivajadustega inimestele suunatud erihooletadesüsteemi ümberkorraldamiseks ja tõhustamiseks teiste riikide praktikate alusel, Tallinna Ülikool/Sotsiaalministeerium.

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Uudised_pressiinfo/di_uuringu_loppraport_08.02.2016.pdf (21.06.2016).

Dementia. World Health Organization. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs362/en/> (21.06.2016).

Eakate hooletamise korraldus omavalitsuse hooldekodudes (2014). Riigikontroll. <http://www.riigikontroll.ee/tabid/215/Audit/2316/WorkerTab/Audit/WorkerId/66/language/et-EE/Default.aspx> (21.06.2016).

Eesti ENIC/NARIC keskus. <http://adm.archimedes.ee/enic/> (21.06.2016).

Eesti ettevõtete palga- ja hinnakujunduse uuring (2014). Eesti Pank. <http://www.eestipank.ee/ettevotete-palga-ja-hinnakujunduse-uuring> (20.06.2016).

Eesti kõrg- ja kutsehariduse kvaliteediagentuur. <http://ekka.archimedes.ee/> (21.06.2016).

Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaator. Registrate ja Infosüsteemide Keskus. <http://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad> (20.06.2016).

Eesti riigieelarve. Rahandus ministeerium. <http://www.fin.ee/riigieelarve-2014> (21.06.2016).

Erihooletamise arengukava aastateks 2014–2020. Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Puudega_inimetele/erihooletamise_arengukava_2014-2020.pdf (21.06.2016).

Erihooletamisteenused. Sotsiaalkindlustusamet. <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/erihooletamine/> (21.06.2016).

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

Haldusreform. Rahandusministeerium. <http://haldusreform.fin.ee/> (21.06.2016).

Haridus- ja teadusministri määrus „Direktori, õppealajuhataja, õpetajate ja tugispetsialistide kvalifikatsiooninõuded“. (RT I, 30.08.2013, 5). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130082013005> (21.06.2016).

Heaolu arengukava 2016–2023 (projekt). (Sotsiaalministeerium). <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023> (21.06.2016).

Hollander, D. den ja Wilken, J. P. „Kuidas klientidest saavad kodanikud. Taastumise ja kaasatuse toetamine CARE metoodika abil“, 2015, Duo Kirjastus. <http://epry.ee/care-eesti/> (22.07.2016).

Hoolduskoormuse rakkerühm. Riigikantselei. <https://riigikantselei.ee/et/hoolduskoormus> (21.06.2016).

Hooldusteenus. Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Muud_toetused_ja_teenused/sotsiaalministeerium_hooldusteenus.pdf (21.06.2016).

Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon (RT II 2010, 14, 54). <https://www.riigiteataja.ee/akt/13320295> (21.06.2016).

Juhend „Takistusteta kõrgkooliõpe“. Archimedes. <http://primus.archimedes.ee/takistusteta/4.html> (21.06.2016).

Juhila & Abram (2011). Constructing Identities in Social Work Settings. Qualitative Social Work, 10(3), 277–292.

Justiitsministri määrus „Kriminaalhooldusametniku täiendavate kvalifikatsiooninõuete kehtestamine ning tööülesannete loetelu, mille täitmisel ei pea ametnikul olema vastavat rakenduslikku või akadeemilist kõrgharidust“. (RT I, 10.09.2013, 4). <https://www.riigiteataja.ee/akt/110092013007> (21.06.2016).

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

Kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate haridus (2012). Eesti Sotsiaaltöö Assotsioon. <http://www.eswa.ee/index.php?picfile=875> (21.06.2016).

Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. Riigikantselei. <https://riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eesti-2020> (20.06.2016).

Kooseluseadus (RT I, 16.10.2014, 1). <https://www.riigiteataja.ee/akt/116102014001> (21.06.2016).

Kriminaalhooldusseadus (RT I 1998, 4, 62). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015023> (21.06.2016).

Kuritegevus Eestis 2015 (2016). Justiitsministeerium. http://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/www.kriminaalpoliitika.ee/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus_eestis_2015.pdf (21.06.2016).

Kutseharidusstandard (RT I, 28.08.2013, 13). <https://www.riigiteataja.ee/akt/128082013013> (21.06.2016).

Kutsesüsteemist. Kutsekoda. <http://www.kutsekoda.ee/et/kutsesysteem> (21.06.2016).

Kutseõppeasutuse seadus (RT I, 30.12.2015, 25). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015025> (21.06.2016).

Kõrgharidusstandard (RT I 2008, 57, 322). <https://www.riigiteataja.ee/akt/13255227> (21.06.2016).

Kütt, E. Sotsiaaltöötajate tööalase toetuse kogemused ja kutse taotlemine. Magistritöö, juhendaja Selg, M. 2016. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52027/kutt_elin_ma_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y (24.08.2016).

Laan, M., Kuusk, A., Sunts, H., Urb, J. (2015) Eesti korgkoolide 2012. aasta vilistlaste uuring. Lopparuanne. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. https://www.hm.ee/sites/default/files/2012_a_vilistlaste_uuring.pdf (30.09.2016)

Lastekaitseadus (RT I, 06.12.2014, 1). <https://www.riigiteataja.ee/akt/106122014001> (21.06.2016).

Lauri, L. 2016, Kutseõppe õppekavarühmade akrediteerimine Tervishoid ja sotsiaalteenused 2015. <http://ekka.archimedes.ee/wp-content/uploads/Tervishoid-sotsteenused-FINAL.pdf> (21.06.2016).

Lambing, M. Tööjõuvajaduse prognoos. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. <https://www.mkm.ee/et/analused-ja-uuringud> (21.06.2016).

Lapsehoidja koolitus (õppekava). <http://www.pki.ee/et/koolitus/Pealkirjata-lehekulgu/Lapsehoidja-koolitus> (21.06.2016).

Lapsehoidja täiendkoolitus (õppekava). <http://www.pki.ee/et/koolitus/Pealkirjata-lehekulgu/Lapsehoidja-III> (21.06.2016).

Lastekaitseadus (RT I, 06.12.2014, 1). <https://www.riigiteataja.ee/akt/LasteKS> (21.06.2016).

Liibek, M. Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon (2005). Sotsiaalministeerium. <http://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:7376> (21.06.2016).

Lööke, Auli. Abivahendi spetsialisti kutse ja kutse andmine (2014). Eesti Liikumispuudega Inimeste Liit. http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/public/Koolitused/Ettekanne_2.pdf (21.06.2016).

Medar, M. Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava, Sotsiaaltöö 3, 2012. https://intra.tai.ee/images/prints/documents/134260266185_Sotsiaalto_3_2012.pdf (21.06.2016).

Meie raha. <http://www.meieraha.ee/view/10> (21.06.2016).

Merkuljeva, T., Vesso, S. 2013. Lastekaitsetöötajatele suunatud supervisiooni väljatöötamine. Rahvusvaheline Supervisiooni ja Coachingu Instituut. Tallinn.

Narusson, D. Töenduspõhise praktika arendamisest ja rakendamisest rehabilitatsioonis, esitlus (24.08.2016).

Payne, M. 1995. Tänapäeva sotsiaaltöö teooria: kriitiline sissejuhatust. Tallinn: The Macmillan Press Ltd.

Perekonnaseadus (RT I 2009, 60, 395). <https://www.riigiteataja.ee/akt/13330603> (21.06.2016).

Projekt: STA. <http://sotsiaalkoolitus.ee/18> (21.06.2016).

Psühhiaatrilise abi seadus (RT I, 30.12.2015, 88). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015088> (21.06.2016)

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus (RT I 1999,16,273). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015089> (21.06.2016).

Puustusmaa, R. Psüühilise erivajadusega inimestele teenuste osutamine kogukonnas (esitlus, www.tallinn.ee), (17.08.2016).

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (RT I, 16.06.2016, 8). <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062016008> (21.06.2016).

Rahvatervise seadus1 (RT I, 31.12.2015, 19). <https://www.riigiteataja.ee/akt/131122015019> (21.06.2016)

Ravimiseadus1 (RT I, 04.05.2016, 4). <https://www.riigiteataja.ee/akt/104052016004> (21.06.2016)

Rakenduskõrgkooli seadus (RT I, 23.03.2015, 270). <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015270> (21.06.2016).

Rehabilitatsioonialase kompetentsikeskuse täienduskoolitused. Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus. <http://www.astangu.ee/kompetentsikeskus/rakk/taeienduskoolitused/> (21.06.2016).

Riigi tegevus iseseisva õendusabi korraldamisel (2015). Riigikontroll. <http://www.riigikontroll.ee/Auditeeritavaile/Audititeplaan/L%C3%B5ppenudauditid/tabid/284/AuditId/238/language/et-EE/Default.aspx> (21.06.2016).

Riigi tegevus laste riikliku hoolekande korraldamisel (2009). Riigikontroll. http://www.eatl.ee/wp/wp-content/uploads/Riigikontrolli-audit_2009_RKTR_2105_2-1.4_1893_001-1.pdf (21.06.2016).

Riigi tegevus psüühiliste erivajadustega isikute riikliku hoolekande korraldamisel (2008). Riigikontroll. <http://www.rahvatervis.ut.ee/handle/1/1474> (21.06.2016).

Riik kui tark tellija. Eesti Tööandjate Keskliit. <http://www.employers.ee/uudised/riik-kui-tark-tellija/> (21.06.2016).

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 prognoosi meetodika. Valdkondliku tööjõunõudluse ja -pakkumise

ning sellest tuleneva koolitusvajaduse määratlemine. SA Kutsekoda. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Metoodika-loplik.pdf> (22.06.2016)

Rumvolt, L. Lastekaitsetöötajate koolitusvajaduse analüüs (2015). http://www.tai.ee/images/Artiklid/S_3-15_LK-tootajate_koolitusvajaduse_analyys_Rumvolt.pdf (21.06.2016).

RV089: Prognoositav rahvaarv vanuse ja soo järgi (aluseks 1. jaanuari 2012 rahvaarv). Statistikaamet. http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ja_koosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_koosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_koosseis.asp (21.06.2016).

Saar Poll OÜ, Tartu Ülikool (Kadri Soo, RAKE) (2009). „Puuetega inimeste ja nende pereliikmete hoolduskoormuse uuring 2009“. Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/piu2009_loppraport.pdf (21.06.2016).

Sakkeus, L. & Leppik, L. (2016). „Pilk hallile alale. SHARE Eesti uuringu esimene ülevaade ja soovitusel eakate poliitika kujundamiseks“. Tallinna Ülikool. <http://www.tlu.ee/public/SHARE/> (21.06.2016).

Sekeldusteta sõidud erivajadustega inimestele. Euroopa Sotsiaalfond. <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=et&projectId=443> (21.06.2016).

Selg, M. Sotsiaaltöö uus definitsioon, Sotsiaaltöö 3, 2014. https://intra.tai.ee/images/prints/documents/146312932131_Sotsiaaltöö_nr3_2014.pdf (21.06.2016).

Selg, M. „Koostöö mõisted“ õppematerjalid. 2016.

Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks. <http://www.eswa.ee/index.php?picfile=67> (21.06.2016).

Sotsiaalhoolekande seadus (RT I, 30.12.2015, 5). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv> (21.06.2016).

Sotsiaalseadustiku üldosa seadus (RT I, 30.12.2015, 3). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015003>.

Sotsiaaltöö eriala õppekava. Lääne-Viru Rakenduskõrgkool. http://www.lvrkk.ee/wp-content/uploads/2015/06/ST_OK_2015.pdf (21.06.2016).

Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus (õppekava). https://www.is.ut.ee/pls/ois/ltere.tulemast?leht=OK.BL.PU&systeemi_seaded=1%2C1%2C12%2C1&id_a_oppekava=4591.

Struktuurivahendid sotsiaalvaldkonnas 2014–2020. <http://sm.ee/et/struktuuri-vahendid-sotsiaalvaldkonnas-2014-2020> (21.06.2016).

Tallinna Ülikooli õppeinfosüsteem. Tallinna Ülikool. http://ois.tlu.ee/pls/portal/ois2.ois_public.main (19.06.2016).

Tammeorg, Teele. SOS Lasteküla kogemust kasutatakse Eestis jätkuvalt vähe (2015). <http://www.sos-lastekyla.ee/sos-lastekula-tahaks-koik-eesti-lastekodud-oma-tiiva-alla-koguda/> (21.06.2016).

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 (21.06.2016).

Tartu Ülikool, Sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. Sotsiaalhoolekande töötajate täienduskoolituse vajadus (2011). Tartu Ülikool. <http://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:121401> (21.06.2016).

Tartu Ülikooli seadus (RT I, 30.12.2015, 64). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015064> (21.06.2016).

Tartu Ülikooli õppeinfosüsteem. Tartu Ülikool. <https://www.is.ut.ee/pls/ois/tere.tulemast> (19.06.2016).

Tervishoiu- ja sotsiaalteenuste erialade riiklik õppekava (RT I, 18.12.2015, 4). <https://www.riigiteataja.ee/akt/118122015004> (21.06.2016)

Tervishoiuteenuste korraldamise seadus (RT I, 30.12.2015, 49). <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015049#para2lg1> (21.06.2016).

The Future of Jobs (2016). World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf (21.07.2016).

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

Tiit, E.-M. Sotsiaaltöötajate ja -hooldajate vajadus Eestis. Hetkeolukord ja tulevikunägemus. Sotsiaalministeerium. 2000.

Time to Think Differently. Future trends. <http://www.kingsfund.org.uk/time-to-think-differently/trends> (21.06.2016).

Tomast, Riina 02.10.2015 „Mis on teenuste disain?” esitlus

Tugiisikute koolitus. Pärnumaa Kutsehariduskeskus. <http://www2.hariduskeskus.ee/t%C3%A4iend-ja-%C3%BCmber%C3%B5pe-2/t%C3%B6%C3%B6alased-koolitused/1137-tugiisiku-koolitus.html> (21.06.2016).

Täienduskoolituse standard (RT I, 26.06.2015, 9). <https://www.riigiteataja.ee/akt/126062015009> (21.06.2016).

Täiskasvanuhariduse edenemine ja õppimisvõimaluste avardamine. Tasuta Kursused. Haridus-ja Teadusministeerium. <https://www.hm.ee/et/tegevused/tasiskasvanuharidus/tasuta-kursused> (21.06.2016).

Täiskasvanute koolituse seadus (RT I, 10.06.2015, 10)
<https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010> (21.06.2016)

Töö ja oskused 2025 (toimetaja Ott Pärna) (2016). Kutsekoda. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf> (21.06.2016).

Vaimse tervise ABC. Tallinna Vaimse Tervise Keskus. <http://www.vaimnetervis.ee/vaimne-tervis/alamleht-1/> (21.06.2016).

Vaimse tervise esmaabi. <http://heakool.ee/wp-content/uploads/2016/04/VT-esmaabi.pdf> (21.06.2016).

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 (21.06.2016).

Virtuaalsed eakate hooldusteenused Läänemere saartel 2010–2013. Saaremaa Arenduskeskus. <http://www.sasak.ee/VIRTU-projekt-2010-2013> (21.06.2016).

Võlaõigusseadus (RT I 2001, 81, 487). <https://www.riigiteataja.ee/akt/961235> (21.06.2016).

Ülikooliseadus (RT I 1995, 12, 119). <https://www.riigiteataja.ee/akt/123032015282> (21.06.2016).

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/arhiiv/nlib-digar:255837> (21.06.2016).



Lisad

113—134

Lisa 1. Ekspertintervjuu kava

Ekspertintervjuu kava

Intervjueeritavad: sotsiaaltöö valdkonna eksperdid.
Intervjuu kestus 1,5–2 t.

Intervjuu eesmärk:

- vaadata üle põhikutsealade (ametite) loetelu
- välja selgitada tööjõu- ja oskuste vajadus põhikutsealade (või ametite) kaupa
- välja selgitada vajalik haridustase põhikutsealati (või amet)
- kirjeldada võimalikud õpiteed
- kuidas tulevikutrendid mõjutavad valdkonna tööjõudu

Põhiküsimused:

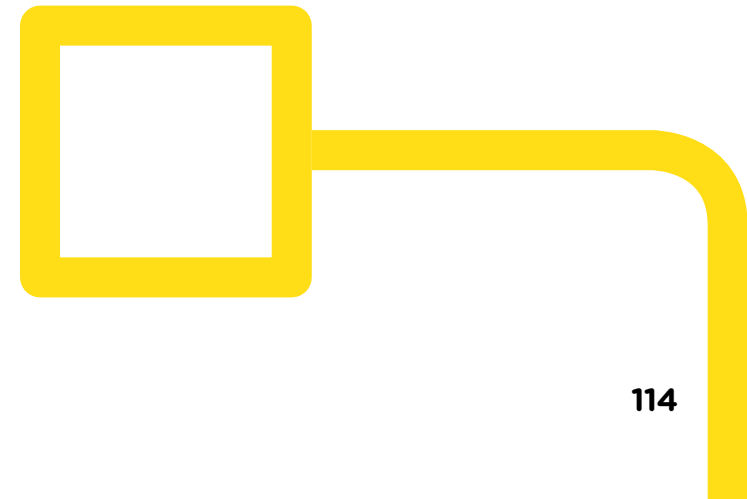
Põhikutsealad (ametid)

- Kas toodud loetelu on asjakohane, kas need on ka teie hinnangul põhikutsealad (ametid)?
- Kas mõni oluline amet on puudu või on hoopis mõni neist ülearune?
- Kas need kutsealade ja ametite nimetused on asjakohased ja reaalsele elule vastavad?
- Millistest ametitest soovite rääkida?

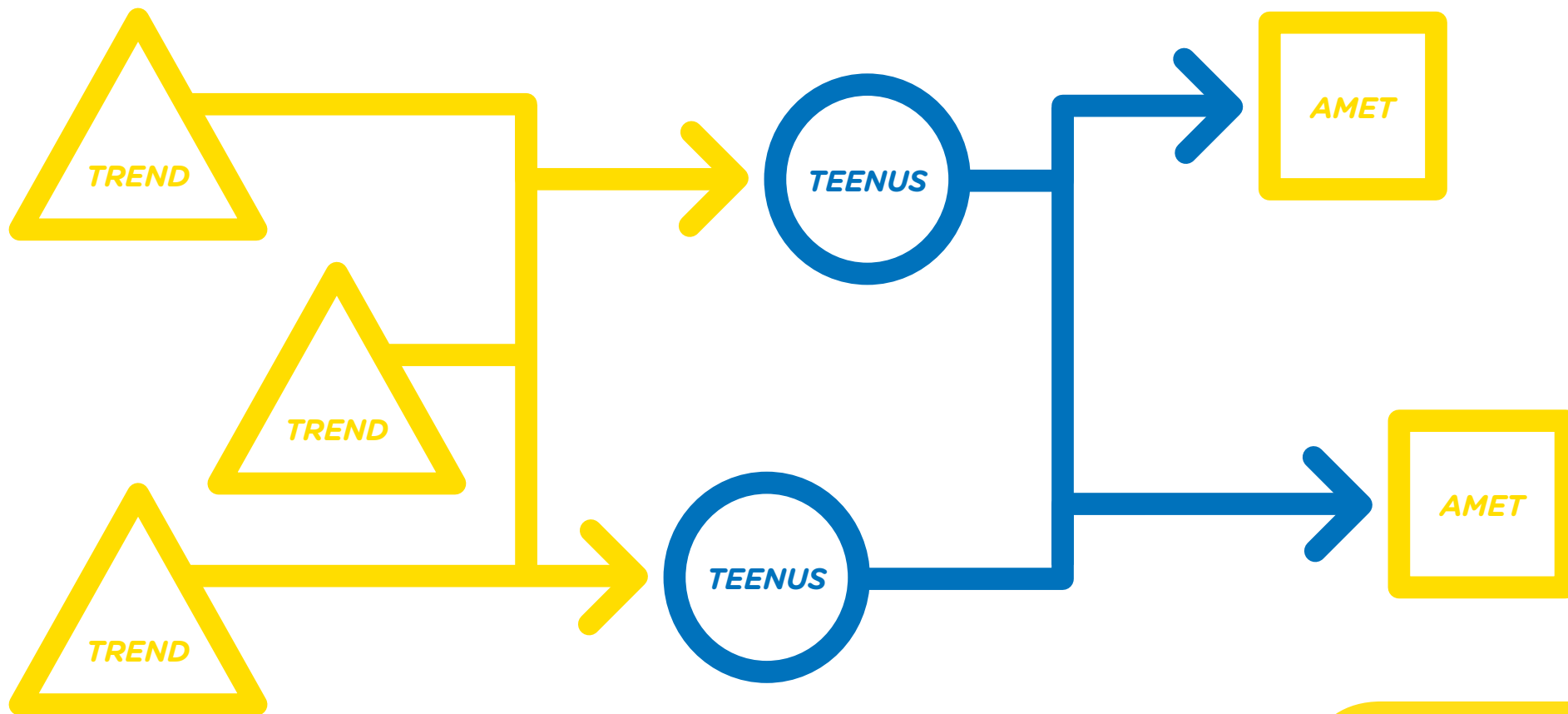
Liigume ametite kaupa:

- Milliste teenustega on antud amet seotud?
- Kuidas muutub antud teenuse maht järgmise 5–10 aasta jooksul ja mis seda mõjutab?
 - Kui suurt osa ametis hõivatutest mõjutab teenuse mahu muutus tulevikus?
 - Kuidas muutub kliendi ja teenuse osutaja (töötaja) suhtarv tulevikus antud ametil?
- Kuidas muutub antud teenuse sisu järgmise 5–10 aasta jooksul ja mis seda mõjutab?
 - Kui suurt osa ametis hõivatutest mõjutab teenuse sisu muutus tulevikus?
 - Kuidas muudab teenuse sisu oskuseid, mida on antud ametil vaja?
 - Milliseid oskuseid on tulevikus rohkem/vähem vaja?
 - Kas oskuste muutus või vajadus kompetentsi säilitamiseks toob kaasa täiendusõppe vajaduse olemasolevatele töötajatele?
- Millised on ameti soovituslikud õpi- ja karjääriteed?

- Millise haridustasemega peaksid olema töötajad antud ametil?
- Millist tähtsust omab kutsestandard teie valdkonnas?
 - Kas oleks vaja mõnda olemasolevat kutsestandardit muuta?
 - Kas oleks vaja teha mõni uus kutsestandard?
- Mida sooviksite veel omalt poolt täiendada, mida seni ei ole käsitletud, kuid mis on oluline ära mainida?



Joonis 21. Intervjuu eesmärk. Lähtuvalt tulevikutrendidest, kuidas muutuvad teenused ning sellest tulenevalt ametid (ning ametitel vajalikud oskused)



Lisa 2: Rakendusuuringus osalenud eksperdid

nimi	asutus	intervjuu	VEKi liige
Küllli All	Haridus- ja Teadusministeeriumi täiskasvanuhariduse osakonna asejuhataja		✓
Lilli Andrejev	Ida-Virumaa Naiste Tugikeskuse varjupaiga juhataja	✓	
Ülle Ernits	Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli rektor	✓	
Anneli Habicht	Eesti Puuetega Inimeste Koja tegevjuht	✓	
Ene Katkosilt	AS Kursana Merivälja pansioni juht	✓	
Karin Kiis	Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži sotsiaaltöö korralduse osakonna projektijuht	✓	
Terje Kraanvelt	Iru Hooldekodu direktor	✓	
Siiri-Liisi Kraav	MTÜ Perekasvatuse Instituudi lektor, nõustaja, tegevjuht	✓	✓
Annika Krist	Benita Kodu AS õendusjuht	✓	
Meelis Kukkk	Eesti Asenduskodu Töötajate Liidu tegevjuht	✓	
Huko Laanoja	SA Maarja Küla arendusjuht	✓	
Liina Lanno	AS Hoolekandeteenused teenuste direktor	✓	✓
Rünno Lass	SA Koeru Hooldekeskuse juhataja/ Eesti Sotsiaal-asutuste Juhtide Nõukoja juhatuses esimees	✓	✓
Nadežda Leosk	Sotsiaalkindlustusameti lastekaitseüksuse peaspetsialist	✓	✓
Jaanika Luus	MTÜ Koduhoolduskeskus Certis juhatuses liige	✓	✓
Leena Masing	Tallinna Lastekodu juhataja	✓	✓
Tiina Matsulevitš	SA Innove kutsehariduse peaspetsialist		✓
Marju Medar	Tallinna Ülikooli ühiskonnateaduste instituudi sotsiaalkaitse suuna sotsiaaltöö dotsent		✓
Ly Mikheim	SA Maarja Küla juhataja	✓	

nimi	asutus	intervjuu	VEKi liige
Dagmar Narusson	Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituudi sotsiaaltöö õppetooli sotsiaaltöö lektor		✓
Merike Otepala	Tallinna Vaimse Tervise Keskuse direktor	✓	✓
Helen Peeker	Tallinna Sotsiaaltöö Keskuse haldus- ja ennetavate sotsiaalteenuste juht/ Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon-Sotsiaaltöö Keskus		✓
Merike Pihltla	Kose Vallavalitsuse sotsiaalnoõnik	✓	
Svetlana Põdder	Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühenduse juhatuses liige	✓	
Margit Randaru	Tallinna Lastekodu Noortekodu teenusejuht	✓	✓
Kai Rannastu	Kuressaare Ametikooli sotsiaaltöö ja iluteeninduse õppesuuna juhtõpetaja		✓
Indrek Rohtla	Tartu Linnavalitsuse sotsiaal- ja tervishoiuosakonna eakate ja puuetega isikute hoolekandeteenistuse juhataja (kuni töökohavahetuseni 2016. a sügis)		✓
Gabriela Rooso	Sotsiaalministeeriumi laste ja perede osakonna peaspetsialist (kuni töökohavahetuseni 2016. a sügis)	✓	✓
Mari Rull	Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskuse direktor	✓	✓
Juta Saarevet	Sotsiaalkindlustusameti peadirektor (kuni töökohavahetuseni 2016. a kevad)	✓	✓
Anu Schults	MTÜ Ulata Käsi juhataja (kuni 2016. a sügis)	✓	
Triinu Tikas	Tervise Arengu Instituudi koolituskeskuse juhataja	✓	
Merle Tomberg	Tallinna Vaimse Tervise Keskuse kvaliteedijuht	✓	✓
Liisi Uder	Eesti Koostöö Kogu Pension2050 programmi juht	✓	
Tõnis Vaik	Sotsiaalministeeriumi hoolekande osakonna nõunik (kuni töökohavahetuseni 2016. a sügis)	✓	✓
Mariilin Vaksman	Benita Kodu AS juhatuses liige	✓	
Marge Viska	Märjamaa vallavalitsuse sotsiaalosakonna juhataja	✓	

Lisa 3. Ülevaade OSKA sotsiaaltöö raporti koostamises osalenud valdkonna orgnaisatsioonidest

Laste ja noorte hoolekande eestkõnelejaks ja arendajaks asenduskodu teenuste kontekstis on 1993. aastal moodustatud MTÜ Eesti Laste ja Noorte Hoolekandeadutuste Ühendus (ELNHÜ)¹⁸². Eesti Asenduskodu Töötajate Liit (EATL)¹⁸³ pakub tugi- ja nõustamisteenuseid asenduskodus kasvavatele/kasvanud noortele. Üleriigilise organisatsioonina seisab laste õiguste eest Lastekaitse Liit¹⁸⁴.

Erihoolekandeteenuste pakkujad on koondunud 2012. aastal loodud Erihoolekandeteenuste Pakkujate Liitu

(EHK)¹⁸⁵. Tegutsevad ka Eesti Rehabilitatsiooniasutuste Liit¹⁸⁶ ja Eesti Psühhosotsiaalse Rehabilitatsiooni Ühing (EPRÜ)¹⁸⁷ ning selle juurde loodud kogemusrõustajate ja taastujate võrgustik. EPRÜ kannab ka psüühikahäirega inimeste ja nende lähedaste esindaja rolli. Sotsiaaltöö valdkonna olulisteks teenuseosutajateks ning eestvedajateks-arendajateks on ka Tallinna Vaimse Tervise Keskus (TVTK)¹⁸⁸ ja Tartu Vaimse Tervise Hooldakeskus (Tartu VTHK)¹⁸⁹.

Puuetega inimeste õiguste ja vajaduste eestkõnelejaks avalikkuses ning inimeste toetajaks ja nõustajaks on Eesti Puuetega Inimeste Koda (EPIK)¹⁹⁰. EPIK koondab omakorda maakondlikke ning puudespetsiifilisi liituseid. Puuetega laste ja nende perede nõustamis- ja arenduskeskuseks on Eesti Agrenska Fond¹⁹¹. Eesti Naiste Varjupaikade Liit¹⁹² koondab piirkondlikke tugikesku-

seid, mis pakuvad toetust nõustamise ning vajadusel majutuse näol. MTÜ Eesti Omastehooldus¹⁹³ seisab nende inimeste eest, kes oma lähedast hooldavad ning MTÜ Eesti Hooldajate Liit¹⁹⁴ parema sotsiaalpoliitika eest. Kutsealasteks ühendusteks on sotsiaaltöö valdkonnas veel Eesti Tervishoiu Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon¹⁹⁵, kes seisab tervishoiu sotsiaaltöö arendamise ning väärtustamise eest, ning Hooldustöötajate seltsing¹⁹⁶, kes koondab tervishoius töötavaid hooldustöötajaid.

Seoses valdkonna pideva arenemisega on aina enam fookusesse tõusmas vabatahtlik tegevus ning vabatahtlike organiseeritus näiteks sellistes algatustes nagu MTÜ Helpific¹⁹⁷. Valdtkonnas oluliste oskuste arendamisega seoses on olulised ka supervisiooni ja *coaching*’u eestvedajad¹⁹⁸.

- 182 MTÜ Eesti Laste ja Noorte Hoolekandeteenuste Ühendus (ELNHÜ) koondab asenduskodu teenuse osutajaid. Ühenduse eesmärgiks on teha tööd selle nimel, et arendada ja parandada laste ja noorte hoolekandesüsteemi Eestis, koguda infot ja analüüsida hoolekandeadutuste tegevust, korraldada oma liikmetele valdkonnapõhiseid koolitusi, teha koostööd nii kodu- kui ka välismaiste organisatsioonidega ning olla partneriks kohalikele omavalitsustele ja ministriumidele, et arendada valdkonda puudutavat seadusandlust. <http://www.elnhy.eu/>.
- 183 Eesti Asenduskodu Töötajate Liit (EATL) koondab asenduskodudes töötavaid inimesi, pakub tugiisiku ja nõustamisteenuseid asenduskodus kasvavatele/kasvanud noortele. <http://www.eatl.ee/>.
- 184 Lastekaitse Liit aitab kaasa lapse õiguste tagamisele ja lapsesõbraliku ühiskonna kujundamisele. <http://www.lastekaitseliit.ee/>.
- 185 Erihoolekandeteenuste Pakkujate Liit on avalikes huvides tegutsev heategevuslik organisatsioon, mille eesmärgiks on seista hea psüühilise erivajadusega inimestele suunatud erihoolekandeteenuste hea kvaliteedi eest. <http://erihooletanne.ee/>.
- 186 Eesti Rehabilitatsiooniasutuste Liit on vabatahtlik rehabilitatsiooniasutuste ühendus. <http://www.eriliit.ee/>.
- 187 Eesti Psühhosotsiaalse Rehabilitatsiooni Ühing on avalikes huvides tegutsev vaimse tervise valdkonna eestkõneleja, mille eesmärk on aidata kaasa nii rahva vaimse tervise hoidmisele kui ka ravi-, rehabilitatsiooni- ja erihoolekandeteenuste arendamisele Eestis. <http://www.epry.ee/>.
- 188 Tallinna Vaimse Tervise Keskus on Tallinna linna sotsiaalhoolekandeadutus, mis pakub ja arendab vaimse tervise teenuseid psüühilise erivajadusega täiskasvanud inimestele ja nende peredele. <http://www.vaimnetervise.ee/>.
- 189 Tartu Vaimse Tervise Keskus aitab vaimse tervise probleemidega inimestel elada oma kodus, töötada, õppida ja rakendada end kogukonnas. <http://www.tartuvthk.ee/>.
- 190 Eesti Puuetega Inimeste Koda tegevuse põhieesmärk on olla puuetega inimeste valdkonnas tehtava töö üleriigiliseks koostöö- ning koordinatsiooniroorganiks. Koja tegevuse eesmärk on puuetega inimeste toimetuleku, elukvaliteedi ja ühiskonnaellu kaasatuse parandamine. <http://www.epikoda.ee/>.
- 191 Eesti Agrenska Fond on kaasaegne puuetega lastele ja nende peredele suunatud nõustamis- ja arenduskeskus Eestis. <http://www.agrenska.ee/>.
- 192 Eesti Naiste Varjupaikade Liit koondab piirkondlikke naiste varjupaiku, tugikeskuseid ja turvakodusid. <http://www.naisteliin.ee/>.
- 193 MTÜ Eesti Omastehooldus on selleks, et kodus pereliikmeid ja lähedasi hooldavate inimeste olukord paraneks, ja on mõeldud omastehooldajate ja nende pereliikmete, piirkondlike tugi- ja kogemusrühmade ja kõikide hooldajatööd väärtustavate inimeste toetamiseks ja arendamiseks. <http://www.omastehooldus.eu/>.
- 194 MTÜ Eesti Hooldajate Liit (EHOL) asutati 2013. aastal ning liidu asutajatest kolm on telesaate ja ajakirja Puutepunkt toimetuse liikmed ning ülejäänud üheksa on osalenud aastate jooksul saadetes oma lugudega ja jäänud pärast seda võrgustikku aktiivselt tegutsema. EHOLiga on ühinenud üle 1000 toetajaliikme ning hulk partnerorganisatsioone. EHOL seisab parema sotsiaalpoliitika eest ning ühingu eesmärk on kaitsa erivajadustega inimeste ja nende perekondade õigust väärkale kohtlemisele ja võrdsetele võimalustele ühiskonnas, teetada nimetatud sihtgruppidega töötavaid spetsialiste nende püüdlustes teha oma tööd professionaalselt ja tulemuslikult, olla riigile sõltumatuks ja sihtgruppi tundvaks partneriks sotsiaalpoliitika kujundamisel ning vastava valdkonna avalike teenuste arendamisel. <http://ehol.ee/>.
- 195 Eesti Tervishoiu Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon asutati 2002. aastal ning assotsiatsiooni juhatusse kuulub 5 inimest. Organisatsiooni kuuluvad tervishoiu sotsiaaltöötajad ja teised tervishoiusüsteemis tegutsevad ja/või valdkonda uurivad sotsiaaltöö eriala spetsialistid. Assotsiatsiooni eesmärgiks on aidata kaasa (1) tervishoiu sotsiaaltöö kui eriala väärtustamisele ja arendamisele ühiskonnas (2) tervise edendamisele sotsiaaltöö kaudu (3) ühingu liikmete, sotsiaal- ja tervishoiutöötajate ning patsientide/klientide tervishoiu sotsiaaltöö alaste teadmiste tõstmisele. <http://www.ena.ee/hooldustoeotajate-seltsing>
- 196 Hooldustöötajate seltsing loodi 2015. aastal ning seltsingu katuseorganisatsiooniks on Eesti Õdede Liit (EÖL). Seltsing on eestvedajaks aasta hooldustöötaja valimisel ja on korraldanud ka erialaseid konverentse. <http://www.ena.ee/hooldustoeotajate-seltsing>.
- 197 MTÜ Helpific on kaasaegne jagamismajanduslik algatus, mis ühendab erivajadustega inimesi, kes vajavad abi igapäevastes tegevustes, inimestega, kes soovivad neid abistada. <https://helpific.com/et>.
- 198 Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühing koondab tegutsevaid supervisoreid ja coach’e. <http://supervisioon.ee/>. Eestis tegutseb ka International Supervision and Coaching Institute. <http://www.isci.ee/>.

Lisa 4. Kokkuvõtlikud välja- võtted valdkonna trendidest ja arengukavadest

Väljavõtted on esitatud püstikirjas ja kokkuvõtvad sõnastused kaldkirjas.

„Töö ja oskused 2025: ülevaade olulise- matest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule kümne aasta vaates“ (toimetaja Ott Pärna), 2016, Kutsekoda SA.

Olulisemad trendid:

I Demograafilised muutused

Vältimatu fakt, millega tuleb kohaneda. Kohanemisel võib tuge leida tehnoloogiast, samuti on võimalik kompenseerida elukestva õppe, mitmekihilise karjääri- mudeli ja pensioniea astmelise tõusuga. Mõjutab kõiki valdkondi: haridust, tervishoidu, sotsiaalsfääri jt.

II Sotsiaal- ja multimeedia mõju oluline laienemine

Virtuaalne müügioskus, samuti ettenägemise võime selle kohta, mis võib kunagi millelegi mõju avaldada, aina lihtsam on interneti vahendusel leida kaasamõtle- jaid ja turge, interneti mõju tarbimiskäitumisele.

III Kauba- ja toormeturgude rahvusvahelistumine ja samaaegne individualiseerimine ning lokaliseerumine

Personaliseerimine, ohuks on asjaolu, et me ei oska tabada, mida väljaspool tahetakse, ei oska prognoo- sida, mida väliskeskkond meilt ootab, jagamismajan- duse (digitaalmaailma suur ärivõimalus) potentsiaal, e-residentsuse potentsiaal, tulevik on teenuste eksport, moodulmajade eksport, omakorda mõjutatud kahest suurest trendist: säästev energeetika ja keskkonnateh- noloogiad ning tervise- ja heaolutooted, Eesti majan- duse käekäik sõltub Soomes ja Rootsis toimuvast, keskmisest sissetulekulõksust pääsemiseks on vaja teha koostööd kaugemate riikide kasvavate turgudega (eelduseks on kultuuriliste, haridus- ja teadussidemete loomine). Globaliseerumise vastukaaluks on toimumas lokaliseerumine, tootmise areng (tööstus 4.0) toob tööstuse tagasi arenenud riikidesse, tarbijad soovivad pigem erilisi individualiseeritud lahendusi (rätsepa- toodang), tootmisahelas säilib Eestis tootearendus, tarneahela juhtimine, turundus ja müük, ettevõtted, juhtimine ja õppimine peavad muutuma mitmekesise- maks (ka keeleoskus), õppimine ka probleemipõhise- maks.

IV Töövormide mitmekesistumine

Organisatsioonide ülesehitus, töölepingute vormide muutumine paindlikumaks, n-ö naturaalmajanduse taassünd, noorte tööpuudus, kodanikupalga võima- lused, vabakutselise ja vabatahtliku töö laiem levik, kommuunipõhise töökeskkonna levik, nõustamistee- nuse osakaalu kasv, jagamismajanduse platvormide levik, suureneb projektikeskus.

V Kliimamuutused, ressursside efektiivsem ja sääst- likum kasutamine

Elamute soojapidavus, küttekulud ja võimalik investee- ring uute elamute ehitusse või olemasolevate renovee- rimisse. Puidu väärindamise võimalused, puidukeemia, metsamajandus üldiselt. Tulevik on säästev energeetika ja keskkonnatooted.

VI Nutikad masinate ja süsteemide kasutuselevõtt ning digitaalne kirjaoskus

Eestis võtavad tehnoloogilisi uuendusi usinamalt kasu- tusele avaliku sektori asutused, kuid on ka erasektori poolt tehnoloogia rakendamist (nt postiteenused), samuti on uusi jagamismajanduse teenuseid, nt transpordis ja majutuses. Tehnoloogia mõju kiputakse reeglina lühemas perspektiivis ülehindama ja pikas perspektiivis alahindama. Suurandmete teke ja nende töötlemine, täpsemad otsused ning valgekrae ametite vähenemine. Tehnilised lahendused lihtsustavad elu, matemaatilise ja loogilise mõtlemise olulisus, oskus keerukaid protsesse kirjeldada ja optimeerida, oskus ärimudeleid tehnoloogiliseks rakenduseks üle kanda.

VII Suurandmed, andmeanalüüs ja digitaalne kirjaoskus

Võime suurandmeid töödelda ja neid inimese käitu- misprofiiliga siduda vajab tublisti arendamist. Uued teenusmudelid ning uued töötajad (n-ö andmekae- vurid).

VIII Väärtushinnangute teisenemine

Noori inimesi iseloomustab emantsipeerumine, ei soovita, et ette öeldakse mida, kus ja kuidas teha, ollakse nõudlikumad, sõltumatumad ja iseseisvamad. Millised on motivaatorid tööturul, vabatahtlikkus ning kolmandas sektoris panustamine.

Universaalsed tulevikutöö oskused

Alljärgnevalt on toodud kümme universaalset tulevikutöö oskust, mida hinnatakse sõltumata erialast aastal 2020 oluliseks:

- mõtestamine – võime mõtestada ja väärtustada väljendatu sisulist tähendust;
- sotsiaalne intelligentsus – oskus tunnetada suhtlemisel inimeste vajadusi ja soove ning luua nendega usalduslik suhe;
- loovus ja kohanemine – oskus kiiresti reageerida ootamatule situatsioonile ja leida mittestandardseid lahendusi;
- kultuuridevaheline kompetents – oskus edukalt toime tulla erinevates kultuurikeskkondades;
- programmeeriv mõtlemine – oskus teisendada suuri andmemahtusid abstraktseteks mõisteteks ja aru saada andmete põhiseist (tõendus põhiseist) otsustamisest;
- uue meedia kirjaoskus – oskus kriitiliselt hinnata ja luua sotsiaalmeedias uut sisu ning kasutada seda veenvaks kommunikatsiooniks;

- transdistsiplinaarsus – oskus aru saada erinevate distsipliinide (ainevaldkondade) mõistetest ja nende omavahelistest seostest;
- disain-mõtlemine – oskus tegevusi (töös vajalikke protsesse) eesmärgipäraselt (soovitav eesmärgi saavutamisele suunatult) kavandada, visualiseerida ja kommunikeerida;
- enesejuhtimine ja kognitiivse koormuse ohjamine – oskus filtreerida andmeid tähtsuse järgi ja maksimeerida kognitiivset võimekust, kasutades erinevaid meetodeid;
- virtuaalne koostöö – oskus töötada tulemuslikult erinevates (ka virtuaalsetes) töörühmades, hoida inimesi pühendunud ja motiveeritud ning tekitada neis kollektiivi tunnet.

Heaolu arengukava 2016–2023 elluviimiseks on püstitatud kaks üldeesmärki:

- 1) Tööhõive kõrge tase ning pikk ja kvaliteetne tööelu.
- 2) Sotsiaalse ebavõrdsuse ja vaesuse vähenemine, sooline võrdsus ning suurem sotsiaalne kaasatus.

Töö annab inimestele võimaluse eneseteostuseks ja majanduslikuks kindlustatuseks ning on seetõttu üks põhiline sotsiaalmajandusliku arengu eeldus ja hea elukvaliteedi alus. Eesti väikesearvulist ja vähenevat inimvara silmas pidades on oluline, et võimalikult suur osa elanikest saab ja suudab ühiskonna- ja majandusellu oma panuse anda. Selleks on vajalik vältida ja vähendada olukordi ja tegureid, mis vähendavad

inimeste toimetulekuvõimet ja põhjustavad toimetulekuraskusi, süvendavad sotsiaalset ebavõrdsust ning tekitavad tõrjutust ja kõrvalejätetust.

Üldeesmärkide saavutamiseks on arengukavas püstitatud neli alaeesmärki:

- 1) Tööjõu nõudluse ja pakkumise vastavus tagab tööhõive kõrge taseme ning kvaliteetsed töötingimused toetavad pikaajalist tööelus osalemist.

Siinkohal mh ka näiteks vanemaealiste tööhõive tõusu ja meetmeid töö- ja pereelu paremaks ühitamiseks.

- 2) Inimeste majanduslik toimetulek on aktiveeriva, adekvaatse ja jätkusuutliku sotsiaalkaitse toel paranenud.
- 3) Inimeste võimalused iseseisvalt toime tulla, kogukonnas elada ning ühiskonnaelus osaleda on tänu efektiivsele õiguskaitsele ja kvaliteetsele kõrvalabile paranenud.

Põhimõtted:

- inimesele osutatakse teenuseid ja makstakse toetusi vastavalt tegelikule vajadusele, mitte tema staatusele (nt puude raskusaste);
- koduses keskkonnas iseseisvat toimetulekut toetavate teenuste pakkumine aitab ennetada institutsionaalsete teenuste osutamise vajadust;

- kogukonnapõhiste teenuste arendamine ning paindlikud ja uuenduslikud lahendused aitavad ressursisäästlikult inimeste vajadustele vastata;
- enam tähelepanu ennetustööle aitab vähendada probleemide tekkimist ja süvenemist ning võimaldab ennetada kulude kasvu tulevikus;
- kohalike omavalitsuste koostöö tugevdamine parandab teenuste kättesaadavust ja kvaliteeti.

Siinkohal ka kogukonna teenustele üleminek, et osutada inimesele kõige sobilikumat ning samas ka kõige otstarbekamat (ressursisäästlikumat) abi.

- 4) Naistel ja meestel on võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus kõigis ühiskonnaelul valdkondades.

„Laste ja perede arengukava 2012–2020“

Arengukava peaeesmärk on laste ja perede heaolu suurendamine ning elukvaliteedi parandamine, soodustades seeläbi laste sündi. Peaeesmärgi saavutamiseks on püstitatud viis strateegilist eesmärki:

- 1) Eesti laste- ja perepoliitika on teadmispõhine ja ühtne, et toetada ühiskonna jätkusuutlikkust.
- 2) Eesti on positiivset vanemlust toetav riik, kus pakutakse vajalikku tuge laste kasvatamisel ja vanemaks olemisel, et parandada laste elukvaliteeti ja tulevikuväljavaateid.

- 3) Lapse õigused on tagatud ja loodud on toimiv lastekaitsesüsteem, et väärtustada ühiskonnas iga last ja tema arengut ning heaolu toetavat turvalist keskkonda.
- 4) Eestis on perede adekvaatset majanduslikku toimetulekut toetav kombineeritud toetuste ja teenuste süsteem, et pakkuda perele püsivat kindlustunnet.
- 5) Meestel ja naistel on võrdsed võimalused töö-, pere- ja eraelu ühitamiseks.

Siinkohal seatakse eesmärgi asendushoolduse arendamiseks (et vähem oleks institutsioonides lapsi), aga ka valdkondade vaheliseks koostööks, ennetamiseks, märkamiseks jms ning puuetega laste vajadustele vastavate teenuste arendamiseks.

„Aktiivsena vananemise arengukava 2013–2020“

Aktiivsena vananemise arengukava eesmärk on vanusesõbraliku ühiskonna kujundamine ning vanemaealiste elukvaliteedi ja võrdsete võimaluste kindlustamine

Käesolev arengukava lähtub eeldusest, et aktiivsena vananemise eesmärgid on saavutatavad vaid erinevate valdkondade koordineeritud tegevuses ja koostöös. Arengukava kitsamad eesmärgid on seetõttu püstitatud neljas valdkonnas:

- 1) Vanemaealised on ühiskonda kaasatud ja sotsiaalselt aktiivsed.
- 2) Vanemaealised on õpihimulised ja mitmekülgset aktiivsed õppijad.
- 3) Vanemaealised on tööturul aktiivsed ja oma tööeluga rahul.
- 4) Vanemaealised elavad kauem tervena ja hästi toimetulevana.

Lisaks saab arengukavas välja tuua järgmised valdkondlikke eesmärgi horisontaalselt läbivad teemad ja tegevused:

- vanusesõbraliku elukeskkonna ning aktiivsena vananemist toetavate hoiakute, väärtuste ja praktikate kujundamine, sh vanustundlikkuse, vanuseliste eelarvamuste ja vanuselise diskrimineerimise vähendamine;
- teadlikkuse ja informeerituse suurendamine aktiivsena vananemise temaatikast ning vanemaealiste vajadustest, ressurssidest ja võimalustest, sh temaatiliste uuringute ja analüüside tegemine;
- koostöö ja koordineeritud tegevuse edendamine, aktiivsena vananemisega seotud probleemide innovaatiline lahendamine.

Siinkohal esitatakse võimalusi, kuidas vananeva elanikkonnaga toime tulla, sh vanemaealiste kaasamine tööturule, vabatahtlikku tegevusse ning elukestvasse õppesse sh parandada vanemaealiste arvutikasutusoskusi.

„Erihoolekande arengukava aastateks 2014–2020“

Eesmärk:

Tagada psüühilise erivajadusega täisealistele inimestele võrdsed võimalused eneseteostuseks ning kvaliteetsed ja deinstitutionaliseerimise põhimõtteid järgivad erihoolekandeteenused.

Alaeesmärgid:

- psüühilise erivajadusega täisealistele on tagatud võrdsed võimalused eneseteostuseks;
- erihoolekandeteenused on deinstitutionaliseerimise põhimõtteid järgivad;
- erihoolekandeteenused on kvaliteetsed ning teenuseosutaja on kvalifitseeritud ja asjatundlik.

Siinkohal sätestatakse mh tegevusjuhendaja kutsesstandardi ja õppekavade väljatöötamine ning asutuste juhtide kvaliteedijuhtimise alane koolitamine. Tõendus-põhine arendamine.

„Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat, 2015“

Kokkuvõtvalt on peretoetuste ja teenuste rohelise raamatu eesmärk leida optimaalsed ja (kulu)efektiivseimad võimalused perepoliitiliste eesmärkide saavutamiseks, pakkudes välja nii toetusi, teenuseid kui ka puhkusi ja hüvitisi hõlmava terviklahenduse.

Siinkohal on juttu lapsehoiuteenusest kui universaalsest meetmest, mis aitab ellu viia perepoliitika, sh aitab kaasa probleemide varajasele märkamisele, aga ka vanemate tööhõivele. Põhirõhk küsimustes on kohtade kättesaadavusele ning korraldusmudelil ja üldisel kvaliteedil.

„Vanemliku hoolitsuseta laste asendushoolduse poliitika roheline raamat, 2014“

Vanemliku hoolitsuseta laste asendushoolduse poliitika roheline raamat koondab ettepanekuid asendushoolduse valdkonna terviklikuks arendamiseks eesmärgiga:

- 1) suurendada perepõhise asendushoolduse osatähtsust;
- 2) tõsta asendushoolduse kvaliteeti tervikuna;
- 3) tõhustada asendushoolduselt elluastumise ettevalmistust ja järelhooldust.

Siinkohal märgitakse, et teenus peaks minema perepõhisemaks, aga senini on suudetud teha seda vaid peresarnasemaks.

Elukestva õppe strateegia

Elukestva õppe strateegia koostamise üldeesmärk: kõigile Eesti inimestele on loodud nende vajadustele ning võimetele vastavad õpivõimalused kogu elukaare jooksul, et tagada neile isiksusena väärika eneseteostuse võimalused ühiskonnas, töö- ja pereelus.

Eesmärk on rakendada õppimisel ja õpetamisel kaas- aegset digitehnoloogiat otstarbekamalt ja tulemuslikumalt, parandada kogu elanikkonna digioskusi ning tagada ligipääs uue põlvkonna digitaristule.

Väliskeskkond 2020: olulised trendid ja nende tähendus Eestile

1. Sotsiaalsüsteemid surve all
2. Liikuvam tööjõud ja paindlikum töö
3. Loodusvarade nappus ja kasvupiiride nihutamine
4. Arenenud riigid vajavad uusi kasvumudeleid
5. Euroopa otsib oma kohta maailmas
6. Valitsemisvormid muutustes

Siinkohal olulised trendid, nende seas hõbemajandus/hallpeade turg.

Eesti infoühiskonna arengukava 2020

Eestis kasutatakse maksimaalselt info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) võimalusi, et nutikate lahenduste abil tõsta inimeste elukvaliteeti ja tööhõivet, tagada Eesti kultuuriruumi elujõulisus, suurendada majanduses tootlikkust ning tõsta avaliku sektori tõhusust – seda kõike avaliku, era- ja vabasektori koostöös.

Siinkohal viitab arengukava sellele, et soovime teha inimestele parema elu, tõsta tootlikkust ja tööhõivet ning elavdada kultuuriruumi ja teenuste disain on sellel eesmärgil väga soovitatav.

„Time to Think Differently. Future Trends.“

Demograafia – rahvastik suureneb, muutub etniliselt mitmekesisemaks, rohkem inimesi elab üksi, sündide arv väheneb, oodatav eluiga tõuseb, elanikkond vananeb, suremus suureneb, tervislik ebavõrdsus säilib.

Tervisekäitumine – elustiil seab tervise suurde ohtu, elustiilist tulenevad terviseriskid on oluliselt vähenenud kõrgema sotsiaalmajandusliku staatusega inimeste seas, suur osa rahvastikust ei hooli oma tervisest, noorte seas on vähem riskikäitumist, kuid paljude toitumiskäitumine on endiselt kehv.

Haigused ja puuded – mõnda haigust põdevate inimeste arv mitmekordistub, kasvab ka mitut kroonilist haigust põdevate inimeste arv, kasvab hooldusvajadusega eakate arv, tervislik ebavõrdsus säilib, säilib nakkushaiguste levik, elustiil on oluline haiguste põhjustaja.

Tööjõud – töömustrid muutuvad, tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande tööjõu struktuur ja maht vajab hoolikat planeerimist ja ettevalmistust, suuremat integratsiooni looks olemasolevate rollide ümberkujundamine või uute ametikohtade loomine, mitte-formaalne (perekonnas) hooldamine väheneb ning suureneb surve tervise- ja sotsiaalsüsteemile.

Avalikud hoiakud ja ootused – tõusvad ootused teenuste suhtes, riiklik tervishoiusüsteem on kõrgelt hinnatud, kuid muretsetakse selle tuleviku pärast, oodatakse ravimite hüvitamist ja teenuste osutamist, kuid ei olda nõus maksutõusuga, vähene toetus sotsiaalhoolekande kuludele ja sotsiaaltoetustele, suured põlvkondade erinevused tervise- ja sotsiaalsüsteemi suhtumiste osas.

Laiemad tervist mõjutavad tegurid (kuidas mõjutavad üksteist individuaalsed omadused, elustiil ning füüsiline, sotsiaalne ja majanduslik keskkond) – tervis on mõjutatud väga mitmetest teguritest, majanduslikud raskused on seotud kehva tervisega, kõrgem haridus on seotud parema tervisega, tööga seotud haigused on langustrendis, paremad elamistingimused ja ligipääs haljasaladele peaksid tervist parandama, kliimamuutused võivad mõjuda nii positiivselt kui ka negatiivselt.

Tervishoiu ja meditsiini arengud – uued ravimid võivad pakkuda leevendust levinud haigustele, edusammud diagnostikas, seadmete ja robotite vallas võivad anda ravimisel paremaid tulemusi, personaalmeditsiin võib aidata ennustada, ennetada ning ravida

mitmesuguseid haigusi, regeneratiivmeditsiini (rakuravi ja koetehnoloogia) arengu mõjud jäävad väikesemahuliseks, tehnoloogilised uuendused võimaldavad muuta professionaalide ja patsientide vahelist suhtlust, piiratud eelarve võib saada takistuseks innovatsioonide rakendamisel.

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogiad – interneti-kasutus jätkab kasvamist, arvutusvõime ning andmed kasvavad eksponentsiaalselt, sotsiaalmeedia tähtsus kasvab märgatavalt, mobiilirakenduste tähtsus kasvab, muutuvad suhted professionaalide ja klientide vahel.

Jätkusuutlikud teenused (ka kliimamuutuste kontekstis) – surve osutada teenuseid keskkonnasäästlikumalt, süsihappegaasi ühiku paiskamise vähendamine toob kaasa mõjud ja piirangud kogu majandusele, tekib vajadus teenuste mudelite muudatusteks, keskkonnasäästlikkus on seotud süsteemi teiste muudatustega, praegune poliitikaraamistik seab palju piiranguid, tulevikus saab jätkusuutlikkusest oluline kvaliteedimärk.

Majanduslik surve – tervishoiu- ja sotsiaalsüsteemi rahastus katab vaevu inimeste teenuste vajadused ning vaja on leida lisavahendeid.

„Competences and skills needs in services for the elderly“

Eakate hoolekande analüüs ning neli stsenaariumit:

All Is Well (Business As Usual)

Eakate osakaal rahvastikus tõuseb, mäluhäiretega inimeste osa kasvab, püüdlused vastata eakate vajadustele, kuid uute lahenduste rakendamine on vaevamine. Eakad osalevad rohkem teenuste arendamisel ja osutamisel, rohkem vastutust kui ka rohkem valikuvabadust. Toetatakse inimeste elamist oma kodus, kuid on loodud ka sobivaid kortereid, ometi tunnevad eakad end ebakindlalt ning üksildaselt. Esmatasandi arstiabi, sotsiaalabi ja eriarstiabi teevad omavahel tihedat koostööd, kasutatakse senisest enam vautšereid, kuid puudu on vajalike oskustega tööjõust. Eakad hindavad kõrge kvaliteediga teenuseid, oskavad vajalikul määral kaasa minna infotehnoloogiaga. Iga-aastane arstikülastus erapraksises ning avalikus tervisekeskuses vaid erakorralisel vajadusel. Üksi elaval eakal käib korra nädalas abiline, kes korrastab ning käib poes, eakal on kontakt arstiga. Omastehooldajal on tagatud vajalikud tugiteenused, et säilitada tema elukvaliteeti ja töövõimet.

Ageing, Wild and Free (desirable)

Eakad naudivad võrdsust. Teenuste ja tehnoloogia integreerumine on jõudsalt arenenud, see on kasutajakeskne, eakaid aitavad näiteks koolilapsed. Teenused on tasuta või soodsad, eakad ise on jõukamad,

pensioniga on tõusnud. Eakad on poliitiliselt mõjukad ning tööelus saavad neist mentorid, põlvkonnad elavad koos, koolid, päevakeskused ning majutus asuvad lähedal. Barjäärid sektorite ja teenuste vahel on kadunud, ka osavõimega töötamine on aktsepteeritud, rehabilitatsiooniteenused on kättesaadavad. On ravimid mäluhäirete jaoks, eakad reisivad ning osalevad kultuuriüritustel. Vastavalt vajadustele on tagatud vajalikud teenused.

Ineffective System, Dissatisfied Individuals (undesirable)

Sektoris on tööjõupuudus ning eakate individuaalsete vajadustega ei arvestata, vananemist kogetakse kui haigust. Tehnoloogia areng ei toeta kliendi vajadusi ning abi sõltub vaid professionaali ettekirjutustest. Koostöö valdkondade vahel on ebaefektiivne. Aina rohkem on alkoholist tingitud mäluhäireid ning need esinevad aina noorematel inimestel. Ealine diskrimineerimine. Inimeste võimalused kodus elada on väikesed. Teenustest on tagatud vaid põhivajaduste rahuldamine.

Ageing Is a Desirable Trend (unexpected)

Rahvastik on oluliselt noorem, sest saabunud on palju immigrante, põhirõhk on individuaalsel valikul ning vanus ei mängi ühiskonnas osalemisel rolli. Eakad nõuavad oma õigusi, Soomest on saanud gereontokraatia (valitseb eakate eliit). Kõik inimesed töötavad seni, kuni neil selleks võimeid on, vanemate inimeste võimeid hinnatakse kõrgelt. Teenused on hästi integreerunud ning vajadusel kohe saadaval, teenuse osuta-

jateks on Kreeka ja Hispaania hooldajad. Mäluhäirete ennetus ja ravi on jõudsalt arenenud, ka dementsust saab ravida. Soomes on leitud uusi maavarasid ning ühiskond ja majandus on õitsengul.

GDSW. Ülemaailmne sotsiaaltöö ja sotsiaalarengu tegevuskava

Tegevuskava on aluseks nii sotsiaalpoliitika kujundajatele, kes töötavad välja valdkonna strateegiaid, sotsiaaltöö praktikutele oma tegevussuundade ja töömeetodite kujundamisel kui ka sotsiaaltööd õpetavatele kõrgkoolidele õppekavade koostamisel, üliõpilaste õpetamisel ja sotsiaalvaldkonna täiendusõppe korraldamisel.

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.

Aastatel 2012–2016 kavatseme suunata oma pingutused järgmistele valdkondadele:

- võrdsete sotsiaalsete ja majanduslike võimaluste edendamine
- inimväärikuse ja inimeste väärtustamise edendamine
- töötamine kestliku keskkonna nimel
- inimsuhete tähtsuse senisest suurem tunnustamine

Lisa 5. Täienduskoolituse valdkonnad

Tartu Ülikooli Rakendusuuringu Keskuse poolt 2011. aastal tehtud uuring „Sotsiaalhoolekande töötajate täienduskoolituse vajadus“ määras kindlaks sotsiaal-

hoolekande töötajate koolitusvaldkonnad. Loetelu põhineb küsitlusele vastanud sotsiaalhoolekande töötajate vastustel.

Tabel 11. Sotsiaalhoolekande töötajate koolitusvaldkonnad¹⁹⁹

Täienduskoolituse valdkond	Kitsendatud koolitusvajadus
Enesekaitse	Läbipõlemise vältimine, psüühiline ja füüsiline enesekaitse, stressi juhtimine, enesekehtestamine, eneseabi, eneseeestvõtte hooldus
Juhtimine	Asutuse, üksuse või osakonna juhtimine, üldjuhtimine, töökorraldus, hoolekandetasutuse juht V tasemekoolitused, strateegiline planeerimine
Juhtumitöö	Juhtumitöö
Keeleoskus	Erialane vene, saksa, soome või inglise keel, keeleline eneseväljendus
Kliendi nõustamine ja töö kliendiga	Töö raske või probleemse kliendiga, töö erinevate klientidega (erivajadusega täiskasvanud, lapsed ja noored, eakad, õigusrikkujad, kodutud), erinevate klientide nõustamine, nõustamismetoodikad, kaebuste ja pretensioonide käsitlemine
Kliendiga suhtlemine	Suhtlemine erivajadusega kliendiga, eakatega, laste ja noortega, töötutega
Kogukonna ja grupitöö	Kogukonnatöö, grupitöö
Perenõustamine	Perevõrguvald, perelepitus
Projektitöö	Projektide kirjutamine ja juhtimine
Psühholoogia või psühholoogiline nõustamine	Sotsiaal- ja suhtlemispsühholoogia, arengupsühholoogia
Sotsiaal- ja tervishoiuteenused	Hoolekandetasutused, teenuste turg, valik ja kvaliteet, teenuste disain ja arendamine, rehabilitatsiooniteenused, kohalikud ja riiklikud sotsiaaltoetused, terviseprobleemid, haigused, farmakoloogia, esmaabi, teraapiad
Sotsiaalseadusandlus	Kutsealast tegevust puudutavad õigusaktid (perekonnaseadus, eestkostete seadmine, töölepinguseadus), tööõigus, esindamine kohtus
STAR koolitused	Juhtumitöö ja teenuste haldamine, registri administraatori koolitus, programmi koolitus, toimetulekutoetuste määramine
Supervisioon	Töötaja tööressursi taastamine ja üldine professionaalne areng, suhtlemisalase kompetentsuse tõstmine läbi töötegevuse teadvustamise ning analüüsi.
Töökeskkond ja töötervishoid	Ergonoomika, tuleohutus, töötervishoid, tööohutus
Töötajate juhtimine	Juhendamine ja mentoriks olemine, meeskonnatöö, motiveerimine ja arendamine, ajaplaneerimine, personalijuhtimine
Valdkonna erikoolitused	Võrgustike areng ja võrgustikutöö, kriisipsühholoogia, kriisnõustamine, aktiivsed tegevused eakatele, spetsiifiliste probleemide lahendamine, seksuaalkasvatuse, sotsiaaltöö praktika, inimõigused ja kutse-eetika, konflikti lahendamine, terviseprofiilide koostamine
Valdkonna põhikoolitused	Tegevusjuhendaja koolitus, sotsiaaltöötaja koolitus, sotsiaalnõustamine, sotsiaaltöö üldpõhimõtted, sotsiaaltöö uurimine, sotsiaaltöö, sotsiaalhoolekanne, sotsiaalfilosoofia, puuetega inimeste hoolekanne, psüühiliste ja füüsiliste erivajadustega isikute hoolekanne, eakate hoolekanne, laste ja noorte hoolekanne, lastekaitse, kriminaalhooldus, koduhooldus, abivahendid ja nende kasutamine, gerontoloogia, eripedagoogika, pedagoogika, sõltlaste hoolekanne
Võlanõustamine	
Muud täienduskoolitused	Arvutikoolitus, raamatupidamine, turundus ja müügistrateegia, täiskasvanute koolitaja, riigihangete läbiviimine, massööri koolitus, majanduslased koolitused, artiklite kirjutamise koolitus, suhtlemine meediaga

199 „Sotsiaalhoolekande töötajate täienduskoolituse vajadus“, 2011, RAKE põhjal.

Lisa 6. Hooldustöötaja lisaõiguste küsimus

Hooldustöötaja lisaõigused (OSKA sotsiaaltöö tööma-terjal 03.06.2016)

OSKA sotsiaaltöö valdkonna rakendusuuringu raames räägime tööjõust ja tööõuvajadusest, vajalikest oskustest ning vastavate oskuste koolitamisest.

Ülevaade taustast

Demograafiliste muutustega seoses kasvab hooldust vajavate inimeste vajadus tervishoiuteenuste järele. Probleem on mitmekülgne, sh

(1) asjaolu, et kvalifitseeritud õe palkamine on kallis ning nõudlus õdede järele on nii tervishoiu kui ka hoolekandes väga suur;

(2) ühelt poolt on hooldustöötajate väljaõpe kõrgel tasemel, õpetatakse ka neid meditsiinilisi oskusi, mida seadus ei luba töös rakendada;

(3) teiselt poolt on paljude hooldustöötajate erialane ettevalmistus puudulik (neil puuduvad oskused ja teadmised nende toimingute läbiviimiseks).

Hooldustöötaja õpe kestab 2 aastat (õe õpe 3,5 aastat). Levinud on töökohapõhine õpe. Hooldustöötaja täienduskoolitus on oluliselt lühem.

Ülevaade regulatsioonidest:

Sotsiaalhoolekande seadus²⁰⁰ reguleerib sotsiaalteenuste osutamise nõuded. Seadus on sätestatud, et üldhooldusteenust osutatakse hooldusplaani järgi ning teenuse vahetuks osutajaks on kvalifitseeritud hooldustöötaja. Nõuded teenuseosutajale (§ 22 lg 4):

1) läbitud hooldustöötaja kutsestandardis kirjeldatud õpiväljundite saavutamisele suunatud kutseõppe tasemeõppe õppekava;

2) läbitud hooldustöötaja kutsestandardis kirjeldatud õpiväljundite saavutamisele suunatud täienduskoolituse õppekava;

3) isikul on kutseseaduse alusel antud hooldustöötaja kutse.

Erihoolekandeteenust osutatakse tegevusplaani järgi (§ 83 lg 6), ööpäevaringse erihooldusteenuse osutamisel tuleb järgida isiku raviskeemi (§ 100 lg 4) ning peab olema tagatud iseseisva õendusabi kättesaadavus nõutud mahus (§ 102).

Tervishoiu korraldamise seaduse²⁰¹ § 3 järgi on tervishoiutöötaja Terviseametis registreeritud arst, hambaarst, õde ja ämmaemand. Tervishoiuteenuse osutamine on reguleeritud võlaõigusseadusega²⁰², teenuse osutamine tuleb nõuetekohaselt dokumenteerida (§ 769).

§ 758 (2) Tervishoiuteenuse osutamisel osalev kvalifitseeritud arst, hambaarst, iseseisvalt tervishoiuteenust osutav õde või ämmaemand, kes tegutseb tervishoiuteenuse osutajaga sõlmitud töölepingu või muu sellesarnase lepingu alusel, vastutab tervishoiuteenuse osutamise lepingu täitmise eest tervishoiuteenuse osutaja kõrval ka isiklikult.

Õiguskantsler on tähelepanu pööranud tervishoiuteenuste osutamise nõuete täitmisele lähtuvalt kliendi põhiõigustest ning huvide kaitsest. Õiguskantsler märgib, et ravimite manustamisel tuleb lähtuda kliendi teadlikust soovist ja/või tahteavaldusest ning arsti ettekirjutustest (raviskeemist, tervishoiuteenuste vajaduse hinnangust; väljakirjutatud ravimitest). Vastavalt vajadusele ravimite manustamisel soovib õiguskantsler ringkirjas "Tähelepanekud ööpäevaringse erihooldusteenuse osutajatele" (11.03.2015):

(1) tagada võimalus tagantjärele kontrollida, et ravimit on manustatud põhjendatult (nt teha kindlaks, millistel asjaoludel tekkis vajadus ravimit patsiendile manustada);²⁰³

200 Vaata ka eespool viide 25 (lk 17) <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005>.

201 <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015049>.

202 Vaata ka eespool viide 26 (lk 17) <https://www.riigiteataja.ee/akt/961235>.

203 VÕS § 769.

204 VÕS § 758 (§ 770).

(2) kindlustada, et vajadust isikule ravimit manustada hindaks tervishoiutöötaja (vähemalt õde²⁰⁴), mitte tegevusjuhendaja, et vähendada ravimi ebaõigel manustamisel tekkivaid võimalikke tagajärgi (nt ravimi kõrvalmõjusid²⁰⁵). Sel põhjusel tuleb tagada, et vaid vajadusel manustatavate ravimite andmise üle otsustaks väljaõppinud meditsiinitöötaja, seda ka väljaspool kokkulepitud tööaega.

Õiguskantsler on seoses ravimite manustamisega seotud eksimustega viidanud järgmistele seadustele: Ravimite säilitamisel tuleb ära hoida nende sattumine kõrvaliste isikute kätte (ravimiseadus²⁰⁶ § 34 lg 1); ööpäevaringse erihoelekandeteenuse osutajal ei ole õigust teenusel viibivaid isikuid ravimitega ohjeldada (psühhiaatrilise abi seaduse²⁰⁷ (PsAS) § 14 lg 2 p 2); teenuse osutamine hoolekandetasutuses ei tohi kahjustada isiku tervist (rahvatervise seadus § 4 p 10).

Kutsestandard on kokkuleppeline dokument. Hooldustöötaja kutsestandard, tase 3 ja tase 4 kohustuslikud kompetentsid, tegevusnäitajad:

7) sooritab vastavalt juhiste erinevaid hooldustoiminguid (nt kehatemperatuuri, pulsi- ja hingamissageduse, vererõhu ja veresuhkru mõõtmine, lamatiste ja nahahooldus, sidumised jms), arvestades tervisenäitajaid ja kasutades vastavaid vahendeid; dokumenteerib hooldustoiminguid;

8) hangib vajadusel ravimid vastavalt arsti korraldusele, ravimiõpetuse alustele ja abivajaja seisundile; juhendab, jälgib ja abistab abivajajat ravimite manustamisel;

Lisaks tase 4: vajadusel manustab neid vastavalt etteantud juhistele.

9) abistab vastavalt juhendamisele õde õendustoimingute sooritamisel.

Riiklik õppekava hooldustöötajatele on õigusala dokument õppe läbiviimiseks (ei anna alust/õigust õpetatavate toimingute tegemiseks). Hooldustöötajate riiklikus õppekavas²⁰⁸ välja toodud Lisa 2 „Hooldustöötaja eriala põhiõpingute moodulid“ hooldustoimingute mooduli õpitulemuste hindamiskriteeriumites, on muuhulgas kirjas:

- mõõdab, hindab ja protokollib elulisi näitajaid (pulss, vererõhk, kehatemperatuur, hingamissagedus jm), kasutades sobivaid meetodeid ja instrumente
- kirjeldab ja demonstreerib hooldustoimingute sooritamist, lähtudes erinevate elundkondade haiguste olemusest ning inimese anatoomiast, füsioloogiast ja patoloogiast
- kirjeldab vastavalt ülesandele ravimite manustamisega seotud toiminguid

- arvutab ravimite koguseid ja teisendab mõõtühikuid
- kirjeldab vastavalt ülesandele oma rolli õe abistamisel õendustoimingutes
- selgitab vastavalt ülesandele ravimi kasutusjuhendit

Praktika mooduli õpitulemuste hindamiskriteeriumid, muuhulgas:

- mõõdab, hindab ja protokollib iseseisvalt elulisi näitajaid (pulss, vererõhk, kehatemperatuur, hingamissagedus jm), kasutades sobivaid meetodeid ja instrumente
- hooldab abivajajat, arvestades erinevate elundkondade haiguste eripära ning lähtudes hooldustoimingu sooritamisel inimese anatoomiast, füsioloogiast ja patoloogiast
- juhendab, jälgib ja abistab abivajajat ravimite manustamisel, vajadusel manustab neid vastavalt etteantud juhistele
- abistab õde õendustoimingutes vastavalt juhendamisele

205 Rahvatervise seadus §4. <https://www.riigiteataja.ee/akt/131122015019>.

206 <https://www.riigiteataja.ee/akt/104052016004>.

207 <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015088>.

208 Tervishoiu- ja sotsiaalteenuste erialade riiklik õppekava. <https://www.riigiteataja.ee/akt/118122015004>.

Tabel 12. OSKA rakendusuuringus kaasatud sotsiaaltöö valdkonna õppekavad kõrghariduses.

õppekava kood	õppekava nimetus	kool	õppeliik
85721	Diakoonia ja sotsiaalteenused*	EELK Usuteaduse Instituut	magistriõpe
888	Sotsiaaltöö	Lääne-Viru Rakenduskõrgkool	rakenduskõrgharidusõpe
1231	Sotsiaalne nõustamine*	Sotsiaal-Humanitaarinstituut	rakenduskõrgharidusõpe
1778	Sotsiaaltöö*	Tallinna Pedagoogiline Seminar	rakenduskõrgharidusõpe
81620	Sotsiaalpedagoogika	Tallinna Ülikool	bakalaureuseõpe
1615	Sotsiaaltöö	Tallinna Ülikool	bakalaureuseõpe
126077	Sotsiaaltöö*	Tallinna Ülikool	rakenduskõrgharidusõpe
115678	Sotsiaaltöö*	Tallinna Ülikool	rakenduskõrgharidusõpe
1734	Sotsiaaltöö	Tallinna Ülikool	magistriõpe
1733	Sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse	Tallinna Ülikool	magistriõpe
1732	Rakenduslik sotsiaaltöö*	Tallinna Ülikool	magistriõpe
1754	Sotsiaaltöö*	Tallinna Ülikool	doktoriõpe
81762	Sotsiaaltöö	Tallinna Ülikool	doktoriõpe
2446	Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika	Tartu Ülikool	bakalaureuseõpe
2946	Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus	Tartu Ülikool	rakenduskõrgharidusõpe
2584	Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika	Tartu Ülikool	magistriõpe

* Õppekavad, kus vastuvõttu enam ei toimu

Allikas: EHIS

Lisa 7. Õppekavade loetelu

Tabel 13. OSKA rakendusuuringus kaasatud sotsiaaltöö valdkonna õppekavad kutseõppes.

Kuressaare Ametikool		Võrumaa Kutsehariduskeskus		Lääne-Viru Rakenduskõrgkool		Vana-Antsla Kutsekeskkool	
Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õppekava kood	Õppekava nimetus
128257	Hooldustöötaja (koduhooldaja)	115117	Lapsehoidja*	137457	Hooldustöötaja	84704	Lapsehoidja*
127337	Hooldustöötaja (praktikajuhendaja hoolekandeesutuses)	115137	Lapsehoidja*	84169	Hooldustöötaja*	85094	Lapsehoidja*
84712	Hooldustöötaja (sotsiaalhooldus)*						
109571	Hooldustöötaja (sotsiaalhooldus)*						
84265	Hooldustöötaja (tegevusjuhendaja hoolekandeesutuses)*						
109573	Hooldustöötaja (tegevusjuhendaja hoolekandeesutuses)*						
85053	Hooldustöötaja (täiskasvanuhooldus)*						
109572	Hooldustöötaja (täiskasvanuhooldus)*						
137557	Hooldustöötaja*						
139158	Lapsehoidja						
84939	Lapsehoidja*						
109570	Lapsehoidja*						
Pärnumaa Kutsehariduskeskus		Valgamaa Kutseõppekeskus		Järvamaa Kutsehariduskeskus		Põltsamaa Ametikool	
Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õppekava kood	Õppekava nimetus
84836	Hooldustöötaja*	136877	Hooldustöötaja	140959	Hooldustöötaja	85167	Hooldustöötaja
		85428	Hooldustöötaja*	141852	Hooldustöötaja*	107484	Hooldustöötaja*
		130197	Tegevusjuhendaja	141863	Hooldustöötaja*	107504	Hooldustöötaja*
Haapsalu Kutsehariduskeskus		Tallinna Pedagoogiline Seminar		Tartu Tervishoiu Kõrgkool		Tallinna Tervishoiu Kõrgkool	
Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õppekava kood	Õppekava nimetus	Õppekava kood	Õppekava nimetus
134903	Hooldustöötaja	100259	Hooldustöötaja*	134861	Hooldustöötaja	135737	Hooldustöötaja
115739	Hooldustöötaja*	80535	Lapsehoid	84494	Hooldustöötaja*	84310	Hooldustöötaja*
115740	Hooldustöötaja*	109125	Lapsehoidja	80580	Lapsehoid	85820	Hooldustöötaja*
138557	Lapsehoidja	84521	Lapsehoidja*	141177	Lapsehoidja	129237	Lapsehoidja (erilise ja erivajadusega lapse hoidmine)
				84495	Lapsehoidja*	115437	Lapsehoidja*

* Õppekavad, kus vastuvõttu enam ei toimu

Allikas: EHIS

Lisa 8. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuvajaduse prognoosi koostamise metoodika lühikirjeldus

Prognoosi aluseks on peamiselt Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmed ning 2011. aasta rahvaloenduse tulemused. Hõivatute arv sisaldab ka välismaal töötajaid. Prognoosi põhimõtteline skeem on esitatud joonisel 1. ETU põhjal on prognoositud hõive muutusi tegevusalade ning viie ametiala grupi kaupa, sisendituleb peamiselt Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi sektorianalüütikutelt. Prognoosi koostamisel on kasutatud minevikutrende, teiste (arenenud) riikide võrdlusandmeid, arengukavasid, sektori ja teiste riikide majandusandmeid, sektoriuuringuid, eksperthinnanguid jmt infot, mis analüütikute hinnangul võib olla abiks hõive prognoosimisel.

Kuna ETU on valimiuuring, kus kitsamates lõigetes on valim väike, siis on hinnangute usalduspiirid üsna laiad, seda eriti väiksemate tegevusalade puhul. Andmete silumiseks on kasutatud kolme aasta libisevaid keskmisi näitajaid.

Tegevusalade ja viie ametiala grupi kohta tehtud hõive muutuse prognoos seoti rahvaloenduse detailsemate andmega. Eeldati, et ametialadel toimuvad muutused vastavalt tegevusalade ja ametiala gruppide tasemel prognoositud hõive kasvule või kahanemisele. Kui

tegevusala hõivatute arvu puhul on aluseks ETU andmed, siis ametialade struktuuris on eeldatud, et rahvaloendusega saadud andmed on adekvaatsemad ja on lähtutud neist. ETU andmeid on kasutatud ametialade gruppide tasandil toimunud minevikutrendide ja üldise tulevikuprognoosi koostamiseks.

Tööturult lahkuvate inimeste asendusvajaduse hindamise aluseks on rahvaloenduse põhjal leitud hõivatute sooline ja vanuseline struktuur ning ETU andmetele tuginevad elanike majandusliku aktiivsuse näitajad soo, vanuserühma ja ametiala grupi lõikes tegevusalati ning suremuse vanuskordajad soo ja vanuserühma kaupa. Mineviku andmetele tuginedes on hinnatud, kui palju suureneb koos vanusega püsivalt tööturult eemal olemise tõenäosus. Selleks vaadatakse, kui suur osa inimesi mingis vanusegrupis konkreetse ametiala gruppis mingil tegevusalal soo lõikes on jäädavalt lahkunud hõivest (mitteaktiivsetel aluseks viimane töökoht), põhjuseks siis kas pensionile jäämine, haigus, vigastus või puue, kui suur on suremuse tõenäosus vanusegrupiti ja soo lõikes ning kuidas muutub tulevikus pensioniiga.

Eeldatud on suremuse jätkuvat langust ning arvestatud on pensioniea tõstmisega. Suremuse languse puhul on üldiselt aluseks võetud kaks korda aeglasem olukorra paranemine kui minevikus, välja arvatud juhtudel, kus Eesti suremuse näitajad on juba lähedal Soome tasemele või seda saavutamas. Siis on kasutatud aeglasema muutuse eeldusi. Pensioniea tõstmisel on aluseks võetud praeguseks vastu võetud otsused, mille kohaselt tõuseb vanaduspensioni iga järk-järgult aastaks 2026 65. eluaastani.

Tööturule tulevate noorte arvu hinnangu aluseks on Statistikaameti viimane rahvastikuprognoos (26.02.2014, variant 1). Rahvaloenduse põhjal on hinnatud noorte haridusteed haridustasemetel lõikes.

Noorte hõive ja aktiivsuse määrad vanusegrupiti ja sooti pärinevad ETUst (ja teiste riikide vastavatest uuringutest).

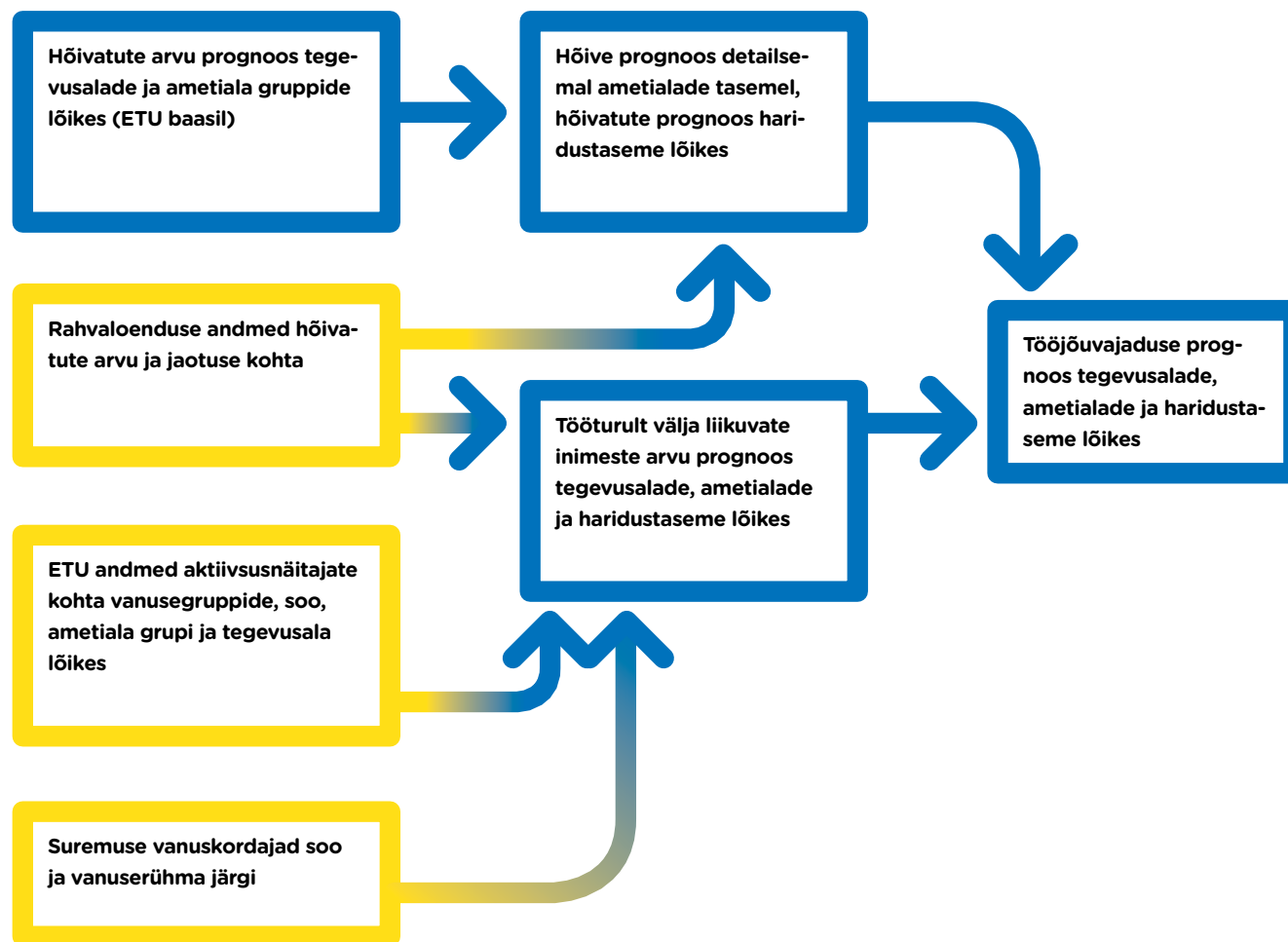
Lõpetajate tööturul rakendumise hindamiseks ühildati viie aasta (2006–2011) kutse- ja kõrghariduse saanute haridusandmed rahvaloenduse tulemustega (vt joonis 2). Ühildatud andmestik annab ülevaate, millise kõrgeima haridusega (haridustase, õppekavarühm) lõpetajad ja kui suur osa neist töötas konkreetsetel ametialal 2011. aasta lõpu seisuga. Lisaks võeti arvesse võimalikke muutusi tulenevalt lõpetajate üldarvu vähenemisest ning hinnati, kui hästi katab kutse- ja kõrgharidusega lõpetajate arv vajadust kutse- ja kõrgharidusega töötajate järele tulevikus. Viimastel aastatel kutse- ja kõrghariduse omandanute jagunemise põhjal ametialati hinnati, milline võiks olla tulevaste lõpetajate liikumine konkreetsetele ametialadele erinevatelt õppekavarühmadelt ja haridustasemetelt, kasutades nende hõive määra ja ametialadele liikumise proportsioonide paikajäämise eeldusi. Lõpetajate arv kahaneb prognoosi kohaselt tulenevalt nooremate vanusegruppide vähenemisest. Prognoositud liikumist ametialadele võrreldi ametialade tööjõuvajadusega kutse- ja kõrgharidusega töötajate järele. See tugineb peamiselt praegusele hariduslikule struktuurile, arvestamata seda, kas antud haridustase on ametialal nõutav või mitte. Haridustaset korrigeeriti juhtide, spetsialistide ja

lihttööliste ametialadel. Juhtide ja spetsialistide puhul eeldati, et alg- ja põhiharidusega töötajate asendamisel nõutakse kõrgemat haridustaset, lihttöölistel aga piirduti kõrgharidusega töötajate asendamisel madalama haridustaseme nõudega. Võimaliku üle- või puudujäägi hindamisel on vaadeldud vaid ametialasid, tegevusala mõõde on kõrvale jäetud (ei vaadelda ametiala tegevusalaspetsiifilisust).

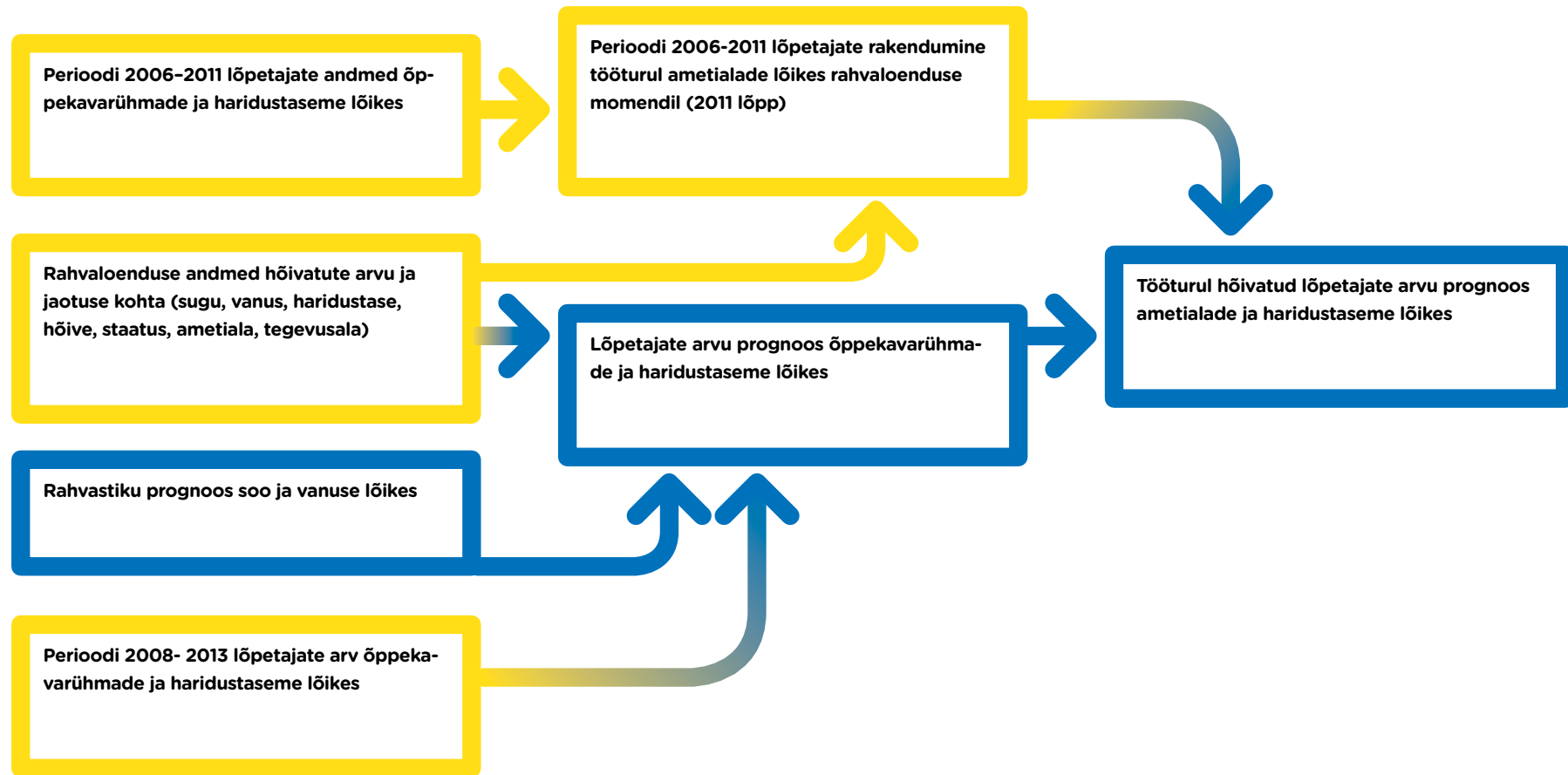
Oluline on silmas pidada, et prognoosis on kasutatud mitmeid kitsendavaid eeldusi, mida tuleb tulemuste tõlgendamisel arvestada. Paljudel juhtudel on aluseks võetud tänane struktuur – ametialad, haridustasemed, lõpetajate liikumine tööturule. Sisuliselt eeldatakse, et näiteks minevikus toimunud lõpetajate liikumine tööturule konkreetses majandussituatsioonis kandub edasi ka tulevikku, mis võib lõpetajate ette seada hoopis teisi võimalusi. Ka ei pruugi tänane töötajate formaalne haridusstruktuur vastata töökohal nõutavale, arvesse pole võetud ettevalmistust töökohal, täiend- ega ümberõpet.

Üldisi trende (näiteks ametiala gruppide kaupa) on laiendatud ühte viisi teatud andmete lõigetele (kõigile mingi tegevusala ametiala gruppi kuuluvatele ametialadele). Arvesse pole võetud töötajate liikumist töökohtade vahel ja seetõttu on tööturult lahkumine tegevus- ja ametialati kallutatud viimase töökoha suunas, mis võib olla seotud vanusega.

Lisa 1.1. Tööjõuvajaduse prognoosi põhimõtteline skeem.



Lisa 1.2. Kutse- ja kõrgharidusega töötajate pakkumise prognoosi põhimõtteline skeem.



Lisa 9. Põhimõisted

OSKA süsteemis kasutatavate mõistete allikad:

- kehtivad õigusaktid (nt kutseeadus)
- rahvusvahelised kokkulepped (nt klassifikaatorid)
- oskuste rakkerühma eestvedamisel ekspertide ühistööna sõnastatud kokkulepped (sh Emakeele Seltsi keeletoimkond)
- OSKA nõunike kogus sõnastatud kokkulepped

AK ISCO on ametite klassifikaator, käesolevas töös viidatakse selle lühendiga klassifikaatori 2008. aasta versioonile 1.5b.

Amet, ametikoht *Occupation / Job* on tööülesannete kogum, mida isik täidab oma töökohal ja mille eest ta saab tasu. Ametinimetused ja kutsenimetused võivad kokku langeda.

Ametiala *Occupation* on sarnaste ametite kogum.

Ametirühm *Group of occupations* on sarnaste ametialade kogum ametite klassifikaatoris (AK).

EHIS on Eesti hariduse infosüsteem.

EKR on Eesti kvalifikatsiooniraamistik, raamistiku lühi kirjeldus on leitav Kutsekoja veebis.

EMTAK *NACE* on Eesti majandustegevusalade klassifikaator, käesolevas töös kasutatakse klassifikaatori

2008. aasta versiooni.

Eriala *Speciality* on teaduse, tehnika, kunsti vms kitsam, suhteliselt kindlamini piiritletud ala; spetsiaalala. Eriala seostub eelkõige õppimise ja õppekavaga, vahel spetsialiseerumisalaga õppekavas. Eriala nimetusena kasutatakse tegevusala nimetust (mitte tegijanime nagu kutse puhul).

Kompetentsus *Competence* on edukaks kutsetegevuseks vajalike kompetentside kogum (asjatundlikkus).

Kompetentsistandard *Competency standard* on kutsestandard, mis sisaldab ühte kompetentsi.

Koordinatsioonikogu *Future Skills Council* – põhiülesandeks on tööturu koolitustellimuse formeerimise protsessi juhtimine ja tasakaalu leidmine kutsetegevuse valdkondade vajaduste vahel. Koordinatsioonikogu moodustab vastutav minister seaduse alusel.²¹⁰

Kutsestandard *Occupational standard* on dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning kutsealaseid kompetentsusnõudeid.

Kutseala *Profession* on samalaadset kompetentsust eeldav tegevusvaldkond. Sarnastel tegevustel põhinev, eri tasemel kompetentse eeldavate kutsete kogum. (Näide 1: kutseala – kokandus, kutsed – abikokk, kokk, meisterkokk; Näide 2: kutseala – müürsepatöö, kutsed – müürsepp, tase 3, müürsepp, tase 4). Kutseala kujuneb lähedaste ametite analüüsimise tulemusena.

Kutsespetsiifilised kompetentsid *Specific hard skills* on tööosade ja tööülesannetega otseselt seotud kompetentsid. Need kompetentsid on madala ülekantavusega.

Kvalifikatsioon *Qualification* on hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus. Kvalifikatsioonid jagunevad järgmiselt: hariduslikud kvalifikatsioonid (*Educational qualifications*) ja kutsekvalifikatsioonid (*Occupational qualifications*).

Hariduskvalifikatsioon *Educational Qualification* on õppeasutuse poolt antud diplom, tunnistus või kraad, millega tõendatakse (või mis kinnitab) õppekavaga kehtestatud õpitulemuste saavutamist. Hariduskvalifikatsioonid jagunevad üldharidus-, kutseharidus- ja kõrghariduskvalifikatsioonideks.

Kutsekvalifikatsioon *Occupational qualification* on kvalifikatsioon, mis saadakse kutseeksami sooritamisel ja mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis.

Kompetents *Competency* on tegevuses väljenduv teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis on eelduseks teatava tööosa täitmisel. Kompetentsid jagunevad üldisteks ja kutsespetsiifilisteks kompetentsideks.

Üldised kompetentsid sisaldavad suures ulatuses kõikidele kvalifikatsioonidele ülekantavaid käitumuslikke kompetentse, mis on seotud hoiakutega ja inimese võimega oma oskusi rakendada (nt suhtlemine, kohanemine ja toimetulek). Samuti kuuluvad üldiste kompetentside hulka keskmise ja suure ülekan-

²¹⁰ Koordinatsioonikogusse kuuluvad HTMi, MKMi, SOMi, RMi, ETKLi, ETKK, TALO, EAK, Töötukassa, EASI, Innove esindajad. Vastavalt ministri korraldusele on koordinatsioonikogu esimees haridus- ja teadusministeeriumi asekancler. Eristumise eesmärgil võib koordinatsioonikogu edaspidi kasutusele võtta kaubamärgi, nt tulevikuoskuste nõukogu vms.

tavusega teadmistel ja oskustel põhinevad kompetentsid (nt IKT-, õigus-, majanduslane ja keskkonna-teadlikkus).

Kutsespetsiifilised kompetentsid *Specific hard skills* on tööosade ja tööülesannetega otseselt seotud kompetentsid. Need kompetentsid on madala ülekantavusega.

OSKA *System for monitoring and anticipating labour market training needs* on tööjõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteem.

OSKA tuumikinfo *OSKA core information* on erinevate registrite, uuringute ja muude infoallikate andmete ning eksperthinnangute alusel koostatud i) üldraport – ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tulevikuarengutest, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest; ii) valdkondlik rakendusuuring – valdkondlik ülevaade tööturu olukorrast ja trendidest, koolituspakumisest ning tööjõu- ja oskuste vajadusest lähema 10 aasta vaates.

OSKA valdkond *Sector for labour market training needs monitoring and forecasting* on sarnaste majandustegevus- või kutsealade kogum, mille ulatuses koostatakse valdkondlik tööturu koolitusvajadus ja tegutseb eksperdikogu.

Oskuste vajadus *Skills anticipation* on teave valdkonnas edukaks hakkamasaamiseks vajalikest olulistest kompetentsidest ning nende puudujääkidest töötajatel; kahaneva ja kasvava vajadusega kompetentsidest;

tulevikuoskustest; kompetentsiprofiilide kirjeldamise vajadusest (ka kutsestandardite olemasolust).

RÜHL *ISCED* on Rahvusvaheline ühtne hariduse liigitus, käesolevas töös kasutatakse klassifikaatori versiooni, mis on kättesaadav (kuni 2016 1997. aasta versioon).

OSKA väljundinfo *OSKA outcomes* moodustavad nii OSKA tuumikinfo kui ka selle alusel erinevatele sihtgruppidele erineva andmestruktuuri, vormi, stiili ja sõnastusega koostatud infopakettid.

Tööjõu vajaduse prognoos *Labour demand forecast* on võimalikke tööturu arenguid arvestav ja töötajate vajadust kirjeldav arvuline hinnang – kui palju võiks olla vaja täiendavaid töötajaid erinevates OSKA valdkondades, ametirühmades ning haridustasemetel.

Tööjõu vajaduse seire *Monitoring of labour demand* on majanduses rakendatud tööjõu ning OSKA valdkondades esineva tööjõuvajaduse kohta andmete kogumine, analüüsimine ja avaldamine nii tervikuna kui ka ametirühmade, valdkondade ja haridustasemetega, kasutades nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid meetodeid.

Tööturu koolitusvajadus *Labour market training needs and the number of commissioned study places* on tööjõuvajaduse prognoosist ja oskuste vajadusest lähtuv OSKA valdkondade põhine ettepanekute ja soovitude kogum koolituskohtade planeerimiseks ja õppesisu arendamiseks erinevate haridusliikide ja -tasemetega ning õppevaldkondade lõikes.

Varjatud takistus tööjõu järelkasvu tagamisel *Market failure in the context of OSKA* on olukord, kus vaatamata koolituskohtade olemasolule ja koolitustegevuse näilisele vastavusele koolitusvajadusele on valdkonnas tööjõu ja/või vajalike kompetentside puudus.

Valdkondlik eksperdikogu *Sectoral skills council* on ekspertidest moodustatud komisjon, mille ülesandeks on OSKA valdkonnas tööturu koolitusvajaduse väljaselgitamine ja täitmise seire. Valdkondlik eksperdikogu võib oma töö paremaks korraldamiseks (näiteks alavaldkonna koolitusvajaduse väljaselgitamiseks) moodustada töörühmi, kaasates sinna ka eksperdikogu väliseid liikmeid.

Valdkonna põhikutseala *Main professions of a sector* on valdkonna toimimiseks esmatähtsaid valdkonnaspetsiifilisi kompetentse eeldav kutseala.

Õppekavagrupp on kõrgharidusstandardis kehtestatud liigitus, mis hõlmab õppesuundi või õppekavade rühmi ja mille alusel saab õppeasutus taotleda ja Vabariigi Valitsus anda õppeasutusele õiguse viia läbi kõrgharidustaseme õpet ning väljastada vastavaid akadeemilisi kraade ja diplomeid.

Õppekavarühm on õppekavagrupi analoog kutsehariduses.

Õppekavade rühm (ÕKR) *ISCED detailed field* on ISCEDi õppekavade liigituse peeneim tase.

Lisa 10. Eriarvamus

Pärast raporti valmimist jõudis raporti koostajateni tagasiside, milles ei olnud raportis esitatud ettepanekutega nõus. Alljärgnev on kokkuvõtte eriarvamusel ning koostajate vastusest.

Väljavõtte raportist:

Sõnum 1: Sotsiaaltöö valdkonnas on tööjõuvajadus pigem kasvav. Kutseõppe tasemel on hooldustöötajate vajadus kaks korda suurem pakkumisest, samas ületab kõrghariduse tasemel koolitus- pakkumine 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.

Eriarvamus

Esitajad: sotsiaaltöö õppejõud

- Kui tööjõuvajadus kasvab, siis mille alusel saab öelda, et kõrghariduse pakkumine ületab nõudlust? Kas me teame täpselt, kui palju kõrgharidusega sotsiaaltöötajaid vajatakse homme, kui me isegi ei tea, missugused probleemid võivad meid ees oodata?
- Ei leidnud erilist kinnitust sellele, et kõrgharidusega sotsiaaltöötajaid oleks üle toodetud.
- Täna töötab päris palju neid sotsiaaltöötajaid, kel puudub kõrgharidus, ka nende koolitamisega peab tegelema.
- Ei ole arvesse võetud, et kõrghariduse eesmärk ei ole ainult utilitaarselt vastata tööandjate vajadustele, vaid ka arendada eriala. Kui piirdume kitsalt ja pragmaatiliselt numbriga, mis tänapäeva vajadustest lähtub, siis suretame välja Eesti eriala arengu, mis vajab teatud kriitilist massi.
- Sotsiaaltöö haridus annab laiapõhjalisi teadmisi ja oskusi, millega saab lõpetaja leida endale tööd mõnes muus valdkonnas, nt hariduses, tervishoius, korrakaitstes jne.

Raporti koostajate selgitus

- OSKA lähtub tööjõu- ja koolitusvajaduse hindamisel võimalikult realistlikust ja pigem konservatiivsest stsenaariumist.
- OSKA sotsiaaltöö valdkonna raport annab hinnangu, et lähema 5-10 aasta jooksul vajadus kõrgharidusega sotsiaaltöötajate kasvab. Arvestades erinevaid mõjureid (sh deinstitutionaliseerimine, haldusreform, demograafilised muutused), on sotsiaaltöötajate põhikutseala tööhõive kasvaks hinnatud 1,6% aastas. Arvestades rahvaarvu kahanemist ning valdkonna tööhõive kasvu survet sotsiaalsüsteemile, tähendab sotsiaaltöötajate kutseala hõive kasv 10 aastaga 16% võrra (mis on keskmisest oluliselt suurem) arvestatava varuga käsitlust.
- Kõrgharidusega sotsiaaltöötajate statistiline uue tööjõu vajadus kokku ehk asendus- ja kasvuvajadus on 85 inimest aastas. VEKis toimunud arutelude tulemusel lepiti konsensuslikult kokku, et täiendava varuga²¹¹ tööjõuvajaduse katab 140 lõpetajat aastas. Kõrghariduses on viimase kolme aasta keskmine lõpetajate arv 280.
- Rahvaloenduse andmetel asub 47% sotsiaaltöö-alase kõrghariduse lõpetajatest erialasele tööle või muudele ametikohtadele sotsiaaltöö valdkonnas, 53% aga õpitud erialaga mitte seotud ametialadele (vt Lisa 1).

211 Sisaldab järelokoolitamise ja valdkonna arendamise vajadust ning ametiti hajuvust tööturule rakendumisel.

Sõltumatute ekspertide hinnangud

Kas OSKA sotsiaaltöö raportis esile toodud valdkonna kõrghariduse ületootmise probleem on piisavalt põhjendatud?

Hinnang 1

Poliitikauuringute analüütik

Kokkuvõtte hinnangust:

Lähtuvalt konservatiivsest ja realistlikust tööturu arengustsenaariumist on sotsiaaltöö raportis toodud hinnang kõrgharidusega sotsiaaltöötajate arvulisele vajadusele põhjendatud. Eriarvamus, et tööturg ei oska täna hästi nõuda paremaid sotsiaaltöö spetsialiste, võib olla osaliselt põhjendatud ning teatud aja möödudes ja mingite tegurite muutudes võib tööjõuvajadus ka muutuda.

Hinnangud:

- Soovitus kõrghariduse koolitustellimuse vähendamiseks poole võrra tuleb ennekoike sellest, et seni on koolitatud liiga palju sotsiaaltöö erialade lõpetajaid, kellest pooled ühel või teisel põhjusel erialasele tööle ei suundu. Kuna nii põhjalikult, kui OSKA, pole varem koolitusvajadust ülikoolides hinnatud, siis võib-olla praegune analüüs pakubki esmakordselt realistliku numbri, mis võib olla igati asjakohane.

- Kõrghariduse koolituse vähendamise vajadust põhjendades tuleks võimalusel keskenduda sellele, et senine koolitustellimus pole olnud adekvaatne. Seda peaks ju selgelt näitama asjaolu, et pooled senistest lõpetajatest suunduvad mujale tööle.
- Asjaolu, et üle poole sotsiaaltöö eriala lõpetanutest ei tööta erialasel tööil, on väga hea ja tugev argument. Seda peaks rohkem esile tooma ja vajadusel põhjendama, kuidas see teatud mõttes on riigi raha asjatu kulutamine. Inimeste haridustaseme tõstmine tervikuna ei saa muidugi suures pildis kunagi olla raha raiskamine, arvestades, milliseid teisi positiivseid tagajärgi see endaga kaasa toob – vähenenud kuritegevus, tervem ühiskond, suurem ühiskondlik aktiivsus jmt. Aga kui piiratud ressursside olukorras tuleb teha valikuid, kuhu riigis raha investeerida, et tööjõuvajadus oleks kaetud ja probleemid ennetatud või leevendatud, siis õppekohtade rahastamine, kust pooled inimesed ei suundugi üldse erialasele tööle, tundub suur mõtlemiskoht. Hetkel vajaks paremat selgitamist, kas selle 140 (85) kõrgharidusega inimese hulka on arvestatud ka need tänasel hetkel kõrgharidust eeldavatel ametikohtadel töötavad inimesed, kellel mingil põhjusel veel ei ole kõrgharidust ja nad võiksid minna seda omandama? Kindlasti on oluline selles numbris arvesse võtta kainimesi, kes hetkel töötavad kõrg-

haridust eeldaval ametikohal ilma kõrghariduseta, ning neid, kes tulevikutrendidest ja -oskustest lähtuvalt peaksid omandama näiteks magistrikraadi praeguse bakalaureusekraadi või rakenduskõrghariduse diplomi asemel.

- Olulisi tulevikutrende ja -oskusi, mille järele suurenevat vajadust nähakse, ei seostata otseselt ja selgelt ära sellega, missugusel haridusastmel (kutse- või kõrgharidus) neid oskusi reaalsuses üldse õppekava raames anda saab ja jõuab. Minu hinnangul vajaks OSKA raportites kriitilise pilguga analüüsimist, missuguseid oskusi missugusel haridusastmel ja missuguse õppe vormis on üldse võimalik õppijatele anda. Samas sotsiaaltöö raporti kontekstis ei ole see ilmselt probleem hetkel.
- Eriarvamuse kriitika on osaliselt põhjendatud (just see mõte, et täna me ei oska hästi veel „nõuda“ spetsialiste, kes teeksid rohkem, ägedamalt ja edukamalt sotsiaaltööd), aga teisalt kumab muidugi tugevalt ja selgelt läbi hirm oma õppekohtadest ilmajäämisele OSKA soovitude tagajärjel.



Hinnang 2

Juhtiva finantsasutuse analüütik ja ülikooli õppejõud

Kokkuvõtte hinnangust:

Üldine seisukoht on, et sotsiaaltöö raporti tulemused on usaldusväärsed.

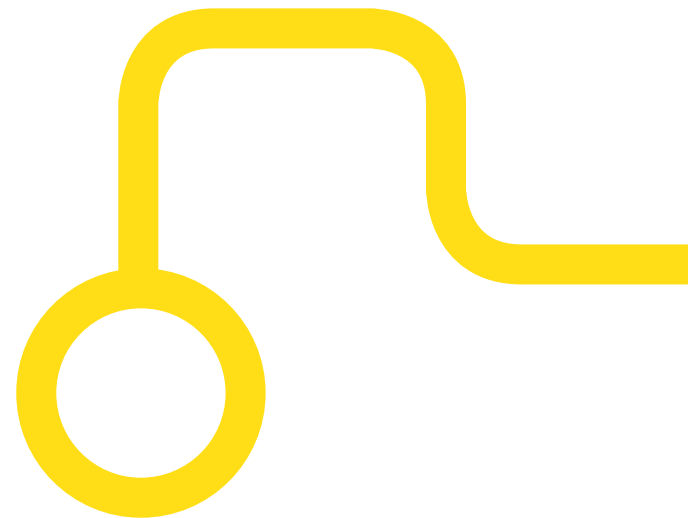
Hinnangud:

- OSKA metoodika lähtub Eestis praegu kasutada olevatest parimatest kvantitatiivsetest andmetest, REL ja ETU, ning kombineerib neid kvalitatiivse sisendiga ekspertidelt. Kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete andmete kombineerimine sellistes uuringutes on ülioluline ja väga tervitav. Kvantitatiivsete andmete osas on tulevikus arenguruumi, nt töötajate registri kasutamine ja selle sidumine EHIS ja EMTA palgaandmetega. Aga seni, kuni neid andmeid ei ole analüütikutele kättesaadavaks tehtud, ei saa nende puudumist metoodikas ette heita.
- Minu hinnangul lähtub sotsiaaltöö raport väga hästi üldisest OSKA metoodikast, peamiseks andmeallikaks on ses uuringus REL ja ekspertide hinnangud. Ekspertide valiku üle saab muidugi alati nuriseda, aga raportit lugedes ei jäänud muljet, et see mõjutaks raporti tulemusi koolitusvajaduse muutmise osas suurusjärgus kaks korda. Ma ei tunne sotsiaalvaldkonna eksperte, aga institutsioonide poolest olid peamised osapooled esindatud, sh kõrgharidust andvad institutsioonid, kes hiljem on tulemused vaidlustanud.

- Oluliseks argumendiks, mis toetab koolitusvajaduse vähendamist kõrghariduses, on vaid kolmandiku sotsiaaltöö spetsialistide erialasele tööle siirdumine. Seda saab võtta kaudse indikaatorina spetsialistide üleproduktsooni kohta. Paljud mitte erialast tööd tegevad lõpetajad töötavad küll kaudselt erialasel töö, aga paljud teevad ka täiesti mitte-erialast tööd, nt müüjad ja sekretärid. Kuna katkestanute määr on ses valdkonnas suhteliselt madal, võrreldes nt inseneriteaduste pea 60%-ga, tundub, et nn erialane katkestamine toimub peale lõpetamist tööturul. See viitab taaskord teatud üleproduktsoonile ja ei tundu, et probleem oleks tudengite madalas motivatsioonis erialast tööd teha, kui nad leiavad endas motivatsiooni õppeasutus lõpetada.
- Seega, ma ei usu, et metoodika muutmine siinkohal põhimõtteliselt erinevad tulemused annaks.

Üle poole sotsiaaltöö kõrghariduse lõpetajatest töötab ametialadel, mis otseselt ei eelda sotsiaaltöö-alast ettevalmistust (vt raportis joonis 20), nt vangivalvur või bensiinijaama operaator. Sotsiaaltöö-alast kõrgharidust mitte eeldavatest ametialadest töötavad sotsiaaltöö eriala lõpetajad kõige sagedamini lasteaiaõpetajatena (5%). Kümme suuremat sotsiaaltöö-alast kõrgharidust mitte eeldavat ametit on esitatud raportis tabelis 6.

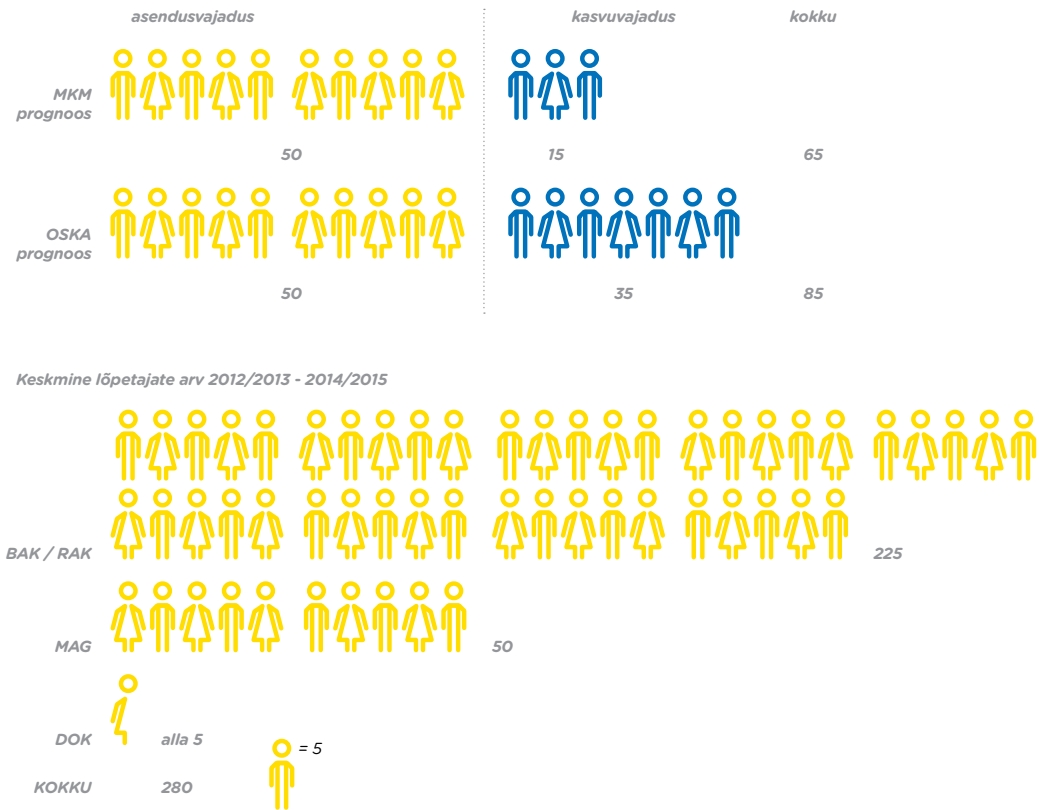
Vilistlaste uuringu²¹² andmetel on sotsiaalteenuste valdkonna²¹³ lõpetanutest 76,5% asunud tööle kõrgharidust eeldaval ametikohal, mis võivad, kuid ei pruugi, eeldada sotsiaaltöö alast ettevalmistust. Uuringu valimit ja sellest sotsiaaltöö õppekavade lõpetanute osakaalu arvestades põhinevad järeldused 118 vastaja andmetel (koguvalim n=3283, sotsiaalteenuste valdkonna vastajate osakaal 3,6).



²¹² Laan, M., Kuusk, A., Sunts, H., Urb, J. (2015) Eesti kõrgkoolide 2012. aasta vilistlaste uuring. Lõpparuanne. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

²¹³ hõlmab sotsiaaltöö ja nõustamise ning lastehoolduse ja noorsootöö õppekavagruppe

Lisa 1.3. Sotsiaaltöö alase kõrgharidusega töötajate tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus



Allikas: REL2011, EHIS