



SIHTASUTUS

Kutsekoda



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA

Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö

Uuringu terviktekst

Tallinn 2021

Kutsekoda

Koostajad: Katrin Pihl ja Siim Krusell, SA Kutsekoda

Retsensendid: Ülle Ernits, Sirlis Sõmer-Kull, Maarja Krais-Leosk, Ivi Lillepuu, Merle Linno, Marilin Vaksman

Akadeemiline toimetaja: Olav Aarna, SA Kutsekoda

Keeletoimetaja: Killu Mei

Täname sotsiaaltöö valdkonna eksperdikogu liikmeid: Külli All, Haridus- ja Teadusministeerium; Heili Burmeister, Südamekodud OÜ; Ülle Ernits, Tallinna Tervishoiu Kõrgkool; Anneli Habicht, Eesti Puuetega Inimeste Koda; Karen-Pauliin Konks, Sotsiaalministeerium; Meelis Kukk, Eesti Asenduskodu Töötajate Liit; Sirlis Sõmer-Kull, Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon; Liina Lanno, AS Hoolekandeteenused; Maarja Krais-Leosk, Sotsiaalministeerium; Merle Linno, Tartu Ülikool; Jaanika Luus, Iru Hooldekodu; Marelle Möll, Haapsalu Kutsehariduskeskus; Kätlin Poopuu, Kuressaare Ametikool; Tõnu Poopuu, Pärnu linn; Hilka Raba, SA Perekodu; Riho Rahuoja, Hiiumaa Sotsiaalkeskus; Helika Saar, Lastekaitse Liit; Aivi Sobak, Astangu Kutser rehabilitatsioonikeskus; Häli Tarum, Tartu Ülikool; Terje Teder, SA Koeru Hoolduskeskus; Triinu Tikas, Tervise Arengu Instituut; Karmen Toros, Tallinna Ülikool; Helen Tähtvere, Sotsiaalkindlustusamet; Marilin Vaksman, Benita Kodu AS; Salome Virkus, SA Kutsekoda

Täname uuringu valmimisele kaasaaitamise eest: Tauno Asuja, Eesti Puuetega Inimeste Koda; Eva-Liina Kliiman, Sotsiaalkindlustusamet; Marju Medar, Tallinna Ülikool; Anu Moosel, Haridus- ja Noorteamet; Kadri Norit, Astangu Kutser rehabilitatsioonikeskus; Maris Vaht; SA Kutsekoda; intervjueritud, retsensendid jt valdkonna esindajad

Väljaandja: SA Kutsekoda

Autoriõigus: SA Kutsekoda, 2021

Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Pihl, K., Krusell, S. (2021). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Uuringu lühiaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda.

Eessõna

Sotsiaalvaldkonna tulevikuklient on eneseteadlik, nõudlik tähelepanu ja teenuse kvaliteedi suhtes, aktiivse (digi)suhtevõrgustikuga, käinud ja näinud ning kogenud elu ja saanud teha valikuid. Seega oskus kujundada ja pakkuda asjakohaseid isikukesksed teenuseid, mis võimaldavad elada tavapäraselt elu vaatamata haavatavusele, on võtmesõnad. See eeldab oskust mõista klienti ja tunda tööriistu, millega teda toetada ning osata neist koos kliendiga panna kokku asjakohane pakett. Olgu selleks kas mingi hüvitise taotlemine või ööpäevaringse hooldusega teenus. Nende tööriistade hulgas peaks olema kindlasti valik vahendeid inimese enda lähivõrgustikust või elukeskkonnast.

Kõik see eeldab, et sotsiaalala töötajal on huvi inimese vastu, teadmised ja oskused erinevatest meetoditest ja lisaks võimekus neid tulemuslikult tööle panna. Kui räägime kogukonnatööst, lisandub eeltoodule rida suhtlemisülesandeid. Kui lisame veel teabetehnoloogia, muutub tulevase sotsiaaltöötaja profiil seda enam. Paljud meist oskavad arvutit kasutada ja ehk ka tabeleid koostada, kuid oskus erinevaid andmeid omavahel seostada ja nende põhjal järeldusi ning prognoose teha, on suur kunst. Kogenud valdkonnatöötajad oskavad siinkohal kindlasti tuua välja juurprobleemid, mis eeltoodu saavutamist ju teadagi takistavad – piisava ja pühendunud oskustööjõu nappus. Mis omakorda on tingitud valdkonna madalast mainest ja töötasust.

Tööealine elanikkond väheneb ja see mõjutab paratamatult ka sotsiaalsektori tööjõudu. Ideaalis oleks vaja tõsiselt arutada selle üle, kuidas teadlikult ja nutikalt kaasata võõrtööjõudu nagu mitmed teised riigid on sotsiaal- ja tervisevaldkonna tööjõu puuduse leevendamiseks teinud. Kui meie tööturg jääb kinniseks ja kitsaks nagu praegu, siis võiks sotsiaalvaldkonna atraktiivsuse tõstmiseks kaaluda tööde kujundamist spetsiifilisemateks tööloikudeks, mida töötajad saaks paindlikumalt täita. Tööturul konkureeritakse inimeste arvu, tööaja ja palga pärast. Ja ka inimesed, kes tööturul tööd otsivad, on erinevate huvidega – kes tahab ühte kitsast tööliini, kes tahab iga päev ainult paar tundi tööd teha.

See kõik tähendab, et nii nagu sotsiaaltöös on eesmärk muutuda isikukeskseks, võiks ka sotsiaalala töötaja töö olla senisest rohkem spetsialiseerunud, jagatud tööampsudeks. See annaks võimaluse juhtida ja arendada eraldi näiteks tööloike, mis vajavad erialast suurt kompetentsi ja kogemust ja siis tööd, mida saab teha ehk väiksemate teadmiste ja mõnel juhul ka kogemusega. Kui kõikidele ametikohtadele ei ole võimalik palgata parimaid, võimaldab spetsialiseerumine ekspertidel keskenduda ja luua see lisaväärtus, millele saavad järgmised teenuse väärtusahelas tugineda. Olgu selleks siis analüüsiv terapeut või käsitöötundi juhendav tegevusjuhendaja. Spetsialiseerumine ja tööampsudeks jagamine võimaldaks kaasata inimesi teistest valdkondadest ning erialadelt, kes rikastaks tiimide tööelu. See omakorda aitaks kaasa sotsiaaltöö maine tõstmisele, sest töö tegemises osalevad eripalgelised inimesed, kes kannavad head sõna laiemale ja kontakti mitteomavatele inimestele.

Personali nappuse leevendamiseks aitab kaasa teeuste pakkumine kogukonnas ja koos kogukonnaga. Senine kogemus on olnud ühene - hooldekodude elanike suhtevõrgustik rikastub pärast kogukondadesse kolimist hüppeliselt. See omakorda toob kaasa paljude vabatahtlike abi klientide igapäevaelu sisustamisel ja annab hõlpu tegevusjuhendajatele.

Parim, taskukohaseim, jätkusuutlikum sotsiaaltöö on see, mis on ennetatud. Oleme väike rahvas ja riik ega saa võimaldada meile kõigile rahulikke elujärke ühiskassa ehk riigieelarve kulul. Elu kogukonnas peaks olema korraldatud nii, et meil kõigil oleks võimalik elada kaua tervelt ja tulla iseseisvalt toime.

See tähendab kasutajakeskset keskkonda, mis võimaldab pääseda ligi erinevatele teenustele ja ruumile. See tähendab turvalist keskkonda, mis on puhta õhu ja veega ning muul moel tervisesõbralik. Ja mis kõige olulisem - see tähendab ühtehoidvat kogukonda, kus igaüks tunneb end turvaliselt, saab ennast teostada ja kus abivajajat märgatakse ning toetatakse.

Maarjo Mändmaa

Sotsiaalministeeriumi kantsler

Sisukord

Eessõna.....	3
Lühendid.....	7
Lühikokkuvõte	8
Sissejuhatus.....	13
Metoodika	14
1. Valdkond ja põhikutsealad	19
1.1. Põhikutsealade ja valdkonna määratlus.....	19
1.2. Põhikutsealade kirjeldus.....	21
2. Valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad trendid, uuringud ja arengukavad	28
2.1. Trendid ja mõjurid	28
2.2. Riigi strateegiad, arengudokumendid, õigusaktid ja valdkonna uuringud.....	38
2.3. Valdkonna uued ametid	43
2.4. Lühikokkuvõte	44
3. Valdkonna oskuste vajadus ja oskuste pakkumine	45
3.1. Põhikutsealade arendamist vajavad ja kasvava tähtsusega oskused.....	47
3.2. Kasvava tähtsusega põhikutsealade spetsiifilised oskused	49
3.3. Kutsestandardite vajadus	54
3.4. Õppe kvaliteet ja oskuste pakkumine	56
3.5. Lühikokkuvõte	65
4. Koolituspakkumine ja selle vastavus tööjõuvajadusele	67
4.1. Valdkonna kõrgharidusõpe	68
4.2. Valdkonna kutseõpe.....	72
4.3. Lõpetajate rakendumine tööalaselt ja põhikutsealadel töötajate hariduslik taust	77
4.4. Koolituspakkumine tasemeõppest ja lõpetajate prognoos.....	84
4.5. Lühikokkuvõte	86
5. Valdkonna tööjõuvajaduse ja hõiveprognoos	87
5.1. Hõivatute profiil põhikutsealadel	88
5.2. Tööjõu voolavus valdkonna põhikutsealadel	92
5.3. Valdkonna teenused.....	95
5.4. Hõiveprognoos. Üldised suundumused ja tegurid	97
5.5. Hõiveprognoos. Valdkonna ja põhikutsealade spetsiifilised suundumused ja tegurid...	100
5.6. Tööjõuvajaduse prognoos järgnevatel aastatel	105
5.7. Lühikokkuvõte	106

6. Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus.....	108
6.1. Lühikokkuvõte	110
7. Sotsiaaltöö valdkonna uuringu järelused ja ettepanekud.....	111
7.1. Tasemeõppe koolituspakkumisega seotud ettepanekud.....	111
7.2. Õppe kvaliteedi, oskuste ja täienduskoolitustega seotud ettepanekud	112
7.3. Üldised valdkonnaga seotud ettepanekud.....	116
Kasutatud allikad	120
LISA 1. OSKA põhiterminid	124
LISA 2. Analüüsitud õppekavad	127
LISA 3. Intervjueeritud eksperdid	130
LISA 4. Sotsiaaltöö valdkonna eksperdikogu liikmed	133
LISA 5. Eksperdiintervjuu kava	134
LISA 6. Vilistlasintervjuu kava	137
LISA 7. Põhikutsealade ametialade klassifikaatori järgi	138
LISA 8. Ankeetküsitluse „Sotsiaaltöö valdkonna tööjõud ja oskused KOV-is“ ankeet	140

Lühendid

BA – bakalaureuseõpe

EKKA – Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur

EL – Euroopa Liit

EMTAK – Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator

ETU – Eesti tööjõu-uuring

HTM – Haridus- ja Teadusministeerium

ISCO – ametite klassifikaator

KOV – kohalik omavalitsus

MA – magistriõpe

MKM – Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

OSKA – tööjõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteem

RAK – rakenduskõrgharidus

REL 2011 – rahva- ja eluruumide loendus 2011

SKA – Sotsiaalkindlustusamet

TÖR – Maksu- ja Tolliameti töötamise register

VEK – valdkonna eksperdikogu

Lühikokkuvõte

OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuring otsib vastust küsimusele, milline on valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadus lähema kümne aasta jooksul, ning esitab ettepanekud, kuidas tööjõu- ja oskuste vajadust täita. Lühikokkuvõttes on välja toodud uuringu kõige olulisemad tulemused.

Siinses uuringus on keskseks analüüsiühikuks põhikutseala ning neil töötavaid töötajaid on käsitletud üle terve majanduse. Siiski töötab enamik põhikutsealadel hõivatuid sotsiaaltöö, kuid ka tervishoiu ja avaliku halduse valdkonnas.

Sotsiaaltöö valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad tulevikus trendidest enim sotsiaaldemograafilised muutused, kuid ka tehnoloogia areng ja innovatsioon, muutused töövormides ja ühiskonna väärtustes ning riiklik poliitika ja muutused teenuste vajaduses. Järgnevatel aastatel sotsiaalsüsteemi ülesanne on luua võimalused, et inimesed saaksid elada võimalikult kaua tervelt ja iseseisvalt kodus hakkama saades. Selle eesmärgi saavutamiseks peetakse vajalikuks keskenduda n-ö **proaktiivsele ennetusele juba lapse- ja noorukieas**. Lähiaastatel jätkub pikaajalises hoolduses **üleminek asutuste keskselt süsteemilt kogukonnapõhisele hoolekandesüsteemile**. Selle tulemusena osutatakse pikaajalise hoolduse ja tugiteenuseid eelkõige väljaspool hooldusasutusi ja teenuste fookus on suunatud inimese iseseisva toimetulekuvõime säilitamisele ja suurendamisele. Olulise sotsiaaldemograafilise suundumusena nähakse järjest süvenevaid **vaimse tervise probleeme** ning sellest johtuvalt ka üha keerulisemate probleemidega kliente. Samal ajal on näha dementsuse ja mäluhäiretega klientide arvu kasvu, kes vajavad töötajatelt rohkem tähelepanu ja juhendamist.

Tehnoloogia areng saab olla valdkonnale toeks, kuid kuna inimfaktori olulisus on sotsiaaltöös väga suur, **ei nähta tööjõuvajadust tehnoloogiliste arengute ja innovatsiooni tõttu vähenevat**. Sellegipoolest on lähiaastatel riiklikult seatud eesmärk suurendada uudsete tehnoloogiliste lahenduste osakaalu valdkonnas, et tulla toime hoolduskoormust kandvate inimeste kasvava arvuga ning samal ajal tagada riigis jätkusuutlik pikaajalise hoolduse süsteem. Muuseas aitaks uudsete tehnoloogiliste lahenduste kasutuselevõtu suurendamine kaasa sotsiaalvaldkonna arengu eesmärkide saavutamisele, nagu näiteks **teenustele ligipääsetavuse parandamine ja teenuste suurem inimesekeskus**.

Ühe võimaliku tööloiguna, mis aitaks tööjõudu mujale suunata, nähakse eri valdkondade vahelist andmevahetust. Sotsiaaltöö valdkonna infosüsteemid ja -tehnoloogilised tööriistad on võrreldes paljude teiste valdkondadega maha jäänud, mistõttu nähakse vajadust nende arendamise ja eri infosüsteemide omavahelise ühildumise järele. Viiruskriisist ajendatuna kinnitasid valdkonnas kanda **kaugnõustamise võimalused**. Näost näkku nõustamine asendus telefoni teel või e-nõustamisega vastavates virtuaalsetes kanalites, mis annab inimestele paindlikumad võimalused sotsiaaltöötajaga suhtlemiseks ja loob ka sotsiaaltöötajale paindlikumad võimalused oma töö tegemiseks.

Hõivatute arv valdkonna põhikutsealadel kasvab 2030. aastaks prognoosi järgi ligikaudu 20%, mis arvuliselt tähendab ligi 3000 hõivatut

- Hõive- ja tööjõuvajaduse prognoos on tehtud, arvestades eri tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonnaekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus.

- Valdkonna hõivet ja tööjõuvajadust mõjutavad kõige enam demograafilised arengusuundumused, sh rahvastiku vananemine. Tehnoloogia areng ei vähenda olulisel määral valdkonna põhikutsealade tööjõuvajadust.
- Valdkonna hõive- ja tööjõuvajaduse **prognoos ei näe ette ühelgi põhikutsealal hõivatute arvu vähenemist**. Enamikul põhikutsealadel nii **hõivatute arv kui ka vajadus uute töötajate järele kasvab ning vajadust suurendab ka kõrvaltöödena panustamine**.
- Kõige enam on prognoosiperioodi jooksul **juurde vaja hooldustöötajaid**, vajadus kasvab ka tegevusjuhendajate, tugisikute, sotsiaaltöötajate ja nõustajate, lastekaitse- ja peretöötajate ning erivajadustega lastega tegelevate lapsehoidjate järele.
- Kokku lõpetas aastatel 2019–2020 valdkonna põhikutsealadel töötamise ligi 1800 inimest, mida oli ligi 12% aastal 2019 põhikutsealadel töötanutest.
- Võrreldes 2016. aasta valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringuga¹ on **mitu probleemkohta samad**, sh madal palgatase ja vananev tööjõud. 2016. aasta OSKA uuringus prognoositi hõivatute arvu kasvu, mis on ka seni toimunud. Seega on hoolimata raskustest tööjõu saamisel suudetud hõivatute arvu seni kasvatada. Lähitulevikus kujuneb see aga üha keerulisemaks.

Valdkonna kõrgharidusõppe lõpetanute arv on viimase viie aasta jooksul vähenenud, kuid kutseõppe lõpetanute arv märkimisväärselt kasvanud

- Siinses uurimisaruanDES on analüüsitud õppekavu, kust lõpetajad võiksid pärast lõpetamist **ühe peamise tööalase väljundina** asuda tööle valdkonna põhikutsealadele.
- Võrreldes eelmise OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuringuga on **tasemeõppe lõpetanute arv vähenenud sotsiaaltöö kõrghariduses ja kasvanud kutsehariduses**. Kutsehariduse õppekavadel on võrreldes kõrgharidusega ka õppijaid enam. **Üliõpilaste arvu vähenemist on mõjutanud eelmise OSKA sotsiaaltöö uuringu ettepanekute põhjal tehtud otsused**.
- Enim on lõpetajate arv kasvanud lapsehoidjate kutseõppes, kuid lõpetajate arv on kasvanud ka hooldustöötajate ja tegevusjuhendajate õppekavadel. Lõpetajate arv on vähenenud sotsiaaltöötajate ja nõustajate ning lastekaitse- ja peretöötajate põhikutsealadel.
- Viimase kolme aasta keskmisena on tööturule **lisandunud aastas ligi 150 koolilõpetajat**, kes õppekavade õpiväljundite kohaselt võiksid rakenduda valdkonna kõrgharidust eeldavatele põhikutsealadele. Kutsehariduse puhul on kolme aasta keskmisena igal aastal **lisandunud 250 hooldustöötajat, 190 lapsehoidjat ja 150 tegevusjuhendajat**.
- Valdkonna tasemeõppesse vastuvõetutest töötavad paljud juba eelnevalt valdkonna põhikutsealadel. Sellest lähtuvalt **ei ole suur osa lõpetajatest valdkonna vaates uueks tööjõuks**. Samuti on õppijad vanemad kui tasemehariduse omandajad keskmiselt.
- Õppijad on valdavas enamikus naised, mis toob hiljem paratamatult kaasa soolise tasakaalustamatuse hõivatute seas. Õpe on paindlik nii kutse- kui ka kõrghariduses, kuid sellest hoolimata on probleemiks töö ja pereelu ning õpingute ühitamine.
- Sotsiaaltöö hariduse õppekavade lõpetanute erialase rakendumisega suuri probleeme pole, küll aga on **murekohaks töökohal püsimine**. Samas tähendab valdkonna põhikutsealadele mitterakendumine siiski tööjõu kadu valdkonna vaatest lähtuvalt, kuna ligikaudu pooled

¹ Jõers-Türn, K., Leoma, R. (2016). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/sotsiaaltöö/>

lõpetajatest asuvad tööle mujale. Näiteks hooldustöötajate puhul asutakse tööle kaubandusse ja puhastusteenuste alale, kuid samas tuleb neist valdkondadest hooldustöötaja põhikutsealale inimesi ka tagasi või juurde.

Tasemeõppe koolituspakkumine ja tööjõuvajadus on valdkonna kõrgharidusõppe puhul tasakaalus. Tööjõuvajadus hooldustöötajate järele on samas suurem kui tasemeõppe koolituspakkumine

- Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus näitas, et **tasemeõppe koolituspakkumine ületab oluliselt valdkonna tööjõuvajadust lapsehoidjate puhul**. Kuivõrd lapsehoidjate üks võimalikke rakendusvõimalusi on ka alushariduses, peab **tasakaaluhinnangu** andma ka tulevases OSKA hariduse valdkonna uuringus. **Hooldustöötajate tööjõuvajadus on suurem kui koolituspakkumine**. Kõrgharidust eeldavate põhikutsealade ja tegevusjuhendajate puhul on tööjõuvajadus ja koolituspakkumine **tasakaalus**.
- Eriti kutsehariduses, kuid ka kõrghariduses annavad tooni juba erialasel tööl olijad ja täiskasvanud õppijad, mistõttu paljud valdkonna tasemeõppe lõpetajad ei ole valdkonna jaoks uueks tööjõuks.
- Aastatega on kasvanud nende lõpetajate osatähtsus, kelle jaoks sotsiaaltöö on olnud teadlik elukutsevalik, mis võib potentsiaalselt suurendada lõpetajate rakendumist ja püsimist valdkonnas.
- Tööandjatele on töötajate erialane ettevalmistus oluline, olgu see läbitud taseme- või täiendusõppes. Erialase hariduse omandamist motiveerib omakorda see, et üha enam on töötamiseks vaja kutsetunnistust.
- Kõrvaltööna rakendumine suurendab tööjõuvajadust.
- Arvestada tuleb, et osa tasemeõppe lõpetajatest suundub ka teadusesse ja teeb akadeemilist karjääri. See on õppe jätkusuutlikkuse kaalukas eeldus.

Valdkonna jaoks kõige olulisemad ja vajalikumad erialased oskused on viie aasta taguse ajaga jäänud üldjoontes samaks ning pigem on toimunud muutused teadmiste ja oskuste vajaduse rõhuasetustes. Üleilmsete trendide ja valdkonna arengu tõttu on põhikutsealadel jätkuvalt olulised ja aina olulisemaks muutumas järgmised valdkonnaülesed teadmised ja oskused:

- mitmekesised erialased oskused ja laiapõhjalised teadmised,
- teadmised keerulistest vaimse tervise häiretest,
- traumateadlikkus,
- huvikaitse-, võrgustiku- ja kogukonnatööoskused,
- teadmised enesesäästlikest hooldusabivõtetest ja iseenda vaimse tervise eest hoolitsemisest, mille alla kuulub ka supervisiooni ja kosisiooni kättesaadavus,
- suhtlemis- ja psühholoogiaalased teadmised ja oskused, sh juhendamisoskus, nõustamisoskus, sotsiaalne taju, koordineerimisoskused,
- digikirjaoskus ning oskus kasutada enda töös vajaminevaid tehnoloogilisi lahendusi ja töötada andmetega,
- teadmised taastumispõhisest lähenemisest, mis väljendub kliendi personaalse ja sotsiaalse taastumise toetamises,
- teadmised kultuurilisest mitmekesisusest, sh arvestamine klientide erineva usulise taustaga.

Valdkonna arenguks on vaja tõsta ja arendada koolilõpetajate ning valdkonnas juba aktiivsete töötajate järgmiste üldoskuste, hoiakute ja isikuomaduste taset, mis on osa sotsiaaltöö erialastest oskustest:

- oskus enda emotsioone reguleerida,
- klienti võimestav tänapäevane hoiak ja väärtusbaas, mis seisneb tema tugevuste väljatoomises,
- huvi ja soov valdkonnas töötada,
- empaatia,
- eetilisus,
- inimlik hoolimine ja ärakuulamisoskus,
- sallivus ning kliendi eripärade ja erivajaduste märkamine ja mõistmine,
- kriitiline mõtlemine,
- enesekehtestamine,
- loomingulisus,
- stressitaluvus,
- valmisolek elukestvaks õppeks ja muutustega kaasaminemine,
- kriisidega toimetuleku oskus.

Valdkonna lähiaastate dilemmad ning proovikivid seisnevad selles, kuidas tulla toime kvalifitseeritud tööjõu jätkuva nappusega ning samal ajal tõsta teenuste kvaliteeti ja inimesekesksust piiratud ressursside olukorras.

- Valdkonna hõive- ja tööjõuvajaduse prognoos on koostatud lähtuvalt sellest, millised tegurid võivad hõive kasvu või kahanemist mõjutada. **Tööjõuvajadus võib olla suurem kui tegelik hõivatute arvu kasv.**
- Ühelt poolt on soov vähendada teenusesaajate arvu töötaja kohta, pakkuda kvaliteetsemaid ja rohkem sihitud teenuseid, kasvatada valdkonna töötajate töötasu ning parandada nende töötingimusi. Teisalt nõuab nende soovide täitmine täiendavaid ressursse kas teenusesaajate omaosaluse toel või riigi, sh omavalitsuste poolt. **Kui valdkond neid ressursse ei saa, jääb püsima ka mure tööjõu ja selle voolavuse pärast, samuti on raske uusi teenuseid arendada ning seniseid vajalikus mahus ja kvaliteedis pakkuda.**
- Viimastel aastatel on nii mahud kui ka kulutused enamiku sotsiaalteenuste puhul kasvanud. See on puudutanud nii riiki, kohalikku omavalitsust kui ka inimeste omaosalust. **Inimeste omaosalus on siinkohal kasvanud võrdlemisi kiiremini kui avaliku sektori poolsed sotsiaalkulutused.**
- Tööandjate hinnangul seisab kasvava tööjõunappuse tingimustes ühe **tuleviku proovikivina valdkonnas ees debatt välistööjõu sissetoomise üle.** Tööandjad on välistööjõu kaasamise suhtes valdavalt positiivselt meelestatud ning valmisolek neid kaasata on olemas. Suurimat potentsiaali võõrtööjõu värbamiseks näevad eksperdid hoolekandesektoris, samas tunnistatakse, et see ei ole lihtne, kuna nii erivajadustega kui ka eakate klientide puhul on vajalik suhelda nendega väga heas emakeeles. Samuti kerkivad välistööjõu puhul üles tavapärased ühiskonda lõimumise küsimused.
- Sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealade töötajatest on kümne aasta pärast jõudnud pensionile mineku ikka ligi 40%. Tervelt 46% hooldustöötajatest olid 2020. aastal vanemad kui 55 aastat.
- Sotsiaalala töötajad on vahetu klienditöö tõttu **kõrgendatud läbipõlemise riskiga, mistõttu on nende valdkonnas püsimisel üliolulised enesehoiuoskused ning supervisiooni ja kovisiooni**

kättesaadavus. Supervisiooni ja kovichiooni kaudu on võimalik kaasa aidata ka sektoris oluliste väärtuste ja hoiakute kujundamisele ehk sotsiaaltöö kvaliteedile.

- **Nõudlus valdkonna täienduskoolitustele on sageli suurem kui pakkumine,** mistõttu on koolitustele keeruline kohta saada. **Täiendusõppevõimalustele puudub süsteemne lähenemine** ning erakoolituste kvaliteedi üle puudub järelevalve, mistõttu tuleks senisest enam tegeleda täienduskoolituste kvaliteedisüsteemi parandamisega ning sedakaudu aidata kaasa valdkonna töötajate oskuste ühtlasema taseme saavutamisele.

Sissejuhatus

Vabariigi Valitsus kiitis 2014. aasta veebruaris heaks tööturu vajaduste ja koolituspakkumise paremaks sidumiseks tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteemi kontseptsiooni. Seda on lühidalt hakatud nimetama OSKA süsteemiks ehk OSKA-ks.² OSKA arendamist koordineerib SA Kutsekoda.

OSKA seob tööturu osaliste eksperditeadmised taseme- ning täiendusõppe struktuuri, mahu ja sisu planeerimist toetavaks süsteemiks, toetab tööandjate ja õppeasutuste koostööd õppekavade arendamisel ning asja- ja ajakohase tööturuinfo jõudmist karjääriteenuste osutajateni. Selle saavutamiseks tehakse OSKA raames praegust ning tuleviku tööjõu- ja oskuste vajadust käsitlevad üksikasjalikud uuringud keskmiselt viie majandusvaldkonna kohta aastas.

Selles uuringuaruandes esitatakse OSKA sotsiaaltöö valdkonna (edaspidi: valdkond) rakendusuuingu tulemused. **Uuringu eesmärk oli selgitada välja valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadus lähema kümne aasta jooksul ning esitada ettepanekud, kuidas seda vajadust täita.** Eesmärgi saavutamiseks kasutati nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid uurimismeetodeid.

Töö- ning haridus- ja sotsiaalvaldkonna ekspertide kaasabil sõnastati ettepanekud ja soovitused, kuidas paremini siduda tööjõuvajadust ja koolituspakkumist. Ettepanekud on esitatud selleks, et muuta taseme-, täiendus- ja ümberõppe struktuuri, mahtu, õppe kvaliteeti ning oskuste omandamist mõjutavaid tegureid. Samuti selleks, et paremini täita valdkonna põhikutsealade tööjõuvajadust. Kuigi ettepanekud on sõnastatud tegevustena, pole tegu rakenduskavaga, vaid soovitustega, mille põhjal saavad osalised koostada oma tegevusplaanid.

Ettepanekute täitmist seiratakse ja koos ekspertidega hinnatakse nende täitmist. Samuti vaadatakse koos ekspertidega üle tööjõu- ja oskuste vajaduse põhisuunad juhul, kui aja jooksul ilmneb olulisi tegureid ja mõjutajaid, mida uuringu kestel ei olnud võimalik ette näha.

² Uuringuaruandes kasutatud OSKA põhiterminid koos seletustega on esitatud lisas 1.

Metoodika

OSKA valdkonnauuringute jaoks on töötatud välja ühtne metoodika, vt <https://oska.kutsekoda.ee/oskast/oska-metoodika/>. Lähtuvalt valdkondade eripäradest võivad uuringulahendused detailides siiski erineda.

OSKA sotsiaaltöö valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringu põhieesmärk on analüüsida ja prognoosida, kuidas muutub lähema kuni kümne aasta jooksul valdkonna põhikutsealade hõive, tööjõuvajadus ja vajatavad oskused, kas praegune valdkonna koolituspakkumine nii tasemeõppe kui ka täiendusõppe vallas on valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadusega kooskõlas ning millised on muud võimalikud tööjõuvajaduse katmise allikad. Uuringu tulemusena pakutakse nii koolitus- kui ka tööturu osalistele võimalikke arenguteid ja lahendusi, et muutuvatele vajadustele paremini vastata. Siinne uuring on OSKA raames teine sotsiaaltöö valdkonna oskuste ja tööjõu vajaduse uuring. Esimene neist valmis 2016. aastal. Peamised uurimisküsimused on samad, küll aga on täpsustunud metoodika ning uuringu käigus vaadati üle ka eelnevad lähtekohad, viies vajaduse korral sisse ka muudatusi. Näiteks täpsustati põhikutsealade kui uuringu peamise analüüsiühiku struktuuri ja sisu. Uuringumeeskonda toetas eksperdihinnangutega valdkonna haridus- ja töömaailma esindajatest koosnev eksperdikogu (edaspidi: VEK).

Valdkonna eksperdikogus valideeriti samm-sammult ka uuringu vahetulemusi. Protsess oli kahesuunaline:

- 1) ühelt poolt vaatasid eksperdid üle ja kooskõlastasid uuringu vahetulemused;
- 2) teiselt poolt kasutati VEK-i arutelusid empiirilise materjali kogumiseks, mida tõlgendati ja analüüsiti samal ajal eksperdiintervjuudega, võttes arvesse konkreetse teema konteksti ja selle kohta kogutud taustamaterjale.

VEK-i arutelude käigus mitte ainult ei valideeritud vahetulemusi, vaid anti ka eksperdihinnanguid, mis kajastuvad uuringutulemustes. Peamised andmeallikad olid siiski eksperdiintervjuud, tööturu ja haridusstatistika, varasemad uuringud ja arengukavad, üleilmsed tulevikutrendide käsitlused ning muud asjakohased dokumendid. Samuti tehti 05.–25.05.2021 täiendavalt ankeetküsitlus kohalike omavalitsuste sotsiaaltöö- ja lastekaitsetöötajate seas, millele vastas 139 spetsialisti, ning vilistlasintervjuud valdkonna kõrg- ja kutsehariduse lõpetanutega. Vilistlasintervjuude valimi moodustamisel kasutati lumepallimeetodit³.

VEK-i ülesanne oli toetada uuringumeeskonda⁴ kogutud info tõlgendamisel, valideerimisel ja järelduste tegemisel, sh

- hinnata, kuidas üleilmsed tulevikutrendid ja Eesti arengustrateegiad mõjutavad valdkonna võimalikku arengut ja tööjõuvajadust;
- hinnata, milliste oskustega töötajaid vajab valdkond lähiajal ja kümne aasta pärast;
- hinnata valdkonna koolituspakkumist ja sõnastada tööturu koolitustellimus;
- teha ettepanekuid tegevusteks, mis toetaksid tööturu vajadustest lähtuvat koolituskohtade kujundamist ja oskuste omandamist.

³ <https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/lumepallivalim.html>

⁴ OSKA valdkonnauuringu meeskonna määratlus. <http://oska.kutsekoda.ee/oskast/oska-metoodika/>

Aprillist kuni septembrini 2021 toimus neli VEK-i koosolekut. Neil käsitleti järgmisi teemasid.

1. 16.04.2021: ülevaade OSKA protsessist ja metoodikast, VEK-i tegevuskava, põhikutsealade määratlemine, üleilmsete tulevikutrendide mõju hindamine valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse taustal.
2. 17.06.2021: põhikutsealade hõiveprognoos ja oskuste vajadus.
3. 29.09.2021: põhikutsealade tööjõuvajaduse ja hariduspakkumise võrdlus, põhisõnumite ja kitsaskohtade määratlemine.
4. 14.10.2021: põhisõnumite ja kitsaskohtade määratlemine, ettepanekute sõnastamine.

Poolstruktureeritud **eksperdiintervjuud** (nii grupi- kui ka individuaalintervjuud) tulevikutrendide ning tööjõu- ja oskuste vajaduse teemal tehti veebruarist juulini 2021. Kokku intervjueriti 97 eksperti (vt lisa 4), kelle hulgas oli nii VEK-i liikmeid, teisi valdkonna eksperte kui ka valdkonna tasemeõppe vilistlasi. Intervjueritavate valikul peeti silmas, et esindatud oleks parim teadmine ja kogemus tööjõu- ja oskuste vajaduse ning koolituspakkumise kohta. Eksperdiintervjuude kavad on esitatud lisades 5 ja 6. Intervjuude analüüsi tulemusi on kasutatud uuringu eri osade koostamisel. Intervjuud ja VEK-i arutelud salvestati ja transkribeeriti ning neid analüüsiti, kasutades programmi QDA Miner Lite.

Uuringus kasutati järgmist etapiviisilist lähenemist.

1. Koondati ja analüüsiti valdkonna andmed ametialade kohta, et moodustada põhikutsealad. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele.

- Kui palju inimesi ja millisel põhikutsealal töötab?
- Millised on kahaneva/kasvava nõudlusega põhikutsealad?

Vastuste leidmiseks intervjueriti koolide ja valdkonna organisatsioonide esindajaid, analüüsiti seniseid andmeid ja uuringuid valdkonna ametialade kohta. Hõivatute statistika puhul oli kõige olulisem allikas Maksu- ja Tolliameti töötamise register. Tulemust valideeriti VEK-is.

2. Koguti ja analüüsiti infot valdkonna üldiste arengutrendide ja strateegilistes dokumentides⁵ kavandatud muutuste kohta. Vastuseid otsiti järgmistele küsimusele.

- Milliseid muutusi on valdkonnas kavandatud?
- Milliseid tehnoloogilisi (sh digiteerimisega kaasnevaid) muutusi on valdkonnas oodata?
- Milliseid muutusi on valdkonnas oodata tehnoloogiatrendide ja strateegiliste arengukavade teoks saamisel?
- Millised ootused kaasnevad nende muutustega tööjõuvajadusele ja tulevastele tööoskustele?

Vastuste leidmiseks analüüsiti arengukavu ja valdkonna arengusuundi kirjeldavaid trende. Analüüsitulemusi valideeriti ja täiendati intervjuude raames ning VEK-is.

⁵ Valdkonna trendide ja arengudokumentide ülevaade on ptk-s 2.

3. Koostati valdkonna põhikutsealade tööhõive- ja tööjõuvajaduse prognoos aastani 2030. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele.

- Milliseid on valdkonna arengut enim mõjutavad trendid?
- Milline on trendide mõju valdkonna tööjõuvajadusele?
- Milline on põhikutsealadel töötavate inimeste profiil ja voolavusega seotud mustrid?
- Milline on valdkonna põhikutsealade hõive ja tööjõuvajaduse prognoos põhikutsealati aastani 2030?

Vastuste leidmiseks analüüsiti eri andmestikest ja uuringutest pärit andmeid ning kasutati eksperdihinnanguid.

4. Koguti ja analüüsiti eksperdihinnanguid töötajate oskuste vajaduse kohta kuni kümne aasta perspektiivis. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele.

- Millised on oskused, mis on praegu ja kuni kümne aasta perspektiivis eriti olulised? Millised neist on praegusel töötajaskonnal ebapiisavad?
- Millised on oskused, mis on praegu olulised, kuid mille tähtsus tulevikus kahaneb?

5. Hinnati valdkonna tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise vastavust. Otsiti vastuseid järgmistele küsimustele.

- Millistel tasemeõppekavadel koolitatakse valdkonda töötajaid?
- Milline on viimase kolme aasta keskmine lõpetanute ja lähematel aastatel oodatava koolilõpetajate arvu võrdlus tööjõuvajadusega?
- Millised on hinnangud koolituspakkumise piisavusele tööjõuvajaduse katmiseks?
- Millised on võimalused prognoosiperioodil kogu tööjõuvajaduse katmiseks?

6. Uuringu eri etappides kogutud materjalide põhjal sõnastati ettepanekud vajalike muutuste esilekutsumiseks, et täita valdkonna tööjõuvajadus ning koolitusvajadus valdkonna taseme ja täiendusõppe järele aastani 2030. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele.

- Millised on peamised soovitusel taseme ja täiendusõppe sisu ja korralduse kohta selleks, et rahuldada prognoositav tööjõu- ja oskuste vajadus (lõpetajate ja õppekavade arv ja sisu)?
- Millised on peamised soovitusel täiendus- ja ümberõppesüsteemi kohta selleks, et rahuldada prognoositav tööjõu- ja oskuste vajadus?
- Millised on peamised soovitusel haridussüsteemile oskuste kvaliteedi parandamiseks?
- Millised on soovitusel nii töö kui ka haridusmaailma osalistele selleks, et täita tööjõuvajadust valdkonna põhikutsealadele?

Küsimustele vastamiseks kasutati eeskätt eelnevate uurimisküsimuste vastustes tehtud järeldusi, tasemeõppe kvaliteedi hindamise aruannete⁶ põhjal tehtud analüüsi tulemusi jm andmeid. Arendamist vajavate ja tulevikuoskuste kirjeldamisel ei ole taseme-, täiendus- ja ümberõpet üldjuhul eristatud.

⁶ Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuuri andmebaas. <http://wd.archimedes.ee/andmebaas>

Tööjõuvajaduse arvestamine

OSKA uuringutes on tähtsal kohal valdkonna põhikutsealade hõiveprognoos. Prognoositakse seda, mil määral muutub hõivatute arv põhikutsealadel prognoosiperioodi jooksul. Hõiveprognoosi koostades on arvestatud mitmesuguseid trende (vt ptk 2) ning valdkonna seniseid arengusuundi alates sotsiaalteenuste mahu ja rahastuse kuni hõivatute arvu muutumiseni. Andmeallikadena on samavõrra olulised nii statistika, uuringud, arengukavad ja strateegiad kui ka selle uuringu jaoks tehtud KOV-i uuring, koolide, tööandjate ning vilistlastega korraldatud eksperdi- ja fookusrühmaintervjuud ning VEK.

Prognoositulemit mõjutavad tegurid võib liigitada valdkonnaülesteks ja -spetsiifilisteks. Näiteks on demograafilised arengusuundumused valdkonnaülesed ning sotsiaalteenuste korralduse ja rahastamise muutumist saab pidada valdkonnaspetsiifiliseks.

Hõiveprognoos on seega eri tüüpi **trendide ja tegurite kombineeritud mõju**.

Hõiveprognoos on üks osa tööjõuvajaduse prognoosist. Tööjõuvajaduse prognoosi põhjal saab öelda, kui palju prognoosiperioodi jooksul või iga-aastaselt on valdkonna põhikutsealadele tulevikus tööjõudu vaja. Tööjõuvajaduse prognoos koostatakse kahes vaates. **Esimene vaade** võimaldab hinnata, kui palju oleks valdkonda vaja juurde tööjõudu **tasemeõppe koolilõpetajate näol**. Siin on hõiveprognoosile lisatud komponendina seniste töötajate asendusvajadus. Selles arvestatakse demograafilist arengut ja antakse arvuline hinnang sellele, kui palju on vaja juurde töötajaid, et asendada tööturult vanuse tõttu lahkujad. Asendusvajaduse hindamisel kasutati OSKA andmemudeli asendusvajadust puudutavaid arvutusi, mis lähtuvad valdkonnas töötajate vanusestruktuurist ja hõivatute tegelikust pensionile jäämise vanusest.

Teine vaade väljendab **kogu tööjõuvajadust**, mida võiks nimetada ka tööandjate vaateks tööjõuvajadusele. Siin on arvestatud komponentidena hõiveprognoosi, asendusvajadust ning tööjõu voolavust mitmesugustel põhjustel peale vanuse tõttu töölt lahkumise. Näiteks on lõpetatud valdkonna põhikutsealadel töötamine ja asunud tööle teistesse valdkondadesse ja ametitele. Oluline on siin välja tuua seda, et edasises koolituspakkumise ja tööjõuvajaduse võrdlusanalüüsis **ei ole eeldatud**, et voolavusest tingitud tööjõuvajadust peaksid katma ainuüksi valdkonna tasemeõppe lõpetajad.

Tööjõuvajaduse prognoosi laiem vaade (kogu tööjõuvajadus)

Tööjõuvajaduse kitsam vaade

Tööjõu voolavus valdkondade vahel

HÕIVEMUUTUS

Kui palju muutub töökohtade arv?

ASENDUSVAJADUS

Kui palju on vaja uusi töötajaid, et asendada pensionile jääjad?

Oluline erinevus võrreldes OSKA esimese ringi sotsiaaltöö valdkonna uuringuga on just nimetatud teise vaate juurdetoomine ning ka esimese vaate eelduste ja tõlgendamise täpsustamine.

Koolituspakkumise arvestamine

Koolituspakkumist hinnatakse valdkonna tasemeharidust andvate õppekavade kolme viimase õppeaasta keskmise lõpetajate arvu ja lähiaastatel (järgmised üks-kaks aastat) lõpetajate prognoosi põhjal. Lähiaastate prognoositava lõpetajate arvu leidmiseks on kantud viimastel aastatel õppijate arvu muutus proportsionaalselt üle viimase kolme õppeaasta lõpetajate arvu keskmisele. Selline mudel eeldab ühtlast katkestamise määra.

Et vältida eri õppeastmete lõpetajate liitmisest tulenevat topeltarvestust kõrghariduses (nt magistriõppe (MA) lõpetajad on enne omandanud bakalaureusekraadi), on näitajate summeerimisel arvestatud võimalikke liikumisi õppeastmete vahel. Koolituspakkumine on läbi korrutatud 25–49-aastaste tööjõus osalemise määraga⁷ Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmetel. Samuti on arvestatud sellega, et osa lõpetajatest jätkab akadeemilist karjääri ülikoolis.

⁷ Tööjõus osalemise määr – tööjõu (hõivatud ja töötud) osatähtsus tööealise rahvastiku hulgas.

1. Valdkond ja põhikutsealad

1.1. Põhikutsealade ja valdkonna määratlus

Valdkonnas töötavad inimesed, kelle töö ühiseks jooneks on nõrgemate ja abivajavate ühiskonnaliikmete igakülgne toetamine. Valdkond jaguneb avaliku, era- ja mittetulundussektori vahel ning seda iseloomustab seadusaktidega reguleeritus. Valdkonna käekäiku mõjutab suurel määral see, mil määral tegevusi ja teenuseid riigi ning kohalike omavalitsuste poolt rahastatakse. Keskseks analüüsiühikuks on OSKA uuringutes, sh siinses uuringus, põhikutseala. Põhikutseala on valdkonna toimimiseks olulise tähtsusega valdkonnaspetsiifilisi kompetentse eeldav ametialade rühm. Ühte põhikutsealasse koondatakse ametialad, mis eeldavad üldjuhul samal haridustasemel ja sarnastel erialadel väljaõpet ning kus ka töö sisu ja tööülesannete teostamiseks vajalikud oskused on sarnased. Uuringus **keskendutakse eelkõige põhikutsealade tööjõu- ja oskuste vajadusele** ning selle muutumisele järgneva kümne aasta prognoosiperioodil.

Tabelis 1 on toodud uuringus käsitletud põhikutsealade nimekiri koos vastavusega ISCO klassifikaatori jaotustele. Võrreldes sotsiaaltöö valdkonna eelmise uuringuga on põhikutsealade puhul toimunud ka mitu muutust. Eelmise uuringu põhikutseala „sotsiaaltöötajad ja nõustajad“ baasil on loodud kaks põhikutseala: sotsiaaltöötajad ja nõustajad ning lastekaitse- ja peretöötajad. Põhikutseala „lapsehoidjad ja asenduskodutöötajad“ baasil on nüüd eraldi põhikutsealadeks lapsehoidjad ning asenduskodu ja peretöötajad. Muudatuste põhjuseks olid peamiselt piisaval määral erinevused tööülesannetes, oskustes ja haridustees. Hõivatute arv põhikutsealati põhineb Maksu- ja Tolliameti poolt hallatava töötamise registri 2020. aasta andmetel. Töötamise registris klassifitseeritakse hõivatud vastavalt ametite jaotust võimaldavale ISCO klassifikaatorile. Tabelis 1 on toodud ISCO neljakohalise jaotuse seos põhikutsealadega. Nii mõnelgi juhul on ISCO neljakohalise koodi järgi hõivatud aluseks mitmele põhikutsealale. Tegelikult kattuvusi siiski pole, kuna ISCO ja põhikutsealade vaheline side on määratletud veelgi detailsema ametinimetuse kaudu. Näiteks peituvad koodi 3412 alla nii lastekaitse spetsialistid kui ka perevanemad. Detailne põhikutsealade ja ametinimetuste seos on toodud lisas 8.

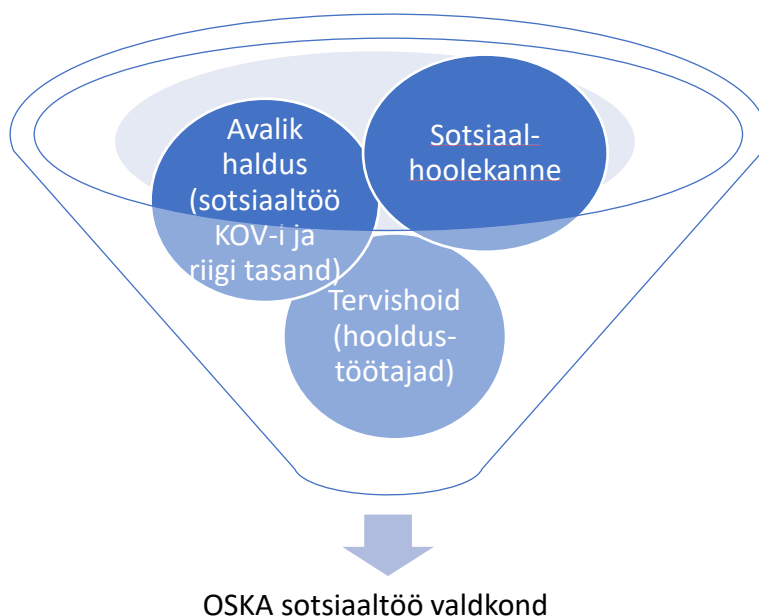
Tabel 1. Valdkonna põhikutsealad, seos ISCO-ga ja hõivatute arv

Põhikutseala	Seos ISCO klassifikaatoriga	Hõivatute arv 2020
Juhid sotsiaaltöö valdkonnas, sotsiaaltöötajad ja nõustajad, lastekaitse- ja peretöötajad	1341 Juhid lastehoiu teenuste alal 1343 Juhid vanurite hooldeteenuste alal 1344 Juhid sotsiaalhoolekande alal 2635 Sotsiaaltöötajad ja nõustajad 3353 Sotsiaalkindlustusametnikud 3412 Sotsiaaltöö keskastme spetsialistid	3000
Hooldustöötajad	5321 Hooldajad tervishoiuasutustes 5322 Hooldajad kodus 5329 Mujal liigitamata töötajad tervishoius 3412 Sotsiaaltöö keskastme spetsialistid	9000
Lapsehoidjad, asenduskodu ja perekodu kasvatajad	5311 Lapsehoidjad kodus või lasteasutuses 3412 Sotsiaaltöö keskastme spetsialistid	1400
Tegevusjuhendajad	3412 Sotsiaaltöö keskastme spetsialistid	1800
Tugiisikud	5311 Lapsehoidjad kodus või lasteasutuses 3412 Sotsiaaltöö keskastme spetsialistid	500

Märkus: Hõivatute arv on ümardatud sajalisteni.

Allikas: töötamise register, autori arvutused

Kokku on siinses uuringus seega moodustatud kaheksa põhikutseala. Neist juhid sotsiaaltöös, sotsiaaltöötajad ja nõustajad ning lastekaitse- ja peretöötajad vajaksid haridusalase ettevalmistusena eelkõige kõrgharidust, ülejäänud põhikutsealade puhul aga kutseharidust. Lisaks põhikutsealadele analüüsitakse ka sotsiaaltöös toetavate spetsialistide tööjõuvajadust. Nendeks on näiteks logopeedid, tegevusterapeudid või ka näiteks psühholoogid. Kuna neid käsitletakse põhjalikumalt OSKA teistes valdkonnauuringutes, siis on peamine eesmärk anda nende suhtes nimetatud uuringutesse sisendit tööjõu vajaduse kohta just sotsiaaltöö valdkonna kontekstis.



Joonis 1. Valdkonna põhikutsealadel hõivatud tegevusalati

Eelmises, 2016. aastal tehtud OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuringus vaadeldi terve majanduse piires vaid sotsiaaltöötajaid ja nõustajaid ning lapsehoidjaid, seega on siinses uuringus kasutatav hõivekontseptsioon mõnevõrra erinev. Siiski töötab enamik põhikutsealadel hõivatuid sotsiaaltöö, kuid ka tervishoiu ning avaliku halduse valdkonnas. Tervishoiu EMTAK-i järgi töötab enamik põhikutsealadel töötavaid järgmistel sotsiaalhoolekande tegevusaladel: Q871 Hooldusraviasutuste tegevus, Q872 Vaimse puudega ja psüühiliste erivajadustega isikute ja ainesõitlaste hoolekandeasutuste tegevus, Q873 Vanurite ja puuetega inimeste hoolekandeasutuste tegevus, Q879 Muude hoolekandeasutuste tegevus, Q881 Vanurite ja puuetega inimeste sotsiaalhoolekanne majutuseta, Q889 Muu sotsiaalhoolekanne majutuseta. Avaliku halduse puhul on EMTAK-i tegevusaladeks Q829, 841, 842, 843 ning tervishoiu puhul Q861, 862, 869. Valdav enamik siinses uuringus hõivatuid asub seega tegevusaladel, mida on kujutatud joonisel 1.

1.2. Põhikutsealade kirjeldus

Alljärgnevalt on kirjeldatud sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealasid ning nende enamlevinud õpi- ning karjääriteid põhikutsealade lõikes. Uuringus kasutatud põhikutsealade moodustamisel on olnud oluliseks allikaks OSKA sotsiaaltöö eelmine uuring⁸, eksperdi- ja fookusgruupiintervjuud ning eksperdikogu tööühmad. Lisaks sealt saadud infole on põhikutsealade kirjeldamisel tuginetud töökirjeldustele asutuste põhimäärustes, riigiasutuste veebilehtedel, tööpakkumistes, ametijuhendites, seadustes, kutsestandardites, ametite klassifikaatoris ning Rajaleidja ametite portaalis. Põhikutsealade valiku on kinnitanud VEK. Töö sisu on lahti kirjutatud nii üldiselt kui ka vajaduse korral näidisametitena vastavalt siinse uuringu fookusele. Iga põhikutseala kirjelduses on toodud selle põhitegevused ning võimalikud õpi- ja karjääriteed. Põhikutsealade oskuste vajadus on esitatud peatükis 3. Põhikutsealade kirjeldustes on viidatud ka kutsealaga seotud ametinimetustele sotsiaaltöö kontekstis. Sõltuvalt ametite spetsiifilistest tegevustest võivad konkreetse ametikoha tööülesanded sisaldada mõne lähedase põhikutseala tegevusi.

1.2.1. Juhid

Juhid sotsiaaltöö valdkonnas

Sotsiaaltöö valdkonna juhid võivad olla näiteks **sotsiaalhoolekande juhid, hooldekodu juhid, sotsiaaltöö juhid, asendus- ja perekodu juhatajad, pereabi teenuste juhatajad ja lastehoiukeskuse juhid**. Põhikutseala koondab ka valdkonna juhte, sh alluvatega keskastme- või meeskonnajuhtid, **ministeeriumite, kohalike omavalitsuste ja ametiasutuste osakonnajuhtajad**, ka **töö- ja erialaste liitude ja ühenduste juhid**. Sarnaselt teiste valdkondadega on sotsiaaltöö valdkonna juhi peamine ülesanne strateegiline juhtimine ning igapäevane operatiivne töö juhtimine (sh personalitöö, finantsjuhtimine, kvaliteedi juhtimine, koostöö ja partnerlus). Lisaks koordineerib ja korraldab juht inimeste vajadustele ja kvaliteedinõuetele vastavate teenuste jätkusuutlikku osutamist, moodustab meeskonna, toetab töötajaid, loob, arendab ning hoiab spetsialistide ja institutsioonide võrgustikku,

⁸ Jöers-Türn, K., Leoma, R. (2016). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/sotsiaaltöö/>

analüüsib ja disainib teenuseid. Juht on ka valdkonna arendajaks, eestkõnelejaks ning esindajaks avalikkuse ees.

Sotsiaaltöö valdkonna juhtide enamlevinud õpi- ja karjääriteed

Ekspertide hinnangul on sotsiaaltöö valdkonna juhil soovitatav kõrgharidus sotsiaal- või haridusvaldkonnas või majandus-, haldus- ja õigusala. Tähtsaks peetakse, et juht hoomaks valdkonda, saaks aru eripäradest ning kannaks edasi selle väärtusi. Uue töötaja valikul hinnatakse kõrgelt visiooni ja tahet valdkonda arendada, oskust kaasata spetsialistidest meeskonda ühiste eesmärkide teostamise läbi töösse suhtumise ja eeskuju. Samuti on eduka töö aluseks võime pidevalt õppida ja arenedada, töötajaid juhendada ning vajaduse korral toetada ja nõustada. Levinud karjääriteedeks on liikumine sotsiaaltöö valdkonna juhiks näiteks erialaspetsialisti (nt KOV-i sotsiaaltöötaja või nõuniku kohalt) või mõne teise valdkonna juhi kohalt.

1.2.2. Keskastmespetsialistid ja hooldustöötajad

Sotsiaaltöötajad ja nõustajad

Sotsiaaltöötajate ja nõustajate näidisametiteks on **sotsiaaltöötaja, sotsiaalnõunik, juhtumikorraldaja, kriminaalhooldusametnik, võlanõustaja, sõltuvusnõustaja**. Nende töö eesmärk on toetada abivajajat põhivajaduste 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 hindamine teostamine), ametkondlikku suhtlemist ja eri lahenduste väljatöötamist. Sotsiaaltöötajad ja nõustajad töötavad kohalikes omavalitsustes ka nõunike, koordinaatorite, spetsialistide, juhtumikorraldajatena. Võimalikeks töökohtadeks on haigla, hoolekandenasutus (asenduskodu, eakate hooldekodu, erihooldekodu jm), haridusasutus, kinnipidamisasutus, ministeerium jt. Lisaks on sotsiaaltöötaja ka rehabilitatsioonimeeskonna liige. Lähtuvalt töö eripäradest sotsiaaltöötajad ja nõustajad spetsialiseeruvad, sh näiteks sotsiaaltööle koolis, maakogukonnas, sõltlastega, samuti ohvriabile.

Sotsiaaltöötajate ja nõustajate enamlevinud õpi- ja karjääriteed

Sotsiaaltöötajaks on praegu võimalik õppida Tallinna Ülikoolis, Tartu Ülikoolis ning Tallinna Tehnikakõrgkoolis. 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. Nad töötavad ametikohtadel, mis eeldavad erinevat ettevalmistust. Näiteks

kohalikus omavalitsuses töötab nii erialase kõrgharidusega sotsiaaltöö spetsialiste kui ka kõrghariduseta keskastmeametnikke⁹.

Töötajatele tulevad kasuks elukogemus ja teadmised teistest valdkondadest. Spetsiifilise nõustamispädevuse annab põhjalik juhendatud praktika, täienduskoolitus ja töökogemus. Eelistatumaks haridustasemeks sotsiaaltöötajate ja nõustajate puhul on kõrgharidus.

Lastekaitse- ja peretöötajad

Lastekaitse- ja peretöötajate näidisametiteks on teiste seas **lastekaitse spetsialist, perenõustaja, kriisisekkumise spetsialist, ohvriabi töötaja ja naiste varjupaiga korraldaja**. Nende peamine ülesanne on laste, lapsevanemate ja perede nõustamine, nende abivajaduse hindamine ja parimate huvide väljaselgitamine, abistamiseks vajaminevate meetmete pakkumine, ennetustöö, emotsionaalne toetamine ja valdkondadeülese juhtumikorralduse koordineerimine ning tööprotsesside juhtimine last ja tema perekonda toetava eesmärgi nimel. Töö eripäraks on vajadus lahendada kriise ning võimalik kokkupuude lähisuhtevägivallaga. Lastekaitse- ja peretöötajad töötavad sageli kohalikes omavalitsustes, varjupaikades, tugikeskustes ning kriisikodudes.

Lastekaitse spetsialistide ülesanne on ka näiteks lapsi puudutavate vanematevaheliste vaidluste lahendamine, kohtusse arvamuse andmine, lapse seadusega tagatud õiguste kaitse ja lapse heaolu kindlustamine. Samuti erivajadustega laste perede nõustamine, teenustele suunamine ja teenuste koordineerimine. Varjupaiga korraldajad pakuvad abivajajatele majutust, kriisinõustamist, teraapiat ning toetavad neid igakülselt seni, kuni abivajaja teenust vajab. Ohvriabi töötajad toetavad abivajajat, pakuvad emotsionaalset tuge, jagavad informatsiooni abi saamise võimaluste kohta ja juhendavad abivajajat suhtlemisel teiste vajalike asutustega, kui ta on kannatanud füüsilist, vaimset või seksuaalset vägivalda.

Lastekaitse- ja peretöötajate enamlevinud õpi- ja karjääriteed

Lastekaitsetööd saab õppida Tallinna Ülikooli sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse magistriõppes. Lastekaitse- ja pereteemad on oluline osa ka sotsiaaltöö õppekavadest. Tulenevalt lastekaitseadusest¹⁰ peab lastekaitsetöötajal olema erialane ettevalmistus ja kõrgharidus ning ta peab hiljemalt kahe aasta möödumisel alates lastekaitsetöötajana teenistusse asumisest omandama sotsiaaltöötaja kutse spetsialiseerumisega lastekaitsele. Teistel põhikutseala näidisametitel töötamiseks on soovituslikuks hariduslikuks ettevalmistuseks erialane kõrgharidus kas sotsiaaltöö, psühholoogia või sotsiaalpedagoogika õppekavadel.

Asenduskodu ja perekodu kasvatajad

Asendus- ja perekodu kasvatajate näidisametid on **perevanem, kasvataja, perevanemate ja kasvataja abiline**. Nad kasvatavad ja hooldavad vanemliku hoolitsuseta lapsi, tagavad lapse hooldamise,

⁹ Praegu on menetluses sotsiaalhoolekande seaduse eelnõu, mis sätestab, et vastuvõtmisest nelja-aastase üleminekuajaga võib KOV-is töötada vaid erialase kõrghariduse või sotsiaaltöötaja kutsetunnistusega ametnik. Eelnõu vastuvõtmisel on eeldada kvalifitseeritud personali kasvu.

¹⁰ Lastekaitseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/106122014001>

kasvatamise, arendamise ja turvalisuse. Töötajad abistavad last söömisel, liikumisel, riietumisel ja isiklikus hügieenis, põetavad haigestunud last, informeerivad last puudutavates küsimustes vajaduse korral tervishoiuteenuse või rehabilitatsiooniteenuse osutajat ning kohaliku omavalitsust, viivad ellu muid lapsele vajalikke tegevusi (sh rehabilitatsiooniplaanis nimetatud tegevused). Nad tagavad lapse kasvatamise ja arengu, rakendades positiivset vanemluspraktikat, loovad lapsesõbraliku ja peresarnase kasvukeskkonna, tagavad lapse arenguvõimalused, isiksuse austamise, privaatsuse, tervise edendamise, tööoskuste kujundamise ja võimete arendamise, abistavad last kodus õppimisel, soodustavad ja korraldavad huvialadega tegelemist, abistavad sotsiaalse võrgustiku loomisel, säilitamisel ja suhete arendamisel.

Asendus- ja perekodu töötajad tagavad lapse turvalisuse, neil on ülevaade lapse tegevustest ning nad tagavad kontakti saamise võimaluse eemaloleva lapsega, toetavad lapse emotsionaalset turvatunnet. Nad valmistavad koos kohaliku omavalitsuse üksusega ette lapse asendus- ja perekodust ellu astumist.

Asenduskodu ja perekodu kasvatajate enamlevinud õpi- ja karjääriteed

Asendus- ja perekodu kasvatajaks praegu ühelgi spetsiifilisel õppekaval õppida ei saa. Üldiselt on lastega seotud aladel töötamiseks hea baas- või taustharidus pedagoogika, psühholoogia, sotsiaaltöö ning lapsehoidja erialad. Töötamisel väga raske füüsilise puudega erivajadustega lastega tulevad kasuks tänapäevased tervishoiualased teadmised, mis võimaldavad rakendada uuemaid (ravi)võtteid ja abivahendeid. Asendus- ja perekodudes töötavad kasvatusala töötajad, kelleks on kasvatajad, perevanemad ja nende abilised.

Vastavalt sotsiaalhoolekande seadusele¹¹ on abikasvataja ametisse võimalik tööle asuda keskhariidusega, omandades sotsiaaltöö ja pedagoogika täienduskoolituse. Nooremkasvataja baashariiduseks on samuti keskhariidus, lisaks kas pedagoogiline või sotsiaaltöölane riiklikult tunnustatud kutse- või kõrghariidus või on ta läbinud sotsiaaltöö täienduskoolituse ja pedagoogika täienduskoolituse. Kasvatajal peab olema vähemalt üheaastane lastega töötamise kogemus ja vähemalt keskhariidus ning kas riiklikult tunnustatud kutse- või kõrghariidus sotsiaaltöös või pedagoogikas, millele lisandub täienduskoolitus vastavalt kas pedagoogikas või sotsiaaltöös. Muu riiklikult tunnustatud kutsehariiduse puhul on vajalik nii sotsiaaltöö kui ka pedagoogika alane täienduskoolitus. Asendus- ja perekodu kasvatusala töötajatel on pidev täienduskoolituste vajadus eri teemadel, sh esmaabi, toiduohutus, motiveeriv intervjuerimine jm.

Lapsehoidjad

Lapsehoidja põhikutseala näidisametid on **lapsehoidja ja lastehoiutöötaja**. Nad lähtuvad oma töös eelkõige lapse huvidest ja vajadustest, tagades tema turvalisuse ja arengu. Lapsehoidjad teevad koostööd lapse lähivõrgustiku ning spetsialistide koostöövõrgustikuga, mis koosneb lapse vajadusi arvestavatest ja toimetulekut toetavatest spetsialistidest. Lapsehoidja võib töötada asutuses või olla ise teenuse osutaja. Lapsehoiuteenust võib osutada lapse enda kodus, lapsehoidja kodus või lastehoius. Lapsehoidja loob ja hoiab lapse ning tema perega usalduslikku suhet, vajaduse korral nõustab vanemaid ning teeb koostööd päevakava ja tegevusi kokku leppides (nt lapse dieet, lubatud

¹¹ Sotsiaalhoolekande seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv>

tegevused jne). Erivajadusega lapse hoidja on omandanud lisaks tavapärasele lapsehoidjaoskustele ka erivajadustest lähtuvat spetsiifikat.

Lapsehoidjate enamlevinud õpi- ja karjääriteed

Lapsehoidjaks saab õppida Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis, Tartu Tervishoiu Kõrgkoolis, Haapsalu Kutsehariduskeskuses, Valgamaa Kutseõppekeskuses ja Kuressaare Ametikoolis. Üldiselt eelistatakse lapsehoidjatena kogenenumaid inimesi, kellel on endal lastekasvatamiskogemus või vanusega kaasnenud elukogemus. Lapsehoidjaks saavad tihti tööelus n-ö kannapöörde teinud inimesed ehk nn teise ja kolmanda karjääri inimesed, nt endised pedagoogid, lasteaiakasvatajad, ka kaubandus- ja müügitöötajad. Teise, selgelt eristuva lapsehoidjate rühma 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. Seoses erihooldust vajavate laste arvu kasvuga vajavad asenduskodud ja ka lastehoiud tulevikus tööjõudu, kes omab ettevalmistust erivajadustega lastega töötamiseks ja nende eest hoolitsemiseks.

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 töö eesmärk on toetada kliendi taastumist, iseseisvust ja ühiskonda kaasatust. Selleks ta suunab, juhendab ja vahendab tegevusi eluks vajalike oskuste arendamiseks ja õppimiseks, sh raha kasutamine ja planeerimine, asutustes asjaajamine ja teenuste tarbimine, kodu korrashoidmine, toidu valmistamine, pesemine, riiete valik jm. Olenevalt psüühikahäire mõjust toimetulekule, samuti keskkonna mõjust ning kliendi abivajadusest võib tegevusjuhendaja töö sarnaneda nõustajate või hooldustöötajate omaga. Olenevalt kliendi vajadustest teeb tegevusjuhendaja koostööd teiste tervishoiu- ja sotsiaalhoolekande spetsialistidega ning tööandjate ja kogukonnaga. Tegevusjuhendaja peab planeerima iseenda tööd ja aega, toetama ja juhendama klienti oma aja ja tegevuste planeerimisel ning elluviimisel.

Tegevusjuhendajate enamlevinud õpi- ja karjääriteed

Tegevusjuhendajaks saab õppida Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis, Järvamaa Kutsehariduskeskuses, Tartu Tervishoiu Kõrgkoolis, Pärnumaa Kutsehariduskeskuses, Haapsalu Kutsehariduskeskuses, Valgamaa Kutseõppekeskuses ja Kuressaare Ametikoolis.

Sobivaks ettevalmistuseks on tegevusjuhendaja koolituse läbimine, tegevusjuhendaja kutseharidus, tegevusjuhendaja kutse omamine, sotsiaaltöölalane kutse¹² või kõrgharidus, sotsiaaltöötaja kutse, tegevusterapeudi kõrgharidus, tegevusterapeudi kutse, eripedagoogika- või sotsiaalpedagoogikalane haridus, vaimse tervise õenduse kõrgharidus spetsialiseerumisena. Ekspertide sõnul annab eelkõige töökogemus erivajadustega inimestega aimu, kas inimene soovib ja talle sobib sellise

¹² Hooldustöötaja tasemeõpe.

sihtrühmaga tööd teha. Töökogemus võib olla mõnes hooldusasutuses hooldustöötaja töö või mõni sarnane, samuti võib see olla sooritatud vabatahtliku tegevuse raames.

Hooldustöötajad

Hooldustöötaja põhikutseala näidisametid on **hooldaja tervishoiuasutuses, hooldaja hoolekandetasutuses, koduhooldustöötaja ja hoolekande abitöötaja**. 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 klienti kasutama tehnilisi abivahendeid, et toetada ja säilitada kliendi iseseisvust ja elukvaliteeti. Ta teeb hooldamisel koostööd tervishoiutöötajaga, sooritades juhendamisel lihtsamad hooldustoimingud, ning jälgib hooldatava tervises seisundit, tegevusvõimest või keskkonnast tulenevat toimetulekut, konsulteerides muutuste ilmnemisel spetsialistiga. Hooldustöötajad töötavad nii asutuskui ka avahoolekandes.

Institutsionaalset hooldustööd tehakse nii sotsiaalkui ka tervishoiuvaldkonnas. Sotsiaalvaldkonnas töötavad hooldustöötajad valdavalt üldhooledekodudes, pansionaatides, erihooledekodudes, teenusmajades ja KOV-ides koduhooldusteenuste osutajana. Tervishoiu valdkonnas töötavad hooldustöötajad valdavalt haiglates, õendusabiüksustes jm. Koduhooldustöötaja töö eripäraks on suurem individuaalne seotus kliendiga tema harjumuspärasest kodusest keskkonnast. Seetõttu oodatakse temalt ka mõnevõrra suuremat iseseisvust, vastutust ning valmisolekut 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.

Hooldustöötajate enamlevinud õpi- ja karjääriteed

Hooldustöötajaks saab õppida Järvamaa Kutsehariduskeskuses, Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis, Tartu Tervishoiu Kõrgkoolis, Pärnumaa Kutsehariduskeskuses, Valgamaa Kutseõppekeskuses, Haapsalu Kutsehariduskeskuses ja Kuressaare Ametikoolis. Lisaks on see eriala võimalik omandada ka koolituse kaudu, mida pakuvad erinevad erakoolitusfirmad.

Hooldustöötajate karjääriteedes on tüüpiline, et tegemist on nn teise või kolmanda karjääriga ehk inimestega, kes vahetavad oma töövaldkonda. Üsna levinud on selline lahendus, kus hooldustöötaja alustab töötamist ning alles seejärel omandab erialale olulised teadmised õppeasutuses. Ekspertide sõnul on hooldustöötajate puhul erialal töötamine ja paralleelselt õppimine pigem hea, sest teoreetilisi teadmisi on võimalik praktikas rakendada. Pärast tööd hooldustöötajana annab inimesele veendumuse, kas valitud valdkond on tema jaoks sobiv, ning see motiveerib ennast arendama hooldustöötajate taseme- ja täienduskoolitustel. Vastavalt sotsiaalhoolekande seadusele on 2020. aastast sotsiaalhoolekande asutustes töötavatele hooldustöötajatele erialase koolituse läbimine enne tööle asumist kohustuslik. Ilma erialase koolituseta saab tööle asuda ka abihooldajana, kes saab töötada koolitatud hooldustöötaja juhendamisel.

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 teenuse vajajat ning teeb koostööd kohaliku omavalitsuse sotsiaal- ja lastekaitsetöötajatega, kes juhendavad, planeerivad ja koordineerivad tugiisiku tööd.

Tugiisikud võivad olla põhikohaga töötajad või teha seda tööd oma põhitöö kõrvalt. Lähtuvalt sihtrühmadest võivad tugiisikud vajada teadmisi erivajadustest (nt psüühilistest erivajadustest, sh nii intellektipuudest, autismispektri häiretest, levinumatest vaimse tervise häiretest, tähelepanuhäiretest jm), et toetada kliente igapäevaselt nii kodus kui ka väljaspool kodu (st kliendi viibimiskohas). Teenusesaajaks võib olla näiteks psüühilise erivajadusega inimene, asendushoolduselt ellu astuv noor, vangist vabanenud inimene, sõltlane, väheste sotsiaalsete ja toimetulekuoskustega üksik inimene, toimetulekuraskustes perekond, välisriigist saabunud kohaneja või haridusliku erivajadusega laps.

Tugiisikute enamlevinud õpi- ja karjääriteed

Tugiisikuks on võimalik õppida Valgamaa Kutseõppekeskuse sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonna spetsialisti õppekaval, spetsialiseerudes tugiisikuks. Tugiisiku õpitee sisaldab ettevalmistust, mis võimaldab tal kliendi vajadustest lähtuvalt teda parimal võimalikul moel toetada (sh sihtrühmaspetsiifilised teadmised). Eelnevad kogemused sihtrühmadega toetavad tugiisikuks olemist, lapse tugiisikuks sobivad näiteks pedagoogi või lapsehoidja kutsega inimesed, psüühilise erivajadusega inimese tugiisikuks tegevusjuhendaja, psühholoogi vms eriala 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, läbinud kogemusnõustajate koolituse ning 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 osaajaga töötavad tudengid ja pensionärid. Tugiisikute ja klientide kokkusobitamise puhul on vajalik juhtumipõhine lähenemine, tugiisiku leidmine lähikonnast ning väljaõpe töökohal.

Sotsiaaltööd toetavad spetsialistid¹³

Sotsiaaltööd toetavate spetsialistide näidisametid on **õde, füsioterapeut, tegevusterapeut, loovterapeut, psühholoog, eripedagoog, logopeed** ja **sotsiaalpedagoog**. Nende ülesanne on oma erialase tööga toetada klientidele vajaminevate teenuste osutamist ja sotsiaaltöö valdkonna spetsialistide tööd, mis omakorda toetab abivajajate toimetulekuoskuste arendamist, aga ka säilitamist, et igapäevaelu toimingutega võimalikult iseseisvalt toime tulla ja olla täisväärtuslik ühiskonna liige.

¹³ Sotsiaaltööd toetavate spetsialistide alla kuuluvate näidisametite detailsemad kirjeldused, õpi- ja karjääriteed on välja toodud vastavates OSKA valdkondlikes uuringutes.

2. Valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad trendid, uuringud ja arengukavad

Järgnevates alapeatükkides on kirjeldatud põhilisi üleilmseid trende ja ekspertide hinnanguid nende võimaliku mõju kohta sotsiaaltöö valdkonnale Eestis. Trendide mõju konkreetsetele põhikutsealadele ning nendega seotud oskuste vajadusele käsitletakse põhjalikumalt peatükkides 4 ja 5.

Lisaks analüüsitakse valdkonna tuleviku tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosimisel varasemaid valdkonnaga seotud uuringuid, tulevikumõju analüüse ning valdkonna arengut mõjutavaid riiklikke arengudokumente. Materjalide valikul lähtuti nende ülevaatlikkusest, valdkonnaga seotusest ja tulevikuarengu seostamisest tööjõu- või oskuste vajadusega. Uuringutest esile tulnud trende täpsustati, tuginedes nii rahvusvahelistele kui ka Eestis tehtud analüüsidele, ning neid täiendati ekspertide abiga.

Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele.

- Milline on trendide mõju valdkonnale Eestis üldiselt (sh mõju tööprotsessidele)?
- Milline on trendide mõju valdkonna tööjõuvajadusele?
- Milline on trendide mõju valdkonna oskuste vajadusele?

2.1. Trendid ja mõjurid

Valdkonna tuleviku tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavate trendide tuvastamisel lähtuti Eesti seisukohalt kõige olulisemaks peetud trendide loetelust, mis on esitatud OSKA raames koostatud kogumikus „Töö ja oskused 2025“.¹⁴ See kogumik valmis valdkonnaülest arvamusi liidrite kaasabil. Ekspertidelt saadud teabele tuginedes seostati kogumikus nimetatud suunad sotsiaaltöö valdkonna trendidega.

Järgmistes alapeatükkides tutvustatakse peamisi üleilmseid mõjureid ja ekspertide hinnanguid nende võimaliku mõju kohta sotsiaaltöö valdkonnale Eestis nelja teema all, mis kõnetasid eksperte enim:

- sotsiaal-demograafilised muutused,
- tehnoloogia areng ja innovatsioon,
- muutused töövormides ja ühiskonna väärtustes,
- riiklik poliitika ja teenuste vajadus.

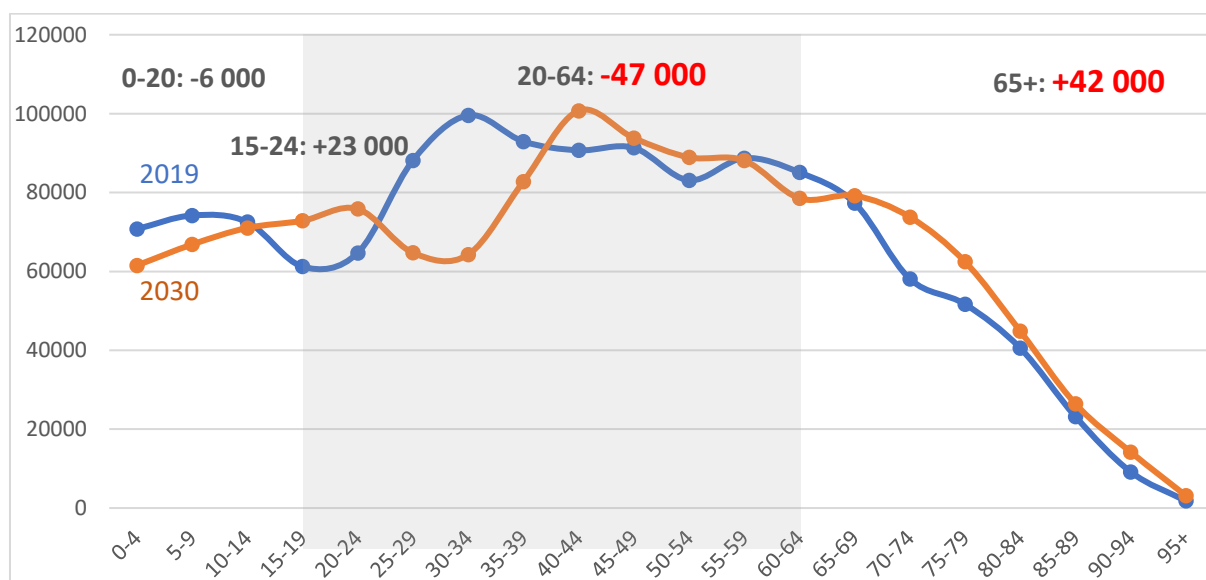
Tuuakse illustreerivaid näiteid, kuid ei kirjeldata trendide üksikasjalikku mõju tööjõu- ja oskuste vajadusele põhikutsealade kaupa. Seda analüüsitakse põhjalikumalt hõive ja oskuste vajadusega seotud peatükkides 3 ja 4.

¹⁴ Pärna, O. (2016). Töö ja oskused 2025. Kogumik. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/8131-2/>

2.1.1. Sotsiaal-demograafilised muutused

Järgmise kümne aasta jooksul sotsiaalvaldkonda enim mõjutavaks suundumuseks võib pidada sotsiaal-demograafilisi muutusi. See on kooskõlas üleeuroopalise demograafilise trendiga, mille puhul noorema ja keskealise rahvastiku osakaal ühiskonnas väheneb ning vanemate inimeste osatähtsus suureneb. See trend toob omakorda endaga kaasa kliendibaasi suurenemise vanemaealise sihtrühma seas ning sellest johtuva kasvava teenuste mahtude vajaduse. Uuringute¹⁵ põhjal võib tõdeda, et kasvav nõudlus kõrgel tasemel pikaajalise hoolduse¹⁶ teenuste järele on paljuski juhitud elanikkonna vananemisest ja üha kõrgemast keskmisest elueast.

Statistikaameti rahvastikuproгноosi alusel kasvab 2019. aastaga võrreldes 65-aastaste ja vanemate inimeste arv Eestis 2030. aastaks ligikaudu 42 000 võrra (16%) (vt joonis 2). Prognoosist nähtub **rahvastiku ulatuslik vananemine**: põhilises tööeas (20–64 aastat) inimeste arv kahaneb 47 000 võrra ehk 6%, ehkki laiemas mõttes tööealiste (15–74 aastat) arv kahaneb palju vähem, 17 000 võrra ehk 2%.¹⁷ Sisserände (sh tagasirände) märkimisväärne kasv võib tööjõu vähenemist siiski leevendada.



Joonis 2. Eesti rahvastikuproгноos 2019 vs. 2030

Allikad: Statistikaamet, rahvastikuproгноosi põhistsenaarium

Keskmise eluea eeldatav pikenedamine peadib sellega, et vanemaealised püsivad kauem tööturul. Konkurentsivõime säilitamiseks on neil vaja kohaneda tehnoloogia arenguga, milleks tuleb omandada IKT-oskusi, kuid see võib osutuda keeruliseks.¹⁸ Tööjõunappuse tõttu on vaja toetada töötajate

¹⁵ European Commission (2021). 2021 Long-Term Care Report. Trends, challenges and opportunities in an ageing society. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8396>

¹⁶ Pikaajaline hooldus – täiskasvanud (sh eakatele) inimestele pikema aja jooksul kodus või erinevates institutsioonides osutatavad tervise- ja hoolekandeteenused.

¹⁷ Statistikaameti rahvastikuproгноos (RV086), põhistsenaarium.

¹⁸ European Commission (2016). *The impact of ICT on job quality: evidence from 12 job profiles*. http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?action=display&doc_id=16160.

(sh vanemaealiste) võimalikult kaua tööturul püsimist, mis tähendab neile selleks ka täiendus- ja ümberõppevõimaluste pakkumist.

Tööealiste inimeste arvu edasine vähenemine ei väljendu mitte ainult töökäte puuduses, vaid ka üha **vananevas tarbijaskonnas**, mis sillutab teed olulisele suundumusele, nn **hõbemajandusele**. See seisneb uute toodete ja teenuste loomises eakamatele inimestele tervise- ja sotsiaalvaldkonnas, aga ka heaoluteenustega laiemalt.¹⁹ Uute teenuste väljatöötamist ja pakkumist eriti sotsiaal-, töö- ja tervishoiuvaldkonnas toob lähikümnendi proovikivina esile ka OSKA avaliku halduse uuring.²⁰ Teenuste disainimine ja arendamine on muutunud avalikus halduses tervikuna üha enam nn kasvava vajadusega põhioskuseks, millest hakkab värbamisel kujunema kaalukas konkurentsieelis. Nimetatud uuring tõi ühe puudujäägina sotsiaalvaldkonnas välja kohaliku kogukonna teenused, kuhu võiks suunata teenuste arendamise ressursi ja mille puhul võiks arendada võimekust pakkuda inimestele lihtsamaid teenuseid, et iseseisvalt kodus hakkama saada. Ka siinse uuringu eksperdid tõdesid, et järgnevate aastate sotsiaalsüsteemi eesmärk peaks olema luua võimalused, et inimesed saaksid elada võimalikult kaua tervelt ja iseseisvalt kodus hakkama saades. Selle eesmärgi saavutamiseks peavad eksperdid vajalikuks keskenduda n-ö proaktiivsele ennetusele juba lapse- ja noorukieas. Liikumine kogukonnapõhistele teenustele toob ekspertide sõnul kaasa ka vajaduse spetsialistide järele, kellel on teadmised, kuidas arendada või toetada kogukondi nii, et nad oleksid kestlikult võimelised panustama kogukondade arengusse.

Demograafilistest trendidest johtuvalt ennustavad rahvusvahelised uuringud^{21, 22} jätkuvat kasvu ametikohtadele ja oskustele, mis on seotud **hoolekandeteenustega** (ingl *care economy*). Kasvava vajadusega ametitena võib teiste seas välja tuua ka selles uuringus käsitletud lastekaitsetöötajad, isiklikud abistajad ning sotsiaaltööd toetavad spetsialistid, nagu füsioterapeudid, õed, tegevusterapeudid ja psühhoterapeudid.

Ühe olulise sotsiaaldemograafilise suundumusena tõid siinse uuringu eksperdid välja järjest süvenevad **vaimse tervise probleemid** ning sellest johtuvalt ka üha keerulisemate probleemidega kliendid, eriti noorema elanikkonna hulgas ja asendushoolduses. Seda trendi toetavad ka värsked Eesti andmed²³, mis näitavad, et laste ja noorte enesetappude arv on aasta-aastalt tõusuteel. Kokkuvõtvalt võib öelda, et ehkki asendus- või turvakoduteenusele jõudvate laste ja noorte arv on aasta-aastalt vähenemas, on sinna sattuvate klientide probleemid varasemast keerulisemad. Samal ajal on näha dementsuse ja mäluhäiretega klientide arvu kasvu, kes vajavad rohkem sotsiaaltöötajate tähelepanu ja juhendamist. See seab väljakutse valdkonna töötajate oskustele nii asendushoolduses, erihoolekandes kui ka

¹⁹ Ilmarinen, J. (2006). *Towards a longer worklife!: Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health: Ministry of Social Affairs and Health; Hussi, T., Ilmarinen, J., Klemola, S., Lehto, E., Lundell, S., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. ja E. Tuominen (2011). *Ikävoimaa työhön*. Helsinki: Työterveyslaitos.

²⁰ Krusell, S., Pihl, K. (2020) Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: Avalik haldus. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/avalik-haldus/>

²¹ World Economic Forum (2020). Jobs of Tomorrow. Mapping Opportunity in the New Economy. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf

²² McKinsey&Company (2017). McKinsey Global Institute. Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>

²³ <https://www.err.ee/1608251565/laste-enesetapud-tegid-mullu-musta-rekordi>

kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöös, mis muutuvad üha spetsiifilisemaks ja mille alast kompetentsi on Eesti haridusmaastikul vähe. Tööandjate sõnul on nende asutuste töötajate profiil pidevas muutumises ning kuna seni on keskendutud pigem füüsilise erivajadusega klientidele, siis otsitakse üha enam juurde vaimse tervisega tegelevaid spetsialiste, nagu psühholoogid ja vaimse tervise õed.

Harjumaa Omavalitsuste Liidu tellimusel valminud Eesti regionaaltasandi arengu analüüs²⁴ esitab peamiste regionaalarengu trendidena teiste seas ääremaastumise ning rahvastiku vähenemise, vananemise ja koondumise linnapiirkondadesse. OSKA avaliku halduse uuringu²⁵ hinnangul ei kao aga vajadus seadusega²⁶ sätestatud teenuste järele, mis ei sõltu elanike arvust. Kohalike omavalitsuste tööjõuvajadust võib ekspertide sõnul mõjutada seniste ülesannete üleandmine keskvalitsuselt KOV-idele koos rahastusega. Võimalike valdkondadena, kus riik võib delegeerida osa vastutust kohalikule tasandile, tõi uuring teiste seas välja ka sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonna. OSKA sotsiaaltöö eksperdid tõi välja, et hajaasustusega piirkondades ning ääremaadel on mitmesuguseid probleeme, sh juurdepääsetavus, eri sotsiaalteenuste kaugus ja kõrge hind või sootuks teenuste mittepakkumine vähese nõudluse või sobivate spetsialistide puuduse korral. Samas toodi positiivsena välja tõik, et ükski abivajaja üldjuhul märkamata ei jää ning tihtipeale on inimeste abivajaduse hindamine ja võrgustikutöö läbiviimine lihtsam.

Tööandjate hinnangul seisab kasvava tööjõunappuse tingimustes ühe tuleviku väljakutsena valdkonnas ees debatt **välistööjõu sissetoomise üle**. Tööandjad on välistööjõu kaasamise suhtes valdavalt positiivselt meelestatud ning valmisolek neid kaasata on olemas. Suurimat potentsiaali võõrtööjõu värbamiseks näevad eksperdid hoolekandesektoris.

2.1.2. Tehnoloogia areng ja innovatsioon

Tehnoloogia areng ja innovatsioon on ühed kesksemad tulevikutööd mõjutavad tegurid igas valdkonnas. Olgugi et automatiseerimine ja digitaliseerimine põhjustavad paljude töökohtade kao, toob tehnoloogiline innovatsioon kaasa seniste ametite teisenemise ning täiesti uute ja senitundmatute loomise.²⁷ Osa rahvusvaheliste uuringute²⁸ alusel võib väita, et paljud töökohad, mis on seotud avaliku sektoriga, sh sotsiaalvaldkond, on n-ö automatiseerimiskindlad ja valdkonda ootab ees töökohtade arvu kasv. Seda eriti näiteks sotsiaaltööga lähedalt seotud ametialade puhul tervishoius ja psühhoterapias. Sama arvamust jagavad ka OSKA sotsiaaltöö eksperdid, kelle sõnul saab tehnoloogia areng olla valdkonnale toeks, kuid **kuna inimfaktori olulisus on valdkonnas nii suur, ei nähta tööjõuvajaduse vähenemist tehnoloogiliste arengute ja innovatsiooni tõttu**.

²⁴ Kattai, K. et al. (2020). Eesti regionaaltasandi arengu analüüs. Regionaalse valitsemise mudelite kujundamise ettepanekud. Tallinn.

http://www.hol.ee/docs/file/Reg_uuring/1_%20Regionaalne%20valitsemine%20lopparuanne_final.pdf

²⁵ Krusell, S., Pihl, K. (2020). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: Avalik haldus. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/avalik-haldus/>

²⁶ Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/126032013006?leiaKehtiv>

²⁷ OECD (2019). The Future of Work. Employment Outlook 2019. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en#page46

²⁸ Bakshi et al. (2017). The Future of Skills. Employment in 2030. Pearson. Nesta. <https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>

Ekspertide sõnul ei asenda ükski tehnoloogiline lahendus empaatiat, inimlikku hoolimist või tähelepanu, mis on kõik sotsiaaltöö nurgakivideks. McKinsey Instituudi uuringu²⁹ järgi **mõjutab automatiseerimine vähem neid ameteid, mille sisuks on suhtlus, nõustamine ja inimeste juhtimine**. Ka OSKA avaliku halduse uuringu³⁰ eksperdid olid arvamisel, et inimese väärtus sotsiaal-, töö- ja tervishoiuvaldkonnas lähiajal ei kao. McKinsey Instituudi ülevaates on valdkonna tööjõuvajaduse vähenemise vastuargumendina lisaks inimfaktorit nõudvate töökohtade automatiseerimise raskusele toodud ka tõik, et töökohad sotsiaalhoolekandes on võrdlemisi odavad, mis muudab investeerimise võimalikesse automaatsetesse lahendustesse tööandjate jaoks ka vähem atraktiivseks. Sarnase tulemuseni jõudsid ka Frey ja Osborne (2013), kes enda uuringu³¹ raames koostatud pingereas on **kõige madalama automatiseerimise riski tõenäosusega** esimese kümne ameti sekka paigutanud nii tegevusterapeudi (1), vaimse tervise häiretega tegelevad sotsiaaltöötajad (4) kui ka sotsiaaltöötajad tervishoius (8).

Sotsiaalministeeriumi rohelises raamatus³² on seatud eesmärgiks ergutada mõttevahetust sotsiaalsektoris uuendusliku tehnoloogia rakendamise teemal. Eriti laialdast võimalust tehnoloogia kaasamiseks nähakse just pikaajalise hoolduse puhul. Ministeeriumil on soov lähiaastatel **suurendada uudsete tehnoloogiliste lahenduste osakaalu**, et tulla toime kasvava hoolduskoormust kandvate inimeste arvuga ning samal ajal tagada riigis jätkusuutlik pikaajalise hoolduse süsteem. Muuseas aitaks uudsete tehnoloogiliste lahenduse kasutuselevõtu suurendamine kaasa sotsiaalvaldkonna arengu eesmärkide saavutamisele, nagu näiteks **teenustele ligipääsetavuse parandamine ja teenuste suurem inimesekeskus**. Potentsiaalsete tehnoloogiliste lahenduste näidetena toob roheline raamat välja teiste seas GPS-tehnoloogial põhinevad seireseadmed, kaugsuhtlusvahendid (sh videovestlused) ning elektroonsed infosüsteemid. Viiruskriisist ajendatuna kinnitasid valdkonnas kanda **kaugnõustamise** võimalused. Näost näkku nõustamine asendus telefoni teel või e-nõustamisega vastavates virtuaalsetes kanalites, mis annab inimestele paindlikumad võimalused sotsiaaltöötajaga suhtlemiseks ja loob ka sotsiaaltöötajale paindlikumad võimalused oma töö tegemiseks. Võimalike takistustena tehnoloogia juurutamisel valdkonnas toob raamat teiste seas välja vähese motivatsiooni, et kasutada uudseid lahendusi, ning ka ebapiisavad tehnoloogiakasutuse oskused. Viimaste probleemide lahendamisel on mõnevõrra abiks olnud COVID-19 kriisist tingitud sunnitud muutused, pärast mida on tööandjad välja toonud töötajate suurenenud paindlikkuse ja **vastuvõtlikkuse uutele lahendustele**. Seni tehnoloogilistesse lahendustesse pigem tõrksalt suhtunud hooldustöötajaid ei olnud vaja enam veenda IT-oskuste vajaduses. Ekspertide sõnul on just hooldustöötajad seni olnud see rühm, kes on IT-oskuste omandamise ja tehnoloogiasse suhtunud kõige pelglikumalt ning kelle oskused on pigem

²⁹ McKinsey & Company (2017). McKinsey Global Institute. Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation.

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>

³⁰ Krusell, S., Pihl, K. (2020). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: Avalik haldus. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/avalik-haldus/>

³¹ Frey, C., Osborne, M. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

³² Sotsiaalministeerium (2020). Roheline raamat. Tehnoloogiakasutuse suurendamine inimese igapäevase toimetuleku ja heaolu toetamiseks kodus. Tallinn. https://www.sm.ee/sites/default/files/news-related-files/roheline_raamat_tehnoloogiakasutuse_suurendamine_inimese_igapaevase_toimetuleku_ja_heaolu_toetamiseks_kodus.pdf

madalad. Digilõhe jätkuva ületamise vajaduse töid välja ka OSKA eriuuringu³³ autorid, toonitades, et inimeste oskused ja võimalused digivahendite kasutamiseks on erinevad. Arendada tuleb nii sotsiaaltöötajate kui ka riigiametnike vastuvõtlikkust mitmesuguste tehnoloogiliste lahenduste juurutamisel, avatust nende kasutamisel ja uute ideedega kaasaminemisel.

Sarnaselt rohelise raamatuga näevad ka eksperdid tehnoloogia abi erinevate hooldustoimingute (nt mähkmete vahetamine, pesemine, toitmine) läbiviimisel. Hoolekandeesutused on juba katsetamas nimetatud positsioneerimisseadmeid, et vältida klientide ära kadumist või seadmeid, mis aitavad tuvastada epilepsiahoogu. Suurt lootust pannakse suhtlemisrobotite kasutuselevõtule, mis on laialdaselt levinud Lääne-Euroopa riikides. Näiteks on välja toodud, et suhtlusrobotite kasutamine aitab vähendada üksildustunnet ning parandada vaimset tervist³⁴. Ka OSKA eriuuringus³⁵ töid autorid välja, et pikemas vaates suureneb valdkonnas lisaks vestlus- ja suhtlusrobotitele arvatavasti ka robotlaste ja robotloomade kasutamine. Robotid pakuvad inimestele sotsiaalse kontakti asendust ning võivad aidata lihtsamates ülesannetes, nt tuletada meelde rohtude võtmist või pakkuda meelelahutust. Sealjuures ei nähta robotite kasutuselevõttu inimkontakti asendusena, vaid pigem sunnitud lahendusena tööjõunappuse olukorras, kus töötajatel ei jagu kõikide klientide jaoks korraga kvaliteetsega³⁶.

OSKA sotsiaaltöö eksperdid olid ühel meelel, et tehnoloogia abiga on võimalik muuta töö tõhusamaks ja vabastada tööjõudu suuremat lisandväärtust loovate ülesannete täitmiseks. Ühe võimaliku tööloiguna, kus tehnoloogia kasutamine aitaks inimressurssi mujale suunata, nähakse eri valdkondade vahelist andmevahetust. Ekspertide sõnul koordineerivad näiteks hoolekande valdkonda Eestis mitu asutust, kes kõik eraldi andmeid koguvad, selle asemel et kasutada ühtset infosüsteemi. Sarnase tulemuseni jõudis ka OSKA avaliku halduse uuring³⁷, mis tõi välja, et **andmete käitlemine ja analüüs** ei ole Eestis veel piisavalt heal tasemel: andmeid kogutakse palju ja tihti, kuid otsuste tegemisel ei osata kasutada nende täit potentsiaali. Selle põhjustena töid eksperdid esile **riigiasutuste andmebaaside vahel puuduvad liidestused, samuti andmete kasutamiseks vajaliku koostalitlusvõime ning teadmiste ja oskuste puudumise**. Ka McKinsey Instituudi uuringu³⁸ järgi on andmete kogumine ja käitlemine üks prioriteetne valdkond, mida automatiseerida, et muuta töö tõhusamaks ja vabastada tööjõudu suuremat lisandväärtust loovate ülesannete täitmiseks.

Ekspertidele valmistab muret, et sotsiaaltöö valdkonna **infosüsteemid ja -tehnoloogilised tööriistad on võrreldes paljude teiste valdkondadega maha jäänud**. Andmeid kogutakse endiselt elektroonilistesse andmetöötlustabelitesse (nt MS Excel) ning sotsiaalteenuste ja -toetuste

³³ Rosenblad, Y., Tilk, R. *et al.* (2020). COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele. Uringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda, tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/covid-19-mojude-eriuuring/>

³⁴ <https://www.theguardian.com/society/2020/sep/07/robots-used-uk-care-homes-help-reduce-loneliness>

³⁵ Rosenblad, Y., Tilk, R. *et al.* (2020). COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele. Uringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda, tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/covid-19-mojude-eriuuring/>

³⁶ <https://www.theguardian.com/society/2020/sep/07/robots-used-uk-care-homes-help-reduce-loneliness>

³⁷ Krusell, S., Pihl, K. (2020). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: Avalik haldus. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/avalik-haldus/>

³⁸ McKinsey & Company (2017). McKinsey Global Institute. Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>

andmeregister STAR ei rahulda töötajate vajadusi. Nähakse vajadust eri infosüsteemide omavahelise ühildumise järel. Nõustatakse, et just info ja andmete kogumine, otsimine ja sisestamine on need tööloigud, mis võimaldavad tööjõuressurssi suunata mujale, pühendumaks andmetele keskendumise asemel kliendiga tegelemisele. Kuna sotsiaaltöö valdkonna töötajaskond on pigem vanemaeline³⁹, siis näevad eksperdid siin ka väljakutset enda töötajate koolitamisel, et võimalike tehnoloogiliste lahendustega toime tulla.

Ühe võimaliku katalüsaatorina tehnoloogia suuremal kasutuselevõtul sotsiaalvaldkonnas on üle maailma nähtud COVID-19 kriisi, mis sundis seni tehnoloogia suhtes pigem tõrksat valdkonda leidma igapäevatöö tegemiseks loovaid lahendusi. Sageli ei olnud nende lahenduste juurutamine nii raske, nagu teenusepakkujad algselt arvasid. Näiteks tõusid COVID-19 kriisi mõjul sotsiaalvaldkonnas lisaks erinevatele robotitele esile nn digitaalsed assistendid, mis reageerivad häälkäsklustele ja aitavad inimeste eest hoolitseda kodustes tingimustes, samuti automaatsed kõneteenused, mida saab kasutada abivajajatega kontakti hoidmiseks⁴⁰. Telemeditsiini ja -hoolekande osutamise suurenemist Eestis nägi ette ka OSKA eriuuring⁴¹ ning seda eelkõige teenuse kättesaadavuse suurendamise eesmärgil.

2.1.3. Muutused töövormides ja ühiskonna väärtustes

Tööealise rahvastiku vähenemise ja eakama töötajaskonna kauem tööturul püsimise tõttu on eri põlvkondade samaaegne tööturul tegutsemine vältimatu. Eri **töövormide ja -kultuuri** tõttu tekkiv ootuste konflikt on iga tööandja jaoks katsumus, sest tuleb leida moodused, kuidas kõik töötajad asutuse huvides tõhusamalt koos tööle panna, arvestades samal ajal eri vanuserühmade ootusi ja vajadusi.

Juba praegu soovib üha rohkem töötajaid **paindlikku töökorraldust ja mitmekesisemaid töövorme**⁴². Ühelt poolt tähendab see lühemat karjääri samal töökohal ja korraga mitmel kohal töötamist (sh projektipõhist tööd), soovi ühildada töö- ja eraelu paindlikuma töögraafiku kaudu ning, eriti noorte puhul, ka töö mõtestamist ja selle mõttekust⁴³. Suure muutuse terve avaliku sektori ja sotsiaaltöö valdkonna töökorraldusse tõi kaasa COVID-19 kriis, mis sundis valdkonnas juurutama näiteks sotsiaaltöötajate ja nõustajate puhul senisest enam paindlikkust ning teenusepakkujaid leidma lahendusi teenuste pakkumiseks virtuaalsetel platvormidel. Rahvusvahelised uuringud toovad välja, et pärast COVID-kriisi on avalik sektor üha enam sunnitud keskenduma töötaja positiivse kogemuse

³⁹ Vt alapeatükk 5.1.

⁴⁰ PA Consulting (2020). Robotics in care: A moment of opportunity. How robotic technology can transform global social care delivery. <https://www2.paconsulting.com/rs/526-HZE-833/images/Robotics%20in%20Care%20report.pdf>

⁴¹ Rosenblad, Y., Tiik, R. et al. (2020). COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele. Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda, tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/covid-19-mojude-eriuuring/>

⁴² Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council (EPSCO) (2017). *Future of Work: Making It e-Easy. Conference materials.* <https://www.eu2017.ee/political-meetings/future-work-making-it-e-easy>

⁴³ Friedman, S. D. (2013). *Baby Bust: New Choices for Men and Women in Work and Family.* Wharton Digital Press. <http://worklife.wharton.upenn.edu/research/life-interests-of-wharton-students/1992-and-2012/>

(*positive employee experience*) ülesehitamisele⁴⁴. Intervjueeritud vilistlased ise nimetavad **paindlikku töökorraldust ja usalduslikku töösuhet tööandjaga ühe olulise motiveeriva faktorina** valdkonnas jätkamiseks.

Uute töövormide hulka kuulub veel koostööplatvormide vahendusel töötamine ehk nn **jagamismajanduse töövormid**⁴⁵. Tööampsud on läbi selliste platvormide nagu GoWorkaBit või CareMate loonud ka sotsiaalvaldkonda juurde paindlikke töövõimalusi inimestele, kes ei soovi end valdkonnaga siduda täistööajaga, ja mis ekspertide sõnul võibki olla tuleviku suunaks, et meelitada valdkonda juurde lisatööjõudu. Seni on sotsiaaltöö valdkond olnud taoliste paindlike võimaluste suhtes pigem passiivne, kuid eksperdid nõustuvad, et tööandjad peavad kaasas käima nüüdisaegsete tööturu trendidega ning end tööotsijatele atraktiivsemaks tegema. Paindlikuma tööajaga hoolekandesektorit nähakse võimaliku potentsiaalse tööandjana nii lastega kodus olevatele emadele, vähenenud töövõimega inimestele kui ka üliõpilastele.

Muutuvates oludes **saab üha tähtsamaks juhi roll, kellel lasub ekspertide sõnul eestvedaja roll sobiva töökultuuri loomisel ja hoidmisel**. Sotsiaalvaldkonna puhul töid eksperdid esile juhtide vastutust töötajate vaimse tervise hoidmisel, sest enamik täienduskoolitustest, mida töötajad soovivad, on seotud psühholoogilise eneseabi ja läbipõlemise teemadega. **Sama olulisena töid eksperdid välja töötajate väärtustamise** ning võrdse suhtumise kõigisse töötajatesse, nii hooldajatesse kui ka spetsialistidesse.

Ühe sisulise muutusena sotsiaaltöös nähakse lähiaastatel kahesuunalist liikumist, kus ühelt poolt muutub sotsiaaltöötaja ja lastekaitse spetsialistide töö laiapindsemaks ning teiselt poolt professionaliseerub teenustega töötavate spetsialistide töö veelgi enam. Eksperdid näevad üha suurenevat vajadust eri teenustele spetsialiseerunud professionaalide järele. Samas tõdetakse, et kuna klientide probleemid muutuvad üha komplekssemaks, siis kasvab vajadus üha laiema amplituudiga universaalsete sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate järele, et osata klientide huvides teha võrgustikutööd eri valdkondade ja sihtrühmadega. Praegu on paljudes omavalitsustes kõige suuremaks probleemiks just spetsialiseeritud teenuste puudujääk. **Ühe töökorraldusliku murekohana nähakse ka liiga suurt töökoormust ühe inimese kohta. Nii tööandjate kui ka valdkonna töötajate sõnul peab valdkond liikuma suunas, kus ühe töötaja kohta oleks klientide arv reguleeritud.**

Üheks suurimaks proovikiviks peavad eksperdid sotsiaaltöös **ühiskonna väärtuste teisenemist ja suhtumise mõjutamist ning tolerantsuse kasvatamist**. Ühiskond peab liikuma ja pingutama suunas, kus kõik inimesed, sõltumata nende arengust, haigusest või erivajadusest, on võrdsed kogukonna ja ühiskonna liikmed. Varasem poliitika, kus erivajadusega inimesed on hooldekodudes olnud n-ö peidus ja silma alt ära, on olnud pikka aega normiks ning seetõttu on keeruline tekitada muutumist suhtumises, et erivajadustega inimesed saavad olla oluliselt iseseisvamad ja ühiskonna täisväärtuslikud liikmed. Ka uuring⁴⁶ tõdeb, et paljud hooldekodude probleemid on otseselt seotud Eesti ühiskonnas prevaleeriva suhtumisega, kus hooldekodusse sattumine on paratamatus ja ajendatud sellest, et

⁴⁴ Deloitte Insights (2021). 2021 Human capital trends: innovating with intent. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/public-sector/us-gps-human-capital-trends-2021.pdf>

⁴⁵ Vallistu, J., Erikson, M., Eljas-Taal, K., Tappel, R., Ratnik, H., Nausedaite, R., Aksen, M., Pruks, P. (2017). Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused. technopolis |group| Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE <http://www.digar.ee/arhiiv/et/download/273726>

⁴⁶ <https://tai.ee/et/sotsiaaltoe/hooldajatel-kiire-meil-jalle-aega-uleliia-hooldekodu-elanike-autonoomiaga-arvestamine?fbclid=IwAR12zZe9r9IJEkE6v12UqrUcK7Ajrl7PiE8jb49tNO81RWy4ZPCoakEqWg>

inimene kodust n-ö jalust ära saada. Negatiivne suhtumine hooldekodudesse peegeldub aga ka töötajate suhtumises klientidesse, mis ei pruugi alati olla sõbralik ja lugupidav.

2.1.4. Riiklik poliitika ja teenuste vajadus

Poliitiliste otsuste mõju valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadusele hindasid eksperdid mitmekülgselt ja väga suureks, kuna valdkonna teenuste looja, pakkuja ja rahastaja on suuresti riik. Mõjukad hoovad on valdkonna tööd kujundavad strateegilised poliitilised otsused, üleminek asutuste keskselt süsteemilt kogukonnapõhisele hoolekandesüsteemile, üleminek teenusepõhiselt lähenemiselt juhtumipõhisele, ülesannete ja vastutuse senisest suurem delegeerimine kohalikele omavalitsustele ning senisest suurem tähelepanu ja fookus ennetustegevustele.

Heaolu arengukavas 2016–2023⁴⁷ on ühe alaeesmärgina seatud, et inimeste võimalus ise toime tulla, kogukonnas elada ning ühiskonnaelus osaleda on tänu efektiivsele õiguskaitsele ja kvaliteetsele kõrvalabile paranenud. Lähiaastatel on Sotsiaalministeeriumil plaanis teha mitu suuremahulist reformi, sh pikaajalise hoolduse reform, mis näeb ette teenusmahtude kasvu ja teenuse kvaliteedi tõusu. See aga tähendab omakorda vajadust täiendavate töötajate, aga ka nende kvalifikatsiooni tõstmise järele.

Endiselt on lähiaastate ülesandeks pikaajalise hoolduse deinstitutionaliseerimine ehk **üleminek asutuste keskselt süsteemilt kogukonnapõhisele hoolekandesüsteemile**. Selle tulemusena osutatakse pikaajalist hooldust ja tugiteenuseid eelkõige väljaspool hooldusasutusi ning teenuste fookus on suunatud **inimese iseseisva toimetulekuvõime säilitamisele ja suurendamisele**. Poliitikasuuna üheks tähtsamaks oodatavaks tulemuseks on teenuste kvaliteedi ja inimkesksuse paranemine⁴⁸. Juba 2016. aastal valminud OSKA sotsiaaltöö uuring⁴⁹ tõi välja poliitilise suuna viia hooldus suurtest hooldekodudest teistesse vormidesse, nt avahooldus, rühmakodud ja muud kogukonnapõhised, iseseisvat toimetulekut toetavad hoolekandeteenused. Tervise Arengu Instituudi uuringust⁵⁰ nähtub, et veel praegugi ei ole hooldekodude keskkond väga kodune, meenutades pigem meditsiinasutust kui kodu, ja kliendid paigutatakse tubadesse küllaltki juhuslikult. Suurema elanike arvuga hooldekodud on väiksematest sageli hoopis edukamad, sest töötajaid on rohkem, samuti võimalusi vaba aja veetmiseks.

Laste ja noorte asendushoolduse puhul väljendub deinstitutionaliseerimine üleminekus hooldusperede põhisele asendushooldusele, mis toob kaasa asendus- ja perekodude arvu vähenemise. Erihoolekandes tähendab see hooldusüksuste muutumist väiksemateks ning nende asukoha liikumist hõreastutusega ääremaadelt kogukonna keskustesse, kus kliendid saavad igapäevaseid olmeteenuseid (kauplused, vaba aja veetmine) tarbida iseseisvalt asutusest väljaspool. Juba 2016. aasta OSKA uuringus toodi välja küsitavused kogukonnapõhise lähenemise rakendumises ja mõju avaldumises tööjõu- ja oskuste vajadusele viie kuni kümne aasta jooksul. Ka siinse uuringu eksperdid tõdesid, et protsess veel kestab ja on pikaajaline. Samal ajal toonitatakse, et teenused, nagu asutushoolekanne, üldhoolekanne ja koduteenused, erinevad nii teenuse iseloomu kui ka sihtrühma mõttes ning seetõttu

⁴⁷ Heaolu arengukava 2016–2023. <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>

⁴⁸ Praxis (2017). Pikaajalise hoolduse deinstitutionaliseerimise mõju hindamise raamistik. http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2017/10/DI_anal%C3%BC%C3%BCs_Praxis-2017_FINAL.pdf

⁴⁹ Jõers-Türn, K., Leoma, R. (2016). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/sotsiaaltöö/>

⁵⁰ <https://tai.ee/et/sotsiaaltöö/hooldajatel-kiire-meil-jalle-aega-uleliia-hooldekodu-elanike-autonoomiaga-arvestamine?fbclid=IwAR12zZe9r9IJEkTE6v12UqrUcK7AjrL7PiE8jb49tNO81RWy4ZPCoakEqWg>

nõuavad ka erinevat väljaõpet. Näiteks on asutushoolekandes isikuabi osakaal suurem, mistõttu peaks ka väljaõpe olema spetsiifilisem.

Ekspertide sõnul kaasneb suurte hooldekodude väiksemateks jagamisega ja vajadusega tõsta teenuste kvaliteeti paraku ka tööjõuvajaduse iseeneslik kasv. Valdkond ja pakutavad teenused liiguvad üha enam suurema personaliseerituse poole ning nähakse **vajadust senisest paindlikuma juhtumipõhise lähenemise järele**, mis ei paiguta inimesi jäigalt fikseeritud teenustele, vaid võimaldab eri teenuseid omavahel kombineerides pakkuda igale abivajajale just tema eripäradele ja spetsiifilistele probleemidele parimaid lahendusi pakkuva teenuste komplekti. Nähakse vajadust senisest väiksema teenuste jäikuse ja n-ö kinnikirjutamise järele ning soovitakse, et teenused oleksid pigem komponendipõhised. Abivajaja jaoks tähendaks selline muutus senisest kõikehõlmavamalt kohtlemist ja ka suurenenud rahulolu, kus tema juhtumikorraldaja vastutaks kliendi liikumise ja abi saamise eest eri valdkondade, nt tervishoiu ja hariduse vahel ning aitaks tal kogu protsessi edukalt lõpuni viia. Samuti oleks abivajaja ka ise kaasatud enda taastumise protsessi ja saaks kaasa rääkida teda puudutavates küsimustes. Ekspertide sõnul on sellise suundumuse puhul tegemist paradigma muutusega sotsiaalvaldkonnas, mille tegelikku mõju ja riske ei osata veel hinnata. Teenusepõhise lähenemisega ollakse harjunud ning seda osatakse, juhtumi- ja elukaarepõhine lähenemine võib aga endaga kaasa tuua seni varjatud probleemid, nt prognoosimatu ja hetkel teadmata abivajajate arvu ning selleks vajamineva rahastuse puuduse.

Teenuste pakkumise puhul ei saa üle ega ümber rahastusest. Ekspertide sõnul nõutakse riiklikes dokumentides küll üha paranevat teenuste kvaliteeti, sh piisavat töötajate arvu asutustes ja klientidega aktiivset tegelemist, kuid teenuseosutaja valmisolek ei vasta sageli nendele nõudmistele. Töötajate koormus on asutustes inimvõimete piiri lähedal, mille puhul ei ole lihtne tagada vajaminevat teenuse kvaliteeti, samal ajal iseenast inimesena säästes. Seetõttu tuleb ka riiklikult suuremat tähelepanu pöörata teenuste eest väärilise tasu maksmisele. Kui teenuse hinnastamist reguleerib Eestis üldjuhul sotsiaalhoolekande seadus⁵¹, siis väljaspool kodu osutatavat üldhooldusteenust osutavad ka väga paljud eraasutused, kes määravad oma hinnad ise.

Riigi mõju valdkonna teenuste vajadusele ja töö sisule või töökorraldusele ning valdkonna tulevikuvajadusi kirjeldasid eksperdid veel järgmiste näidetega.

- Sotsiaalvaldkonda on juurde tulnud väga palju uusi ameteid, nt kogemusnõustajad, tugiisikud, võlanõustajad ja isiklikud abistajad. Ekspertide sõnul on tegemist kasvava vajadusega teenustega, mille alaseid spetsialistide läheb üha rohkem vaja.
- Tööandjate sõnul võib üheks tööjõunappuse põhjuseks valdkonnas pidada mittemotiveerivat töötasu niigi suure ülekoormuse tingimuses. Seda seisukohta toetasid ka valdkonna õppekavade lõpetajatega tehtud intervjuud, kelle sõnul aitaks valdkonna mainet parandada ja sinna rohkem tööjõudu leida kõrgemad palgad ning rohkem ametikohti, et seda tööd oleks võimalik teha ennast säästvamalt.
- Lähiaastatel peaks ekspertide sõnul kasvama tähelepanu ennetus- ja võrgustikutööle, mis aitab abivajajate probleeme varem märgata. Nähakse vajadust eri valdkondade, nt lastekaitse, noorsootöö ja siseturvalisuse suurema sidususe ja koostöö järele.

⁵¹ Sotsiaalhoolekande seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv>

- Suureks proovikiviks kogu valdkonnas peetakse töö tulemuslikkuse mõõtmist ja mõtestamist, kuidas, kas ja mil määral mingi tegevus, toetus või teenus abivajajat aitab ning mida tuleks vajaduse korral muuta. Vajadust enda töö tulemuslikkuse hindamise järele nähakse nii töötaja, asutuse kui ka riigi tasandil.
- Kohalikele omavalitsustele delegeeritakse keskvalitsuse tasandilt üha enam ülesandeid, mis toob kaasa laiapindsete ja universaalsete oskustega spetsialistide vajaduse, seda eriti väiksema tulubaasiga omavalitsustes. Samuti on omavalitsuste võimekus abivajajatele mitmesuguseid teenuseid osutada väga erinev, mistõttu võib vajaminevate spetsialistide puudusel jääda klient abita.
- Kohalike omavalitsuste erinevat võimekust abi pakkuda aitaks ekspertide sõnul mõnevõrra leevendada see, kui riik tagaks kõikidele klientidele hinnatud teenuse vajaduse ning riiklikult oleks kehtestatud ühtlane baastase olenemata sellest, millises omavalitsuses inimene elab.
- Teenuste pakkumisel tuleb võtta arvesse, et abivajajate lähedased ei soovi ega saa sageli jääda tööturul eemale, mistõttu tuleks teenused üles ehitada nii, et lähedaste koormus keerulisemate kliendirühmade puhul on võimalikult hajutatud.
- Nähakse vajadust tegeleda rehabiliteerivate teenuste⁵² arendamisega kooliealistele klientidele. Erihoolekandesse tulevate klientide vanus on aasta-aastalt noorenenud, mis näitab vajadust tugevamate ennetusmeetmete järele, et inimene hilisemas elus iseseisvalt ja täisväärtusliku ühiskonnaliikmena hakkama saaks. Hetkel tuntakse nõuetele vastavate rehabilitatsiooni spetsialistide järele suurt puudust, mistõttu töötavad spetsialistid eri teenusepakkujate juures ja on üle koormatud.
- Inimeste hoiakute ja väärtuste muutus toob kaasa muutused teenuste vajaduses ja pakkumises. Ekspertide sõnul võib eeldada, et praegu 50–60ndates eluaastates kliendid ei soovi jääda enda lähedaste hooldada ning eelistavad pigem saada professionaalseid hooldusteenuseid enda kodus.

2.2. Riigi strateegiad, arengudokumendid, õigusaktid ja valdkonna uuringud

Tabelisse 2 on koondatud kokkuvõtte alapeatükis 2.1 mittekäsitletud, kuid uuringus taust- või lisainfona kasutatud riigi arengukavadest, uuringutest, algatustest ja õigusaktidest, mis olid autoritele kättesaadavad ning puudutavad valdkonna tegevusalade tööjõu- või oskuste vajadust. Lisaks dokumendi nimetusele ja viitele on lühikirjeldusena lisatud põhieesmärgid või sisukirjeldus ning seos siinse sotsiaaltöö valdkonna uuringuga (nt mõju tööjõu- ja/või oskuste vajadusele, lisateave põhikutsealade vajaduse selgituseks või koolituspakkumise, oskuste, kvalifikatsiooninõuete jm kohta).

Paljud riiklikud arengukavad ja strateegiad kaotavad kehtivuse lähiaastatel ning uued dokumendid on uuringu valmimise ajal koostamise faasis.

⁵² Sotsiaalse rehabilitatsiooni teenuse eesmärk on õpetada ja arendada igapäevaelu oskusi, suurendada võimalusi ühiskonnaelus osaleda, toetada õppimist ja töötamise eelduste ettevalmistamist. <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/puue-ja-hoolekanne/sotsiaalne-rehabilitatsioon>

Tabel 2. Olulisemad strateegiad, õigusaktid ja uuringud

Strateegiad, õigusaktid ja uuringud	Eesmärkide või tulemuste lühikirjeldus	Seos OSKA siinse uuringuga ⁵³
Strateegiad		
Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2021–2023⁵⁴	Tegevusprogrammis sõnastatakse valitsuse peamised ülesanded ja tegevused koalitsioonileppe eesmärkide täitmiseks. Eesmärkide seas on muu hulgas sotsiaalse, majandusliku ja piirkondliku ebavõrdsuse vähendamine ning iga inimese tervise ja heaolu edendamine.	Valitsusliidu aluspõhimõtted, mis mõjutavad sotsiaaltöö valdkonna oskuste- ja tööjõuvajadust, on teiste seas vaimse tervise teenuste korralduse, kättesaadavuse ja kvaliteedi parandamine ning psühhiaatrilise abi kättesaadavuse tagamine ka alaealistele; sotsiaal-, haridus- ja tervishoiuvaldkonna koostöö parandamine ning lõimitud teenuste osutamine; KOV-ide suutlikkuse tõstmine inimeste vajaduspõhiseks abistamiseks; pikaajalise hoolduse süsteemi korrastamine, et ennetada ja vähendada pikaajalise hoolduse vajadust, leevendada lähedaste hoolduskoormust ning toetada koduteenuste pakkumist; sotsiaal- ja lastekaitsetöö väärtustamine; erivajadustega laste tugisüsteemi käivitamine; ohvriabisüsteemi reformi läbiviimine; lähisuhtevägivallaga võitlemine, panustades vägivalda ennetusse; uute tänapäevaste töövormide ja -suhete regulatsiooni loomise jätkamine; e-riigi ja digilahenduste edasiarenduste kiirendamine; digioskuste arendamine kõigis vanuserühmades; suuremate digipöörete käivitamine mh hoolekande ja lastekaitse valdkondades.
Riigi kui tööandja personalipoliitika valge raamat⁵⁵	Valge raamatuga juurutatakse riigiülene personalijuhtimine. Selle eesmärk on ühiskonna muutuste, vajaduste ja võimalustega kohanduv ning võimekas töötajaskond, kes toetab riigi ülesannete elluviimist.	Dokumendis on näidatud riigi vajadused nii töötajate hulga kui ka vajalike oskuste kohta, võttes arvesse vajadust vähendada valitsussektori töötajate arvu. Eesiseisvate ülesannetena mainitakse muu hulgas survet arendada avalikku teenistust, parandada ja hoida avaliku sektori mainet, et püsida töötajate pärast konkurents, ning ületada strateegilise personalijuhtimise kompetentsi puudulikkus.
Heaolu arengukava 2016–2023⁵⁶	Arengukava koondab tööpoliitika, sotsiaalkaitsepoliitika ning soolise võrdsuslikkuse ja võrdse kohtlemise poliitika strateegilised eesmärgid aastateks 2016–2023,	Arengukava seab mh alaeesmärgiks keskenduda sotsiaalteenuste kättesaadavuse ja kvaliteedi parandamisele, inimeste ühiskonnaellu kaasavate toetavate teenuste arendamisele ja põhiõiguste kaitsele. Elluviidavad tegevused hõlmavad teiste seas iseseisvat toimetulekut toetavate

⁵³ Näiteks mõju tööjõu- ja/või oskuste vajadusele, lisateave põhikutsealade nõudluse, koolituspakkumise, oskuste jm kohta.

⁵⁴ Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2021–2023. <https://www.valitsus.ee/valitsuse-eesmargid-ja-tegevused/valitsemise-alused/tegevusprogramm#terved-ja-hoitud-ini>

⁵⁵ Rahandusministeerium (2014). Riigi kui tööandja personalipoliitika valge raamat. Tallinn.

http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/06/Riigi_kui_toondja_personalipoliitika_valge_raamat.pdf

⁵⁶ Uuringu valmimise ajal on koostamisel „Heaolu arengukava 2023–2030“.

	andes tervikvaate nimetatud poliitikavaldkondade peamistest eesmärkidest, tegevussuundadest ja probleemidest.	sotsiaalteenuste ja vajadustele vastavate hooldusvõimaluste tagamist pereliikmete ja lähedaste hoolduskoormuse leevendamiseks.
Strateegia „Eesti 2035“⁵⁷	Strateegia „Eesti 2035“ on riigi pikaajaline arengustrateegia, millega seatakse Eesti riigile järgmiseks 15 aastaks strateegilised sihid ning määratakse kindlaks nende saavutamiseks vajalikud muutused.	Siinse uuringuga seostuvad strateegias välja toodud arenguvajadused seoses sotsiaalkaitse korralduse uuendamisega, erivajadusega inimeste heaolu parandamise ja pikaajalise hoolduse süsteemi tõhustamisega. Eesmärk on töötada välja pikaajalise hooldusvajaduse ennetamiseks vastav teenuste süsteem, arendada hooldusteenuseid, mis võimaldavad saada hooldus- ja tugiteenuseid eelkõige kodus ja kogukonnas, investeerida taristu ajakohastamisse ning toetada tehnoloogia ja innovaatiliste lahenduste kasutamist sotsiaalsektoris.
Projekti „Puudega laste tugiteenuste arendamine ja pakkumine ning töö- ja pereelu ühildamise soodustamine“ hindamine⁵⁸, lõpparuanne⁵⁹	Lõpparuande eesmärk oli anda hinnang projekti tugiteenuste arendamise ja pakkumise tulemuslikkusele ning teha soovitusi tugiteenuste tulemuslikumaks osutamiseks.	Aruande tulemustest johtus muu hulgas, et raske ja sügava puudega laste tugiteenustel on positiivne mõju hooldajate tööhõive staatusele, praegune tugisüsteem üldjuhul täidab oma eesmärgi ning toetab teenuste pakkumise abil hooldajate tööhõives osalemist, suure hooldusvajadusega laste ja keskusest eemal elavate perede puhul saaks tugisüsteem hooldajaid veelgi enam toetada ja soodustada viimaste tööhõives osalemist, kui suurendatakse teenuse mahtu tulenevalt konkreetse lapse vajadustest või parandatakse teenuse kättesaadavust maapiirkondades.
Sotsiaalteenuste arendamine maakondades 2016–2020⁶⁰	Analüüsi eesmärk oli kaardistada maakondade kaupa sotsiaalteenuste osutamise hetkeolukord ning tuua välja sotsiaalteenuste osutamise ja arendamise vajadus aastatel 2016–2020.	Analüüs tõi peamiste tulemuste seas välja näiteks selle, et tugisikuteenus on maakondades üheks probleemseimaks – teenus on küll vajalik, kuid selle pakkumist on keeruline korraldada. Nähakse ette sihtrühma kahekordistumist, mis toob kaasa vajaduse teenuse arendamiseks kõigiks maakondades. Väga oluliseks peeti ka koduhooldusteenuste arendamist ning toodi välja, et isikliku abistaja teenuse küsimine eeldab eelkõige klientuuri teadlikkust sellest, mistõttu võib hinnata tuvastatud vajadust tegelikkusest väiksemaks. Sellegipoolest nähti isikliku abistaja teenusele ette keskmiselt 60% kasvu.

⁵⁷ Strateegia „Eesti 2035“. <https://valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia/materjalid>

⁵⁸ Civitta (2019). Projekti „Puudega laste tugiteenuste arendamine ja pakkumine ning töö- ja pereelu ühildamise soodustamine“ hindamine. Lõpparuanne. https://www.sm.ee/sites/default/files/civitta_esf_puuetega_laste_tugiteenuste_vahehindamine_-_lopparuanne.pdf

⁵⁹ Projekti rahastus lõppeb 2022. aastaga.

⁶⁰ Rasu, A. Sotsiaalteenuste arendamine maakondades. Analüüs. Meede „Tööturul osalemist toetavad hoolekandeteenused“. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalteenuste_ja_toetuste_andmeregister_STAR/Lisainfo/mak_analuus_toimetatud.pdf

KOV-i koostöövõimaluste mõjude analüüs pikaajaliste hooldusteenuste korraldamisel⁶¹	Uuringu eesmärk on selgitada välja, millised on KOV-ide koostöövõimalused ja nende mõjud pikaajaliste hooldusteenuste korraldamisel, sh tuvastada teenuste kvaliteetse ja kulutõhusa osutamise viisid hetkeolukorra alusel.	Tulemuste seas toodi teiste seas esile vajadus töötada välja teenusvajaduse hindamise ja prognoosimise ühetaolised põhimõtted; vajadus statistiliste andmete kvaliteedi parandamise järele omavalitsustes, et tagada võrreldavus; vajadus luua teenuste kvaliteedi mõõtmise süsteem ning tagada regulaarne mõõtmine; vajadus selgitada välja kesksed ootused teenuste sisule ja vajaduse korral korrigeerida teenuse määratlusi; tagada omavalitsustele keskne tugi teenuste arendamiseks, kompetentside arendamiseks ja personali koolitamiseks. Järeldustena tõi aruanne muu seas välja, et teenuse saajate arv on tõusvas trendis, kuid hinnangulise teenusvajaduse täitmiseks ei ole KOV-idel praegu vastavat võimekust ning teenuste statistika andmekvaliteet on madal.
Puudega laste perede toimetuleku ja vajaduste uuring⁶²	Uuringu eesmärk oli kaardistada puudega lastega perede toimetulek ja vajadused.	Uuring tõi välja, et puudega laste osakaal oli 2017. aastal võrreldes 2009. aastaga kahekordistunud. Sotsiaalteenustest vajavad puudega lapsed enim rehabilitatsiooniplaani koostamise, täitmise juhendamise ja tulemuste hindamise teenust. Samal ajal on teadlikkus tegevusterapeudi, loovterapeudi ja kogemusnõustaja teenustest pigem madal. Võrreldes 2009. aastaga oli kõigi sotsiaalteenuste puhul teenust vajavate puudega laste osakaal kasvanud ligi 5–10 protsendipunkti võrra.
Kohaliku tasandi lastekaitsetöö tulemuslikkuse suurendamine ja jätkusuutlik arendamine⁶³	Uuringu eesmärk oli saada regioone arvestav ülevaade KOV-ide lastekaitsetöö sisust ja võimekusest osutada oma piirkonna lastele ja peredele kvaliteetset abi.	Uurimistulemused näitasid, et lastekaitsetöö korraldus, tavad ja töömeetodid on Eesti KOV-ides väga erinevad. Sotsiaalmajanduslikult mõjukamates KOV-ides on töö parema kvalifikatsiooniga lastekaitsetöötajad. Suure ohutegurina toob uuring välja lastekaitsetöötajate suure tööga ülekoormatuse, mis ohustab nii töö kvaliteeti kui ka motivatsiooni. Murekohana toodi välja ajanappus ennetustööga tegelemiseks. Lastekaitsetöötajate koolitusvajaduse teemadena kerkisid esile teavitus- ja ennetustöö lastekaitstes ning kohaliku tasandi otsustusprotsessides ja eelarvekujundamises osalemine. Toodi esile vajadust tõsta ühiskonnas teadlikkust lastekaitsetöötaja rollist ja töö olemusest.

⁶¹ PWC (2021). KOV koostöövõimaluste mõjude analüüs pikaajaliste hooldusteenuste korraldamisel. Lõpparuanne.

https://www.rahandusministeerium.ee/system/files_force/document_files/kov_koostoo_pht_lopparuanne_21.01.2021.pdf?download=1

⁶² Kallaste, E., et al (2017). Puudega lastega perede toimetuleku ja vajaduste uuring. Eesti Rakendusuuringute Keskus Centar. Turu-uuringute AS. Tallinn. https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/puuetega_lastega_perede_toimetuleku_uuringu_raport_l_oppversion_par_28.02.18.pdf

⁶³ Sotsiaalministeerium (2017). Kohaliku tasandi lastekaitsetöö tulemuslikkuse suurendamine ja jätkusuutlik arendamine. Uuringuaruanne. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/kohaliku_tasandi_lastekaitsetoo_tulemuslikkuse_suurendamine_ja_jatkusuutlikarendamine.pdf

OSKA sotsiaaltöö uuring⁶⁴	Uuringus keskenduti tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosimisele hooldustöö ja tegevusjuhendamise, sotsiaaltöö ja nõustamise ning lapsehoiu valdkondades.	Peamiste analüüsitulemustena võib nimetada sotsiaaltöö valdkonna kasvavat tööjõuvajadust ning töötajate arendamist vajavate ja kasvava tähtsusega oskuste määramist.
Sotsiaalhoolekande seadus⁶⁵	Seadus sätestab sotsiaalhoolekande organisatsioonilised, majanduslikud ja õiguslikud alused ning reguleerib sotsiaalhoolekandes tekkivaid suhteid.	Seaduses on teiste seas sätestatud sotsiaalhoolekande põhimõtted ja sotsiaalhoolekandeline abi andmise kord, defineeritud valdkonnaga seotud mõisted ning määratud ära teenused, mida korraldavad kohalikud omavalitsused või rahastatakse riigieelarvest. Seadus sätestab veel lapsehoiuteenuse ja asendushooldusteenuse ning reguleerib lapse hooldamist asenduspäris ja vältimatu sotsiaalabi osutamist.
Lastekaitseseadus⁶⁶	Seadus on kehtestatud muu hulgas last väärtustava ning lapse arengut soodustava käitumise ja elulaadi kujundamiseks ühiskonnas, last toetava keskkonna loomiseks, lapse huvide esikohale seadmiseks, lapse elukvaliteedi parendamiseks ja lapse igakülgse arengu toetamiseks.	Seadus sätestab riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuste ametiasutuste ning nende ametiisikute, avalik-õiguslike ja eraõiguslike juriidiliste isikute ning füüsiliste isikute kohustused ja ülesanded laste õiguste ja heaolu tagamisel, lastekaitse korralduse, lastega töötavatele isikutele seatud keelud ja piirangud, lapse kohtlemise põhimõtted, abivajava lapse, hädaohus oleva lapse ja perekonnast eraldatud lapse kohtlemise põhimõtted, riikliku järelevalve seaduse täitmise üle ja vastutuse seaduse rikkumise eest.
Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus⁶⁷	Seaduses määratakse kindlaks KOV-i ülesanded, vastutus ja korraldus ning omavalitsusüksuste suhted omavahel ja riigiorganitega.	Seoses siinse uuringuga ja võimalike lisafunktsioonide delegeerimisega tulevikus KOV-idele on oluline tuua seadusest esile järgmist: praegu on KOV-i ülesanne korraldada oma vallas või linnas sotsiaalabi ja -teenuseid ning vanurite hoolekannet. KOV-i ülesanne on ka korraldada vallas või linnas turva- ja hooldekodude, tervishoiuasutuste jt kohalike asutuste ülalpidamist juhul, kui need on KOV-i omanduses. Seadusega võidakse näha ette nimetatud asutuste teatud kulude katmist riigieelarvest või muudest allikatest.

⁶⁴ Jöers-Türn, K., Leoma, R. (2016). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/sotsiaalto/>

⁶⁵ Sotsiaalhoolekande seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv>

⁶⁶ Lastekaitseseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122018049?leiaKehtiv>

⁶⁷ Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/126032013006?leiaKehtiv>

2.3. Valdkonna uued ametid

Tulevikuamet on ametiala või ametialade rühm, mille esindajaid praegu tööturul veel arvestatavas koguses ei ole, kuid mis on märgatavalt kasvamas. Samuti ametialad, mille suhtes on ette näha suuremaid muudatusi töö sisus või ametialale esitatavates nõuetes (nt muutused kutsestandardites, regulatsioonides). Tulevikuametite puhul võib olla keeruline hinnata ja prognoosida hõivatute arvu, kuid sellegipoolest võib prognoosida nende üha tähtsamaks muutumist⁶⁸. Sotsiaaltöö valdkonna tulevikuametitena võib välja tuua kogemusnõustaja ja perelepitaja.

2.3.1. Kogemusnõustaja

Kogemusnõustaja on spetsialist, kes on läbi elanud keerulise psühholoogilise (nt depressioon, ärevus, sõltuvus) või füüsilise (nt raske haigus) olukorra või keerulise elusündmuse (nt lähedase kaotus, töötus) ning läbinud kogemusnõustaja väljaõppe ja kes nõustab ja/või jagab enda kogemust sarnases olukorras oleva kliendiga. Ta on õppinud läbi elatud kogemust ära kasutama teise inimese aitamiseks. Kogemusnõustaja on õppinud esmaseid nõustamisoskuseid ja -eetikat ning tunneb kriisitööd. Ta räägib kliendile oma kogemusest sarnases olukorras, mis toetab abivajavat taolise olukorraga hakkama saamisel.

Kogemusnõustaja baaskoolitus toimub õppekava⁶⁹ alusel erialase täiendusõppena ja selle mahuks on 182 akadeemilist tundi. Ilma sobiva väljaõppeta saab sarnast kogemust omav inimene jagada abivajajaga enda läbielatud eraisikuna.

2.3.2 Perelepitaja

Perelepitaja on erialase ettevalmistusega vahendaja, kes pakub konfliktilahendusteenust kooselu ja perekonnaga seotud vaidlustes, sealhulgas abielulahutuse/lahkuminekuga ja lastega seonduvates teemades. Ta aitab eri seisukohtadel olevatel partneritel leida ja sõlmida mõlemad osapooli rahuldavaid kokkuleppeid. Perelepitaja ei langeta otsuseid, ei lahenda osapoolte probleeme, vaid üksnes aitab osapooli lahenduste leidmisel.

Perelepitaja baaskoolitust viib läbi Eesti Lepitajate Ühing. Lisaks alustas 2021. aasta juunikuust riiklik perelepitajate koolitusprogramm, mida korraldab Sotsiaalkindlustusamet (SKA). Riikliku perelepitajana tegutsemine ei eelda kutse omandamist. Perelepitajana töötamiseks tuleb läbida riiklik baaskoolitusprogramm (koos lapse õiguste eraldi moduliga) või mõni muu koolitus, mis oma mahult vastab samadele nõuetele. Erijuhtumitega tegelemiseks tuleb läbida eraldi koolitused, mida korraldab samuti SKA. Kandidaatide sobivust hindab Sotsiaalkindlustusamet. Baaskoolitusele oodatakse eelkõige inimesi, kellel on kõrgharidus eelisatult kas psühholoogia, sotsiaalteaduste või õigusteaduste valdkonnas. Baaskoolituse tunnistus annab õiguse töötada perelepitajana, kuid soovitatav on taotleda ka perelepitaja kutset⁷⁰.

⁶⁸ OSKA2020+ metoodika dokument.

⁶⁹ Kogemusnõustaja baaskoolitus – erialane täienduskoolitus. https://www.kogemuskoda.ee/wp-content/uploads/2019/07/%C3%95PPEKAVA_KINNITATUD_-2018_182-akh.pdf

⁷⁰ Kutsetunnistuse taotlemine. <https://www.kutsekoda.ee/kutsetunnistuse-taotlemine-2/>

2.4. Lühikokkuvõte

Valdkonna ja üleilmsed trendid mõjutavad tööjõuvajadust nii kvantitatiivselt (arvuline kasv või kahanemine) kui ka kvalitatiivselt (muutuva tähtsusega oskused). Sotsiaaldemograafilised muutused, tehnoloogia areng ja innovatsioon, muutused töövormides ja ühiskonna väärtustes ning riiklik poliitika ja muutused teenuste vajaduses seavad töötajate oskustele ja teadmistele järjest suuremaid ootusi. Seepärast mõjutavad need tegurid lähema kümne aasta plaanis tööd kõikidel valdkonna põhikutsealadel.

- Järgnevate aastate sotsiaalsüsteemi eesmärk peab olema luua võimalused, et inimesed saaksid elada võimalikult kaua tervelt ja iseseisvalt kodus hakkama saades. Selle eesmärgi saavutamiseks peetakse vajalikuks keskenduda n-ö proaktiivsele ennetusele juba lapse- ja noorukieas. Lähiaastatel jätkub pikaajalises hoolduses üleminek asutuste keskselt süsteemilt kogukonnapõhisele hoolekandesüsteemile. Selle tulemusena osutatakse pikaajalise hoolduse ja tugiteenuseid eelkõige väljaspool hooldusasutusi ja teenuste fookus on suunatud inimese iseseisva toimetulekuvõime säilitamisele ja suurendamisele.
- Liikumine kogukonnapõhistele teenustele toob kaasa vajaduse spetsialistide järele, kellel on teadmised ja oskused, kuidas arendada või toetada kogukondi nii, et nad oleksid kestlikult võimelised panustama kogukondade arengusse.
- Olulise sotsiaaldemograafilise suundumusena nähakse järjest süvenevaid vaimse tervise probleeme ning sellest johtuvalt ka üha keerulisemate probleemidega kliente, eriti noorema elanikkonna hulgas ja asendushoolduses. Samal ajal on näha dementsuse ja mäluhäiretega klientide arvu kasvu, kes vajavad rohkem töötajate poolset tähelepanu ja juhendamist.
- Kasvava tööjõunappuse tingimustes seisab ühe tuleviku väljakutsena valdkonnas ees debatt välistööjõu sissetoomise üle. Tööandjad on välistööjõu kaasamise suhtes valdavalt positiivselt meelestatud ning valmisolek neid kaasata on olemas. Suurimat potentsiaali võõrtööjõu värbamiseks nähakse hoolekandesektoris.
- Tehnoloogia areng saab olla valdkonnale toeks, kuid kuna inimfaktori olulisus on sotsiaaltöös väga suur, ei nähta tööjõuvajaduse vähenemist tehnoloogiliste arengute ja innovatsiooni tõttu.
- Ühe võimaliku tööloiguna, mis aitaks tööjõudu mujale suunata, nähakse eri valdkondade vahelist andmevahetust. Sotsiaaltöö valdkonna infosüsteemid ja -tehnoloogilised tööriistad on võrreldes paljude teiste valdkondadega maha jäänud. Nähakse vajadust eri infosüsteemide omavahelise ühildumise järele.
- Oluline on ühiskonna väärtuste teisenemine, suhtumise mõjutamine ning tolerantsuse kasvatamine. Ühiskond peab liikuma ja pingutama suunas, kus kõik inimesed, sõltumata nende arengust, haigusest või erivajadusest, on võrdsed kogukonna ja ühiskonna liikmed.

Oskuste vajaduse muutusi (sh põhikutsealade kaupa) on täpsemalt kirjeldatud peatükis 3 ja tööjõuvajaduse muutust põhikutsealade kaupa peatükis 5.

3. Valdkonna oskuste vajadus ja oskuste pakkumine

Siinses peatükis käsitletakse lähima kümne aasta jooksul prognoositavaid muutusi sotsiaaltöö põhikutsealadel vajalikes teadmistes ja oskustes. Prognoos põhineb põhikutsealasid mõjutavatel suundumustel, ekspertide ning valdkonna lõpetajatega tehtud intervjuude analüüsil, VEK-i aruteludel ning kohalike omavalitsuste seas tehtud ankeetküsitlusel. Kirjeldatakse ja hinnatakse põhikutsealadel töötavate inimeste arendamist vajavaid ning puuduvaid üldisi ja erialaseid oskusi, määratledes esmalt sotsiaaltöös läbivalt tähtsad oskused olenemata tegevusalast ning liikudes seejärel põhikutsealade spetsiifiliste oskuste juurde.⁷¹

Peatükis võrreldakse valdkonna tööjõu oluliste oskuste vajadust ja koolituspakkumist, kõrvutades seda, milliste oskustega tööjõudu valdkond lähima kümne aasta vaates vajab ning milliste oskuste arendamist haridussüsteem toetab. Peatükis tuuakse ka välja peamised oskuste pakkumisega seotud kitsaskohad, tuginedes selles lisaks intervjuudele ja küsitlusele ka ajakohastele Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuuri (edaspidi EKKA) tehtud kutse- ja kõrghariduse õppekavagrupi kvaliteedi hindamistele ja institutsionaalsete akrediteerimiste hindamisotsustele⁷², õppekavadele, varasematele uuringutele, töökuulutustes olevale infole jt materjalidele. Samuti käsitletakse täiendus- ja ümberõppe võimalusi ning vajadusi.

2016. aastal ilmunud OSKA sotsiaaltöö uuring⁷³ määratles esimest korda valdkonna oskuste vajaduse ajahorisondiga viis kuni kümme aastat⁷⁴. Kuna siinse uuringu ekspertidega tehtud intervjuudest ja teistest andmeallikatest selgus, et valdkonna jaoks kõige olulisemad ja vajalikumad oskused on jäänud üldjoontes samaks ning pigem on viimase viie aasta jooksul toimunud muutused oskuste vajaduse rõhuasetustes, siis on tarbetute korduste vältimiseks siinses uuringus keskendutud peasjalikult uute rõhuasetuste ja suundumuste väljatoomisele.

Sotsiaaltöö põhikutsealade töö kirjeldused koos õpi- ja karjääriteede kirjeldusega on esitatud alapeatükis 1.2. Siin täiendatakse seda teavet eksperdihinnangutega vajalike muutuste kohta valdkonna töötajate oskustes.

⁷¹ Selles peatükis ei ole kirjeldatud kõiki sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealadel vajaminevaid oskusi, vaid keskendutud arendamist vajavatele ja/või kasvava tähtsusega oskustele.

⁷² Kvaliteedi hindamises osalevad sõltumatud eksperdid, nende seas valdkonna tööandjad, kõrghariduses ka väliseksperdid ja üliõpilased. Hindamisaruanded ja täiendav info hindamise korralduse kohta on leitavad EKKA kodulehelt www.ekka.edu.ee.

⁷³ Jõers-Türn, K., Leoma, R. (2016). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/sotsiaaltöö/>

⁷⁴ Kokkuvõtte 2016. aasta sotsiaaltöö uuringu kasvava olulisusega kompetentside vajadusest on välja toodud lk 42.

KASVAVA OLULISUSEGA KOMPETENTSID EHK TEADMISED, KOGEMUSED, OSKUSED JA HOIAKUD

SUHTLEMISOSKUSED

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

KOGUKONNATÖÖ OSKUSED

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

KLIENDITÖÖGA SEOTUD SPETSIIFILISED OSKUSED

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

VALDKONNA TÖÖGA SEOTUD SPETSIIFILISED OSKUSED

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

LÄHTUMINE INIMÕIGUSTEST

- Kaasaegne eelarvamustevaba mõtestamine
- Mittediskrimineerimine
- Enesemääramisõigus
- Isikukeskne lähenemine

ÜHISKONDLIKE PROTSSESSIDE MÄRKAMINE JA MÕTESTAMINE

- Analüüsivõime
- Tõendus- ja teadmistepõhine praktika

ENESEARENDAINE JA ELUKESTEV ÕPE

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

Joonis 3. Sotsiaaltöö valdkonna töötajate kasvava olulisusega kompetentsid 2016. aasta OSKA sotsiaaltöö uuringu järgi

3.1. Põhikutsealade arendamist vajavad ja kasvava tähtsusega oskused

Sotsiaaltöö valdkonna töötajatel peab olema komplekt põhiteadmistest, -oskustest ja -hoiakutest, mis on läbivalt vajalikud ja omased sotsiaalvaldkonna töötajatele, olenemata ametikohast või tegevusvaldkonnast. Kasvava tööjõunappuse olukorras kasvab üha enam vajadus **mitmekesiste oskuste ja laiapõhjaliste teadmiste ning sobivate hoiakute ja väärtustega** töötajate järele, sh oskuse järele neid teadmisi sünteesida. Seda tõdemust toetab Maailma Majandusfoorumi 2020. aastal ilmunud ülevaade⁷⁵, millest selgub, et hoolimata kasvanud avalikust ootusest tehnoloogiliste oskuste arendamisele on suurim nõudlus ennekõike mitmekesise oskuste komplekti järele. Seega on kohanemine nn uue töömaailmaga nii tehnoloogiliste kui ka üldnimilike oskuste keskne. Mainitud ülevaade toob esimese kümne kasvava vajadusega hoolekandeteenuste oskuse seas välja hooldusoskused (*caregiving*), steriilsed tehnikad ja protseduurid ning elumärkide hindamise.

Ühelt poolt on eksperdid arvamisel, et töökäte nappusel valdkonna **ametikohad universaliseeruvad** ja üks töötaja peab korraga katma mitut ametit. Teisalt toob trend, kus klientide probleemid muutuvad üha komplekssemaks, kaasa **vajaduse väga spetsiifiliste teadmiste ja oskuste järele**, sealhulgas teadmised keerulisematest psüühilistest ja füüsilistest erivajadustest. Aina olulisemaks peetakse valdkonnas **enesesäästlike hooldusabivõtete valdamist** ning iseenda vaimse tervise eest hoolitsemist, et ennetada ja vältida läbipõlemist. Oskust iseennast hoida hindasid kõrgelt ka kohalike omavalitsuste töötajad, kes nimetasid seda ühe esmase valdkonnas tegutsejate arendamist vajava oskusena. Psühholoogilise eneseabi võtted aitaks ekspertide hinnangul vähendada valdkonna suurt tööjõuvoolavust. Töötajate paremat vaimset toimetulekut aitavad toetada **supervisioon, kovisioon ja mentorlus**, mille käigus sarnase töö tegijad saavad üksteist toetada ja üksteise kogemustest õppida või siis superviisori või mentori abil hoida head töötegemise vormi ning näha endas peituvaid ressursse. Leiti, et supervisiooni toel on ühtlasi võimalik aidata kaasa ka sektoris oluliste väärtuste ja hoiakute kujundamisele ehk sotsiaaltöö kvaliteedile. Sama tendentsi tõi välja ka OSKA eriuuring⁷⁶, mis juhtis tähelepanu, et COVID-19 kriisi mõjul tähtsustus laialdasema töö nõustamise olulisus tööprotsesside mõtestamisel veelgi.

Valdkonnaülese arendamist vajava oskusena toodi kõikide põhikutsealade puhul esile **suhtlemisoskused**. Ka uuringust „Future of Skills 2030“⁷⁷ selgub, et järgmisel kümnel aastal muutuvad vajalikumaks oskused, mis toetavad inimsuhtlust, sh juhendamisoskus, sotsiaalne taju, koordineerimisoskused ja teadmised suhtlemispsühholoogiast. Kuna sotsiaaltöö valdkond põhineb suuresti inimestevahelisel suhtlusel, sh raskete klientidega, ja suhtlemine on hooldusprotsessi osa, siis on ekspertide sõnul ülioluline praegu ja tulevikus oskus ära kuulata, lisaks veenmine, nõu andmine, kliendiga lihtsas ja arusaadavas keeles rääkimine, kliendi lähedastega suhtlemine ja meeldiva

⁷⁵ World Economic Forum. Jobs of Tomorrow. Mapping Opportunity in the New Economy. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf

⁷⁶ Rosenblad, Y., Tilk, R., et al (2020). COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele. Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda, tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/covid-19-mojude-eriuuring/>

⁷⁷ Bakshi et al. (2017). The Future of Skills. Employment in 2030. Pearson. Nesta. <https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>

klienditeeninduse pakkumine. Kohalikes omavalitsustes korraldatud küsitluses olid ülekaalukalt just **suhtlemis- ja psühholoogialased oskused need, mida töötajad soovivad endas rohkem arendada.**

Senisest enam rõhutasid eksperdid vajadust **huvikaitse-, võrgustikutöö- ja kogukonnatööoskuste** järele. Üleminekul kogukonnapõhiste teenustele on kõigil valdkonna töötajatel üha enam vaja teadmist, keda enda ümber abilistena koondada ja keda on kliendil vaja, et tema heaolu paraneks. Töötajad peavad olema valmis ja oskama seista oma klientide eest, neid toetama ja õpetama, et neil oleks valmisolek tulla tavaoludes toime täisväärtusliku kogukonnaliikmena. Eksperdid toonitasid ka oskust abivajajaid kogukonda integreerida, toetada nende heaolu ning ka kogukonda ennast selle protsessi käigus informeerida ja teha koostööd, kuna pahatihti puuduvad teistel kogukonna liikmetel oskused, kuidas inimeste eripäradega toime tulla.

Sarnaselt teiste majandusvaldkondadega ei saa ka sotsiaaltöö valdkonnas üle ega ümber tehnoloogia mõjust. Hoolimata sellest, et tehnoloogiliste lahenduste ja innovatsiooni mõju valdkonnale ei ole inimfaktori olulisusest tulenevalt nii suur, on kõigi sotsiaaltöö põhikutsealade jaoks kasvava kaaluga **digikirjaoskus ning oskus kasutada enda töös vajaminevaid tehnoloogilisi lahendusi. Nendeks võivad olla** hooldustoiminguid lihtsustavad mobiilirakendused ja kutsungisüsteemid hoolduses, digitaalsete andmebaaside kasutamine sotsiaaltöös, tehnoloogilised lahendused, mis aitavad teha rasket füüsilist tööd ja toetavad klientide iseseisvust. Eksperdid tõid murekohana välja, et ühelt poolt on ootus detailsemate kirjelduste järele, millised valdkonna töötaja digipädevused olema peaksid, teisalt tõdeti, et kuna asutuste lõikes on kasutusel erinevad digi- ja tehnoloogilised lahendused ning abivahendid, siis on keeruline kõigi töötajate puhul üldistada, milliseid programme või abivahendeid töötaja valdama peab. Lisaks töötajale endale vajaminevale kasutusoskusele nähakse vajadust enda teadmiste edasiandmise ning klientide juhendamise järele. Sageli ei ole aga tegu väga suurte ja valdkonna jaoks innovaatiliste lahendustega, vaid küllaltki igapäevaste digi- või tehnoloogiliste seadmetega. Näiteks peavad hooldustöötajad olema võimelised klienti abivahendite kasutamisel juhendama, sotsiaaltöötajad või isiklikud abistajad olema abiks dokumentide digiallkirjastamisel. Tehnoloogia arenguga käsikäes käib ka julgus ja valmidus uusi lahendusi katsetada, mis on seotud üldise **valmisolekuga elukestvaks õppeks, teadmiste ja oskuste pidevaks täiendamiseks ja muutustega kaasaminemiseks.** Sotsiaaltöö on pidevalt muutuv valdkond ning pidevalt tuleb juurde uusi lahendusi ja meetodikaid, kuidas inimestega töötada. Sellest tulenevalt on tööandjate jaoks hinnas see, et töötaja end valdkonna arengusuundumustega pidevalt kursis hoiaks ning näeks ka ise vajadust pidevalt arened ja uusi teadmisi omandada.

Ühe tähtsama ja arendamist vajavama aspektina valdkonna töötajate puhul tõid eksperdid välja sotsiaaltöös olulised väärtused ja hoiakud. **Töötajatelt oodatakse sotsiaalhoolekande klienti võimestavat tänapäevast hoiakut ja väärtusbaasi, mis seisneb kliendi võimestamises ja tema tugevuste väljatoomises, selle asemel et sekkuda ja tema eest otsustada või tema elu eest vastutus endale võtta.** Enamiku sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealade puhul kasvab vajadus teadmiste järele **taastumispõhisest lähenemisest,** mis väljendub kliendi personaalse ja sotsiaalse taastumise toetamises ühiskonnaliikmena. Ekspertide sõnul vajavad inimesed, kes kogevad vaimse tervise raskusi või on muul moel sattunud haavatavasse olukorda, tuge, et liikuda edasi enda isiklikul ja sotsiaalse

taastumise teekonnal. Taastumispõhine lähenemine on seotud CARE metoodika⁷⁸ õppimisega ning selle kasutamisega oma töös eriti just klientidega, kellel on probleeme vaimse tervisega.

Sotsiaaltöö valdkonnas on vajalik ka empaatia, eetilisus, inimlik hoolimine, sallivus ning kliendi eripärade ja erivajaduste märkamine ja mõistmine, ilma milleta on väga keeruline valdkonnas tööd teha või võtta vastu otsuseid kliendi vajadustest lähtuvalt. Järgmise kümne aasta vaates tõstatub sallivuse teema ka üha suureneva sisserände tõttu, mis toob fookusesse vajaduse teadmiste järele, mis puudutavad **kultuurilist mitmekesisust**, sh arvestamist klientide erineva usulise taustaga.

Intervjueeritud eksperdid nõustusid, et sotsiaaltöös on nn pehmed ja sotsiaalsed oskused osa erialastest oskustest. Valdonnaüleselt arendamist vajavate üldoskuste ja hoiakutena nimetati lisaks eespool nimetatule veel **kriitilist mõtlemist, probleemilahendusoskust, kirjalikku ja suulist eneseväljendusoskust, ärakuulamisoskust, enesekehtestamist, oskust oma emotsioone reguleerida, huvi ja soovi valdkonnas töötada, loomingulisust, stressitaluvust ja kriisidega toimetuleku oskust.**

3.2. Kasvava tähtsusega põhikutsealade spetsiifilised oskused

Kuna uuringus käsitletud põhikutsealadel esineb erialaste oskuste vajadustes erinevusi, on tabelis 3 esitatud kokkuvõtte kasvava vajadusega ja arendamist nõudvatest teadmistest ja oskustest põhikutsealade ja tegevusalade kaupa, võttes arvesse ka eelmises OSKA uuringus⁷⁹ välja toodud. Kirjeldustes on tuginetud veel ka intervjuudele, VEK-i hinnangutele ja KOV-ide seas tehtud ankeetküsitlusele. Põhikutsealade kirjeldustes ei ole eraldi välja toodud sotsiaaltöö toetavaid spetsialiste, kelle arendamist vajavate ja kasvavate oskuste vajadus saab kirjeldatud vastavalt OSKA tervishoiu ja hariduse valdkondlikes uuringutes.

Tabel 3. Kasvava tähtsusega ning arendamist vajavad teadmised ja oskused sotsiaaltöö põhikutsealadel

Põhikutseala	Kasvava tähtsusega ning arendamist vajavad teadmised ja oskused
Juhid sotsiaaltöö valdkonnas	Eelmises OSKA uuringus toodi kasvava tähtsusega oskuste seas juhtide puhul välja tehnoloogia rakendamine valdkonna teenuste kujundamisel, sh analüüsi- ja andmetöötlusoskus, teenuste disainimise ja „targa tellija“ oskused. Peeti oluliseks kommunikatsioonijuhtimise oskust, nõustamis- ja mentorlusoskust, oskust juhtida ressursse ning kvaliteedijuhtimist. Samade tulemusteni jõudis ka OSKA avaliku halduse uuring ⁸⁰ , mis määras avaliku halduse, sh sotsiaalvaldkonna, tipp- ja kesktasandi juhtide kasvava tähtsusega oskused. Kuna paljud valdkonna asutused

⁷⁸ CARE metoodika kui kõikehõlmav rehabilitatsioonikäsitus. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltöö/care-metoodika-kui-koikeholmav-rehabilitatsioonikasitus>

⁷⁹ Jõers-Türn, K., Leoma, R. (2016). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/sotsiaaltöö/>

⁸⁰ Krusell, S. Pihl, K. (2020). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: avalik haldus. Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/avalik-haldus/>

	tegutsevad avalikus sektoris, siis on sotsiaaltöö juhtide kasvava vajadusega oskused kirjeldatud ka vastavates kompetentsimudelites.^{81, 82} Siinse uuringu eksperdid rõhutasid juhtide puhul lisaks veel oskust juhtida multikultuurset meeskonda, motiveerida, eest vedada ja panna töötajad koos ühe eesmärgi nimel tööle. Üha kaalukamaks muutub ekspertide sõnul tööõnne hoidmine, hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomine ja töötajate väärtustamine, samuti oskus juhtida kriise ja muudatusi. Nähakse vajadust oskuse järele tajuda, millal töötajad vajavad supervisiooni. Eraldi toodi välja, et kohaliku omavalitsuse sotsiaalvaldkonna juht peaks oskama tagada valdkonna tööd tegevate ametnike tegevuse nõuetekohasuse.
Sotsiaaltöötaja ja nõustaja	Ekspertide sõnul muutuvad ootused sotsiaaltöötajatele ja nõustajatele üha mitmetahulisemaks ning põhikutseala liigub üha suurema universaalsuse ja interdistsiplinaarsuse poole. Seega kasvab vajadus sotsiaaltöötajate järele, kellel oleks teadmised eri valdkondadest, võimekus nende vahel seoseid luua ning koostööd teha. Sotsiaaltöötaja ja nõustaja peavad üha enam valdama teadmisi tõenduspõhisest sekkumisest. Võrreldes 2016. aasta uuringuga on vahepeal veelgi olulisemaks muutunud teadmised andmekaitsest, sh konfidentsiaalsusest ja andmete riskasutusest. Kuna sotsiaalteenuste arendamine käib riiklikul tasandil paljuski läbi projektide, siis oodatakse ka põhikutseala töötajatelt üha rohkem projektide kirjutamise, juhtimise ja planeerimise oskust. Lisaks eelmises OSKA uuringus välja toodule töid siinse uuringu eksperdid sotsiaaltöötajate ja nõustajate puhul teravalt esile õiguslaste kompetentside kasvava vajaduse, sh teadmised haldusmenetlusest. Õigusoskuste vajalikkust enda töös toonitasid ka kohalike omavalitsuste töötajad ning valdkonna vilistlased, kelle hinnangul jäid õpingute ajal teadmised pigem pealiskaudseks ega vasta nendele nõudmistele, mida esitavad tööülesanded. KOV-ide töötajad pidasid oluliseks arendada oskust koostada haldusakte, lugeda ja tõlgendada seadusi, oskust tööandjat kohtus esindada ning pidasid arendamist vajavaks teadmisi, mis puudutavad eestkostet. Vajalikuks nimetati ka teadmisi avaliku sektori toimumisprintsiipidest ja õigus- ning sotsiaalsüsteemi tundmist. Paljuski COVID-19 kriisi mõjul on kasvanud kaugnõustamisoskuste olulisus. Sotsiaaltöötajad ja nõustajad peavad üha enam olema võimelised seirama protsessi (nt kliendile pakutud meetmeid) ning hindama pakutud meetmete tulemuslikkust. Eriti KOV-i töötajate puhul kasvab vajadus oskuse järele hinnata piirkondlikku abivajadust. Suurenevate vaimse tervise probleemide kontekstis on kasvava vajadusega teadmised psühholoogilisest toimetulekust, traumateadlikkusest ning vaimsest

⁸¹ Tippjuhtide kompetentsimudel. <https://www.riigikantslei.ee/et/tippjuhtide-kompetentsimudel>

⁸² Keskastmejuhtide kompetentsimudel.

https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/keskastmejuhtide_digikompetentsid.pdf

	tervisest üleüldiselt. Siinkohal tuleb rõhutada ka eelmises OSKA uuringus välja toodud erialaseid nõustamisoskusi, mis on endiselt valdkonnas olulised, nagu võlanõustamis-, perenõustamis- ja ohvriabinõustamise oskused ning ka kliendi lähedaste ja perekonna nõustamine. Endiselt on vajalikud teadmised ja oskused tööst sundkliendiga. Põhikutseala töötajate puhul toodi eraldi välja vajadus spetsiifiliste andmeanalüüsioskuste järele, mis võib väljenduda näiteks infosüsteemidest (nt STAR) andmete küsimises, tõlgendamises ja nende põhjal kaalutletud otsuste vastuvõtmises. Jätakuvalt on nii sotsiaaltöötajate kui ka nõustajate puhul oluline keeleoskus, sh nii korrektne emakeele- kui ka võõrkeeleoskus. Olenevalt piirkonnast, kus töötaja tegutseb, läheb vaja nii inglise, vene kui tulevikus ka ilmselt üha enam araabia keele oskust. Üldoskuste ja isikuomaduste puhul toonitati sotsiaaltöötajate ning nõustajate puhul eraldi toimetulekut konfliktsetes olukordades, kaasamisoskust, struktuurset analüütilist mõtlemist, proaktiivsust, initsiatiivikut, oskust eristada olulist ebaolulisest, enesekehtestamis- ja protsessijuhtimisoskust.
Lastekaitse- ja peretöötaja	2016. aasta OSKA sotsiaaltöö uuringus lastekaitse- ja peretöötajaid eraldi põhikutsealana ei kirjeldatud, küll aga toodi nende puhul juba siis välja kasvav vajadus oskuste järele, mis puudutab traumakogemusega kliendi nõustamist, sh lähedaste ja perekonna nõustamisoskus ning erinevad sõltuvusalased teadmised, nt digisõltuvusnõustamise oskused. Need oskused on endiselt kasvava vajadusega, kusjuures traumateadlikkus on laste ja peredega töötamisel lähiaastate võtmesõnaks – see tähendab teadvustada iga indiviidi isiklikke traumeerivaid kogemusi ning arvestada nendega oma töös. Siinse uuringu eksperdid tõid välja, et lastekaitse- ja peretöötajate kasvava vajadusega ja arendamist vajavad oskused ühtivad paljuski nendega, mida on vaja sotsiaaltöötajatel ja nõustajatel. Kuna eriti lastekaitse valdkond on tihedalt seotud teiste elualadega, nt hariduse ja tervishoiuga, siis oodatakse ka selle põhikutseala töötajatelt laiapindseid ja interdistsiplinaarseid teadmisi ning oskust teha valdkondade vahelist koostööd. Eraldi toonitati vajadust tugevate õiguslaste teadmiste ja oskuste ning lepitusoskuse järele, kuna töötajad puutuvad palju kokku kohtus käimisega. Oli ka eksperte, kelle hinnangul lastekaitsevaldkonna sees peaks seetõttu eraldi spetsialiseeruma õigustemaatikale. Selle seisukohaga nõustusid ka intervjuueeritud vilistlased, kelle hinnangul jäid õigusteadmised õpingute ajal pealiskaudseks, ning kuna igapäevatöö on väga tihedalt seotud bürokraatia ja õigusaktideta, siis on seda ilma spetsiifiliste õigusteadmisteta väga keeruline teha. Näidetena tõid vilistlased nii probleemid seaduste lugemisel kui ka haldusaktide koostamisel teenustele suunamise otsuste tegemisel. Kuna töötatakse sageli lastega ning lapse heaolu silmas pidades, siis on valdkonna töötajate jaoks vajalik oskus teha (koos)tööd sundkliendiga, nt koostööd mittesooviva vanemaga, kes ise ei pruugi näha vajadust, et oma elus midagi muuta või et keegi peaks tema ellu sekkuma. Eraldi toonitati vajadust teadmiste järele

	lapsekesksest lastekaitsest⁸³ – asjatundlikkus, mitmekülgsed teadmised ja oskused ning vajalikud isikuomadused selle töö tegemiseks: empaatilisus, hoolivus ja põhjalikkus. Oluliste oskustena lapsekeskse lastekaitse puhul nimetati ka kuulamisoskust, lapse arvamuse väljaselgitamist ja sellega arvestamist ning temaga kontakti loomist.
Tegevusjuhendaja	Paljud eelmises OSKA uuringus välja toodud olulised erialased oskused on üliolulised ka praegu, sh näiteks oskus koostada kliendi eesmärkidest lähtuv tegevusplaan, kliendi toetamine ja juhendamine taastumisprotsessis, teadmised erivajadustest, arengu- ja vaimsetest häiretest, klienditöö metoodikate tundmine ning ergonoomiliste töövõtete oskus. Vahepeal on veelgi kasvanud vajadus spetsiifiliste teadmiste järele erinevatest vaimsetest häiretest, nagu autismispektri häired ja dementsussündroom. Siinse uuringu eksperdid töid uue rõhuasetusena välja oskuste vajaduse muutumise seoses erivajadustega inimestele suurema iseseisvuse andmisega, mis väljendub oskuses esmalt juhendada ning seejärel lasta klientidel ise oma igapäevatoimingutega toime tulla, selle asemel et pakkuda liigset ülehoolditsemist või kultiveerida õpitud abitust. Sellega seoses nähakse suuremat vajadust ka teadmiste järele, mis puudutavad tervislikku toitumist ja üldist toitumist teavet, et neid siis kliendile edasi anda. Eksperdid näevad, et tulevikus peaks tegevusjuhendajate amplituuda veelgi laienema, mistõttu muutuvad üha tähtsamaks ja möödapääsmatumaks tervisealased teadmised ja oskused, näiteks toitmine läbi sondi, hingamisteede puhastamine või ravimite andmine. Suure puudujäägina nähakse tegevusjuhendajate puhul oskust kliendi vaba aega loominguliselt sisustada millegagi, mis pakub rõõmu, arendab tema vaimu ja oskusi. Ekspertide sõnul jääb töötajatel sageli puudu julgusest ja originaalsusest katsetada uusi lahendusi ja võtteid. Eraldi arenguvajadusena ning kasvava vajadusega teadmiste ja oskustena töid eksperdid välja ka füüsilise ja vaimse enesekaitse võtted (sh verbaalse rünnaku ennetamine), mis annab töötajatele nende käitumises kindluse ja rahu, mis kokkuvõttes tagab kliendile parema teenuse. Kasvava vajadusega üldoskuste ja hoiakutena nimetati tegevusjuhendajate puhul lisaks eelmainitule veel pühendumust, pealehakkamist, enesekindlust ja soovi töötada inimestega.
Asenduskodu ja perekodu kasvataja	Asenduskodu ja perekodu kasvatajate puhul on endiselt tähtsad samad oskused, mis on välja toodud ka 2016. aasta uuringus. Nende seas muu hulgas erivajadusega laste hoidmiseks vajalikud oskused, sh teadmised arengupsühholoogiast, arenguhäiretest, psüühilistest ja füüsilistest erivajadustest. Vajalikuna nimetati ka pedagoogilisi oskusi, sh oskust õpetada lastele elementaarseid igapäevatoiminguid, nagu söömine, riietumine, hügieenitoimingud, koristamine jne ning digioskused. Töötajatelt oodatakse ka laste õpetamist, kuidas olla

⁸³ MTÜ Lastekaitse Liit (2018). Lapsesõbralik lastekaitse – lastekaitsetöötajate vaade. <https://www.lastekaitseliit.ee/wp-content/uploads/2018/11/Lapses%C3%B5bralik-lastekaitse-lastekaitset%C3%B6%C3%B6tajate-vaade.pdf>

	ühiskonnaliige ja kuidas elus hakkama saada. Kuna enamik hoolealustest on keerulistest peredest, siis lasub vastutus nende eluliste teadmiste ja oskuste tekitamise eest just töötajatel. Lastega tegelevate töötajate puhul toonitati eelmises uuringus ka teadmisi kiindumusteorias ning oskust nõustada traumakogemusega last. Vajalikud on ka teadmised seksuaaltervisest. Siinse uuringu eksperdid täiendasid eelnevat loetelu omalt poolt kasvava vajadusega tervisealaste algteadmiste järele näiteks raske või sügava puudega laste puhul, samuti oskusega tulla toime käitumisraskusega lapse ja/või noorega. Toonitati traumateadlikkuse tähtsust, mis võib väljenduda näiteks väärkoheldud lapse toetamises, soovis lahendada raskeid olukordi ja konflikte, avatud meeles, sildistamise vältimises, lapse käitumises käivitajate (<i>trigger</i>) mõistmises, oskuses saavutada lapse ajukeemias rahu ning maandada tema ärevust. Lisaks varem mainitud teadmistele laste seksuaaltervise teemal oodatakse töötajatelt avatust, sallivust ning aktsepteerimist paljude uute suundumuste suhtes, millest veel kümme aastat tagasi ei räägitud või ei teatud ning mis eeldavad töötajatelt iseenda harimist ja info juurde otsimist. Näidetena võib siin tuua LGBT-teemad või mitmesugused toitumuslikud trendid, nagu veganlus.
Lapsehoidja	Lapsehoidjate kasvava olulisusega ja arendamist vajavad teadmised ning oskused kattuvad paljuski lastekaitse- ja peretöötajate ning asenduskodu ja perekodu kasvatajatega. Sarnaselt eelmises uuringus välja tooduga on lapsehoidjate puhul endiselt tähtsateks kasvava vajadusega oskusteks teiste seas erivajadusega laste hoidmiseks vajalikud oskused, sh teadmised arengupsühholoogiast, arenguhäiretest, psüühilistest ja füüsilistest erivajadustest. Samuti on vajalikud teadmised, kuidas osutada lastele vaimse tervise probleemide korral esmaabi. Siinse uuringu eksperdid tõid lapsehoidjate puhul uue rõhuasetusena esile tervisealaste algteadmiste kasvava olulisuse, teadmised noorsootööst, oskuse teostada hooldustoiminguid ning toimetuleku käitumisraskustega lapse ja/või noorega. Paljuski COVID-19 kriisist johtuvalt on ilmnenud ka vajadus õpetamisoskuse järele, nt üldhariduse õppeainete puhul. Sarnaselt paljude teiste valdkonna põhikutsealadega, mille keskmes on lapsed, on ka lapsehoidjate puhul üha enam vaja traumateadlikkust, lapsekesksest lähenemist (sh lapse kaasamine otsustusprotsessi) ning oskust teha koostööd vanematega. Oluline on märgata abivajadust, see ilmnemisel ära tunda ja vastavalt sellele tegutseda. Üldoskuste ja hoiakute puhul toonitati eraldi lapse/noore identiteedi toetamist ja aktsepteerimist, konfliktide ennetamise ja lahendamise oskust ning tasakaalukust.
Hooldustöötaja	Sarnaselt tegevusjuhendajatega on ka hooldustöötajate kasvava vajadusega ja arendamist vajavad oskused jäänud suures plaanis samaks, mis on välja toodud eelmises OSKA uuringus. Nende seas näiteks üldised erialased teadmised, nagu inimese elukulg, gerontoloogia, laste hoolekanne, erivajadustega inimeste hooldus, toiduhügieen, puhastuse põhimõtted jmt; alusteadmised erinevatest erivajadustest, sh dementsussündroom; teadmised ergonoomilistest töövõtetest; probleemsest käituvast või vägivaldsest kliendiga toimetulek ning mitmesugused

	tervishoiualased teadmised, nt ravimiõpetuse alused, haavahooldus ja esmaste tervisenäitajate mõõtmine. Siinse uuringu eksperdid pidasid omalt poolt veel vajalikuks rõhutada teadmisi ja oskusi enesesäästlikest hooldusabivõtetest, et iseennast hoida ning säästa ja mitte läbi põleda. COVID-19 mõjul on hooldustöötajate puhul muutunud, ja ilmselt ka jääb, oluliseks teadmised isikukaitsevahenditest.
Tugiisik	Ka tugiisikutele olulised, kasvava vajadusega ning arendamist vajavad oskused on jäänud viie aasta taguse uuringuga võrreldes peamiselt samaks. Endiselt on olulised kliendi vajadustest tulenevad spetsiifilised teadmised ja oskused (nt autistliku lapse tugiisikul autismispektri häirete spetsiifilised teadmised, psüühikahäirega inimese tugiisikul konkreetse häire spetsiifilised teadmised jne); teadmised arengupsühholoogiast ja üldine psüühiliste erivajaduste tundmine; probleemset käituvat ja vägivaldset kliendiga toimetulek ning oskus klienti motiveerida ja jõustada. Tugiisikute puhul toodi vajalike üldoskusena välja sealjuures oma piiride ja teadmiste tunnetamine abistamisel. Siinse uuringu eksperdid täiendasid seda loetelu omalt poolt veel vajadusega olla teadlik eri digitaalsetest õpikeskkondadest. Toonitati ergonoomiliste töövõtete tähtsust abivahendite (nt ratastool) kasutamisel ning ka teadlikkust abivahenditest üldisemalt, et neid vajaduse korral kliendile soovitada. Tugiisikute puhul rõhutati veel ka üldise ellusuhtumise olulisust, mis peaks olema positiivne, elujaatav ning lahendustele orienteeritud.

3.3. Kutsestandardite vajadus

Kutsestandard on dokument, mis kirjeldab kutsetegevust ning vastaval kutsealal tegutsemiseks vajalikku kompetentsust. Kompetentsus on töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste, kogemuste ja hoiakute kogum. Sotsiaaltöö valdkonna kutsestandardite loomise ja uuendamise eest vastutab sotsiaalhoolekande kutsenõukogu⁸⁴. Muude valdkonnaga seotud kutsestandardite puhul, sh tegevusteraapia, füsioteraapia, õendus ja psühholoogia, vastutab nende loomise ja uuendamise eest tervishoiu kutsenõukogu⁸⁵. Kutsestandardite vaadatakse kutsenõukogu juhtimisel üle kord viie aasta tagant, neid uuendatakse ning vajaduse korral täiendatakse kutsestandardites kirjeldatud kompetentsusnõudeid. Kutsestandardite uuendamisse kaasatakse valdkonna erialaliidud ning tööandjate ja koolitajate esindajad.

Sotsiaaltöö valdkonna kutsestandarditega on võimalik tutvuda Kutsekoja veebilehel <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid>. Kutse andmist korraldavate organisatsioonide ja kutse andmist reguleerivate dokumentide nimekirja leiab Kutsekoja veebilehelt https://www.kutseregister.ee/kutset_andvad_organid/.

⁸⁴ Sotsiaalhoolekande kutsenõukogu koosseis.

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Noukogud/vaata/10586162>

⁸⁵ Tervishoiu kutsenõukogu koosseis. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Noukogud/vaata/10586226>

Tabel 4. Põhikutsealade seos praegu kehtivate kutsestandarditega ja kehtivate väljastatud kutsetunnistuste arv

Põhikutseala	Kutsestandard	Väljastatud kehtivate kutsetunnistuste arv (19.10.2021 seisuga)
Hooldustöötaja	Hooldustöötaja, tase 3	580
	Hooldustöötaja, tase 4	1206
Tegevusjuhendaja	Sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonna spetsialist, tase 4	387
Tugiisik	Sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonna spetsialist, tase 4	35
Lapsehoidja	Lapsehoidja, tase 4	1547
	Lapsehoidja, tase 5	88
Sotsiaaltöötaja ja nõustaja	Perelepitaja, tase 6	4
	Perelepitaja, tase 7	5
	Pereterapeut, tase 7	2
	Sotsiaaltöötaja, tase 6	117
	Sotsiaaltöötaja, tase 7	39
	Võlanõustaja, tase 6	9
Kokku		4019

Märkus. Ühel inimesel võib olla mitu kutsetunnistust.

Allikas: kutseregister, autorite koostatud

Valdkond on ekspertide hinnangul kutsestandarditega hästi kaetud, küll aga toodi murekohana välja, et kutsestandardite kehtivust küll pikendatakse, kuid neid ei uuendata sisuliselt. Ühe näitena võib siin tuua hooldustöötaja kutsestandardi, mis on valdkonnas üks vanemaid ning mille sisu ei ole piisavalt tänapäevane ega võta arvesse praeguse tööturu vajadusi, valdkonnas toimunud muutusi ning seda, millise kompetentsiprofiiliga töötajaid hoolekandeesutus hetkel ja tulevikus vajab. Koolide hinnangul aitaks hooldustöö ja hooldustöötaja kutse populariseerimisele ning väärtustamisele kaasa hooldustöötaja, tase 5 kirjeldamine, mis oleks kompetentsiprofiililt n-ö vanemhooldaja, kellel oleks juhendamiskompetentsid ning mis annaks ambitsioonikamatele hooldustöötajatele võimaluse valdkonnas karjääriteel vertikaalselt edasi liikuda.

Osa tööandjatest olid arvamisel, et vaja oleks ka sotsiaaltöötaja, tase 5 kutsestandardit ning sellest tulenevalt ka sotsiaaltöötaja kutseõpet. Eriti nähakse selle järele vajadust ava- ja asutushoolekandes ning profiililt võiks tegu olla vanemhooldaja või üksuse juhi ametitega. Oskuste suhtes võiks 5. tasemel olla paremini kaetud tervishoiu- ja meeskonna juhtimise kompetentsid, kuid sisult vastakski see pigem varem nimetatud hooldustöötaja, tase 5 standardile.

Sotsiaaltöötaja kutsestandardi puhul töid kõrgkoolid murekohana välja tõiga, et tasemeõppes ei ole praeguste õppekavamahtude ja õppeaja juures võimalik teha õppekava nii paljude spetsialiseerumistega, nagu kutsestandardis märgitud⁸⁶. Kõrgkoolid on võtnud eesmärgiks tagada, et iga spetsialiseerumine saaks kaetud vähemalt põhiainetega, et anda õppuritele algteadmised eri spetsialiseerumise suundadest, ning eeldatakse, et hiljem on soovijatel võimalik täienduskoolituste kaudu spetsiifilisi teadmisi juurde omandada. Tallinna Ülikooli hinnangul suudavad nemad pakkuda kahte spetsialiseerumist ning ülejäänute eest peaks vastutama riik täienduskoolituste korraldamise kaudu. Tartu Ülikool ei paku samas ühtegi spetsialiseerumist. Kõrgkoolid on nõus, et juba praegu ning tulevikus veelgi enam on spetsialiseerumised sotsiaaltöös vajalikud.

3.4. Õppe kvaliteet ja oskuste pakkumine

Õppe kvaliteedi ja oskuste pakkumise arendusvajaduste analüüsis on tuginetud uuringus osalenud ekspertide (sh erialavilistlaste) hinnangutele ning kohalike omavalitsuste sotsiaalala töötajate seas korraldatud ankeetküsitlusele. Täiendava taustteabena on kasutatud Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuuri (EKKA) tehtud kõrg- ja kutsehariduse kvaliteedi hindamise aruandeid.

Selles alapeatükis käsitletakse eraldi kutse- ja kõrghariduse ning täienduskoolituse arendusvajadusi, aga ka valdkonna hariduse ning oskuste pakkumise üldisi arendusvajadusi. Analüüsitud on ainult sotsiaaltöö valdkonna haridust andvaid kutse- ja kõrgkoolide õppekavu. Lisaks on esitatud kokkuvõtte EKKA ekspertide koostatud õppekavade hindamisaruannetest sotsiaalvaldkonna haridust andvates kutse- ja kõrgkoolides tehtud hindamiste kohta. EKKA hindamisaruannete analüüsil keskenduti võrdlusele uuringu käigus intervjueeritute tõstatatud küsimustega (sh õppe kvaliteet, õppekavade vastavus tööturu vajadustele, praktikakorraldus, oskuste pakkumine jm). Kattuvate teemade näitlikustamiseks on kutse- ja kõrgkoolide lõikes esitatud nii kvaliteedi hindamisaruannetes tugevate külgedena nimetatud aspektid kui ka nõrgad küljed ja parendusvaldkonnad. Eraldi fookuses on nii kutse- kui ka kõrghariduse lõpetanute hinnangud õppe kvaliteedile. **Välja toodud üldistusi võib lugeda asjakohaseks mitme valdkonna õppekavade puhul, kuid need ei puudutada üheselt kõiki koole ja õppekavasid.**

3.4.1. Kutseharidus

Sotsiaaltöö valdkonnaga otseselt seotud kutsehariduse õppekavu hõlmavate õppekavarühmade EKKA hindamisaruannetes on **tugevustena** teiste seas välja toodud järgmised punktid.

- Õppekavade arendamisel on arvestatud vilistlaste ja tööandjate tagasisidega. Side tööandjatega on tihe.
- Koolidel on pikaajaliste partneritega hea koostöö praktika läbiviimiseks, praktikakohad on hinnatud ja kaardistatud.
- Erialaõpetajad on valdkonna tunnustatud praktikud. Õpetamisse on kaasatud valdkonnas endiselt aktiivsed spetsialistid, mis aitab kaasa õppe ajakohasuse tagamisele.

⁸⁶ Kehtivas sotsiaaltöötaja kutsestandardis on viis spetsialiseerumist: lastekaitse, sotsiaaltöö eakatega, sotsiaaltöö erivajadustega inimestega, sotsiaaltöö laste ja peredega, sotsiaaltöö sõltlastega.

- Õppekorraldus on paindlik ning aitab kaasa töö kõrvalt õppimisele.
- Õppekavad arvestavad tööturu vajadustega.
- Õppekavadel pakutakse töökohapõhist õpet ning tööandjate rahulolu sellega on kõrge.

Õppekavarühmade hindamisel toodi teiste seas esile järgmised **arenguvajadused**.

- Puudujäägid praktikajuhendajate koolituste korraldamisel.
- Puudujäägid regulaarse tagasiside küsimises töötajatelt, tööandjatelt ja vilistlastelt.
- Õppekavamaht ja õppeaeg ei arvesta täiskasvanud töötavate õppijate võimalustega hooldustöötaja tasemeõpet nõutud ajaga läbida. Väljalangevuse vähendamiseks tuleks õppima asujaid senisest enam eelnevalt nõustada ning koostöös tööandjatega ametit senisest enam väärtustada.
- Puudujäägid praktikakorralduses, kus praktikat võib alustada ka õpilane, kellel selleks piisav ettevalmistus puudub.
- Veelgi tihedam ja aktiivsem koostöö tööandjatega õppekavade arenduses. Võimaluse korral kaaluda 5. taseme õppe avamist õppekavadel, kus see on asjakohane (nt hooldustöötaja).

Uuringu käigus intervjueritud ekspertide, sh erialavilistlaste hinnangud kattuvad suures osas EKKA hindamisaruannetes välja toodud tähelepanekutega. Küll aga olid tööandjad enda hinnangutes kutsehariduse puhul veelgi spetsiifilisemad, tuues õppekavade lõikes ühelt poolt välja konkreetseid arenguvajadusi, kuid samas ka aspekte, mis on hästi. Ühe nüansina, mis võiks hooldustöötajate kutseõppes paraneda, toodi välja veelgi **suurem rõhk tervisealastele teadmistele**, mida praegune hooldajakoolitus veel piisavalt ei kata. Protseduuride ring, mida hooldustöötajatelt oodatakse, laieneb üha enam, kuid ettevalmistus ei tule nende ootustega kaasa. Seda tõdemust toetab nii EKKA hindamisaruanne kui ka eelmises peatükis kirjeldatud ootus hooldustöötaja, tase 5 kutsestandardile, kus oleks suurem rõhk tervishoiukompetentsidel. Krooniliste haigustega klientide osakaal hoolekandes tõuseb, mistõttu vajavad tööandjad nii universaalsema ettevalmistusega töötajaid isikuhoolduseks kui ka laialdasemaid tervisealaseid teadmisi. Just tervishoiukõrgkoolide puhul toodi nii hooldustöötaja kui ka tegevusjuhendaja õppekavade tugevustena välja väga tugev tervisealane teadlikkus ja baas, mis puudutab inimese arengufaase, ergonoomikat ja ravimiteadlikkust. Ekspertide hinnangutest jäi kõlama mõningane ebaühtlus valdkondliku kutsehariduse tasemes, kus iga kool paistab silma oma tugevuste ja nõrkustega, kuid ühtlast taset pole.

Ekspertide hinnangud tegevusjuhendajate õppekava suhtes on küllaltki vastandlikud. On eksperte, kelle hinnangul peaks ka tegevusjuhendajatele õpetama rohkem tervisealaseid teadmisi ja hooldustoiminguid. Toodi välja, et paljudel õppima asujatel on väärtetekujutus tegevusjuhendajate töö sisust, mis kätkeb endas ka öiseid vahetusi, klientide juhendamist ja toetamist, milleks ei olda sageli valmis. On tööandjaid, kelle sõnul peaks ka tegevusjuhendaja olema võimeline vahetama mähet, hindama lamatise riski või kasutama hooldustöö abivahendeid. Samas leiti, et tuleks hoiduda suundumusest, kus tegevusjuhendaja töö on samastatav hooldustöötaja omaga, ning kahe põhikutseala profiile peaks olema võimalik kindlalt eristada.

Probleemi ühe võimaliku lahendusena nähakse **tegevusjuhendajate ja hooldustöötajate ühist alusõpet**, kus esimesel aastal mõlema õppekava õppurid omandavad samad alusteadmised, misjärel spetsialiseerutakse valitud erialale. Selline ühine baasõpe võiks eeldustelt sobida ka lapsehoidjatele ja tugiisikutele. Ekspertide sõnul oleks selline ühine alusõpe vastavuses ka tuleviku tööjõuvajadustega.

Nähakse vajadust ka **tegevusjuhendaja õppekava sees spetsialiseerumisteks**, kuna töö erihoolekande kahe sihtrühmaga (psüühikahaigusega ja intellektipuudega kliendid) on oma olemuselt erinev ja eeldab erinevaid oskusi. Hetkel on osa ekspertide sõnul psüühilise erivajadusega klientidega tegelevad tegevusjuhendajad jäetud õppekavas vaeslapse rolli ning nende ettevalmistus ja oskused ei pruugi olla piisavad.

Tööandjate sõnul **peaks praktika kutsehariduses olema pikem**, sest sageli tuleb alles hiljem välja, et õppur oma isikuomaduste poolest valdkonda tööle ei sobi. Isikuomadused ja sotsiaalvaldkonna väärtuste ning sobivate hoiakute omamine on paljude ekspertide sõnul aga sageli olulisemgi kui erialane haridus. Oluliseks peetakse ka huvi enesetäiendamise vastu. Ekspertide sõnul jääb koolilõpetajatel sageli puudu teadmistest ja oskusest, kuidas töötada eri sihtrühmadega, ning oskusest, kuidas näha valdkondlikku tervikpilti ja teadmisi omavahel seostada. Olgugi et valdkonnas on edukalt rakendatud töökohapõhist õpet, on koolid arvamisel, et asutuste kaudu või Eesti Töötukassa toel õppima tulijatel puudub sageli piisav motivatsioon ning soov-tahe enda sisse juurdunud oskusi ja hoiakuid muuta ning sageli ei soovita ka valdkonda hiljem tööle jääda.

Intervjueeritud vilistlased on saanud kutseharidusega üldjoontes väga rahul, kiidavad selle praktilisust ja tõstavad esile õppe tugevat sidet reaalse tööturu olukorraga ning vastavust nõudmistega, mida töökohal neile esitatakse. Sarnaselt EKKA aruannetega tõsteti positiivsena esile aktiivselt tööturul tegutsevate praktikute kaasamist õppetöösse, kelle elulised näited avardasid silmaringi ja löid reaalsusele vastava ettekujutuse tehtavast tööst. Kuna paljud kutseõppesse astujad töötavad eelnevalt valdkonnas, siis on tasemeõpe nende jaoks sageli teoreetiliselt täiendav ja annab juurde uusi praktilisi töövõtteid. Teadmiste ja oskustena, mida õppimise käigus juurde omandati ja mida hinnati, toodi välja näiteks uute tehnoloogiliste abivahendite kasutamine, ergonoomika, psühholoogiaalased teadmised (sh suhtlemisoskus) ja spetsiifilised teadmised psüühilistest erivajadustest.

Ühe näitena, kus koolis õpitu ja töökohal rakendatav vastuollu läksid ning kus praktiline ettevalmistus oleks võinud olla parem, tõid vilistlased hooldustoimingud. Näiteks mähkmete vahetamise puhul toodi välja, et koolis küll õpitakse see teoreetiliselt ja praktiliselt selgeks, kuid meetodid töökohal erinevad koolis õpitust. Sama tõid välja ka koolide esindajad, kelle sõnul minnakse koolist töökohtadesse õpitud teadmistega, kuid töökohal unustatakse see kiirelt ning võetakse omaks asutuses kasutusel olevad töövõtted ja käitumisnormid.

Lisaks tõstsid eksperdid esile järgmisi parendusvaldkondi või valdkondliku oskuste pakkumisega seotud arenguvajadusi kutsehariduses.

- Tegevusjuhendajate ettevalmistuses tuleks keskenduda veelgi enam loomingulisusele, sest tööandjate sõnul on nõrgad oskused, mis on seotud klientide vaba aja sisustamisega.
- Tööandjate sõnul võtaksid nad väga hea meelega tööle erialase ettevalmistusega hooldustöötajaid või tegevusjuhendajaid, kuid tegelik olukord on see, et ollakse õnnelikud, kui üldse keegi tööle leitakse, ning sageli koolitatakse endale tööjõudu ise. Eriti keeruline on tööle leida kutsetunnistusega töötajaid. Tervise Arengu Instituudi uuringust⁸⁷ selgub, et hooldekodusse on

⁸⁷ <https://tai.ee/et/sotsiaaltoe/hooldajatel-kiire-meil-jalle-aega-uleliia-hooldekodu-elanike-autonoomiaga-arvestamine?fbclid=IwAR12zZe9r9IJJEktE6v12UqrUcK7Ajrl7PiE8jb49tNO81RWy4ZPCoakEqWg>

töötajaid väga raske leida, mistõttu võetakse tööle või asendama ka ettevalmistuseta inimesi. Erialane haridus ja valdkondliku eetika alased teadmised mõjutavad aga suurel määral töötajate suhtumist klientidesse.

- Kuna tööandjate jaoks on eriti hinnas juba varasema elu- ja töökogemusega töötajad, siis pooldatakse kutsehariduses veelgi rohkem paindlikumaid õppevorme ja õpiampse, mis võimaldaks karjääripööret või teise eriala omandamist planeerida ka täiskasvanud õppijatel. Töö hooldustöötajana või tegevusjuhendajana ongi sageli paljude töötajate jaoks teine või kolmas karjäär.
- Kuna sotsiaalvaldkonnas toimub töö eelkõige inimestega, siis sooviksid tööandjad kutsehariduses veelgi suuremat rõhku psühholoogiaalastele teadmistele.
- Tulenevalt ühiskonna vajadustest tuleks lapsehoidja õppes ekspertide sõnul senisest suuremat rõhku panna psüühiliste erivajaduste, nt ATH⁸⁸, autism, Downi sündroom jmt, tundmisele, mis väljenduks lapsehoidja, tase 5 jätkuõppes.

3.4.2. Kõrgharidus

Sotsiaaltöö valdkonnaga otseselt seotud kõrghariduse õppekavu hõlmavate õppekavagruppide EKKA hindamisaruannetes on **tugevustena** teiste seas välja toodud järgmised punktid.

- Õppekavad arvestavad tööturu vajaduste ja kohaliku kontekstiga ning võtavad arvesse antud tagasisidet nii üliõpilastelt kui ka tööandjatelt.
- Õppejõud on oma valdkonnas pädevad ning neil on sidemed töömaailmaga.
- Õppekavad on interdistsiplinaarsed ja seotud praktikaga.
- Õppekavad on paindlikud, õppetöö korraldus soodustab õpingute sidumist töötamisega.
- Lõpetanute erialasele tööle rakendumise määr on väga kõrge.

Õppekavagruppide hindamisel toodi teiste seas esile järgmised **arenguvajadused**.

- Praktikamaht õppekavades on liiga väike ning tekitab küsimusi lõpetajate kompetentsuse ning praktiliste oskuste taseme suhtes.
- Praktika peaks võimaldama rohkem ka tegelikku praktiseerimist, mitte ainult vaatlemist, ja olema õppejõudude poolt ka põhjalikumalt juhendatud.
- Nominaalajaga lõpetajate osakaal on väike ning analüüs selle põhjuste kohta puudub.
- Tuleks rohkem toetada üliõpilaste eri keelte oskuse arendamist, eriti vene keele suhtes, arvestades, et paljudel üliõpilastel on tuleviku töös vajalik venekeelse terminoloogia tundmine.
- Magistriõppekavadele võetakse vastu ka eelneva erialase hariduseta üliõpilasi, mistõttu võib olla keeruline omandada sügavaid erialaseid teadmisi.

Ekspertide üldistatud hinnangud kattuvad suures osas EKKA aruannetes tooduga. Ühe **suurima murekohana toovad nii intervjueritud tööandjad kui ka vilistlased välja praktika sisu ja mahu ning vastavuse tööturu nõudmistega**. Leiti, et praktika peaks ühelt poolt olema kindlasti pikem ning teisalt

⁸⁸ ATH – aktiivsus- ja tähelepanuhäire.

pakkuma võimalust töötada eri sihtrühmadega. Tööandjate hinnangul ei ole praktikale tulevate üliõpilaste ettevalmistus sageli piisav, mistõttu on neid ka raske tegelike ülesannete lahendamisel kaasata. Näitena toodi siinkohal puudulik oskus lugeda õigusakte (nt õigusaktide lugemine Riigi Teatajast) või STAR-i⁸⁹ kasutamine. Seda tõdemust toetasid ka intervjueritud vilistlased, kelle sõnul jäi kõrghariduses puudulikuks just eluliste olukordade käsitlemine (nt kuidas koostada juhtumiplaani või koostada haldusakti) ning töö infosüsteemidega. Samuti nõustusid vilistlased sellega, et praktika maht on liiga väike ning tööle asudes on ettevalmistus pigem nõrk ja tuleb väga palju hakata ise kiirelt juurde omandama. Küll aga on oluline mainida, et näiteks Tallinna Ülikoolis on alates käesolevast õppeaastast (2021/22) esimest korda praktikamaht õppekavades 10 EAP senise 6 EAP asemel, seega on samm õiges suunas juba tehtud, et suurendada üliõpilaste teadlikkust ja toimetulekut eri sihtrühmadega töötamisel.

Tööandjad tõid murekohana välja ka selle, et **õppekavad käsitlevad liigselt piiratud kliendirühmi**, rõhutades palju lastekaitset ning jättes tagaplaanile teised haavatavad sihtrühmad nii erihoolekandes kui ka kriminaalhoolduses. Näiteks tõdeavad vanglad, et nende ootus oleks ideaalis tööle võtta piisava ettevalmistusega kõrgharitud kriminaalhooldusametnikke, kuid juba üliõpilasi praktikale võttes saadakse aru, et teadlikkus alavaldkonnast on põgus ja sissejuhataval tasemel. Sama tõdesid ka vilistlased, kelle sõnul näiteks praktikale või tööle tahetakse kõige rohkem minna just lastekaitse, sest seda õpetatakse kõrgkoolis kõige rohkem ja kokkupuude sellega on olnud kõige tihedam. Kõrgkoolide hinnangul on aga praeguseid õppekavamahte ja õppeaega arvesse võttes võimatu käsitleda kõiki alavaldkondi võrdsel tasemel. Näiteks Tallinna Ülikooli puhul keskendutakse kutsestandardis välja toodud viie asemel vaid kahele spetsialiseerumisele ning Tartu Ülikoolis pole spetsialiseerumine võimalik. Seetõttu on võetud suund pigem üldsotsiaaltöö alaste teadmiste ja oskuste pakkumisele, et võimaldada lõpetajatel minna tööle võimalikult erinevatesse valdkondadesse. Sellegipoolest nõustuti, et kuna sotsiaaltöö valdkond on väga lai, siis on õppekavades nii teemasid, millest räägitakse piisavalt, kui ka neid, mida vajalikul tasemel katta ei õnnestu.

Oskuste puhul näevad nii tööandjad kui ka vilistlased **suurimat puudujääki** juba varem mainitud **õigusalasest ettevalmistusest**. Eriti just kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöös ning lastekaitstes puutuvad lõpetajad väga palju kokku õigusaktidega ning peavad käima KOV-i esindamas ka kohtus ning ettevalmistus selleks on vilistlaste sõnul jäänud sageli puudulikuks. Valdkonnas töötavate vilistlaste kogemuse põhjal võib väita, et hoolimata sellest, et õppekavas on õiguse aluseid puudutavaid õppeaineid, piirdub nende sisu sageli seaduste läbivaatamise või üheskoos nende üle arutlemisega, mitte aga rakendamisega, millega hiljem igapäevatoos kokku puututakse. Sama tendents ilmneb ka KOV-ide seas tehtud ankeetküsitlus, kus just õiguslaseid teadmisi (sh lastekaitse, eestkoste, kohtudokumentide vormistamine, seaduste tundmine ja lugemine) ja oskusi tuuakse enim välja kompetentside seas, mida peetakse vajalikuks arendada nii vastaja enda kui ka sotsiaaltöö valdkonnas tegutsejate puhul üldiselt.

Hoolimata sellest, et viimastel aastatel on vilistlaste tagasisidest tulenevalt proovitud õigusainete mahtu õppekavades tõsta, on kõrgkoolide sõnul ebarealistlik oodata, et sotsiaaltöö õppekavas suudetaks õppuritele pakkuda nii tugevat õiguslast ettevalmistust, et nad tööturule suundudes kohe kõigi tööalaste väljakutsetega edukalt hakkama saaksid. Kõrgkoolid peavad eesmärgiks pakkuda pigem õiguslast baasi, et anda kätte valdkonna tunnetus ning teadmine, kellega edasises tööelus õiguslaselt

⁸⁹ STAR – sotsiaalteenuste ja -toetuste andmeregister.

koostööd teha. Sealjuures tuuakse ka õigusainete puhul takistusena välja õppekava maht, mis lihtsalt ei võimalda kõike vajalikku mahus õpetada.

Töõandjate sõnul on suureks murekohaks ka vilistlaste **praktilised nõustamisoskused**, mille tase ei ole tööle asumisel piisav ning mis jäävad liiga üldisele tasemele. Ka kõrgkoolid ise tõdevad, et kuna Eestis ei õpetata kliinilist sotsiaaltööd, siis jäävad õppekavades nõrgaks teadmised ja oskused, mis puudutavad väga spetsiifilisi erialaseid meetodeid näiteks individuaalses nõustamises või klienditoe puhul. Vilistlased, eriti need, kes Tallinnas töötavad, tundsid puudust ka vene keelest, millele nende sõnul õpingute ajal kõrgkooli poolt piisavat toetust ei tulnud. Sama probleemi püstitasid ka EKKA hindamisaruanded.

Vilistlased olid rahul õpingute käigus omandatud psühholoogiaalaste teadmistega, mis hõlmasid endas ka näiteks intervjuerimisstrateegiad, mitmesuguseid vestlustehnikaid ja kriisipsühholoogiat. Samuti tõdeti, et hoolimata õppe suurest teoreetilisusest on sellest tööalaselt ka kasu olnud, ning tõsteti esile õpingute käigus omandatud tugevat teoreetilist baasi, mis aitab eri valdkondi omavahel paremini seostada. Teisalt toodi arenguvajadusena välja **vajadus kaasata õppetöösse rohkem erialapraktikuid**, et tagada õppe suurem elulähedus. Nii mõnegi õppeaine puhul kannatas õppeaine sisu just õppejõu tunnetatava elukauguse ja praktilise kogemuse puuduse pärast, kes juba töötavate õppurite sõnul ei hoomanud täiel määral valdkonna nüansse ega võtnud arvesse ühiskonnas aastatega toimunud muutusi. Tõdeti, et bakalaureuseõppe vilistlased, kes olid samas kõrgkoolis õppinud ka kümme aastat varem, kordasid aastaid hiljem magistrantuuri õppima minnes juba varem omandatud ning selleks ajaks aegunud teadmisi. Samas tõsteti positiivselt esile töötavate praktikute loenguid, mis tekitasid oma eluliste näidete ja haaravusega valdkonna vastu suurema huvi ning tahtmise juba tööle asuda. Nii sotsiaaltöö praktikutel kui ka valdkonna õppejõududel ja õpetajatel on üksteiselt õppida ning seeläbi tõsta nii sotsiaaltöö kui ka õppesisu kvaliteeti.

3.4.3. Täiendusõpe

Peale tasemeõppe saab paljusid spetsiifilisi oskusi omandada või täiendada koolitustel. **Täiendusõpe**⁹⁰ võimaldabki omandada või täiendada erialaseid teadmisi ja oskusi ning sellel on tähtis roll valdkonna töötajate karjääriteede kujunemisel või kvalifikatsiooni parandamisel. Täiendusõppe läbimist tõendab tunnistus⁹¹.

Täiendusõppe võimalused on valdkonna töötajate jaoks erinevad.

- **Avatud koolitused** (sh ümberõpe Eesti Töötukassa suunamisel ja töötust ennetavad meetmed⁹²). Nii kutseõppe- ja erakoolitusasutused kui ka kõrgkoolid võimaldavad täiendusõpet oma koolis

⁹⁰ Täiskasvanute koolituse seaduse § 1 lõikes 4 on märgitud, et täiendusõpe on väljaspool tasemeõpet õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud õppetegevus. Kutseõppeasutuste seaduse (§ 23 lõike 2 punkt 2) tähenduses on täiendusõpe selline kutseõpe, mille käigus omandatakse üksikkompetentse. Kutseharidusstandardi peatükid 3–6 kirjeldavad kutseõppe tasemeid 2–5 ja nende väljundeid. <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010>

⁹¹ Täiendusõppe tunnistus antakse juhul, kui koolitus lõpeb hindamisega.

⁹² Eesti Töötukassa. Töötust ennetavad meetmed. <https://www.tootukassa.ee/uudised/1-mail-2017-alustabtootukassa-tootust-ennetavate-teenuste-pakkumist>

õpetatavatel teemadel. Kursuste ajad on veebilehtedelt näha koos koolituskalendri ja koolituse sisu kirjeldusega.

- **Konkreetsed õppekavana tellitud koolitus.** Asutus, kellel on vajadus teatud täiendus- või ümberõppe järele, saab selle oma töötajatele tellida. Vajaduspõhine õppekava koostatakse koostöös erakoolitaja, kutseõppeasutuse või kõrgkooliga.
- **Osalejatele tasuta koolitusi** rahastatakse tavaliselt EL-i tõukefondist⁹³ ja need on mõeldud eri sihtrühmadele (nt madalama haridustasemega või vananenud kvalifikatsiooniga töötajad). Kursustel saab üldjuhul omandada lihtsamaid põhiteadmisi ja sageli ei eelda neil osalemine valdkonna haridust.
- **Koolitus asutuses ehk sisekoolitus.** Sisekoolitused on levinud kogu valdkonnas ja sõltuvalt koolitavate ametist on koolitajaks tihti valdkonna asutusesisesed spetsialistid.

See jaotus on tinglik ning tegelikkuses võivad täiendusõppe liigid osaliselt kattuda: avatud koolitused võivad olla ka tasuta koolitused, koolitus ettevõttes võib olla samuti tasuta koolitus, aga samal ajal ka kindla õppekavaga tellitud koolitus ning kindla õppekava alusel tellitud koolitus võib ühtlasi olla tasuta.

Üleilmsete trendide mõjul muutuvad sotsiaaltöös käsitletud põhikutsealadel töö keskkond, sisu ja vajaminevad oskused pidevalt ja üha kiiremini, mistõttu peaksid elukestvas õppes ja täienduskoolituses osalema valdkonna kõikide põhikutsealade esindajad.

2021. aastal korraldavad HTM-i andmetel⁹⁴ otseselt sotsiaaltöö valdkonnaga seotud tasuta temaatilisi täienduskoolitusi järgmised õppeasutused: Tallinna Tehnikakõrgkool, Pärnumaa Kutsehariduskeskus, Haapsalu Kutsehariduskeskus, Järvamaa Kutsehariduskeskus, Valgamaa Kutseõppekeskus, Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, Tartu Tervishoiu Kõrgkool. Enim levinud täienduskoolitusteks on hooldustööga seotud koolitused.

Eesti Töötukassa⁹⁵ on aastail 2017–2019 rahastanud koolituspartnerite toel (sh koolitusfirmad, kutsekoolid ja kõrgkoolid) sotsiaaltöö valdkonnas olulisi temaatilisi koolitusi. Nende seas näiteks erivajadusi ja vaimse tervise häireid käsitlevaid koolitusi, samuti kogemusnõustaja, võlanõustaja, hooldustöötaja, tegevusjuhendaja ja tugiisiku baas- ja täienduskoolitusi. Väga suur ja oluline valdkondlike täienduskoolituste pakkuja on Tervise Arengu Instituut (TAI)⁹⁶, kes korraldab koolitusi KOV-ide töötajatele, lastekaitsetöötajatele, üldhooldusteenuse osutajatele, asendushoolduse valdkonna töötajatele ning tugiisikutele. Tähtis valdkonna koolituspakkuja on ka Sotsiaalkindlustusamet⁹⁷, kelle pakutavate koolituste hulka kuulus 2021. aastal näiteks baasprogramm perelepitajatele, motiveeriv intervjuerimine ning STAR-koolitus algajatele. Lastekaitsetöötajate tasuta täienduskoolitustega tegeleb ka Lastekaitse Liit⁹⁸. Valdkonna jaoks on täiendusõpe paljuski sama kaalukad kui tasemeõpe, sest mitmel põhikutsealal töötavaid spetsialiste tasemeõppes ei

⁹³ Elukestva õppe strateegia täiskasvanuhariduse programm 2015–2018 (2015). Haridus- ja Teadusministeerium. https://www.hm.ee/sites/default/files/taiskasvanuharidusprogramm_2015-2018.pdf

⁹⁴ Täiskasvanute täienduskoolituse riiklik koolitustellimus kutsekoolidele ja kutseõpet pakkuvatele rakenduskõrgkoolidele 2021. aastaks. https://www.hm.ee/sites/default/files/kutseoppeasutuste_nimekiri.pdf

⁹⁵ Töötukassa töötust ennetavate teenuste kohta saab lähemat infot aadressilt <https://www.tootukassa.ee/content/toota-ja-opi>

⁹⁶ TAI koolitused. <https://www.tai.ee/et/tervis-ja-heaolu/koolitused>

⁹⁷ Sotsiaalkindlustusameti koolituskalender. <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/calendar/year>

⁹⁸ Lastekaitse Liit. <https://www.lastekaitseliit.ee/et/organisatsioon/meie-tegevused/>

koolitatagi. Näitena võib siin tuua asendushoolduse ja turvakodude töötajad, kelle ettevalmistusega tegeleb TAI.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et ühelt poolt on sotsiaaltöö valdkonnas justkui loodud mitmekesised täiendusõppevõimalused, kuid sellegipoolest tuleb pöörata veelgi rohkem tähelepanu nende valdkondlike ja põhikutsealade spetsiifiliste oskuste puudujääkide katmisele, mis on täpsemalt kirjeldatud alapeatükis 3.1. Osa intervjueritud ekspertide sõnul on **nõudlus valdkonna täienduskoolitustele suurem kui pakkumine**, mistõttu on koolitustele keeruline kohta saada. Mõne eksperdi hinnangul on murekohaks, et **täiendusõppevõimalustele puudub süsteemne lähenemine**. Leiti, et oma töötajate arendamine on justkui iga tööandja vastutus ning vaja oleks suuremat süsteemsust ja järjepidevust, mida on selliste teemade puhul nagu vägivald, eneseväärtustamine ja erivajadused enim vaja, et need kinnistuks ja koolitusel käimisest kasu oleks. Näitena toodi siin Verge-metoodikal põhinevad koolitused⁹⁹, mis on valdkonnas väga vajalikud ja levinud, kuid millega seotud teadmised ja oskused ununevad, kui neid järjepidevalt ei kasutata. Ühe võimaliku lahendusena keskenduksid eksperdid siin üksikute koolituste asemel arenguprogrammidele, mis aitaksid asutustel terviklikumalt tõsta oma töötajate teadmiste ja oskuste kvaliteeti. Vajadust nähakse ka tihedama koostöö järele Sotsiaalministeeriumi, erialaorganisatsioonide ja kõrgkoolide vahel, mis seisneb esmalt valdkondliku täienduskoolituse vajaduste kindlaks määramises.

Teise arenguvajadusena tõid eksperdid välja **järelevalve puudumise erakoolituste kvaliteedi üle**. Kui kutse- ja kõrgkoolide poolt pakutavate täienduskoolitustega ollakse üldjuhul rahul, siis erakoolitusturg on reguleerimata ja asutused seisavad silmitsi olukorraga, kus riigihankega koolitajat otsides ja koolituskavaga detailsemalt tutvudes avastatakse, et koolituskava ei vasta etteantud tingimustele. Ekspertide sõnul tuleks senisest enam tegeleda täienduskoolituste kvaliteedisüsteemi parandamisega, et koolitajad oleksid piisava kvalifikatsiooniga ja moodulites sisalduvad oodatavad õpiväljundid ka saavutatakse, ning aidata kaasa valdkonna töötajate oskuste ühtlasema taseme saavutamisele. Ühe näitena toodi siinjuures tegevusjuhendajate ja hooldustöötajate koolitused, kus on koolitusfirmasid, kes annavad vajamineva koolituse kolme kuuga, samas kui kutsekoolis kestab vastav õpe terve aasta. Ka kutsekomisjoni kuuluvad eksperdid tõdeavad, et taseme erinevus kutse taotlejate vahel on väga suur ja see viitab turul pakutavate koolituste ebaühtlasele kvaliteedile. TAI uuringust¹⁰⁰ selgub, et töötajate erinev ettevalmistus mõjutab otseselt hooldekodu elanike heaolu ning erialaselt koolitatud töötajad pakuvad paremat ja inimlikumat teenust.

Kuna sotsiaaltöö kuulub oma olemuselt paljuski avaliku halduse alla, siis võib sarnaselt viimasega jagada täienduskoolitused valdkonnas kesketeks (st kogu asutust hõlmavateks), üksuse või osakonnaspetsiifilisteks ja üksiktöötajatest lähtuvateks¹⁰¹. OSKA avaliku halduse uuring tõi välja, et kõikidel KOV-idel ei pruugi olla teadmist ja kogemust, kuidas oma töötajatele täienduskoolitusi pakkuda, mistõttu nähti sobivate täienduskoolituste korraldamisel vajadust terviklikuma ja süsteemsema lähenemise järele. Sotsiaaltöö valdkonnas üldiselt on levinud koolitusvormiks sisekoolitused – paljudel asutustel on ka sisekoolituskavad ning seda võimaluse korral üksuste kaupa. Regulaarselt käsitletavateks teemadeks on ergonoomika, abivahendite kasutamine, hügieen ja

⁹⁹ Verge koolitused käsitlevad toimetulekut agressiivse käitumisega.

¹⁰⁰ <https://tai.ee/et/sotsiaaltoe/hooldajatel-kiire-meil-jalle-aega-uleliia-hooldekodu-elanike-autonoomiaga-arvestamine?fbclid=IwAR12zZe9r9IJJEktE6v12UqrUck7AjrL7PiE8jb49tNO81RWy4ZPCoakEqWg>

¹⁰¹ Krusell, S. Pihl, K. (2020). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: avalik haldus. Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/avalik-haldus/>

suhtlemine, töö erivajadustega (sh vaimsete erivajadustega) inimestega, suhtlemisoskus ja meeskonnakoolitused. Kui asutuses on töötaja, kes on mingis valdkonnas vajamineva koolituse läbinud, siis kasutatakse teda edaspidi ka kolleegide harimisel. Alternatiivina on levinud väliskoolitajate kasutamine, kelle koolitus ostetakse sisse. Levinud koolitusteks siin on juba varem mainitud Verge, aga ka HENK¹⁰² koolitused, mida valdkonna töötajad väga kõrgelt hindavad ja mille mõlema puhul on nõudlus suurem kui pakkumine. Takistusena koolituste pakkumisel näevad just väiksemad asutused spetsiifiliste koolituste kõrget maksumust, mida kõigil asutustel ei ole võimalik oma töötajatele lubada.

Lisaks eelnimetatud koolitustele näevad eksperdid vajadust **teenusvajaduse hindamise oskuse, traumateadlikkuse, multiprobleemsete klientidega toimetuleku, erinevate vaimsete häirete ning erivajadustega lastega seotud oskuste** koolituste järele. Just erivajadustega ja asendushooldusel olevate lastega töötamise puhul nähakse vajadust eraldi koolituste järele, et vajaminevaid spetsiifilisi oskusi omandada. Samas tunnistasid eksperdid, et spetsialiste, kes neid teemasid piisaval määral valdaks ja koolitaks, Eestis ei ole ning sageli on asenduskodude töötajad ise need, kes kolleegide koolitavad. Ka psüühiliste erivajaduste puhul nähakse vajadust just spetsiifiliste ja neid teemasid katvate koolituste järele, mis tasemeõppekavades on hetkel käsitletud üldiselt ja mis ekspertide sõnul ei anna vastava sihtrühmaga töötavatele töötajatele piisavat ettevalmistust. Sellised koolitused aitaksid ka juba kutset omavatel töötajatel planeerida ja leida võimalusi professionaalseks erialaseks arenguks.

KOV-ide seas tehtud küsitluses nimetasid sotsiaalvaldkonna töötajad **enim soovitud koolituste seas psühholoogiaalaseid koolitusi (sh pere-, kriisi- ja võlanõustamine, motiveeriv intervjuerimine), õiguslaseid koolitusi (sh eestkoste, haldusmenetlus, kohtupraktikad), vaimse tervise häireid ning töötaja enda vaimse tervise hoidmist käsitlevaid koolitusi ning ennetustööd käsitlevaid koolitusi.** KOV-i töötajate hinnangul ei pakuta valdkonnas piisavalt koolitusi, mis käsitlevad erialast õigust ja lastekaitset. Paljude küsitlusele vastanute hinnangul on valdkonna koolituste kvaliteet madal, maksumus liiga kõrge või ei õnnestu neil osaleda liiga suure töökoormuse tõttu. Ülekaalukalt suurima takistava tegurina, mis kas suurel määral või mõnevõrra pärsib vajalike oskuste omandamist, nimetas ligi 50% küsitlusele vastanutest samuti liiga suurt töökoormust.

Analüüsi käigus selgunud valdkonna **täienduskoolituse** peamiste **arenguvajadustena** võib esile tuua järgmised.

- Arendada tuleb **õigusvaldkonna** (sh haldusmenetlus, eestkoste), **psühholoogia** ning **vaimse tervise** (sh nõustamistehnikad, traumateadlikkus, psühholoogiline eneseabi), **teenusvajaduse hindamise, multiprobleemsete klientidega ja erivajadustega lastega toimetuleku oskusi.**
- Koolitusturul nähakse suuremat **vajadust psüühilisi erivajadusi käsitlevate spetsiifiliste koolituste järele**, et ühelt poolt tagada piisav ettevalmistus vastava sihtrühmaga töötavatele töötajatele ning teisalt pakkuda neile võimalust erialaseks arenguks.
- Sotsiaalvaldkonna **täienduskoolituste kvaliteedi süsteem vajab parandamist**; erakoolitusturg on reguleerimata ja pakutavate koolituste kvaliteedi üle puudub järelevalve.
- Valdkonna töötajate seas hinnatud **koolitusi ei pakuta piisavalt vastavalt nõudlusele**; olenevalt asutusest on **töötajate võimalused osaleda täienduskoolitustel erinevad**, sõltudes kas töökoormusest või tööandja rahalistest võimalustest koolitust pakkuda.

¹⁰² Erihoolekande tegevusjuhendajate koolitus. <http://www.henk.ee/Koolitused>

3.5. Lühikokkuvõte

Kiire tehnoloogiline, demograafiline ja sotsiaalmajanduslik areng toob kaasa suuri muutusi nii ühiskonna toimimises kui ka majanduses. Protsessi paratamatu osa on tööturul vajatavate oskuste kiire vananemine ja uute, arendamist vajavate oskuste ilmnemine. Et tulla tööelus edukalt toime, tuleb töötajatel pidevalt täiendada oma seniseid teadmisi ja oskusi ning omandada uusi.

Üleilmsete trendide ja valdkonna suundumuste mõjul on jätkuvalt olulised ja muutuvad ekspertide hinnangul sotsiaaltöö põhikutsealadel läbivalt järjest vajalikumaks muu hulgas järgmised teadmised, oskused, isikuomadused ja hoiakud:

- mitmekesised erialased oskused ja laiapõhjalised teadmised;
- teadmised keerulistest vaimse tervise häiretest;
- traumateadlikkus;
- teadmised eneseseästlikest hooldusabivõtetest ning iseenda vaimse tervise eest hoolitsemisest, mille alla kuulub ka supervisiooni ja kosisiooni kättesaadavus;
- suhtlemis- ja psühholoogiaalased teadmised ja oskused, sh juhendamisoskus, nõustamisoskus, sotsiaalne tajumine, koordineerimisoskused;
- huvikaitse-, võrgustiku- ja kogukonnatööoskused;
- digipädevused ning oskus kasutada oma töös vajaminevaid tehnoloogilisi lahendusi ja töötada andmetega;
- teadmised taastumispõhisest lähenemisest;
- klienti võimestav tänapäevane hoiak ja väärtusbaas, mis seisneb tema tugevuste väljatoomises;
- teadmised kultuurilisest mitmekesisusest, sh arvestamine klientide erineva usulise taustaga;
- oskus oma emotsioone reguleerida;
- huvi ja soov valdkonnas töötada;
- empaatia, eetilisus, inimlik hoolimine, sallivus ning kliendi eripärade ja erivajaduste märkamine ja mõistmine.

Kutsehariduse õppekavad ja õppekavade aluseks olevad kutsestandardid vajavad ekspertide sõnul ülevaatamist ja muutusi, et paremini vastata ootustele, milliseid töötajaid valdkond nüüd ja tulevikus vajab.

Ühe võimaliku lahendusena nähakse ühist baasõpet hooldustöötajatele, tegevusjuhendajatele, lapsehoidjatele ja tugisõpetajatele. Nii valdkonna kutse- kui ka kõrghariduse puhul toodi välja vajadus pikema ja sisulisema praktika järele, sh võimalus töötada võimalikult erinevate sihtrühmadega. Pikem ja mitmekesisem praktika annab muu hulgas võimaluse välja selgitada, kas õppur isikuomaduste ja väärtuste poolest ikka valdkonda töötama sobib.

Kõrghariduse õppekavade puhul vajab senisest enam tähelepanu õppijate õiguslane ettevalmistus, millega sotsiaal- ja lastekaitsetöötajad igapäevaselt üha enam kokku puutuvad.

Seoses täienduskoolitustega leiti, et nõudlus valdkonna täienduskoolitustele on sageli suurem kui pakkumine, mistõttu on koolitustele keeruline kohta saada. Teise olulise arenguvajadusena toodi välja järelevalve puudumine erakoolituste kvaliteedi üle.

Kui kutse- ja kõrgkoolide poolt pakutavate täienduskoolitustega ollakse üldjuhul rahul, siis erakoolitusturg on reguleerimata ning senisest enam tuleks tegeleda täienduskoolitustega

kvaliteedisüsteemi parandamisega. Senisest enam tuleks koolitada õigusvaldkonna, psühholoogia ja vaimse tervise (sh nõustamistehnikad, traumateadlikkus, psühholoogiline eneseabi), psüühiliste erivajaduste, teenusvajaduse hindamise, multiprobleemsete klientidega ja erivajadustega lastega toimetuleku oskusi.

4. Koolituspakkumine ja selle vastavus tööjõuvajadusele

Selles peatükis antakse ülevaade valdkonna koolituspakkumisest tasemeõppes. Analüüsitakse vastuvõttu, õppimist, õpingute katkestamist, lõpetajaid ja erialast rakendumist ning valdkonna põhikutsealadel töötavate inimeste hariduslikku jaotust. Lisaks võrreldakse valdkonna koolituspakkumist tööjõuvajadusega. Tasemeõppe statistiline ülevaade on koostatud Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) andmete põhjal ning analüüsitud on õppeaastaid 2015/16 kuni 2020/21. Rakendumisel on kasutatud lisaks EHIS-e andmestikule ka töötamise registri (TÖR) andmestikku. Viie viimase aasta näitajate analüüs võimaldab paremini esile tuua trende nii vastuvõtu, õppijate, katkestamise kui ka lõpetajate puhul nii kõrg- kui ka kutsehariduses. Lõpetajate puhul on viimaseks vaatlusaluseks õppeaastaks 2019/20, kuivõrd 2020/21. õppeaasta lõpetajate statistikat uuringuaruande kirjutamise ajal veel polnud. Lisaks haridusstatistikale on peatüki koostamisel sisendina arvestatud kõrgkoolide ja kutsekoolide esindajatega ning hiljuti valdkonna kõrg- või kutsehariduse omandanutega tehtud intervjuusid ja KOV-ide sotsiaaltöötajate ankeetküsitluse tulemusi.

Analüüsitud on õppekavu, mille lõpetajad võiksid ühe peamise tööalase väljundina asuda tööle valdkonna põhikutsealadele. Nimetatud tingimusele vastavuse tuvastamiseks analüüsiti potentsiaalselt sobivate õppekavade õpiväljundeid ja esile toodud võimalikke ametikohti, kuhu lõpetajad võiksid tööle asuda. Õppekavad on nimetatud nii selle peatüki analüütilises osas kui ka uuringuaruande lisas 2. Koolituspakkumise arvutamisel ei lähe arvesse kõik õppekavad, vaid need, kus viimase kolme aasta jooksul on olnud õppijaid ja lõpetajaid. Varasemad õppekavad, sh nende lõpetanud, on olulised valdkonna haridustrendide esiletoomiseks ning tööjõuvajaduse hindamiseks läbi minevikus toimunud tööalase rakendumise.

Analüüsitud õppekavad kuuluvad peamiselt kahte õppekavarühma: sotsiaaltöö ja nõustamine ning lastehoid ja teenused noortele. Lisaks on õppekavu ka sotsiaalteaduste õppekavarühmas. Õppekavu on nii kutsehariduse kui ka kõrghariduse (rakenduskõrghariduse, bakalaureuse-, magistri- kui doktoriõppe) tasemel. Edasises analüüsis nimetatakse analüüsitavaid õppekavu ja õpet kokkuvõtvalt sotsiaaltööga seotud tasemeõppeks või ka valdkonna tasemeõppeks. Kutseõpet andvad koolid on spetsialiseerunud hooldustöötajate, tegevusjuhendajate ja lapsehoidjate ning kõrgkoolid kõigil kõrghariduse astmetel sotsiaaltöö (tipp) spetsialistide koolitamisele. Siinse uuringu kontekstis on nendeks sotsiaaltöötajad ja nõustajad, lastekaitse- ja peretöötajad ning ka juhid sotsiaaltöös. Seega saab õppekavu siduda valdkonna põhikutsealadega ning järgnevas alapeatükis ongi analüüsitud haridusstatistikat nii valdkonna kõrg- ja kutsehariduses tervikuna kui ka põhikutsealade lõikes.

Nii intervjuudest saadud sisendi kui ka haridusstatistika abil saab anda kokkuvõtliku pildi valdkonna õppekavadel õppijatest ja nende õppima asumise motiividest. Eelkõige on see olnud soov oma teadmisi täiendada juba ametis olles või neid omandada valdkonda tööle asumiseks. Mõistagi on siiski õppimas ka neid, kes pole kindlad, et asuvad hiljem erialasele tööle. Intervjuude põhjal võib öelda, et nende õppijate osatähtsus on aja jooksul vähenenud. Õppima tuleku põhjus on sageli olnud ka töökohal nõutav erialane haridus ja kutse. Näiteks on seda eriti esile toodud just hooldajate ja tegevusjuhendajate puhul. Samas ka kohalikus omavalitsuses töötavatele sotsiaal- või lastekaitsetöötajatele on erialane kõrgharidus vajalik. Intervjuudes toodi esile ka seda, et sotsiaaltööd õppima tulnud on oma isikuomadustelt tugeva sotsiaalse närviga. Samuti on neil tahe hiljem tööle asudes abistada ja hoolt kanda ühiskonnas abivajavate ning nõrgemate liikmete eest.

Järgnevalt antakse ülevaade valdkonna kõrgharidusõppest. Analüüsitakse vastuvõttu, õppimist, katkestamist, lõpetamist puudutavat statistikat ning üliõpilaste profiili.

4.1. Valdkonna kõrgharidusõpe

Valdkonna kõrghariduses valmistatakse ette töötajaid sotsiaaltöötajate ja nõustajate, lastekaitse- ja peretöötajate, aga ka sotsiaaltöö juhtide põhikutsealadele. Arengusuundumused valdkonna kõrghariduses annavad teavet sellest, kuidas ja kas on kaetud nimetatud põhikutsealade tööjõuvajadus kõrghariduse tasemeõppe lõpetajate järele. Valdkonna kõrgharidust andvate kõrgkoolide arv on aja jooksul muutunud, seda koolide sulgemise või liitmise tõttu. Nendeks koolideks on olnud näiteks Sotsiaal- ja Humanitaarinstituut, Tallinna Pedagoogiline Seminar ja Lääne-Viru Rakenduskõrgkool. Samas liikus õpe Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli liitmise järel Tallinna Tehnikakõrgkooliga nii-öelda ühest koolist teise. Valdkonna kõrgharidust sai 2020/21. õppeaastal omandada Tallinna Ülikoolis ja Tartu Ülikoolis, sh Pärnu Kolledžis, ning Tallinna Tehnikakõrgkoolis. Vastuvõtuga, õppijatega ning lõpetanutega õppekavade arv haridusastmeti on nende puhul välja toodud tabelis 5.

Tabel 5. Valdkonna kõrgharidust andvate kõrgkoolide ja õppekavade arv

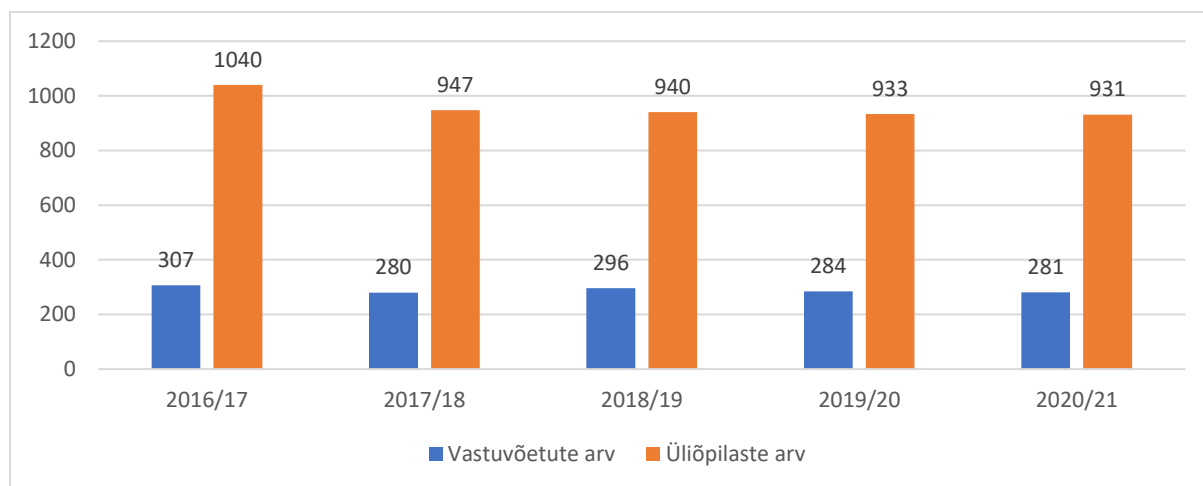
	Tartu Ülikool	Tallinna Ülikool	Tallinna Tehnika- kõrgkool	Kokku
Vastuvõtt 2020/21				
RAK	1		1	2
BAK	1	1		2
MA	1	2		3
PHD		1		1
Kokku	3	4	1	8
Üliõpilased 2020/21				
RAK	1		1	2
BAK	1	1		2
MA	2	2		4
PHD		1		1
Kokku	4	4	1	9
Lõpetajad 2019/20				
RAK	1		1	2
BAK	1	2		3
MA	1	2		3
PHD		1		1
Kokku	3	5	1	9

Allikas: EHIS

Tallinna Ülikoolis on võimalik õppida nii bakalaureuse-, magistri- kui ka doktoriõppes sotsiaaltöö õppekaval ning magistriõppes sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse õppekaval.

Kui hinnata õppekavade õpiväljundeid ning näitena toodud tulevasi töökohti, siis sotsiaaltöö õppekava lõpetanud võiksid peamiselt tööle asuda sotsiaaltöö valdkonda. Sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse magistriõppe lõpetanud võiksid rakenduda ka näiteks haridusvaldkonnas sotsiaalpedagoogidena. Ka Tartu Ülikooli bakalaureuseõppe õppekava „Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu“ ja magistriõppe õppekava „Kogukondade arendamine ja sotsiaalne heaolu“ lõpetanutele on sotsiaaltöö valdkond vaid üheks rakendumisvõimaluseks. Kuna sotsiaaltöö valdkond on Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli nimetatud õppekavade puhul vaid üheks rakendumisvõimaluseks, **pole kõiki nende õppekavade lõpetanuid ka hiljem tasemeõppe koolituspakkumisse arvestatud**. Siiski on haridusstatistika ülevaates õppekavu käsitletud tervikuna. Tartu Ülikoolis on veel mõne aasta jooksul oodata lõpetanuid ka sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika nüüdseks suletud magistriõppekavalt. Üsna hästi on sotsiaaltöö hariduses esindatud rakenduskõrghariduse pool. Tartu Ülikooli Pärnu Kolledžis on võimalik õppida sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni ja Tallinna Tehnikakõrgkoolis sotsiaaltöö õppekaval.

Vastuvõtuarvud on püsinud suhteliselt samal tasemel, seda kõigil haridusastmetel. Kõrgkoolide võrdluses on vastuvõtt mõnevõrra kasvanud Tartu Ülikoolis ja vähenenud Tallinna Ülikoolis ning Tallinna Tehnikakõrgkoolis. Koolituspakkumist silmas pidades on vastuvõetute arv tegelikkuses vähenenud ka Tartu Ülikoolis ja vähenemine on suurem ka Tallinna Ülikoolis. Selle põhjuseks on, nagu ka eespool mainitud, muud tööalased rakendumisvõimalused peale sotsiaaltöö valdkonna. Vähenemise puhul on suur mõju eelmise OSKA sotsiaaltöö uuringu uurimistulemustel ja ettepanekutel. Ülikoolid on vähendanud vastuvõttu ning Tartu Ülikoolis on senisest laiapõhjalisemaks ümber kujundatud magistritaseme õpe.



Joonis 4. Vastuvõtt ja üliõpilaste arv valdkonna kõrghariduses

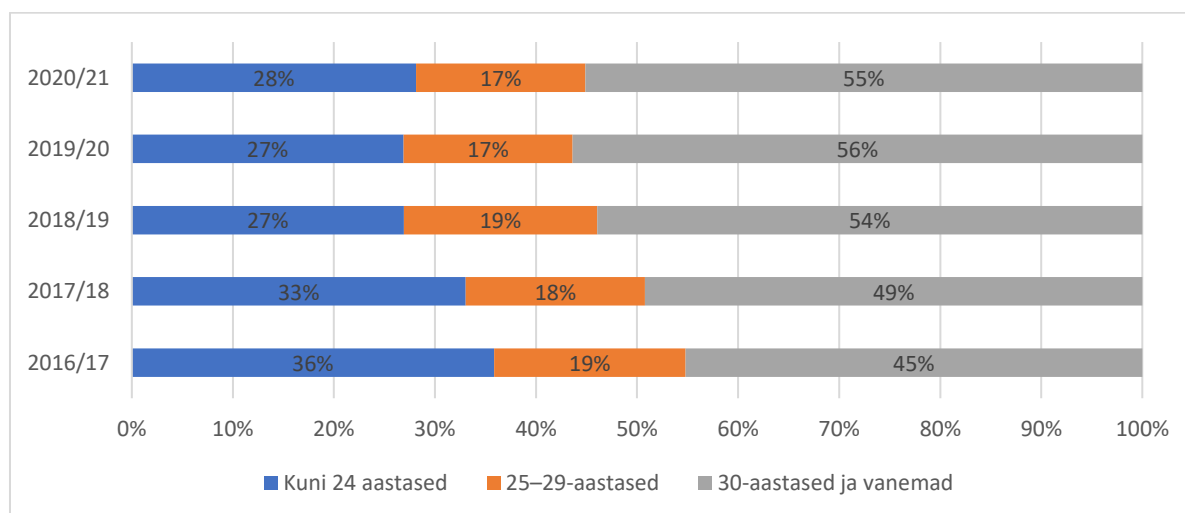
Allikas: EHS

Üliõpilaste arv valdkonna kõrghariduses on viie aasta jooksul vähenenud üle 100 üliõpilase võrra. Tallinna Ülikoolis on üliõpilaste arv vähenenud, selle on kaasa toonud ennekõike õppijate arvu oluline vähenemine bakalaureuseõppes. Magistri- ja doktoriõppes on üliõpilaste arv viie aasta jooksul püsinud

stabiilsena. Tartu Ülikoolis, vastupidi, on väikese kasvu kaasa toonud bakalaureuse- ja rakenduskõrghariduse üliõpilased. Magistriõppe üliõpilaste arv on jäänud stabiilseks.

Nii koolituspakkumise kui ka tööjõuvajaduse seisukohast on oluline see, milline on üliõpilaste profiil. Kõrghariduse õppekavadel õppijate sooline jaotus on väga tugevalt naiste poole kaldu. Sotsiaaltöö ja nõustamise õppekavarühmas oli meeste osatähtsus kõrghariduse omandajatest vaid 7%.

Kõrghariduses keskmiselt olid 2020/21. õppeaastal ligi pooled üliõpilased vanemad kui 25-aastased. Valdonna kõrghariduse õppekavadel õppijate seas oli üle 25-aastaste osatähtsus aga märksa kõrgem, olles 72% kõigist üliõpilastest. Lisaks oli üle poole üliõpilastest vanemad kui 30-aastased. Võrreldes viie aasta taguse ajaga on eelkõige kasvanud just üle 30-aastaste osatähtsus (vt joonis 5). Täiskasvanud õppijate¹⁰³ rohkuse üheks põhjuseks võib olla see, et ülikoolide õppekorraldus on küllaltki paindlik, mis võimaldab tööd ja õpinguid ühitada, ehkki töö, õpingute ja pereelu ühitamine on jätkuvalt keeruline.



Joonis 5. Üliõpilased vanuserühmade lõikes

Allikas: EHIS

Bakalaureuseõppes oli napilt üle poole õppijatest siiski veel vanuses kuni 24 eluaastat, kuid nende osatähtsus on viimase viie aasta jooksul üha langenud. Magistri- ja rakenduskõrgharidusõppes oli 2020/21. õppeaastal valdav enamik üliõpilasi vanemad kui 30 aastat. Magistriõppes oli nende osatähtsus ligi kaks kolmandikku ning rakenduskõrghariduses ligi 60% üliõpilastest.

Täiskasvanud õppijate suur osatähtsus kõrghariduses viitab sellele, et suur osa neist juba töötab. EHIS-e ja TÖR-i andmete alusel nii ongi. Valdonna kõrghariduse üliõpilastest töötas erialasel tööl ligi kolmandik üliõpilastest, töötati peamiselt sotsiaaltöötajate ja nõustajate või lastekaitse- ja peretöötajate põhikutsealadel. Nii kõrg- kui ka kutsehariduses õppijate seas oli väga vähe neid, kes õppisid ja töötasid, kuid mitte erialasel tööl.

Paljudes õppevaldkondades (nt ärimus, IT, avalik haldus) on üha enam välisüliõpilasi, valdkonna kõrghariduse õppekavadel on õppimas aga vaid üksikuid välisüliõpilased. Selle põhjus on asjaolu, et

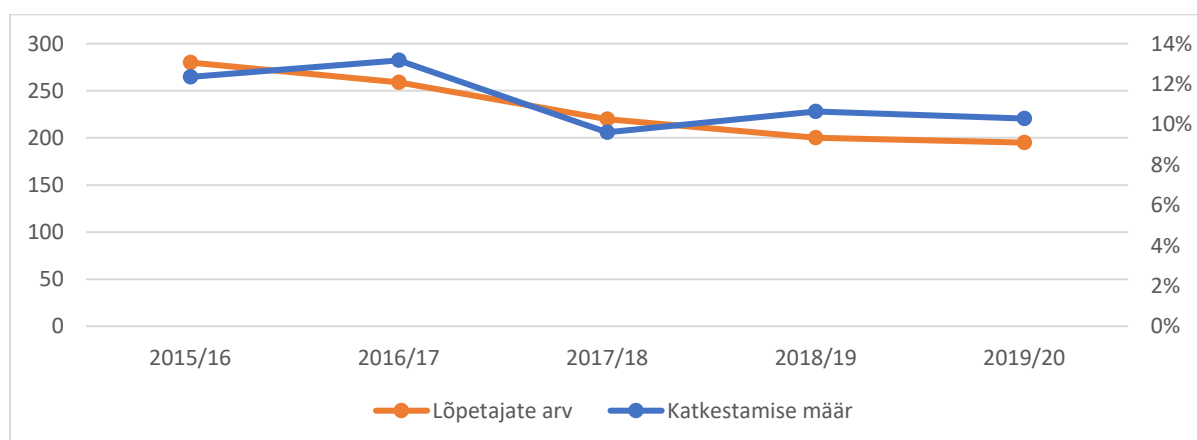
¹⁰³ Siinses uuringus on täiskasvanud õppijana määratletud vanemad kui 25-aastased õppijad, seda nii kutse- kui ka kõrghariduses.

puuduvad ingliskeelsed õppekavad ja eestikeelsetele õppekavadele välistudengid üldjuhul õppima ei asu.

Viimasel kolmel aastal on igal aastal katkestanud oma õpingud ligi 100 üliõpilast ning katkestamise määr on olnud pisut üle 10%. Katkestamise määr erineb haridusastmeti ning viimastel aastatel on see olnud kõige kõrgem magistriõppes. Kuigi katkestamise määr pole valdkonna kõrghariduses kõrgem kui kõrghariduses keskmiselt, on see siiski murekoht. Katkestamise peamiseks põhjuseks võib olla see, et juba pere loonud ning ka töötavatel üliõpilastel ei suju õpingute ühitamine töö ja pereeluga nii, nagu ehk algselt planeeritud. Töö ja pereelu ning õpingute ühitamise keerulisust toodi esile ka KOV-i uuringus, kus peamiseks takistuseks uute kompetentside omandamisel toodi just töökoormust, seda nii tasemeõpet kui ka täienduskoolitust silmas pidades. Lisaks toodi välja ka seda, et õppijad, kes enamikus on naised, on laste olemasolu korral sageli valiku ees, kas õhtuti omandada uusi erialaseid teadmisi või olla koos perega.

Tartu Ülikooli bakalaureuseõppekaval „Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu“ toimub õppetöö igal nädalal esmaspäevast reedeni. Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö bakalaureuseõppekaval õpitakse aga sessioonõppe vormis. Ka mõlema ülikooli magistriõpe on sessioonõppe vormis ja sama on ka rakenduskõrghariduse õppekavade puhul. Seega on ka kõrgkoolide õppevormid küllaltki paindlikud ja sobiks ka töötavale üliõpilasele. Kui näitena aga tuua Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö bakalaureuse õppekava, kus siiski tuleb viis nädalat semestris kontaktõppe vormis ülikoolis kohal olla, ei pruugi see paljude jaoks võimalik olla. Samuti võib olla nii, et hoolimata sellest, et õppevormid on paindlikud, on õppemahud õppekava läbimiseks sellised, mis ikkagi takistavad õpingute ühitamist töö ja pereeluga. Kindlasti ei saa siin aga lahenduseks olla õppemahtude vähendamine ja ka paindlikkuse suhtes on n-ö piir juba käes, kuna muidu võib kannatada õppe kvaliteet.

Pigem on katkestamise vähendamise võti tööandjate käes, kes saaksid senisest enam õpingute lõpetamist soodustada. See on samas tööandjate vaatepunktist lähtudes problemaatiline, kuna töötaja suurem pühendumine õpingutele võib omakorda vähendada nende igapäevast tööpanust. Arvestades õppijate soolist jaotust, on oma roll ka sageli domineerivatel traditsioonilistel peresuhetel, kus naistelt oodatakse suuremat ajalist panustamist pere ja koduga seotud tegevustesse. Seega on katkestamiste vähendamise üks lahendustest ka peresisises rollijaotuses ja võrdsemalt panustatud ajas.



Joonis 6. Katkestanute määr ja lõpetanute arv valdkonna kõrgharidusõppes

Allikas: EHS

Lõpetajate arv on valdkonna kõrghariduses suuresti langenud. Ennekõike on languse kaasa toonud bakalaureuseõppe lõpetanute arvu vähenemine. Magistritasemel lõpetanute arv on vaid mõnevõrra vähenenud ning rakenduskõrghariduse puhul on lõpetanute arv püsinud sisuliselt muutumatuna. Ülikoolide võrdluses on Tallinna Ülikoolis lõpetajate languse taga olnud kõige enam lõpetajate arvu vähenemine või täpsemalt öeldes vähendamine sotsiaaltöö bakalaureuseõppekavalt. Sotsiaaltöö ja sotsiaalpedagoogika ning lastekaitse magistriõppekaval pole lõpetajate arv samas viie aasta jooksul suurel määral muutunud. Tartu Ülikoolis on lõpetajate arv samuti langenud, aga mitte nii palju kui Tallinna Ülikoolis. Vähenenud on bakalaureuseõppe õppekava „Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu“ lõpetanute arv ning peale selle pole sotsiaaltöö valdkond neile ka ainuke tööalane väljund. Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika magistritaseme õppekava lõpetanute arv on viie aasta jooksul olnud suhteliselt stabiilne. Samas on see õppekava asendunud õppekavaga „Kogukonnad ja sotsiaalne heaolu“. Seega on järgnevatel aastatel oodata lõpetajaid nimetatud uuel õppekavalt. Mõnevõrra on aga kasvanud Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži rakenduskõrghariduse õppekava „Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus“ lõpetajate arv. Tallinna Tehnikakõrgkoolis sai 2019/20. õppeaastal sotsiaaltöö rakenduskõrghariduse õppekaval diplomi 44 lõpetajat. Kui võrrelda seda varem Lääne-Viru Kõrgkooli lõpetanutega, siis on lõpetajate arv seal mõnevõrra vähenenud. **Kokkuvõttes on valdkonna kõrghariduse lõpetajate arv väiksem võrreldes eelmise OSKA sotsiaaltöö uuringu tulemustega ning seega on vähenenud ka tööjõupakkumine valdkonna põhikutsealadele ülikoolilõpetajate näol.**

4.2. Valdkonna kutseõpe

Sarnaselt valdkonna kõrgharidusõppega saab ka valdkonna kutseõppe õppekavu siduda valdkonna põhikutsealadega. Nendeks põhikutsealadeks on hooldustöötajad, tegevusjuhendajad, lapsehoidjad ning ühelt õppekavalt ka tugiisikud. Kutseõpet andvate õppeasutuste seas on kaks kooli, kus muidu annavad enamik õppekavasid rakenduskõrgharidust, kuid kus muu hulgas on vastuvõtt ka valdkonna kutseõppesse. Nendeks on Tartu Tervishoiu Kõrgkool ja Tallinna Tervishoiu Kõrgkool. Ülejäänud viies õppeasutuses keskendutakse vaid kutseõppe andmisele. Valdkonna kutseharidust andvad koolid ning vastuvõtu, õpilaste ja lõpetajatega õppekavade arv on toodud tabelis 6.

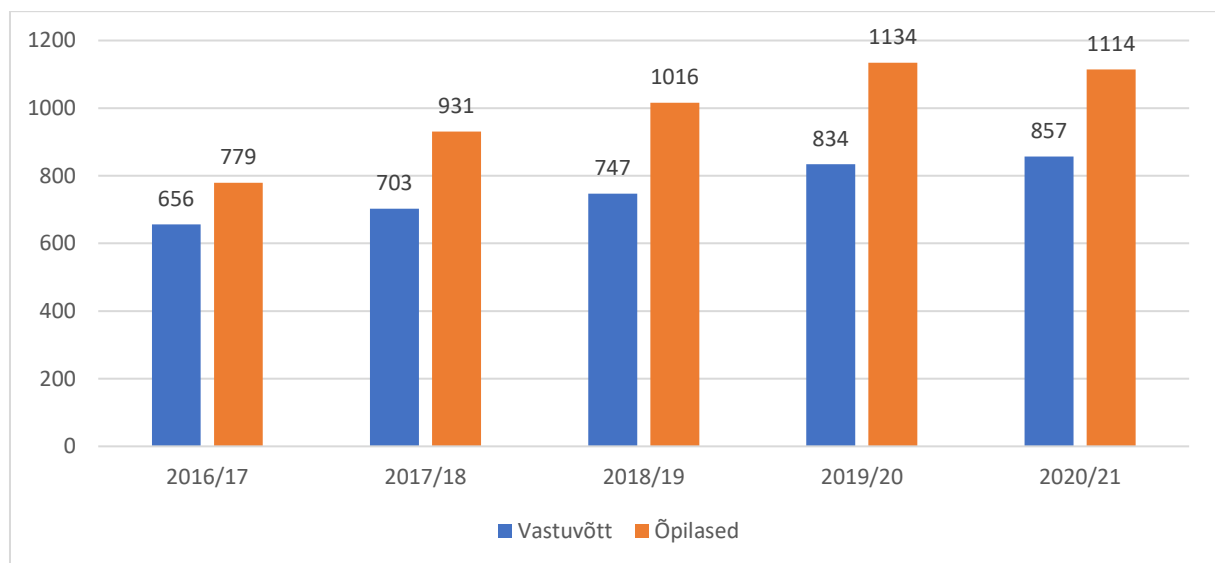
Tabel 6. Valdkonna kutseõpet andvad õppeasutused ja õppekavad

	Vastuvõtt	Õpilased	Lõpetajad
<i>Pärnumaa Kutsehariduskeskus</i>	2	2	1
<i>Järvamaa Kutsehariduskeskus</i>	2	2	2
<i>Kuressaare Ametikool</i>	3	3	3
<i>Tartu Tervishoiu Kõrgkool</i>	3	3	3
<i>Haapsalu Kutsehariduskeskus</i>	3	3	3
<i>Tallinna Tervishoiu Kõrgkool</i>	3	3	3
<i>Valgamaa Kutseõppekeskus</i>	3	3	3

Allikas: EHIS

Enamik valdkonna kutseharidust andvaid koole on sama õppekavade komplektiga. Õppida saab lapsehoidja, hooldustöötaja ning tegevusjuhendaja õppekavadel. Erandiks on siin Pärnumaa Kutsehariduskeskus ja Järvamaa Kutsehariduskeskus, kus ei ole lapsehoidja õpet. Samuti võib Valgamaa Kutseõppekeskuse sotsiaal- ja tervishoiuspetsialisti õppekavalt tööle asuda nii tegevusjuhendaja kui ka tugiisikuna.

Viimase viie aasta jooksul on vastuvõtt valdkonna kutsehariduse õppekavadele suuresti kasvanud. Võrreldes viie aasta taguse ajaga võeti 2020/21. õppeaastal kutseõppesse senisest 200 võrra enam õpilasi. Õppeasutuste võrdluses on arengusuundumused vastuvõetute arvu muutumise suhtes olnud erinevad. **Võrreldes viie aasta taguse ajaga on vastuvõetute arv kasvanud siiski enamikus valdkonna kutseõpet pakkuvates õppeasutustes.**

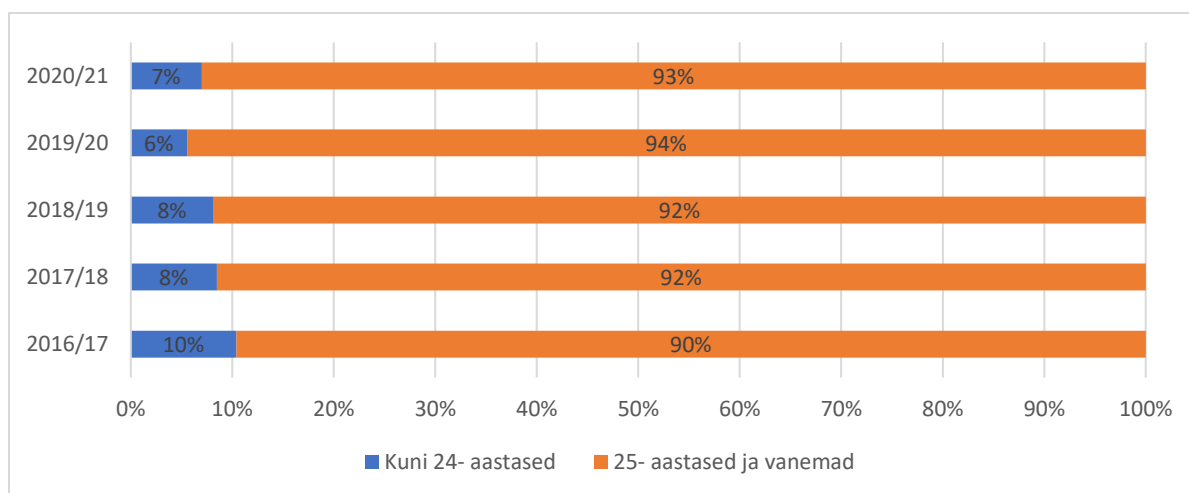


Joonis 7. Vastuvõtt ja õppijad valdkonna kutseõppes

Allikas: EHIS

Vastuvõttu iseloomustavad trendid väljenduvad mõne aja pärast õppijate arvus ja selle muutumises. Seda juhul, kui õpingute katkestamise suhtes suuri muutusi ei ole. Õppijate arv ongi viimase viie aasta jooksul märkimisväärselt kasvanud. Samas kui võrrelda 2020/21. õppeaastat sellele eelneva aastaga, on õppijate arv jäänud sisuliselt samaks. Võimalik, et seda on mõjutanud viiruskriis.

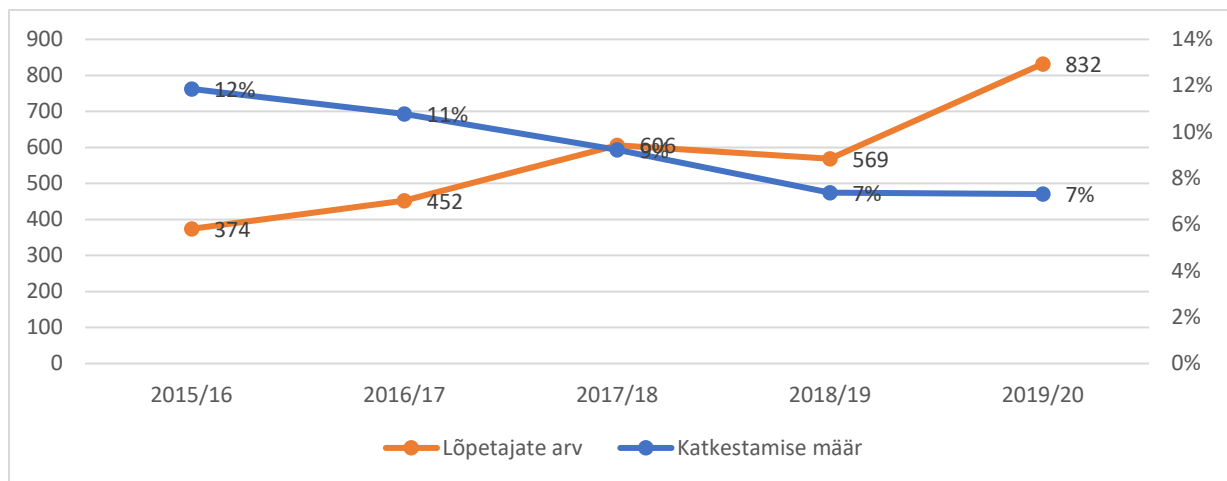
Kutsehariduse õppekavadel oli meessoost õppijaid vaid 5%. Seega on meeste alaesindatus valdkonna tööjõus ootuspärane ning seniste haridustrendide jätkumisel pole ka tööturul selles vallas muutust oodata. Põhjuseid, miks mehed ei kipu sotsiaaltöö erialadele õppima tulema, võib olla mitu. Üks neist on kindlasti madalam palgatase, teisalt ka see, et sotsiaalvaldkonda ja lastehoidu on traditsiooniliselt nähtud nii-öelda naiste valdkonnana.



Joonis 8. Õppijate osatähtsus valdkonna kutsehariduses vanuse lõikes
Allikas: EHIS

Täiskasvanud õppija on aastatega leidnud üha enam tee ka valdkonna kutseõppesse, seda isegi enam kui kõrghariduses. Vanemad kui 25-aastased õppurid moodustasid 2020/21. õppeaastal juba 93% kõigist õppijatest (vt joonis 8). Võrdlusena oli kutseõppes keskmiselt vanemate kui 25-aastaste osatähtsus 2020/21. õppeaastal 43%.

Keskmiselt on katkestanute määr kutsehariduses viimastel aastatel olnud ligi 20%. Valdkonna kutsehariduses on viimase viie aasta jooksul katkestamine muutunud aga üha väiksemaks probleemiks ja 2019/20. õppeaastal oli katkestamise määr märksa madalam kui keskmiselt. Siiski ei saa öelda, et sõltuvalt aastast 70–80 katkestanut poleks arv, mille vähendamise poole ei peaks püüdlema. Kuna valdkonna kutsehariduses on vanemate õpilaste osatähtsus märkimisväärne, oleks võinud eeldada, et katkestamise näitajad on kõrgharidusest kõrgemad. Et tegelikult on olnud vastupidi, võib olla tingitud sellest, et õpingute lõpuks omandatav hooldustöötaja või tegevusjuhendaja kutse on vajalik valdkonnas töötamiseks. Lisaks on õpe ka küllaltki paindlik. Õppeasutuste võrdluses on loomulikult erisusi detailides, teisisõnu selles, kas näiteks kohapealne õpe toimub kord kuus ühe nädala jooksul või ühel päeval nädalas. Üldine põhimõte on siiski sama ja peamiselt on valdkonna kutsehariduse näol tegu töötavale õppurile sobiva statsionaarse või töökohapõhise tsükliõppega.



Joonis 9. Katkestamise määr ja lõpetanute arv valdkonna kutseõppes

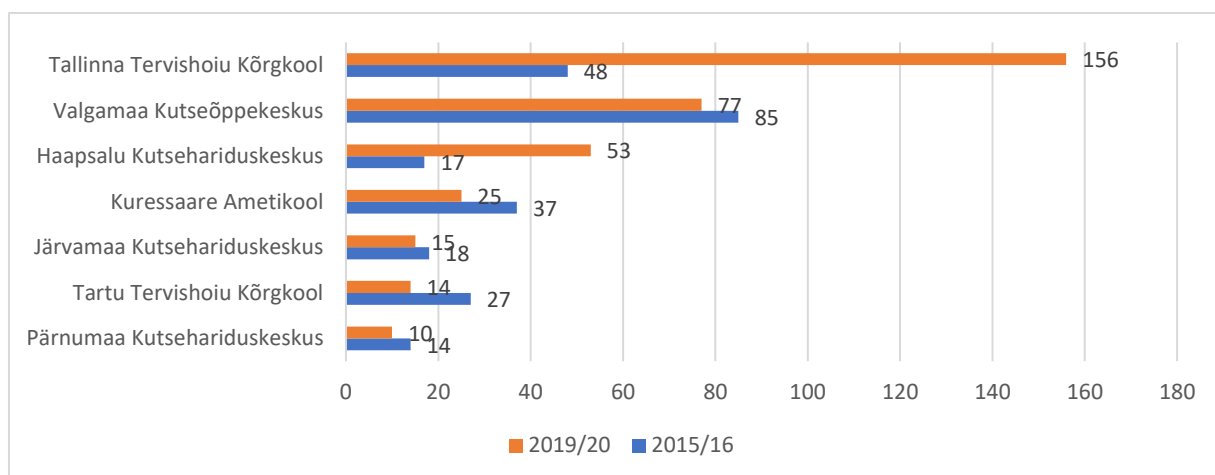
Allikas: EHIS

Märkimisväärselt on viie aasta jooksul kasvanud lõpetajate arv. Siiski ei tähenda see valdkonna jaoks kahjuks uut tööjõudu. Nagu ka varem on esile toodud, on suur osa õppijatest juba eelnevalt valdkonnas töötamas. Üldised arengusuundumused valdkonna kutsehariduses on olulised, kuid veelgi tähtsam on vaade eraldi põhikutsealade lõikes.

Vastuvõetute arv **hooldustöötaja õppesse** ja ka õpilaste arv on vähenenud, kui võrrelda 2020/21. ja 2019/20. õppeaastat. Eelnevalt on nii vastuvõtuarvud kui ka õppijate arv siiski kasvanud. Loodetavasti on vaatlusperioodi viimase kahe aasta võrdluse puhul tegu lühiajaliste viiruskriisi mõjudega, mitte langustrendi algusega.

Katkestamise määr hooldustöötaja õppe puhul kuigi kõrge pole ja aastate jooksul on katkestamine muutunud üha väiksemaks probleemiks. **Hooldustöötaja kutseõppe lõpetanute arv on oluliselt kasvanud ning 2019/20. õppeaastal sai tasemeõppe kaudu hooldustöötaja kutse üle 100 inimese rohkem kui viis aastat tagasi.**

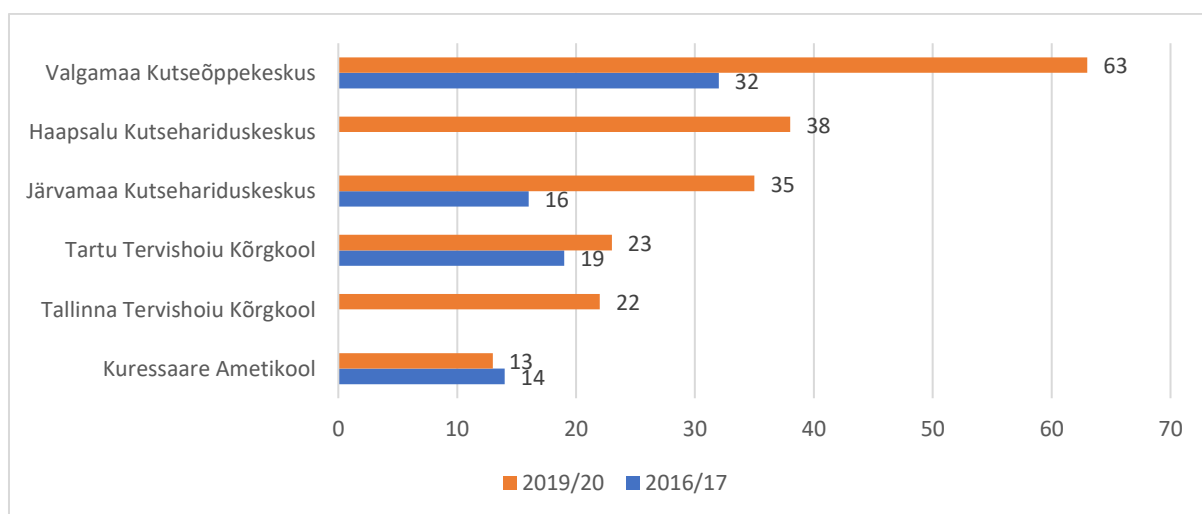
Kuna 2020/21. õppeaastal oli vastuvõtt hooldustöötaja õppesse võrreldes eelneva õppeaastaga märksa väiksem, siis võib ka 2020/21. õppeaasta lõpetajate statistikas oodata lõpetajate arvu langust. Kutsekoolide võrdluses on nii lõpetajate arv kui ka selle muutumine olnud erinev. Kõige rohkem oli 2020/21. õppeaastal hooldustöötaja eriala lõpetanuid Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolist, järgnesid Valgamaa Kutseõppekeskus ja Haapsalu Kutsehariduskeskus. Hooldustöötaja eriala lõpetanute arv vähenes võrreldes viie aasta tagase ajaga peamiselt neis kutseõppeasutustes, kus neid ka lõpetas igal aastal suhteliselt vähe.



Joonis 10. Hooldustöötaja õppe lõpetanud koolide lõikes

Allikas: EHIS

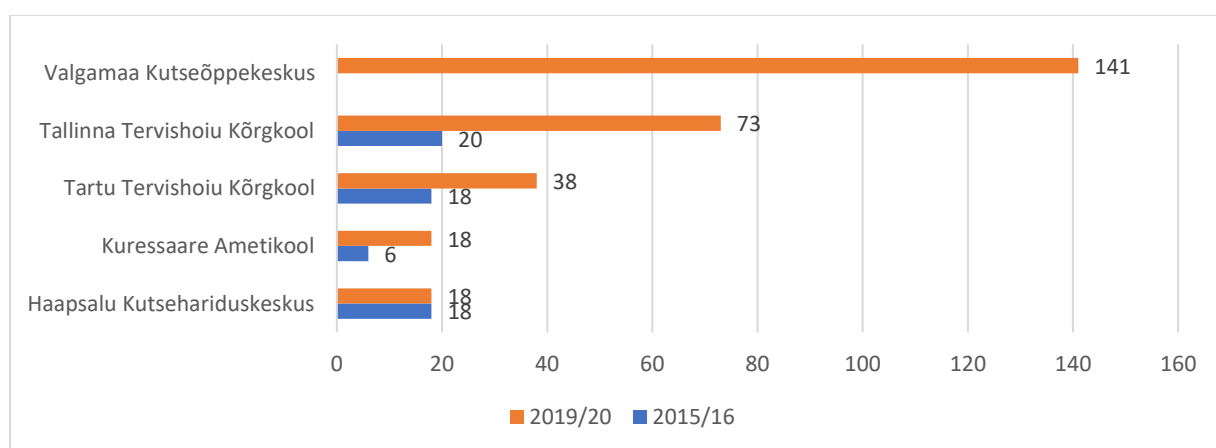
Vastuvõtt **tegevusjuhendaja õppesse** ja ka õpilaste arv on viie aasta jooksul märkimisväärselt kasvanud. Kui 2016/17. õppeaastal võeti vastu ligi 100 uut õpilast, siis 2020/21. õppeaastaks oli nende arv kahekordistunud. Tegevusjuhendaja õppesse vastuvõtt on kasvanud paljuski tänu sellele, et tegevusjuhendajana töotaval inimestel on vajalik vastava kutsetunnistuse olemasolu. Katkestamise määr on tegevusjuhendaja õppes sarnaselt hooldustöötaja õppega aasta-aastalt langenud ja kui vastuvõetute arv on aasta-aastalt kasvanud, pole üllatav, et seda on teinud ka lõpetajate arv. 2019/20. õppeaastal lõpetas tegevusjuhendaja kutseõppe ligi 200 inimest. Neist suur osa ei olnud küll valdkonna uus tööjõud, kuna juba eelnevalt töötati tegevusjuhendajana. Tegevusjuhendajaks saab õppida kuues kutseõpet andvas õppeasutuses ja võrreldes viie aasta tagase ajaga on neid kahe võrra enam. Kõige rohkem oli lõpetajaid 2019/20. õppeaastal Valgamaa Kutseõppekeskuses, lõpetajate arvu poolest järgnesid Haapsalu Kutsehariduskeskus ja Järvamaa Kutsehariduskeskus. Lõpetajate arv on kõigis koolides ka kasvanud, välja arvatud Kuressaare Ametikoolis, kus see on jäänud stabiilseks.



Joonis 11. Tegevusjuhendaja õppe lõpetanud koolide lõikes

Allikas: EHIS

Ka **lapsehoidja õppesse** vastuvõetute ja õppijate arv on viimase viie aasta jooksul oluliselt kasvanud ja seda enam kui kaks korda. 2020/21. õppeaastal võeti vastu üle 300 lapsehoidjaks õppida soovija. Sarnaselt tegevusjuhendaja ja hooldustöötaja õppega on katkestamise määr suuresti vähenenud ka lapsehoidjate puhul, jäädes 2019/20. õppeaastal samuti alla 10%. Oluliselt kasvanud vastuvõetuarvud on kaasa toonud ka lõpetajate arvu mitmekordistumise ning 2019/20. õppeaastal lõpetas lapsehoidja kutseõppe ligi 300 inimest. Lapsehoidjaks saab õppida viies õppeasutuses ning võrreldes viie aasta taguse ajaga on lisandunud Valga Kutseõppekeskus. Seal oli 2019/20. õppeaastal ka kõige enam lõpetanuid, ligi 150 inimest. Enamikus koolides on lõpetajate arv ka viie aasta jooksul kasvanud, vaid Haapsalu Kutsehariduskeskuses on lõpetajate arv jäänud samaks. Koolide võrdluses erines lõpetajate arv oluliselt, seda suurusjärgude võrra, kui näiteks võrrelda Kuressaare Ametikooli ja Haapsalu Kutsehariduskeskust Valga Kutseõppekeskuse ja Tallinna Tervishoiu Kõrgkooliga.



Joonis 12. Lapsehoidja õppe lõpetanud koolide lõikes

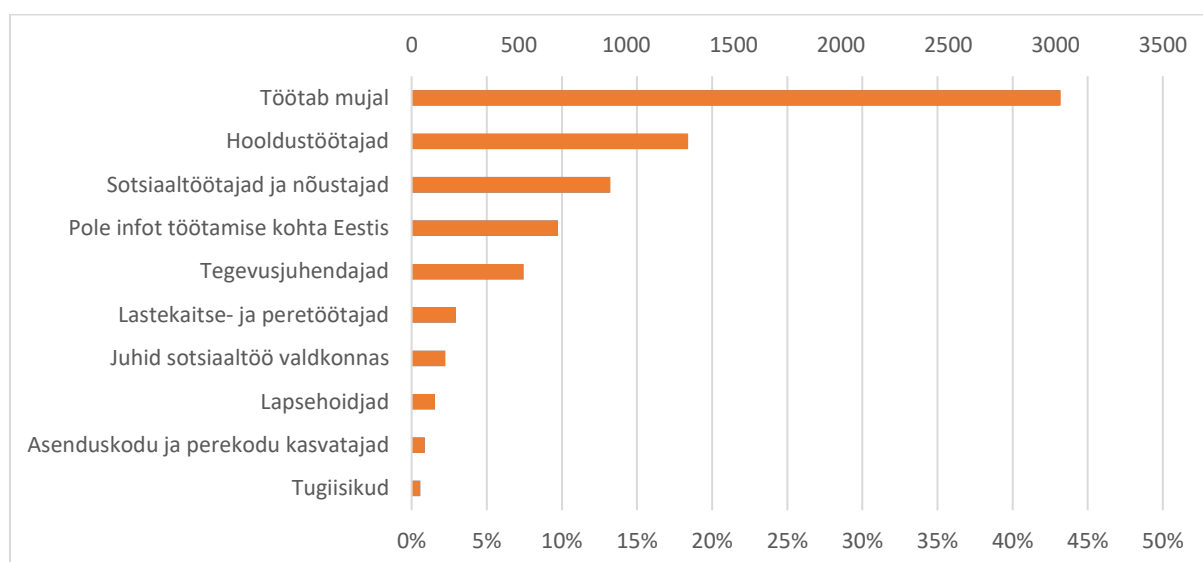
Allikas: EHIS

4.3. Lõpetajate rakendumine tööalaselt ja põhikutsealadel töötajate hariduslik taust

Eesti Hariduse Infosüsteemi, Maksu- ja Tolliameti ning töötamise registri andmete põhjal saab anda ülevaate sellest, milline on olnud valdkonna tasemeõppe lõpetanute rakendumine tööalaselt ja milline on üldse valdkonna põhikutsealadel töötajate haridus. Nii erialane rakendumine kui ka töötajate hariduslik taust võimaldab muu hulgas hinnata seda, kui tugev on töömaailma ja haridusmaailma omavaheline side.

Järgnevalt on analüüsitud aastatel 2006–2020 valdkonna tasemeõppekavade lõpetanute tööalast rakendumist. Kõrg- või kutsehariduse on sel perioodil omandanud üle 8000 inimese. Arvesse on võetud viimane lõpetatud haridus ja tööalase staatuse suhtes põhitööl töötavad inimesed. Kui arvestada kõiki valdkonna tasemeõppe lõpetanuid sõltumata haridustasemest või erialast, siis **valdkonnas töötab neist ligi pool. Ülejäänutest enamik töötab muudes ametites ja ligi 10% lõpetanute kohta puuduvad andmed Eestis töötamise kohta.** Nende seas on nii töötuid kui ka mitteaktiivseid, samuti on osa neist siirdunud välismaale.

On keeruline hinnata, kas ligi poolte lõpetanute töötamine valdkonna põhikutsealadel on näide sellest, et side haridus- ja töömaailma vahel on tugev või mitte. Mõned näited siiski on eelmistest OSKA uuringutest^{104, 105}, milles on esile toodud olukord, kus valdav enamik lõpetajatest ei jõua erialasele tööle, nagu näiteks aednikud või pagarid. Ka töötab näiteks avaliku halduse õppekavade lõpetanutest ligi 30% erialasel tööl, mis on väiksem osatähtsus kui sotsiaaltöö valdkonna tasemeõppe lõpetanute puhul. Seega ühelt poolt ei ole erialane rakendumine mõne muu valdkonnaga võrreldes terav probleem, teisalt tähendab valdkonna põhikutsealadele mitterakendumine tööjõu kadu valdkonna vaatest lähtuvalt. Lisaks statistikale kinnitavad seda ka kvalitatiivsed andmed intervjuudest ning KOV-ide uuringust, kus **põhilise probleemina ei toodud esile mitte vähest erialast rakendumist, vaid pigem toodi murekohana välja töötajate suurt voolavust**. Põhikutsealati on kõige enam lõpetanutest ametis hooldustöötajana, hõivatute arvu poolest järgnesid sotsiaaltöötajad ning nõustajad ja tegevusjuhendajad. Selline jaotus on ootuspärane, kuna hooldustöötaja kutsehariduse ja sotsiaaltöö kõrghariduse lõpetanuid on olnud ka kõige enam.



Joonis 13. Valdkonna tasemeõppe lõpetajate rakendumine valdkonna ja põhikutsealade lõikes
Allikad: EHIS, TÖR

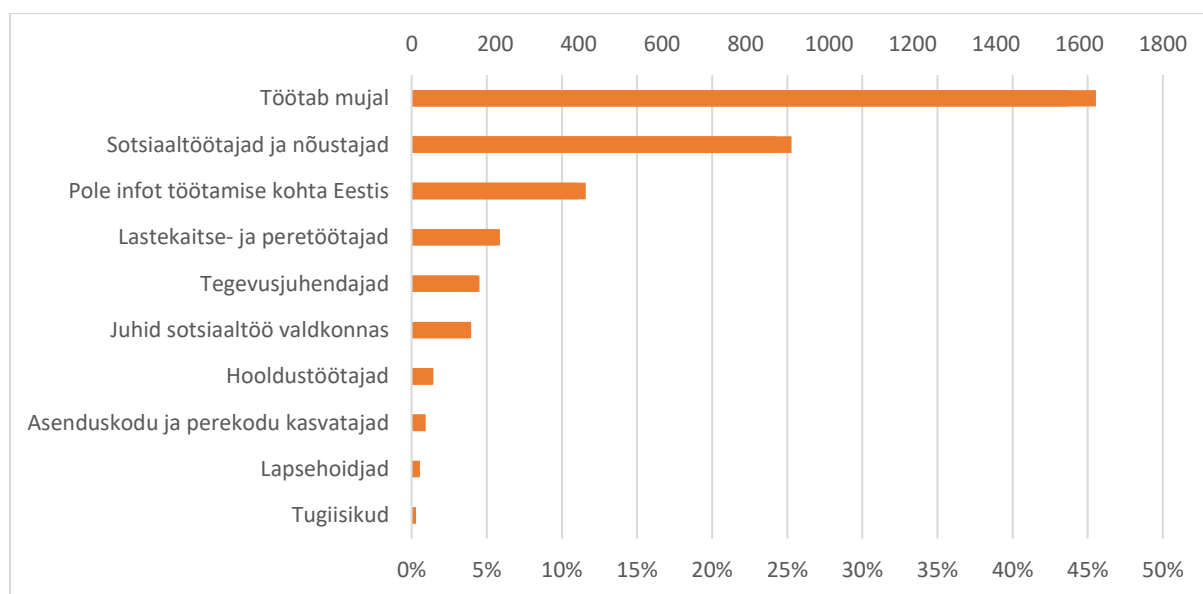
Kindlasti tuleb arvestada seda, et osa valdkonna tasemeõppe lõpetanutest **töötab valdkonnas muu hulgas kõrvaltöona, tehes põhitöona midagi muud**. Ligi 400 valdkonna tasemeõppe lõpetanut töötas nii põhikutsealal põhikohaga kui ka panustas kõrvaltöona kas samal või mõnel muul valdkonna põhikutsealal. Omakorda ligi 400 tasemeõppe lõpetanut panustas vaid kõrvaltöona, töötades ise samal ajal muus ametis. Kõige enam ollakse kõrvaltöona ametis hooldustöötajana, aga ka sotsiaaltöötaja ja nõustaja ning tegevusjuhendajana.

Täpsema pildi sotsiaaltöö hariduse omandanute tööalasest rakendumisest annab see, kui vaadata töötamist õpitud ameti ja haridustaseme lõikes. Valdkonna kõrghariduse lõpetanutest töötas neljandik

¹⁰⁴ Jöers-Türn, K., Krusell, S. (2017). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: põllumajandus ja toiduainetööstus. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/pollumajandus-ja-toiduainetoostus/>

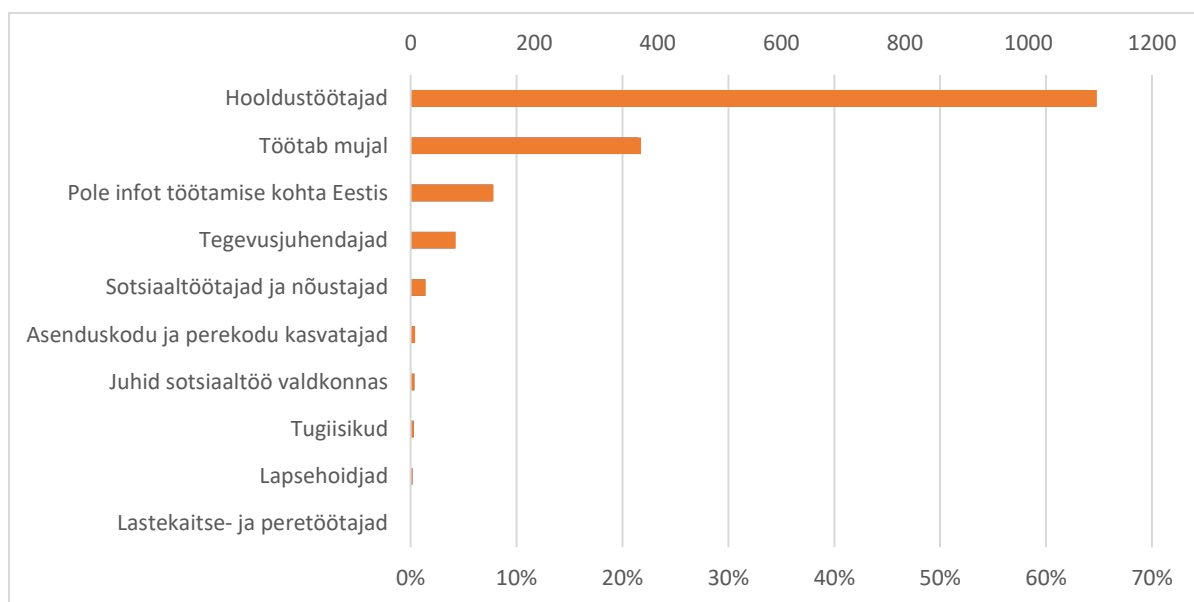
¹⁰⁵ Krusell, S., Pihl, K. (2020) Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: Avalik haldus. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/avalik-haldus/>

sotsiaaltöötaja ja nõustajana ning kümnendik kas juhi või lastekaitse- ja peretöötajana. Samuti töötas ligi kümnendik muidu kutseharidust eeldavatel põhikutsealadel. Üle poole lõpetanutest töötas mujal ametites või polnud nende Eestis töötamise kohta andmeid. Kuigi ka näiteks hooldustöötajana töötamist saab valdkonna kõrghariduse lõpetanute puhul laiemas plaanis pidada erialaseks rakendumiseks, võiks otseseks erialaseks rakendumiseks siiski pidada juhi või (tipp)spetsialisti tasandit. Neil ametikohtadel töötas kolmandik lõpetanutest, mis on väiksem osatähtsus kui sotsiaaltöö hariduse puhul keskmiselt. Selle põhjuseks võib olla see, et asutakse küll erialasele tööle, kuid mitmesugustel põhjustel (tööpinge, koormus, töötasu jne) ei püsita seal kaua. Populaarsemad ametialad, juhul kui valdkonna kõrghariduse omandanud valdkonna põhikutsealadel ei töötata, on õpetajad ja õppejõud, muud haridusspetsialistid, administratiivtöö spetsialistid, eripedagoogid ja psühholoogid ning personali- ja karjäärispetsialistid. Eripedagoogide ja psühholoogide puhul on võimalik, et omatakse nii sotsiaaltöö haridust, kui on omandatud ka näiteks psühholoogina tegutsemiseks vajalik kvalifikatsioon.



Joonis 14. Valdkonna kõrgharidusõppe lõpetanud töölase staatuse ja põhikutsealade lõikes
Allikad: EHIS, TÖR

Kui vaadata kutseõpet, siis hooldustöötaja õppe lõpetanutest üle 60% ka töötas hooldustöötajana. Lisaks töötas lõpetajatest 5% muudel valdkonna põhikutsealadel. Kokkuvõttes 30% hooldustöötaja õppe lõpetanutest kas töötas muudel ametitel või polnud nende töötamise kohta andmeid. Seega on hooldustöötajaks õppinute erialane rakendumine oluliselt parem võrreldes valdkonna kõrghariduse lõpetanutega. Üks peamisi põhjuseid, sh intervjuude põhjal, võib olla see, et kui kõrghariduse omandanute puhul võib enamasti kasutada väljendit „koolist tööle“, siis hooldustöötajate puhul on sageli olnud vastupidi – on mindud töölt kooli. Teisisõnu on pärast mõnda aega töötamist mindud end tasemeõppesse täiendama ning väheoluline pole motivaatorina olnud ka vajaliku kutsetunnistuse saamine.

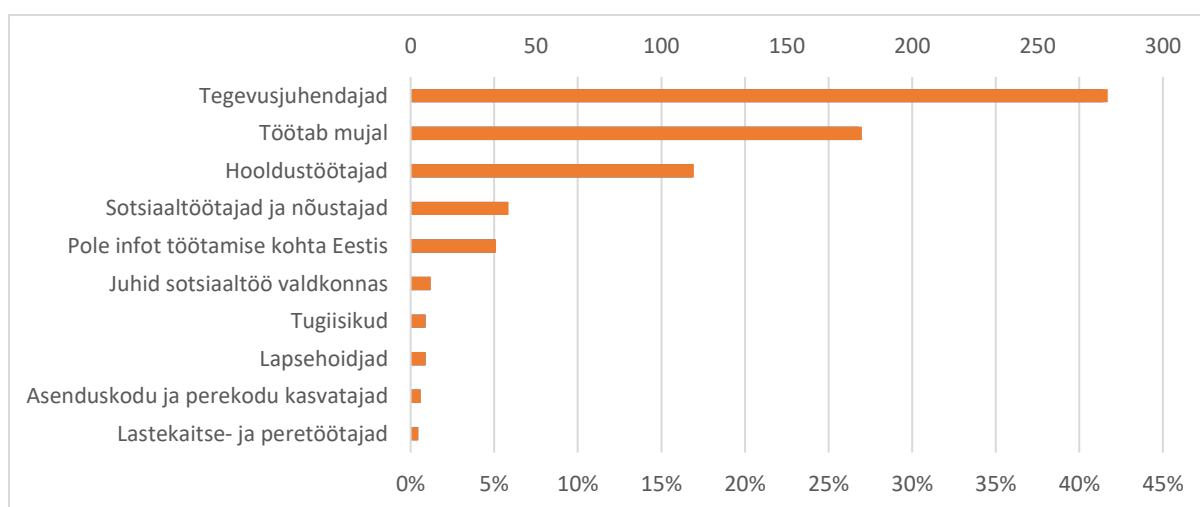


Joonis 15. Hooldustöötaja õppe lõpetanute tööalane rakendumine

Allikad: EHIS, TÖR

Juhul kui hooldustöötaja õppe lõpetanud töötasid siiski mujal, olid populaarsemateks ametialadeks korrashoiu jm puhastuse töötajad, müüjad, kinnisvarateenuste spetsialistid ja juhid, toitlustuse teenindajad ning lihttöötajad.

Tegevusjuhendajate õppe lõpetanute puhul tegevusjuhendajana töötavate osatähtsus nii suur ei olnud kui hooldustöötajate puhul. Siiski töötas tegevusjuhendajana üle 40% selle õppe läbinutest. Märkimisväärne osa (17%) töötas ka hooldustöötajana. Kui arvestada ka teistel valdkonna põhikutsealadel töötamist, siis töötas tegevusjuhendaja õppe läbinutest valdkonnas ligi kaks kolmandikku. Ülejäänud töötasid kas mujal või puudus töötamise kohta info.



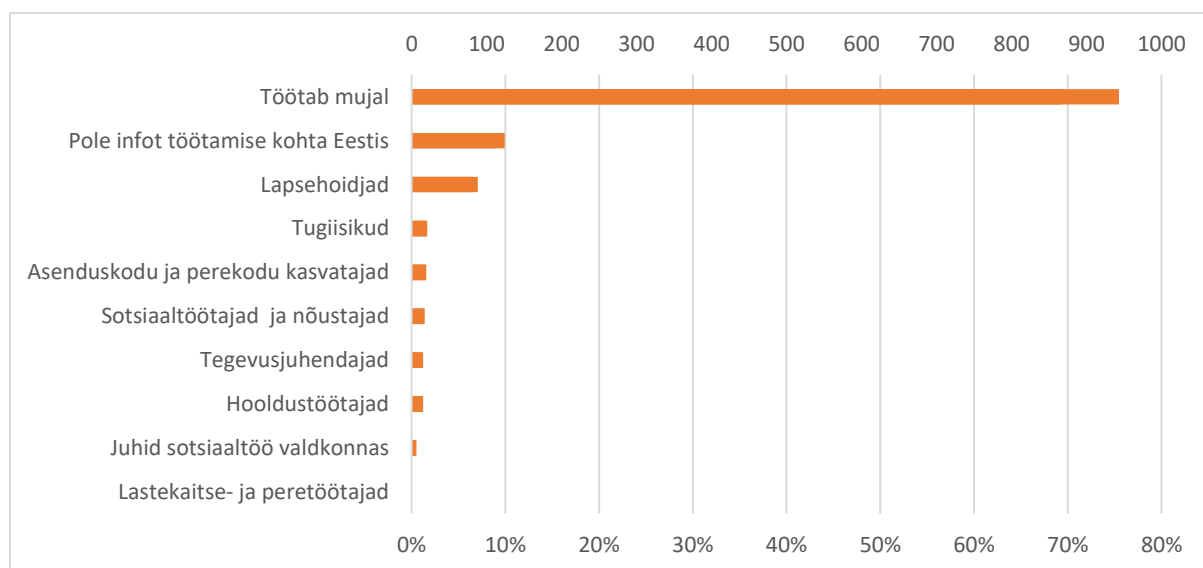
Joonis 16. Tegevusjuhendaja õppe lõpetanute tööalane rakendumine

Allikas: EHIS, TÖR

Populaarsemateks ametialadeks, kus töötati valdkonna väliselt, olid õpetajaabid, pedagoogika tippspetsialistid, muud haridusspetsialistid, õpetajad ja õppejõud, müüjad, tervishoiuteenuste spetsialistid ning korrashoiu ja puhastuse töötajad.

Lapsehoidja õppe lõpetanutest töötas lapsehoidjana alla 10%. Üldse töötas valdkonna põhikutsealadel vaid kokku 15% lapsehoidja õppe lõpetanutest. Arvuliselt töötas põhikohaga ja viimase haridusena lapsehoidja õppe lõpetanutest lapsehoidjana vaid 80 inimest. Populaarsemad ametialad, juhul kui töötati mujal, olid muud haridusspetsialistid, õpetajad ja õppejõud, müüjad, administratiivtöö spetsialistid, korrashoiu ja puhastuse töötajad, toitlustuse teenindajad ja lihttöötajad.

Nimetuse alla „muud haridusspetsialistid, õpetajad ja õppejõud“ kuuluvad ametitest õpetaja abid ja koolieelse lasteasutuse õpetajad. Põhikohaga töötas neil ametitel ligi 650 lapsehoidja õppe lõpetanut, mis moodustab üle poole (56%) lapsehoidja õppe lõpetanutest. Kui lugeda ka neile ametitele rakendumist erialaseks rakenduseks, ei saaks kehva erialast rakendumist probleemina esile tuua. Intervjuudest selgus, et osa lapsehoidjaks õppima asunute peamine eesmärk on olnud ka enesetäiendus, mitte otseselt lapsehoidjana või alusharidusse tööle asumine. Statistika seda siiski ei kinnita, et nad moodustaksid õppijatest olulise osa.



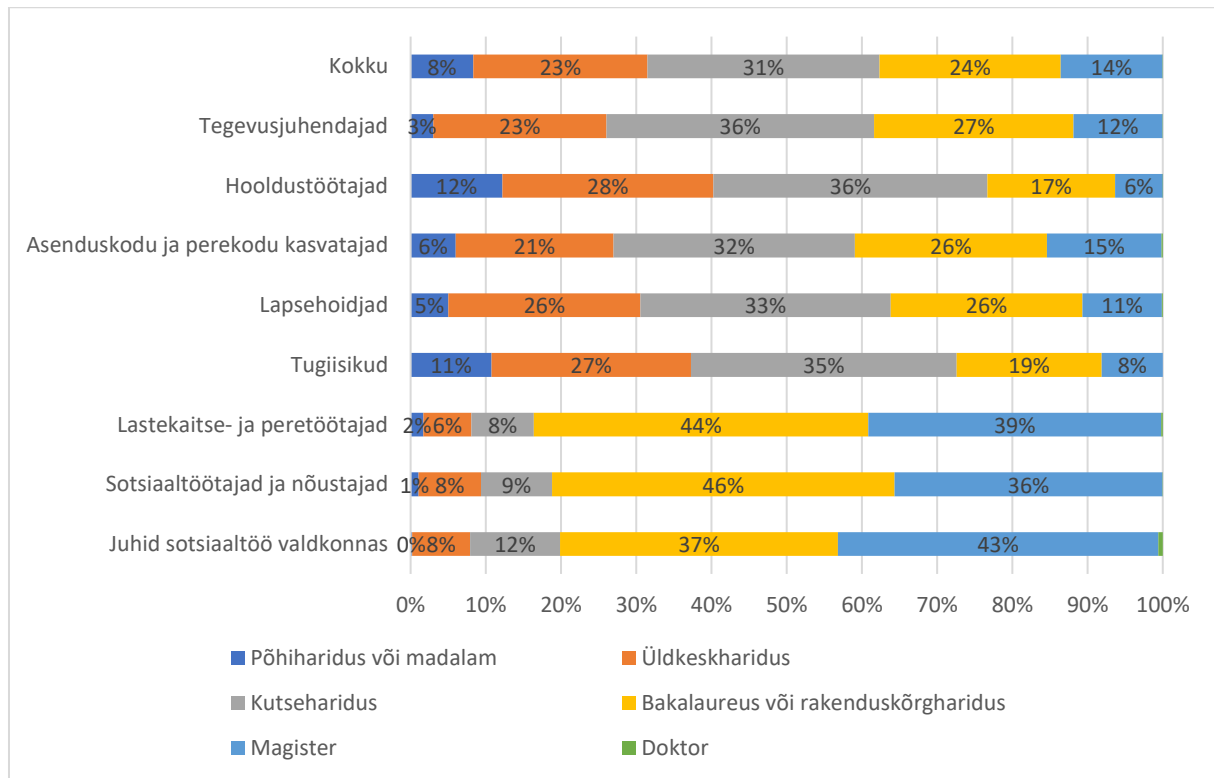
Joonis 17. Lapsehoidja õppe lõpetanute tööalane rakendumine

Allikas: EHIS, TÖR

Valdkonna õppe lõpetanute rakendumine tööalaselt annab vastuseid haridus- ja töömaailma omavahelise seotuse kohta. Seda täiendab vaade teiselt poolt ehk milline üldse on valdkonna põhikutsealadel hõivatute haridus. Kõige enam töötas valdkonna põhikutsealadel neid, kellel oli kõrgeima haridusena omandatud kõrgharidus, ning nende osatähtsus hõivatutest oli pisut üle kolmandiku. Sealjuures oli bakalaureusekraadiga töötajaid märksa enam kui magistrikraadiga. Kutseharidusega töötajad moodustasid töötajatest ligi kolmandiku ning arvestataval määral oli põhikutsealadel töötavate inimeste seas ka üldkeskharidusega ja põhiharidusega inimesi.

Põhikutsealade võrdluses oli töötajate hariduslik jaotus ootuspäraselt erinev. Sotsiaaltöötajad ja nõustajad, lastekaitse- ja peretöötajad ning juhid sotsiaaltöö valdkonnas olid valdavalt kõrgharidusega.

Ülejäänud põhikutsealade puhul moodustasid enamiku töötajatest need, kel oli kas peamiselt kutseharidus või ka üldkesk- ja põhiharidus. Mõnevõrra üllatav on siiski eelkõige kutseharidusalast ettevalmistust eeldavatel põhikutsealadel küllaltki suur kõrgharidusega inimeste osatähtsus. Sellise tulemuse põhjus võib olla ka eelnevalt mitmes tööturu-uuringus¹⁰⁶ välja toodud vanemaealiste, sh kõrgharidusega inimeste vähenev konkurentsivõime tööturul. Tingimustes, kus on keeruline saada tööle kõrgharidust eeldavatele töökohtadele, lepitakse lõpuks ka madalama ametipositsiooniga, mis antud juhul asub sotsiaaltöö valdkonnas.



Joonis 18. Valdonna põhikutsealadel töötavate töötajate hariduslik jaotus
Allikad: EHS, TÖR, rahvastikuregister

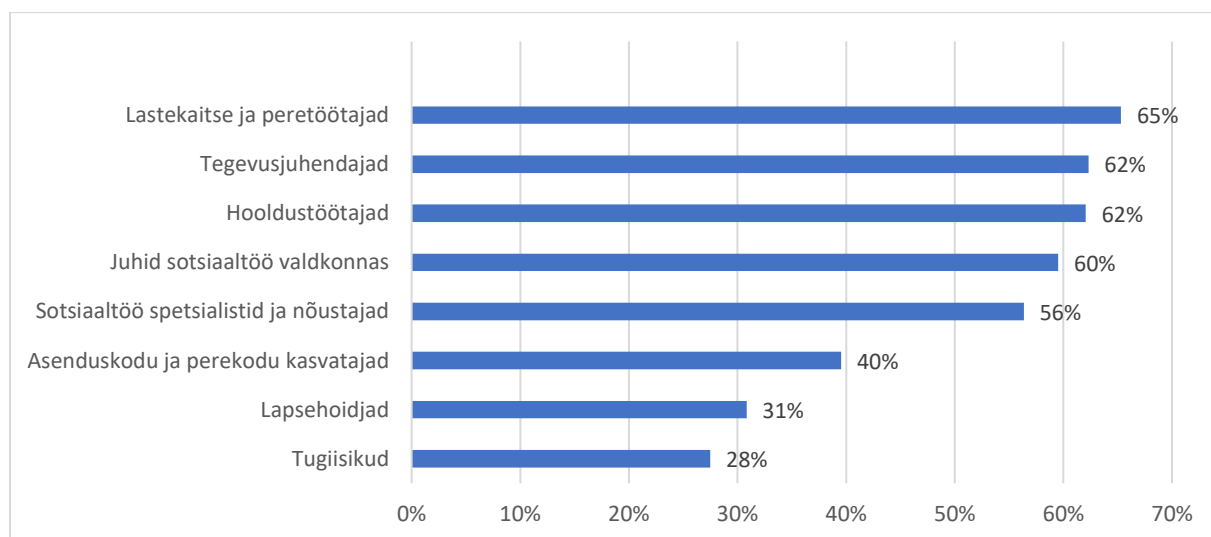
Üldise haridusjaotuse kõrval on töö ja haridusmaailma sidususe seisukohast eelkõige oluline see, kas omatakse erialast, st sotsiaaltöö haridust või mitte. Joonisel 19 ei ole kõigi valdkonna põhikutsealadel töötavate töötajate jaotus, vaid nende, kes on lõpetanud kutse- või kõrghariduse tasemeõppe aastatel 2006–2020. Enamiku põhikutsealade puhul olid töötajad lõpetanud mõne valdkonna tasemeõppe õppekava. Kõige enam oli erialase haridusega töötajaid lastekaitse- ja peretöötajate, hooldustöötajate ning tegevusjuhendajate seas. Samas olid lapsehoidjate ja tugiisikute seas valdkonna tasemeõppe lõpetanud selges vähemuses.

Otseselt erialase hariduseta töötajate hariduslik taust on mitmekesine, näiteks hooldustöötajana töötavate töötajate seas on üle 300 eri õppekava läbinuid. Nende seas on nii tislereid kui ka teolooge. Siiski saab enamiku põhikutsealade puhul välja tuua sagedamini esinevad kõrg- ja kutsehariduse

¹⁰⁶ Lääts, V. 2015. Kõrgharidusega naiste töömotivatsioon ja võimalused tööturul peale ametliku pensioniea saabumist. Magistritöö. Elenurm, T. (juh). Tallinna Tehnikaülikool.

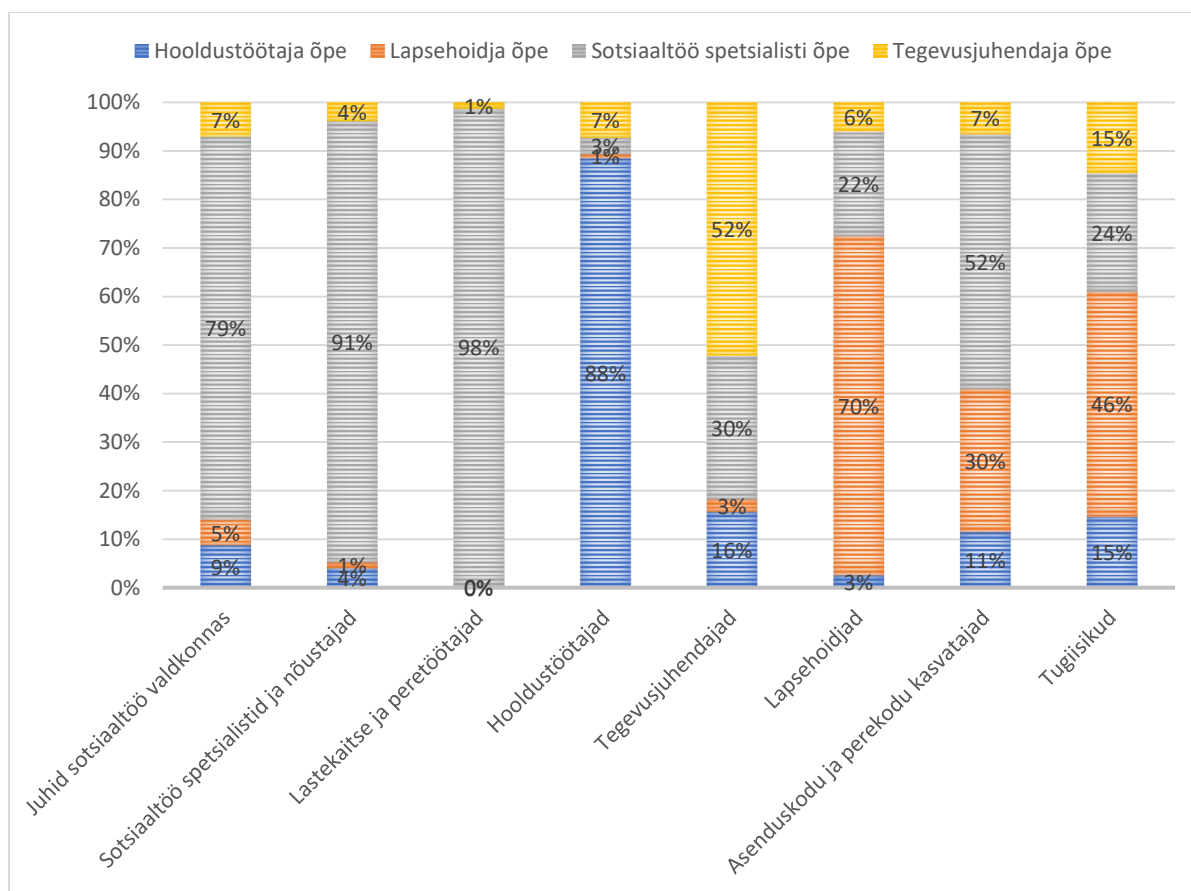
õppekavad, mis on eelnevalt läbitud. Sotsiaaltöötajate ja nõustajate puhul oli enim psühholoogia, õigusteaduse ja noorsootöö lõpetanud. Lastekaitse- ja peretöötajate seas oli enim esindatud samuti psühholoogia ja noorsootöö haridus, kuid õigusteaduse asemel oli kolme n-ö populaarsema õppekava seas eripedagoogika. Hooldustöötajate seas omati teistest sagedamini juuksuri, puhastusteenindaja ja koka kutset. Tegevusjuhendajate seas tulid esile eripedagoogi, psühholoogia ja majandusarvestuse ning lapsehoidjate puhul koolieelse lasteasutuse õpetaja, alushariduse pedagoogi ja juuksuri eriala omandanud. Asenduskodu ja perekodu kasvatajate puhul oli sagedamini alushariduse pedagoogi, noorsootöö ja koka eriala lõpetanud. Ka tugiisikute puhul tuli noorsootöö ja koka eriala esile, lisaks mahtus kolme kõige populaarsema õppekava sekka ka eripedagoogika.

Kokkuvõttes tuleb siiski rõhutada, et ühegi põhikutseala puhul ei olnud peale valdkonna tasemeõppe omandanute selgelt eristuvaid õppekavu või ka õppekavarühmi, mille lõpetanud moodustaksid märgatava osatähtsuse nende seas, kel otseselt valdkonna tasemeharidus puudub. Näiteks oli otseselt erialase hariduseta sotsiaaltöötajate ning nõustajate seas kõige enam juhtimise ja halduse õppekavarühma õppekavade lõpetanud, kes moodustasid siiski vaid pisut üle 10% erialase hariduseta hõivatutest.



Joonis 19. Valdkonna tasemeõppe läbinud hõivatud põhikutsealati
Allikad: EHIS, TÖR

Kui aga vaadelda valdkonna haridusega hõivatuid, siis joonisel 20 on esile toodud need valdkonna põhikutsealadel töötajad, kes on lõpetanud valdkonna tasemeõppe, ning on näha, milline on nende jaotus erialati. Sotsiaaltöö juhid, sotsiaaltöötajad ja nõunikud ning lastekaitse- ja peretöötajad, kes olid lõpetanud valdkonna tasemeõppe, omasid valdavalt sotsiaaltöö kõrgharidust. Hooldustöötajad olid väheste eranditega hooldustöötaja õppe läbinud ning tegevusjuhendajate puhul andis lisaks tegevusjuhendaja õppele tooni ka hooldustöötaja õpe. Ka valdkonna haridusega lapsehoidjate seas omas enamik siiski lapsehoidja ettevalmistust. Märksa mitmekesisem oli hariduslik jaotus aga valdkonna haridusega asenduskodu ja perekodu kasvatajate ning tugiisikute puhul. See on samas ka mõistetav, kuna siin puudub otsene side nii-öelda päris oma erialaga, sest asenduskodu ja perekodu kasvatajate ning tugiisikute puhul puudub otseselt neile suunatud tasemeõpe.



Joonis 20. Valdkonna tasemeõppe lõpetanud hõivatute jaotus omandatud eriala lõikes
Allikad: EHIS, TÖR

4.4. Koolituspakkumine tasemeõppes ja lõpetajate prognoos

Selleks, et hinnata tööjõuvajaduse võimalikku katmist koolilõpetajatega, tuleb teada, kui palju võiks valdkonna tasemeõppe lõpetanuid erialasele tööle potentsiaalselt asuda. Kõrghariduse õppekavadelt oli 2016/17. kuni 2019/20. aasta keskmisena arvuliselt kõige enam lõpetanuid bakalaureuseõppes. Samas oli rakenduskõrghariduse omandanuid peaaegu sama palju ehk üle 70 lõpetaja aastas. Magistriõppe lõpetanuid oli küll vähem, kuid kolme aasta keskmisena siiski üle 50 lõpetaja. Doktorioõppe lõpetanuid on olnud vaid üksikuid, samas on neid ka vähe õppima asunud.

Tabel 7. Valdkonna tasemeõppe koolituspakkumine

Põhikutseala	Lõpetajaid tasemehariduses (2016/17–2019/20, keskm)					Lõpetajate arv kokku	Arvestatud koolitus- pakkumisse (kolme aasta keskmise)	Lõpetajate prognoos lähi- aastateks
	KUT	RAK	BA	MA	DOK			
Juhid sotsiaaltöös Sotsiaaltöötajad ja nõustajad Lastekaitse- ja peretöötajad	75	77	54	2		208	150	140
Lapsehoidjad	217					217	190	290
Tegevusjuhendajad	167					167	150	180
Hooldustöötajad	279					279	250	210

Märkus: Koolituspakkumine kokku ja indikaatorite arvvaartused on ümardatud kümnelisteni.

Allikad: EHIS, autori arvutused

Võrreldes kõrghariduse omandanutega on valdkonna kutsehariduse lõpetanuid olnud märksa enam. Kõige rohkem on kolme viimase aasta keskmisena olnud hooldustöötaja õppe läbinud, kuid ka lapsehoidja ning tegevusjuhendajate seas on lõpetajaid olnud küllaltki palju.

Koolituspakkumise võrdlemiseks tööjõuvajadusega kasutatakse kahte näitajat. Üks neist on viimase kolme aasta keskmine lõpetajate ja teine lähiaastatel lõpetajate arv. Lähiaastatel lõpetavate õppurite arvu puhul on arvestatud kõige värskemaid saadaolevaid vastuvõtuarve ja võrreldud neid eelnenud aastate vastuvõtuga. Viimase kolme aasta keskmine lõpetanute arv annab täpse pildi sellest, kui palju on viimasel paaril aastal tasemeharidusest uut potentsiaalset tööjõudu lisandunud. Lähiaastate prognoosi järgi saab ka eeldada, kui palju praegu ja järgneval ühel-kahel aastal uut tööjõudu võiks lisanduda.

Nagu tabelist 7 nähtub, ei ole kummagi tasemeõppe koolituspakkumise hindamiseks kasutatud indikaatori puhul lõpetajate arv sama kui kogu lõpetajate arv. Erinevuste põhjuseks on nii kutse- kui ka kõrghariduse puhul see, et arvestatud on majandusliku aktiivsuse määra koefitsiendiga (vt ka metoodika peatükk), kuna kõik lõpetajad ei rakendu tööturule. Kõrghariduse puhul on arvestatud ka seda, et osa lõpetanutest võiks jätkata akadeemilist karjääri. Lisaks on nii Tartu Ülikooli kui ka Tallinna Ülikooli eelnevalt siinses peatükis mainitud õppekavade juures arvestatud seda, et tööle rakendumine võiks õppekavajärgselt toimuda ka mujal kui valdkonna põhikutsealadel, ning kõiki lõpetajaid ei ole arvestatud. Tallinna Ülikooli puhul on sotsiaaltöö õppekava puhul välditud topeltarvestust, kuna bakalaureuseõppes saab liikuda sama nimetusega õppekavale ka magistritasemel.

Kokkuvõttes on viimase kolme aasta keskmisena tööturule lisandunud aastas ligi 150 värsket koolilõpetajat, kes õppekavade õpiväljundite kohaselt võiks rakenduda valdkonna kõrgharidust eeldavatele põhikutsealadele. Lähematel aastatel on nende arv küll mõnevõrra väiksem. Kutsehariduse puhul on kolme aasta keskmisena igal aastal lisandunud 250 hooldustöötajat, 190 lapsehoidjat ning 150 tegevusjuhendajat. Lähiaastate prognoosi järgi lisandub senisest mõnevõrra vähem hooldustöötajaid, samas aga rohkem lapsehoidjaid ja tegevusjuhendajaid. Nii kõrghariduses kui eriti just kutsehariduses saab koolilõpetajaid valdkonda potentsiaalselt tööle asuvaks uueks tööjõuks

nimetada siiski vaid tinglikult ja osaliselt. Selle põhjus on asjaolu, et paljud nii praegu õppivad õppurid kui ka lõpetajad on juba **valdkonnas hõivatud ning tegelikkuses seega tööjõuvajadust ei täida**. Lapsehoidjate puhul on lisaks küsimus, et paljuski pole tegu mitte sotsiaaltöö, vaid haridusvaldkonda suunatud koolituspakkumisega ning sageli töötavad töö kõrvalt õppijad alusharidust andvates lasteaedades näiteks õpetaja abina. Kindlasti tuleb rõhutada ka seda, et tasemeõppe haridus pole ainuke tee valdkonda kvalifitseeritud tööjõu ettevalmistamiseks. Tähtis roll on ka täienduskoolitustel ning vajalike koolituste läbimisel saab samuti töötamiseks vajalikku kutset taotleda. Nii on see hooldustöötajate ja tegevusjuhendajate, aga ka sotsiaaltöötajate puhul. Sel moel kutse saanute näol on valdavalt tegu juba põhikutsealal töötavate inimestega. Valdkonna tasemeõppe koolituspakkumist analüüsitakse siinses uuringuaruandes veel tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdluse alapeatükis, kus tuuakse välja kahe poole võrdlus läbi eri tahkude ja eripärade.

4.5. Lühikokkuvõte

- Valdkonna tasemeõppesse vastuvõetutest paljud töötavad juba eelnevalt valdkonnas. Seetõttu ei ole suur osa lõpetajatest valdkonna vaates uueks tööjõuks. Samuti on õppijad vanemad kui tasemehariduse omandajad keskmiselt.
- Võrreldes eelmise OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuringuga on tasemeõppe lõpetanute arv vähenenud sotsiaaltöö kõrghariduses ja kasvanud kutsehariduses. Võrreldes kõrgharidusega on kutsehariduse õppekavadel ka õppijaid enam. Üliõpilaste arvu vähenemist on mõjutanud eelmise OSKA sotsiaaltöö valdkonna ettepanekute põhjal tehtud otsused.
- Õppijad on valdavas enamikus naised, mis toob hiljem paratamatult kaasa soolise tasakaalustamatuse hõivatute seas. Õpe on paindlik nii kutse- kui ka kõrghariduses, kuid sellest hoolimata on probleemiks töö ja pereelu ning õpingute ühitamine.
- Sotsiaaltöö hariduse õppekavade lõpetanute erialase rakendumisega suuri probleeme pole, küll aga on murekohaks töökohal püsimine. Samas tähendab valdkonna põhikutsealadele mitterakendumine siiski tööjõu kadu valdkonna vaatest lähtuvalt, kuna ligikaudu pooled lõpetajatest asuvad tööle mujale.

5. Valdonna tööjõuvajaduse ja hõiveprognoos

Selles peatükis analüüsitakse valdkonna põhikutsealade hõiveprognoosi ja tööjõuvajadust aastani 2030. Siin on vajalik rõhutada, et prognoositakse valdkonna põhikutsealade edasisi hõivearengu suundumusi ja tööjõuvajadust sõltumata sellest, millises tegevusvaldkonnas ametis ollakse. Näiteks on arvesse võetud ka üldhariduskoolides töötavaid tugiisikuid või ka tervishoiuvaldkonnas töötavad hooldustöötajad. Samas näiteks sotsiaalvaldkonnas (EMTAK-i mõttes) töötavate raamatupidajate või personalispetsialistide hõivet analüüsitakse vastavates OSKA uuringutes. Põhikutsealadele keskendumine ei tähenda samas seda, et sinne uuring ei annaks muu hulgas hinnangut valdkonna kui terviku edasiste hõive ja tööjõuarengute suhtes.

Hõiveprognoosi koostades on arvestatud erinevaid arengutrende (vt ptk 2) ning valdkonna seniseid arengusuundi alates sotsiaalteenuste mahu ja rahastuse kuni hõivatute arvu muutumiseni. Andmeallikatenä on samavõrra olulised nii statistika, uuringud, arengukavad ja strateegiad kui ka selle uuringu jaoks tehtud ankeetküsitlus kohalike omavalitsuste seas, koolide, tööandjate ning vilistlastega tehtud eksperdi- ja fookusrühmaintervjuud ning VEK (vt metoodika peatükki).

Prognoosi mõjutavad tegurid võib liigitada valdkonnaülesteks ja -spetsiifilisteks. Näiteks on demograafilised arengusuundumused valdkonnaülesed, aga sotsiaalteenuste korralduse ja rahastamise muutumist saab pidada valdkonnaspetsiifiliseks.

Hõiveprognoos on seega eri tüüpi **trendide ja tegurite kombineeritud mõju**. Kuna neid trende ja tegureid on põhjalikult käsitletud eelnevates peatükkides, nimetatakse selles peatükis ainult peamised märksõnad ja mõju olemus. Põhjalikumalt käsitletakse valdkonnaspetsiifilisi põhikutsealadel hõivatute arvu mõjutavaid suundumusi.

Hõive muutuse hindamiseks kasutatakse alljärgnevat skaalat, kus suurest kasvust võib rääkida juhul, kui oodatav hõivatute arvu kasv on üle 20%, ja stabiilsust tähistab muutus, mis on kuni 5%.

- ↑ – **suur kasv** (üle 20% prognoosisperioodi lõpuks)
- ↗ – **keskmine kasv** (kuni 20% prognoosisperioodi lõpuks)
- ↗→ – **väike kasv** (kuni 10% prognoosisperioodi lõpuks)
- – **püsib stabiilsena** ($\pm$ 5% prognoosisperioodi lõpuks)
- ↘→ – **väike kahanemine** (kuni –10% prognoosisperioodi lõpuks)
- ↘ – **keskmine kahanemine** (kuni –20% prognoosisperioodi lõpuks)
- ↓ – **suur kahanemine** (üle –20% prognoosisperioodi lõpuks)

Hõiveprognoos on üks osa tööjõuvajaduse prognoosist, mille põhjal saab öelda, kui palju prognoosisperioodi jooksul või igal aastal on valdkonna põhikutsealadele tulevikus tööjõudu vaja. Tööjõuvajaduse prognoos koostatakse kahes vaates. **Esimene vaade** võimaldab hinnata, kui palju oleks valdkonda vaja juurde tööjõudu **uute tasemeõppe lõpetajate näol**. Uued lõpetajad ei pea tingimata olema noored, vaid ka täiskasvanud. Hõiveprognoosile on lisatud ka seniste töötajate asendusvajadus. Selles arvestatakse demograafilist arengut ja hinnatakse, kui palju on vaja juurde töötajaid, et asendada tööturult vanuse tõttu lahkujad. Asendusvajaduse hindamisel kasutati OSKA andmemudeli

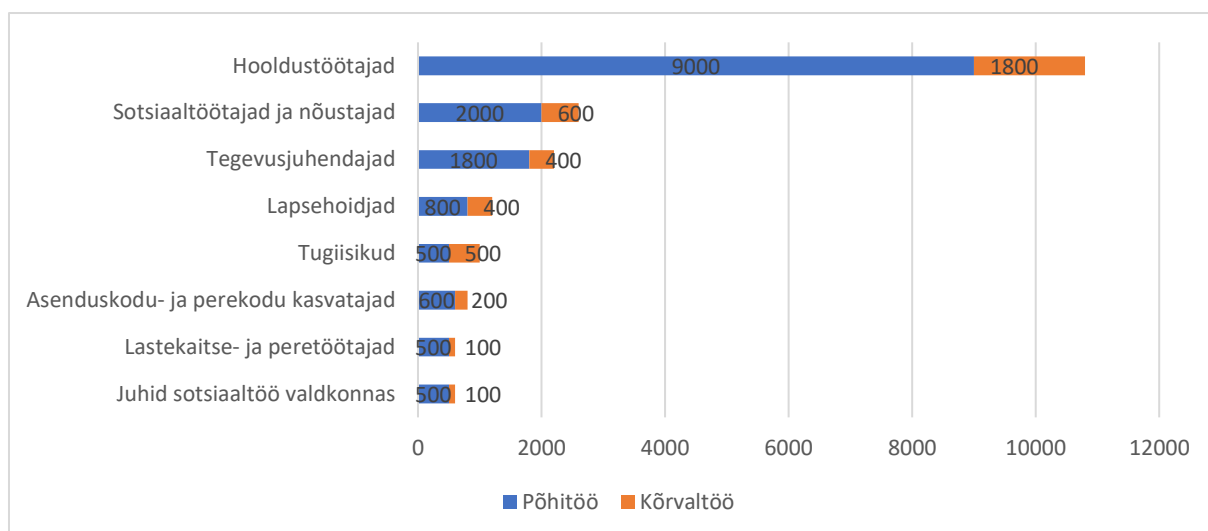
asendusvajadust puudutavaid arvutusi, mis lähtuvad valdkonnas töötajate vanusestruktuurist ja hõivatute tegelikust pensionile jäämise vanusest.

Teine vaade väljendab **kogu tööjõuvajadust**, mida võib nimetada ka tööandjate vaateks tööjõuvajadusele. Siin on arvestatud komponentidena hõiveproгноosi, asendusvajadust ja tööjõu volavust (kui paljud töötajad on eri põhjustel mujale tööle asunud). Oluline on siin välja tuua, et edasises koolituspakkumise ja tööjõuvajaduse võrdlusanalüüsis ei ole eeldatud, et volavusest tingitud tööjõuvajadust peaksid katma ainuüksi värsked tasemeõppe lõpetajad. Siinses peatükis analüüsitakse tööjõu volavust põhikutsealade lõikes põhjalikumalt.

5.1. Hõivatute profiil põhikutsealadel

Järgnevalt antakse lühikävaade valdkonna põhikutsealadel hõivatute arvust, regionaalsest, soolisest ja vanuselisest jaotusest, palgatasemest ning tööjõu volavusest. Töötajate hariduslikku jaotust analüüsiti peatükis 4. Praeguste hõivatute profiil on hõive- ja tööjõuvajaduse progноosi kontekstis küllaltki tähtis. Näiteks võimaldab vanuseline struktuur hinnata seda, kui palju vanuse tõttu ametist lahkuvaid töötajaid on vaja lähitulevikus asendada. Tööjõu volavusnäitajad on samuti olulised seniste töötajate asendamise võtmes. Palgataste on oluline selleks, et hinnata sotsiaaltöö valdkonna konkurentsivõimet, hoidmaks oma töötajaid valdkonnas, ja ka nende muudest valdkondadest juurdesaamise seisukohast. Kuna naiste keskmine palk on meeste omast madalam, on töötavate spetsialistide sooline jaotus üks palgataseme mõjutajatest. Regionaalne jaotus aitab anda hinnangut sellele, millistes Eesti piirkondades on tööjõuvajadus mõnevõrra suurem kui teistes.

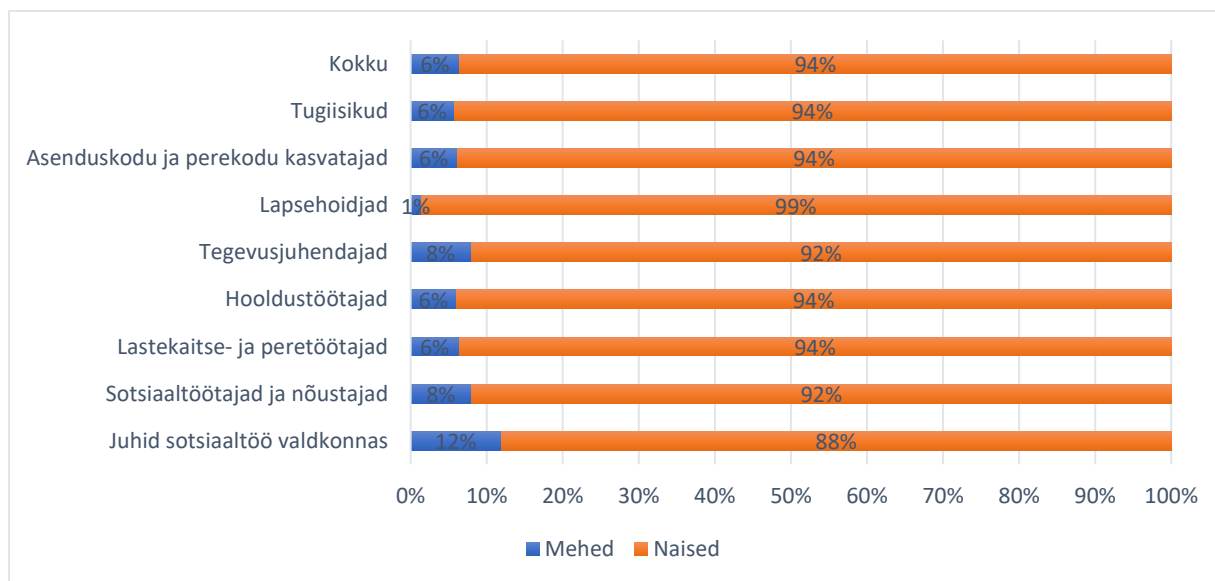
Kõige enam oli 2020. aastal töötajaid hooldustöötaja põhikutsealal, arvukuselt järgnesid sotsiaaltöötajad ja nõustajad ning tegevusjuhendajad. Kõige vähem oli hõivatute seas lastekaitse- ja peretöötajaid ning sotsiaaltöö valdkonna juhte. Nagu jooniselt 21 nähtub, panustatakse küllaltki palju läbi kõrvaltöö. Kõige enam on kõrvaltööna panustamist näha hooldustöötajate ning tegevusjuhendajate puhul. Tugiisikute puhul oli põhitööna panustajaid sama palju kui kõrvaltööna. Tähtis on siin silmas pidada seda, et kõrvaltöö tegijate arvu ei saa liita automaatselt põhikohaga töötajate arvule. Selle põhjuseks on asjaolu, et kõrvaltöö tegijate seas on ka neid, kes juba töötavad näiteks kas hooldustöötajana ja kõrvaltöö on nende jaoks lisatöö. Sotsiaaltöötajate ja nõustajate seas on ka neid, kes igapäevaselt töötavad põhikohaga kohalikus omavalitsuses, kuid kõrvaltööna panustavad mittetulundussektoris. Oluline on aga see, et panustatakse täiendavaid töötunde ja selles vaates ei ole sisuliselt vahet, kas kõrvaltöö tegija on juba valdkonna põhikutsealal põhitööna hõivatud või panustab kõrvaltööna, olles ametis mõnel muul valdkonnavälisel põhikutsealal.



Joonis 21. Hõivatud valdkonna põhikutsealadel (N, 2020)

Allikas: TÖR

Eestis oli 2020. aastal meeste tööhõive määr keskmiselt 70% ja naistel 64%. Hõivatute arvus nii suurt erinevust polnud, hõivatutest 51% olid mehed ja seega 49% naised. Valdonna põhikutsealadel hõivatute sooline jaotus erineb Eesti keskmisest aga märkimisväärselt. Võib öelda, et sotsiaaltöö valdkond on naiste valdkond, kui pidada silmas valdkonna põhikutsealadel töötajaid. Nii kõigi põhikutsealade peale kokku kui ka enamiku põhikutsealade lõikes ei ületanud meeste osatähtsus 10%. Vaid sotsiaaltöö valdkonna juhtide seas ületas meeste osatähtsus napilt 10% (vt joonis 22). Võiks küsida, kas sellisel naiste poole tugevalt kaldu soolisel jaotusel on lootust lähitulevikus kasvõi mõnevõrra muutuda? Kui lähtuda valdkonna õppekavadel õppijate soolisest jaotusest, siis ei erine see oluliselt hõivatute jaotusest. Seega saaks muutus alata sellest, kui rohkem mehi sotsiaaltöö erialadele õppima asuks. Selleks on aga omakorda vaja toetavat ja valdkonda populariseerivat kommunikatsiooni.

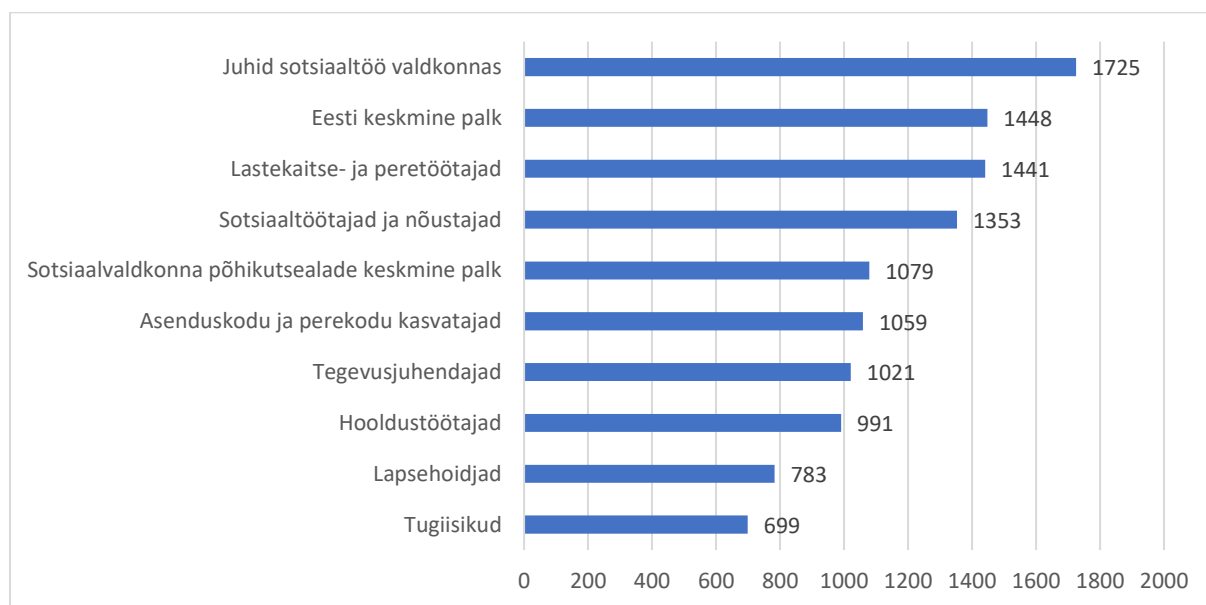


Joonis 22. Põhikutsealadel hõivatute jaotus soo lõikes

Allikas: TÖR

Keskmine brutokuupalk oli Eestis 2020. aastal 1448 eurot (vt joonis 23). Valdkonna põhikutsealadel oli keskmine palk sellest märkimisväärselt madalam ehk ligi 400 euro võrra väiksem. Põhikutsealade võrdluses oli palgatase küllaltki erinev. Sotsiaaltöö valdkonna juhtide keskmine palk ületas Eesti keskmist ning sotsiaaltöötajate/nõustajate ning lastekaitse- ja peretöötajate keskmine palk oli üsnagi lähedane Eesti keskmise palgaga. Kõigi ülejäänud põhikutsealadel töötavate inimeste keskmine palk oli aga märksa madalam Eesti keskmisest palgast. Lapsehoidjate ja tugiisikute puhul oli keskmine palk ka oluliselt madalam kui valdkonna põhikutsealade keskmine.

Palgauuringute järgi mõjutab palka suurel määral ka töötaja vanus, haridustase, ametipositsioon ja elukoht. Teisisõnu, võrdlema peaks näiteks sotsiaaltöö valdkonna juhtide palka juhtide keskmise palgaga ning valdavalt kõrgharidusega sotsiaaltöötajate ja nõustajate ning lastekaitse- ja peretöötajate palka kõrgharidusega inimeste keskmise palgaga. 2018. aasta andmete järgi oli juhtide keskmine palk Eestis 1912 eurot ning sotsiaaltöö valdkonna juhtide keskmine palk jääb seega sellele alla. Kutse- ja keskharidusega töötajate palgatase moodustab kõrgharidusega töötajate keskmisest palgatasemest vaid ligi 70%¹⁰⁷. Seega on keskmine kõrgharidusega inimese palk kõrgem kui valdkonna kõrgharidust eeldavatel põhikutsealadel. Kuna valdkonna üldine palgatase on riigi keskmisest madalam, mõjutab see oluliselt kokkuvõttes kõiki valdkonna põhikutsealasid.



Joonis 23. Valdkonna põhikutsealadel töötavate töötajate keskmine palk 2020. aastal

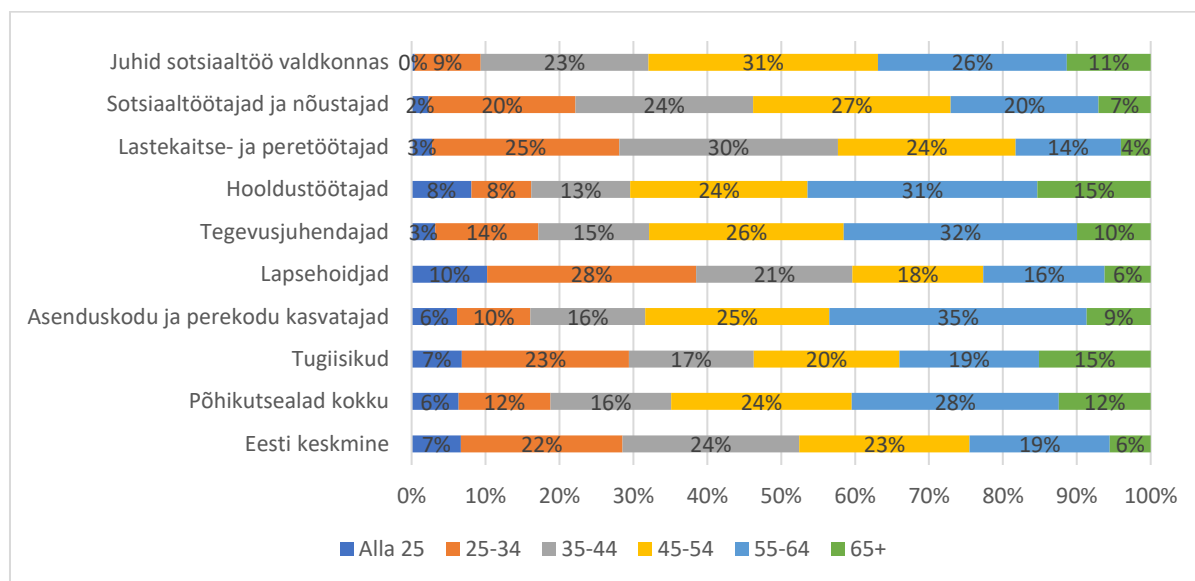
Märkus: Töötajate arv taandatud täistööajale, keskmine palk eurodes.

Allikad: TÖR, Maksu ja Tolliameti palgastatistika

Demograafiline töötururiskide indeks on näitaja, millega mõõdetakse, kas lähitulevikus asendavad noored tööturul piisaval määral sealt lahkuvaid vanemaealisi või mitte. 2020. aasta lõpu seisuga oli see Eestis tervikuna 0,86, kuid selleks, et noored piisaval määral tööturult lahkujaid asendaksid, peaks see olema üle ühe. Võrreldes valdkonnas töötavate inimeste vanusstruktuuri kõigi Eesti hõivatute

¹⁰⁷ https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus_palk-ja-toojeukulu_tootasu/PA6391/table/tableViewLayout2

vanusstruktuuriga, saab öelda, et kui Eestis tervikuna on tulevikus liiga vähe noori vanemaealiste asendamiseks tööturul, siis valdkonna põhikutsealasid puudutab see probleem eriti teravalt. Valdonna põhikutsealade töötajatest on kümne aasta pärast jõudnud pensionile mineku ikka ligi 40%. Põhikutsealati on hõivatute vanusjaotus siiski erinev ning näiteks lapsehoidjate, lastekaitse- ja peretöötajate ning sotsiaaltöötajate ja nõustajate seas on vanemaealiste osatähtsus märksa väiksem. Asenduskodu ja perekodu kasvatajate, tegevusjuhendajate ning eriti just hooldustöötajate seas on vanemaealiste suur osatähtsus aga sellevõrra tõsisem murekoht. Tervelt 46% hooldustöötajatest olid 2020. aastal vanemad kui 55 aastat (vt joonis 24). Vanemaealiste osalus tööturul on viimased viis kuni kümme aastat olnud kasvutrendis ja see on tegelikult positiivne, andes nii majanduslikku kindlustunnet kui ka võimaldades säilitada seniseid sotsiaalseid sidemeid. See kehtib ka sotsiaaltöö põhikutsealadel töötavate töötajate puhul. Kas tervislikel või muudel põhjustel minnakse siiski lõpuks pensionile ning sotsiaaltöö valdkonna vaates tähendab see vajadust leida asenduseks uusi töötajaid.



Joonis 24. Hõivatute jaotus põhikutsealadel vanuse lõikes

Allikad: TÖR, rahvastikuregister

Valdkonna põhikutsealadel hõivatute arv maakonniti on erinev ja on suures plaanis korrelatsioonis rahvaarvuga vastavas maakonnas. Näiteks elas Harju maakonnas 2020. aastal elanikke kõige rohkem (üle 600 000). Kõige rohkem oli seal ka valdkonna põhikutsealadel töötajaid, nimelt 5500.

Üks võimalus, kuidas töötajate regionaalset jaotust võrrelda, on esmalt läbi selle, kui suure osatähtsuse moodustab elanike arv kogu Eesti elanikkonnast, ja teisalt läbi selle, kui suure osatähtsuse moodustavad maakonnas põhikutsealadel töötavad inimesed kõigist valdkonna põhikutsealadel hõivatutest. Siin eristus teistest maakondadest Harju maakond, mille elanikkond moodustas kogu elanikkonnast 46%, maakonnas põhikutsealadel töötajad aga vaid 36% kõigist põhikutsealadel töötajatest. Teistes maakondades olid nimetatud osatähtsused kas samas suurusjärgus või moodustasid põhikutsealadel töötajad kõigist valdkonna põhikutsealadel töötajatest suurema osa kui vastavalt elanikud elanikkonnast. Kas sellest võrdlusest võiks järeldada seda, et Harju maakonnas on mõnevõrra suurem tööjõuvajadus võrreldes teiste maakondadega?

Seda siiski mitte, kui lähtuda sellest, kui suure osa moodustavad Harju maakonna teenusesaajad kõigist teenuste saajatest. Kui arvestada väljaspool kodu osutatava üldhooldusteenuse ja

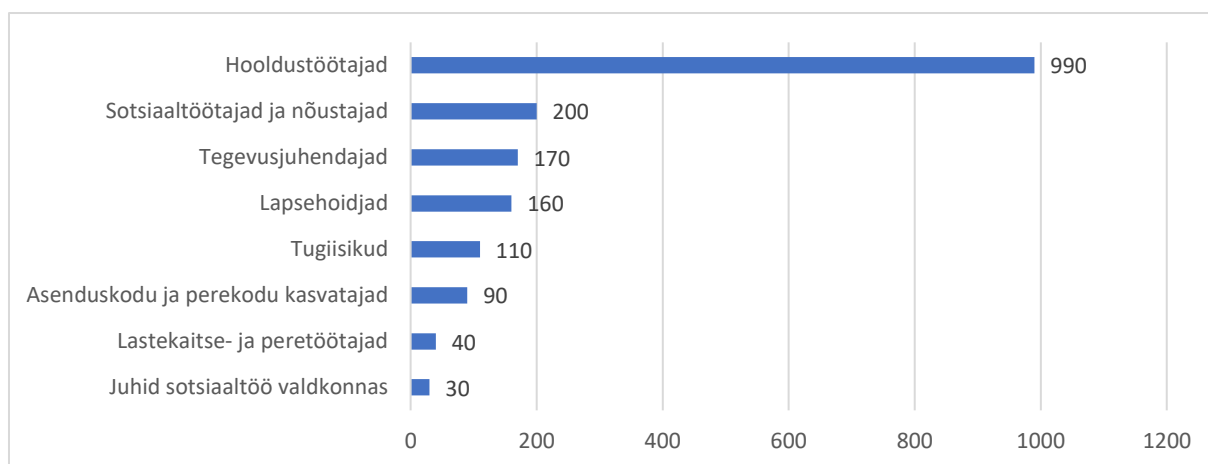
erihooletandeteenuse saajaid, siis oli 2018. aastal nende osatähtsus vaid 21% kõigist nimetatud teenuste saajatest.

Seega on pigem nii, et teistes maakondades on Harju maakonnaga võrreldes suhtarvuna rohkem töötajaid, aga veelgi enam abivajajaid. Näiteks moodustasid Ida-Virumaal põhikutsealadel töötavad 10% ja Valga maakonnas 3% kõigist valdkonna põhikutsealadel töötavatest inimestest. Teenuseid saanute osatähtsus moodustas aga vastavalt 13% ja 5%. Selle järgi võib nimetatud maakondade tööjõuvajadust suuremaks pidada. Eespool toodud võrdlust saab maakondade tööjõuvajaduse kontekstis arvestada küll osaliselt. Peamine põhjus on see, et teenuste kasutamine ei pea olema tingimata seotud teenuse kasutaja elukoha maakonnaga ning andmeid võib mõjutada mõne suure sotsiaaltöö valdkonna asutuse olemasolu piirkonnas.

5.2. Tööjõu voolavus valdkonna põhikutsealadel

Kui tööandjad hindavad oma tööjõuvajadust, siis arvestavad nad lisaks vanuse tõttu tööturult lahkumisele ka näiteks asumist teise tööandja juurde. Enamasti on tööandjatel ka kasvuplaanid, mistõttu lisaks eri põhjustel lahkuvate töötajate asendamisele tuleb mõelda ka sellele, kust saada täiendavaid töökäsi. Võib olla muidugi ka vastupidi, kus lahkuvate töötajate asemele ei pea samal määral uut tööjõudu palkama, kuna töömahud vähenevad. Valdkonna põhikutsealade tööjõu liikumist võimaldab hinnata TÖR-i andmestik, mille põhjal saab analüüsida 2019. aastal põhikutsealadel töötanute tööalast staatust aastal 2020. Kuigi minevikus toimunud liikumisi ei saa alati üle kanda tulevikku, aitab tööjõu voolavust puudutav analüüs hinnata tööjõuvajadust tööandja vaates nii praegu kui ka prognoosiperioodil.

Kokku lõpetas aastatel 2019–2020 valdkonna põhikutsealadel töötamise ligi 1800 inimest, mida oli ligi 12% 2019. aastal põhikutsealadel töötanutest. Nende hulka kuuluvad need, kes lõpetasid üldse töötamise või asusid tööle mõne teise valdkonna ametitesse, sh välismaal. Nende hulka ei ole arvatud neid, kes asusid tööle teise tööandja juures samal põhikutsealal, näiteks kui hooldustöötajad asusid tööle teises hooldekodus. Samuti pole toodud 1800 inimese seas neid, kes 2019. aastal töötasid näiteks tegevusjuhendajana, kuid 2020. aastal tugiisikuna. Kõige enam oli oma senise töö lõpetanute seas hooldustöötajaid, kellest ligi 1000 leidis endale muu rakenduse valdkonnast väljas või lõpetas töötamise. Samas oli ja on neid põhikutsealadel hõivatute seas ka kõige enam. Hooldustöötajatele järgnesid töölt lahkunute arvu järgi sotsiaaltöötajad ja nõustajad, tegevusjuhendajad ning lapsehoidjad. Küllaltki vähe oli mujale siirdunute seas aga lastekaitse- ja peretöötajaid ning sotsiaalvaldkonna juhte. Samas oli neid hõivatute seas ka arvuliselt tunduvalt vähem ja protsentuaalselt töötas lastekaitse- ja peretöötajatest 2020. aastal oma senisel ametipostil isegi vähem kui hooldustöötajate puhul.



Joonis 25. Põhikutsealadel töötamise lõpetanute arv aasta jooksul 2019-2020

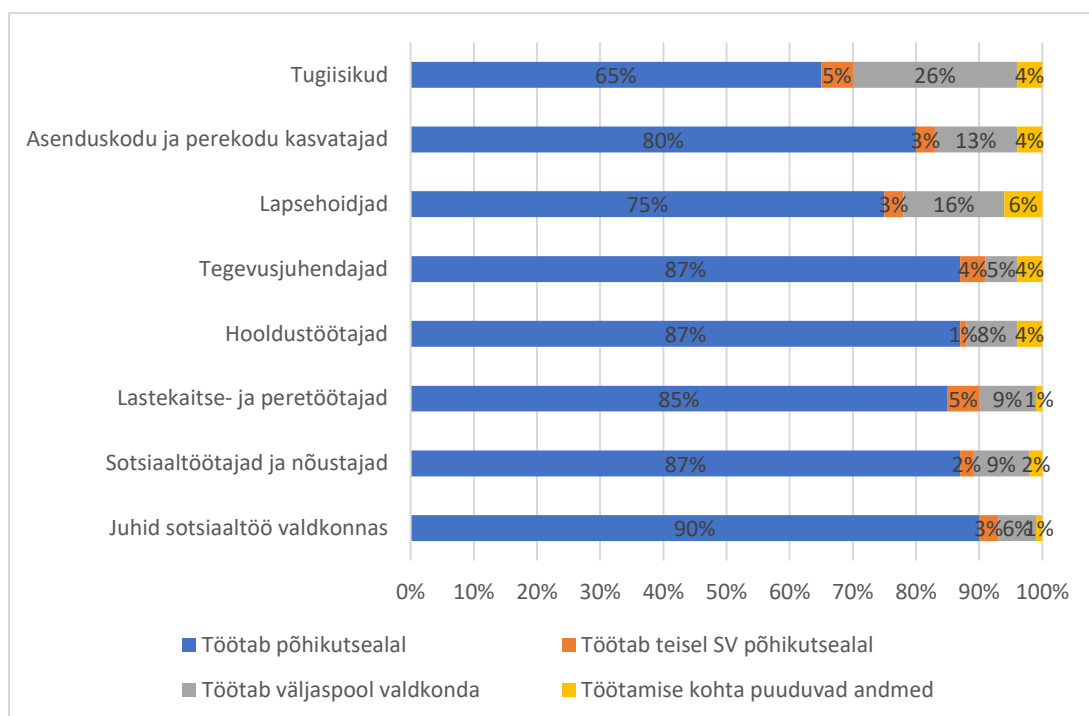
Märkus: Põhikohaga töötajad, ümardatud kümnelisteni.

Allikas: TÖR

Joonisel 26 on esile toodud see, kui suur osa 2019. aastal põhikutsealal hõivatutest töötas seal ka 2020. aastal ning juhul kui ei töötatud, siis milline oli edasine tööalane staatus. Põhikutsealati on see olnud küllaltki erinev. Sotsiaaltöö valdkonna juhtide seas on töölt lahkunute osatähtsus olnud kõige väiksem, kõige suurem on see olnud aga tugiisikute ja lapsehoidjate puhul. Tugiisikute puhul on tõenäoliselt rolli mänginud see, et töösuhted on olnud tähtajalised. Lapsehoidjatest on suur osa siirdunud aga tööle lasteaeda õpetaja abiks. Osa oma senise töö lõpetanutest on jäänud valdkonda alles, asudes tööle mõnel muul põhikutsealal. Sõltuvalt põhikutsealast on kuni 5% 2019. aastal valdkonna põhikutsealadel hõivatutest asunud 2020. aastaks tööle mõnel muul valdkonna põhikutsealal. Näiteks on hooldustöötajad asunud tööle tegevusjuhendajana või lastekaitse- ja peretöötajad sotsiaaltöötaja ja nõunikuna.

Kui võrrelda omavahel kõrg- või kutseharidust eeldavaid põhikutsealadel töötajaid, siis kutseharidust eeldavate põhikutsealade töötajate seas oli märkimisväärselt enam neid 2019. aastal hõivatuid, kellel 2020. aastal töötamise kohta info puudus. Kuna pigem kutseharidust nõudvatel põhikutsealadel töötab enam vanemaealisi, siis on selline tulemus ootuspärane ehk nende seas on olnud rohkem pensionile minejaid.

Kui mindi tööle mujale valdkonda ja ametisse, siis põhikutsealati ilmnas selles vallas erinevusi. Lapsehoidjad läksid, nagu ka eelnevalt välja toodud, peamiselt tööle lasteaedadesse, ka asenduskodu ja perekodu kasvatajatel oli see peamine koht, kuhu siirduti. Mujale tööle asunud hooldustöötajate puhul tuli kõige enam esile tervishoiuteenuste tippspetsialistide ametigrupp. Sinna gruppi kuuluvad ka õed, kellena siis tööle asutigi. Siiski ei ole olnud tegu pikka aega hooldustöötajana töötanute asumisega õeks, vaid õeks õppinud inimestega, kes õpingute ajal töötasid hooldustöötajana. Nii-öelda populaarsuselt järgnes tööle asumine koristajate jm puhastusteenindajate või müüjatena. Ka tegevusjuhendajate ja tugiisikute seas tulid need ametialad esile, lisaks asuti tööle haridusvaldkonna ametites. Kõrgharidust eeldavatelt põhikutsealadelt mindi enamjaolt samuti kõrgharidust eeldavatele ametitele kas avalikus halduses või mujal.



Joonis 26. Põhikutsealadel töötamise lõpetanute edasine tööalane staatus 2019–2020
Allikas: TÖR

See, et valdkonna põhikutsealadelt on aastaga lahkunud ligi 1800 töötajat, ei tähenda, et ka hõivatute arv oleks langenud. Nii nagu asutakse sotsiaaltöö valdkonnast mujale tööle, asutakse ka teistest valdkondadest tööle vaadeldava valdkonna põhikutsealadele. Lisaks tulevad tööturule noored koolilõpetajad ning pöörduvad sinna tagasi osa töötutest ja mitteaktiivsetest. Nende valikus on samuti ühe võimalusena tööle asumine just valdkonna põhikutsealadel. Võrreldes 2019. aastaga hõivatute arv 2020. aastaks TÖR-i järgi valdkonna põhikutsealadel mõnevõrra kasvas. Seda, milline oli täpne hõivatute arv, on samas keeruline öelda, kuna 2019. aasta andmed võivad teatud määral olla mõjutatud registri käivitamisraskustest. Teisisõnu, 2019. aasta hõive võib mõningal määral olla alahinnatud. Seda, et valdkonna põhikutsealadel on hõivatute arv viimase viie aasta jooksul siiski kasvanud, kinnitavad ka muud andmeallikad (nt Eesti tööjõu-uuring, Sotsiaalministeeriumi andmestikud). Seega on eelmises OSKA sotsiaaltöö uuringus prognoositud põhikutsealadel töötajate kasv ka teoks saanud.

Andmeallikatega seotud nüansid ei takista siiski ülevaate andmist selle kohta, kust on tööandjad uued töötajad töölt lahkunute asemele leidnud. See, kui näiteks hooldustöötajad lähevad ühe hooldusteenust pakkuva tööandja juurest teise juurde või tegevusjuhendaja asub tööle tugiisikuna, ei tähenda valdkonna jaoks kahjuks uut tööjõudu. Ühe tööandja jaoks on mure tööjõu pärast lahenenud, kuid teise jaoks omakorda süvenenud. Seega on olulisem see, kuivõrd suudetakse valdkonna põhikutsealadele tuua töötajaid muudest sektoritest, tööturule asuvate noorte või töötute seast. Neid kõiki võimalikke tööjõuallikaid on tööandjad ka kasutanud. Ligi 700 aastal 2020 valdkonna põhikutsealadele tööle asunu kohta puudus 2019. aastal töötamise kohta info. Nende seas võib olla nii tööturule alles asunud noori, töötuid kui ka mitteaktiivsusest uuesti tööellu siirdunud. Peamised ametid, millelt valdkonna põhikutsealadele tööle tuldi, olid üldjoontes samad kui need, kuhu tööle mindi. Näiteks hooldustöötajate puhul oli mujalt ametitelt tööle tulnute eelmiseks ametiks samuti paljudel juhtudel müüja või koristusteenindaja. See näitab, et teatud ametikohad konkureerivad

samasuguse profiiliga tööjõu pärast ning pakuvad ka sarnast palgataset ja töötingimusi ning toimub n-ö ringliikumine. Müüjate keskmine palk ei erine märkimisväärselt hooldustöötajate keskmisest palgast ning sarnaselt hooldustöötajatega on tööaeg sageli vahetustega.

5.3. Valdkonna teenused

OSKA sotsiaaltöö valdkonna eelmises uuringus on sotsiaalteenuseid, nende sisu, sihtrühmi jne põhjalikult käsitletud. Sellega seoses kirjeldame järgnevalt, millised muutused on vahepeal toimunud ning mida planeeritakse lähitulevikus. Tabelis 7 on toodud viimase viie aasta muutused sotsiaalteenustele tehtud kulutuste, teenuse saajate arvu ja hõivatute arvu suhtes. Muutust väljendavate noolte puhul on kasutatud sama skaalat kui hõiveprognosis (vt ka siinse peatüki sissejuhatust). Sotsiaalteenuseid puudutav statistika on pärit eri andmeallikatest, peamiselt Sotsiaalministeeriumist, aga ka Sotsiaalkindlustusametist, Tervise Arengu Instituudist ja Eesti Töötukassast. Erinev on sõltuvalt teenusest ka aasta, mille kohta oli võimalik siinse aruande koostamise ajal andmeid saada ja see varieerub 2018. kuni 2020. aastani. See pole küll otseselt suur probleem, kuna eesmärk on välja tuua üldised trendid tabelis toodud teenuste ja nendega seotud kulutuste, teenuste saajate ning hõivatute arvu kohta. Tabelis on toodud küll peamised sotsiaalteenused, kuid mõnede teenuste, nt ohvriabiteenuste kohta ei õnnestunud piisavalt andmeid saada. Tabelis 8 on mõnede teenuste, näiteks teenuse saajate või hõivatute arvu puhul esitatud autorite hinnang (tähistatud tärniga). Näiteks kui on kasvanud teenuse osutamisel tundide arv, siis on eeldatud ka saajate ja hõivatute arvu kasvu.

Tabelis 8 toodud erihoolekande teenused jagunevad toetavateks (nt igapäevaelu toetamine, kogukonnas elamine) ning ööpäevaringseteks teenusteks (nt ööpäevaringne erihooldusteenus). Erihoolekande teenuse kuludest suurema osa on kandnud riik, kuid ka kohalik omavalitsus ning eriti just ööpäevaringsete teenuste puhul teenusekasutajad või nende pereliikmed. Mõlema teenuste rühma puhul on kulutused kasvanud, kuid kasv on olnud kiirem toetatavate teenuste puhul, kus just riigipoolsed kulutused on suuresti tõusnud. Isikliku abistaja ja sotsiaalse rehabilitatsiooni teenuse puhul on hõive kasv hinnanguline ning lähtub sellest, et märkimisväärselt on kasvanud nii teenuse pakkumise mahud kui ka teenusesaajate arv. Tugiisikuteenuse puhul saab välja tuua, et teenusel olijatest on küll enamik lapsed, kuid on ka täiskasvanuid ning nii teenuse saajate arv kui ka kulutused on kasvanud mõlema sihtrühma puhul. Kasv on olnud märkimisväärne ja pole üllatav, et ka tugiisikute arv on oluliselt kasvanud. Lapsehoiuteenuse puhul on antud juhul kulutuste puhul tegu kuludega, mida on kandnud riik ja kohalik omavalitsus raske ja sügava puudega laste lapsehoiuteenuse rahastamiseks. Need on jõudsalt kasvanud, ka on viimastel aastatel mõnevõrra kasvanud teenusesaajate (nii raske kui ka sügava puudega, samuti muud lapsehoiuteenust saanud lapsed) arv. Väike kasv on olnud lapsehoidjana töötavate töötajate arvus.

Aasta-aastalt on kasvanud kohaliku omavalitsuse kulud üldhooldusteenusele, kuid sellest kiiremini on kasvanud teenusesaajate või pereliikmete omaosalus, mis moodustab ka kõige suurema osa üldhooldusteenuse kuludest. Kasvanud on nii teenusesaajate kui ka hõivatute arv. Teenusesaajate arv pole siiski kasvanud samas tempos kui kulutused ja hõivatute arv. Hõivatute arvu kasvu kõige suuremaks mõjutajaks on olnud abihooldustöötajate arvu kasv. Koduteenuse rahastamisel teenusesaajatel nii suurt rolli pole, kuigi protsentuaalselt on viie aastaga kulud kahekordistunud.

Põhiliselt rahastab teenust kohalik omavalitsus ning ka siin on kulud oluliselt kasvanud. Ka teenuse saajate arv on kasvanud, kuid sarnaselt üldhooldusteenusega pole kasv aset leidnud samas tempos.

Hõivatute arvu kasv on koduteenuse puhul hinnanguline, kuna koduteenuse osutajate arvu kasv ei võimalda öelda, palju kasvas hõivatute arv. Ka eluruumi tagamise teenuse puhul ei saa eraldi sellele teenusele keskenduvate töötajate hõivet välja tuua, pigem väljendab hõivatute arvu stabiilses jäämisel siin seda, et kuna teenuse mahud pole eriti kasvanud, siis pole seda eeldatavalt teinud ka teenuse osutamiseks kulunud töötunnid. Turvakoduteenuse kulud on viimasel viiel aastal kasvanud enam kui 20%, samas on teenuse saajate ja hõivatute arv isegi mõnevõrra vähenenud. Kulude kasvu on tõenäoliselt kaasa toonud tegevus-, sh personalikulude kasv.

Asendushooldusteenuse kogukulud on kasvanud nii asutusepõhise kui ka perepõhise hoolduse puhul. Asutustes pakutakse teenust perevanemate (perekodu) ja kasvatajatega (asenduskodu) ning oluline on märkida, et asutustes pakutakse teenust üha enam perekodudes, kus teenusesaajate arv ja kulud on märkimisväärselt kasvanud. Samal ajal on vähenenud kulud asenduskodudes, kuivõrd ka teenuse saajate arv asenduskodudes on oluliselt langenud. Hooldusperedele tehtavad kulud on hüppeliselt kasvanud (2020. aastal võrrelduna 2019. aastaga 1,7 korda), ka hooldusperedes laste arv on viimastel aastatel tasapisi kasvanud. Teenuse saajate arv on kasvanud vaid perekodudes. Sellised muutused pole üllatavad, kuna asendushoolduse teenuse ümberkorraldamine ongi prioriteediks seadnud laste kasvamise mitte asenduskodudes, vaid ennekõike perekodudes ja hooldusperedes.

Tabel 8. Muutused kulutuste, hõivatute ja teenuse saajate puhul 2018–2020

	Kulutused	Teenuse saajate arv	Hõivatute arv
Erihoolekande teenused	↑	↗→	↗→
Isikliku abistaja teenus	↑	↗	↗*
Tugiisikuteenus	↑	↑	↑
Sotsiaalne rehabilitatsioon	↑	↗*	↗*
Lapsehoiuteenus	↑	→	↗→
Väljaspool kodu osutatav üldhooldusteenus	↑	↗	↑
Koduteenus	↑	↗→	↗→*
Eluruumi tagamise teenus	↗→	→	→*
Turvakoduteenus	↑	↘→	↘→
Asendushooldusteenus	↗	↘→	↘→

*Muutust on hinnatud kaudselt

Kokkuvõtlikult on viimastel aastatel teenuste kulud märkimisväärselt kasvanud. Suurenenud on kõigi kolme osapoole ehk riigi, kohalike omavalitsuste ja teenusekasutajate panus. Kasvanud on eelkõige vanemaealiste teenusesaajate arv. Lastel on lisandunud tugiisikuteenuse saajate arv, lapsehoiuteenuse saajate arv on vaid mõnevõrra kasvanud ning asendushooldusteenustel olevate laste arv on vähenenud. Põhiküsimus hõive- ja tööjõuproгноosi seisukohast on see, kas senine kasv

jätkub või õigemini, kas kasv jätkub sama tempoga. On keeruline hinnata, mil määral riigi sotsiaalpoliitika järgneva kümne aasta jooksul muutub või milliseks kujunevad rahalised võimalused teenuste pakkumiseks kas senises või suuremas mahus. Võib siiski eeldada, et kuna demograafilistest trendidest tulenevalt vajadus sotsiaalteenuste järele pigem kasvab, siis kasvavad jätkuvalt ka kulutused, kuna teenusevajajate arv kasvab. Sotsiaalteenuseid potentsiaalselt kasutavate inimeste arv kasvab samas ennekõike vanemaealiste seas. Teenusevajajate arvu kasv toob kaasa tööjõuvajaduse ning ka tegeliku hõive kasvu. Iseasi on see, kui palju kulutustest kaetakse tulevikus riigi ja kui palju teenusevajajate või nende pereliikmete poolt.

5.4. Hõiveprognoos. Üldised suundumused ja tegurid

Võimalikud muutused hõives sõltuvad lisaks sotsiaaltöö valdkonda iseloomustavatele muutustele ka üleilmsetest või valdkonnaülestest riigisestest suundumustest. Peatükis 2 on neid suundumusi põhjalikult kirjeldatud. Sellepärast on tabelis 9 esitatud vaid põhilised tegurid ja suundumused, mis mõjutavad valdkonna põhikutsealade hõivet prognoosiperioodil.

Tabel 9. Valdkonna põhikutsealade hõivet mõjutavad suundumused

	Muutust iseloomustavad ilmingud
Üldised suundumused sotsiaalvaldkonnas	- Viimastel aastatel on nii mahud kui ka kulutused enamiku sotsiaalteenuste vallas kasvanud. See hõlmab nii riiki, kohalikku omavalitsust kui ka inimeste omaosalust. Inimeste omaosalus on siinkohal kasvanud kiiremini kui avaliku halduse poolsed sotsiaalkulutused. - Riigieelarve strateegia kohaselt ajakohastatakse lähedaste hoolduskoormuse leevendamiseks ning pikaajalise hoolduse vajaduse vähendamiseks pikaajalise hoolduse jätkusuutlikku korraldust ja rahastusmudeleid ning töötatakse välja omastehoolajate toetuspakett. Eesmärk on vähendada teenusevajajate ja lähedaste panust väljaspool kodu osutatava üldhooldusteenuse rahastamisel. Sotsiaal-, haridus- ja tervishoiuvaldkonna koostöö parandamiseks ning lõimitud teenuste osutamiseks korrastatakse erivajadusega laste tugisüsteemi. Samas ei pruugi paljud pered olla valmis loobuma senisest hooldamise korraldusest perekonnas ning see omakorda pidurdab väljatöötatud teenuste kasutuselevõttu. - Tulevikuplaanid näevad ette erihoolekandeteenuste kas osaliselt või täielikult üleviimist omavalitsuste tasandile, samuti on plaanis korrastada erihoolekande baasrahastust. - Plaanis on senisest enam kaasata sotsiaalhoolekandesse vabatahtlikke. - Sotsiaalpoliitika üks selgeid suundi on see, et eakad võiksid vajalikke teenuseid saada pigem oma kodus, samas omavalitsused eelistavad suunata eakaid pigem hooldekodudesse. - Teenuste kättesaadavus ei ole regiooniti võrdsel tasemel.

	• Sotsiaalhoolekandes on jätkuvalt suur personali voolavus ning ka keskmisest madalam palgatase. • Deinstitutionaliseerimine. Kuigi DI-ga peaks kaasnema teenusepakujate arvu kasv, ei pruugi teenusepakujaid olla piisavalt, et neid jaguks kõigile teenusevajajatele. Samuti võib ebapiisav rahastus DI mõju hoopis negatiivseks muuta. • Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest rahastatavate teenuste jätkusuutlikkus, et osutada teenuseid ka pärast rahastuse lõppu, ei pruugi olla kindel. Ka riigi plaanitavad kärped pidurdavad nii teenuste mahu kasvu kui ka kättesaadavust abivajajatele. • On vastuolusid riigi õigusaktide ja KOV määruste ning teenuste pakkumise vahel. KOV-id on seadnud täiendavaid tingimusi (nt majanduslik olukord), mistõttu teenustele ei jõua kõik abivajajad. Paljusi on selle põhjuseks kas KOV-i ressursside puudus või tehtavad eelarvelised valikud. • Tööjõuvajadust ja valdkonna spetsialistide töökoormust vähendaksid disainitud teenused, mille puhul on suur roll selliste rakenduste ja teenuste loomisel, mida abivajaja saab (sh kodust lahkumata) ise tellida ja kasutada. • Viimastel aastatel on sotsiaaltöö valdkonnas töötavate inimeste arv olnud kasvanud ning võiks eeldada sarnase trendi jätkumist. • Sotsiaaltöös on samuti mureks kasvav bürokraatia. Paradoksaalsel kombel võib see töötajaid isegi juurde tuua, kuid kokkuvõttes väheneb teenuste kättesaadavus ja kvaliteet. • Suund on võetud teenuste personaliseeritumaks muutmisele, komponendi- ja juhtumipõhisele lähenemisele. Igale abivajajale oma „rätsepaülikond“ ja disainitud teenus.
Demograafilised muutused	• Rahvastik on kasvanud, kuid seda positiivse rändesaldo toel. Iive on jätkuvalt negatiivne. • Tulevikus kasvab sotsiaalhoolekande teenuseid potentsiaalselt vajavate vanemaealiste arv oluliselt. • Tööealiste arvu langus on pidurdunud. • Peresuhted on viimasel veerandsajandil suurel määral muutunud ja pigem lõdvenenud ning sidemed eri põlvkondade vahel vähenenud. • Nii laste kui ka lähitulevikus tööturule suunduvate noorte arv väheneb. • Keskmine eluiga tõuseb, kuid samas tempos ei kasva tervelt elatud aastad. • 2020. aasta alguses oli rahvastikus puudega inimeste osatähtsus 11,6%. Prognooside kohaselt see osatähtsus kasvab.
Tehnoloogilised muutused	• Käimas on tööprotsesside automatiseerimine ning üha rohkem kasutatakse autonoomseid roboteid, samas ei asenda tehnoloogia valdkonna põhikutsealadel töötajat. • Tehnoloogia kasutuselevõttu soodustab tööjõupuudus ning tööjõukulude kiire kasv. • Arenevad telemeditsiin, telehoolekanne, vestlus- ja kaaslasrobotid, positsioneerimisseadmed ja muid hooldustoiminguid hõlbustavad lahendused.

	- Kasvavad tehisintellekti kasutusvõimalused (nt toetuste menetlemisel, laieneb nutikate seadmete/masinate kasutusala). - Tähtis on näha tehnoloogilise arengu, sh infosüsteemide arengu puhul tervikpilti ja seda, et uued lahendused ka tegelikult kiirendaksid tööprotsesse, mitte vastupidi. - Sotsiaaltöö valdkonna töötajaid hakkavad tulevikus üha enam abistama turvalisust, suhtlust, ajaviidet ja teenuste paremat korraldamist hõlbustavad lahendused. - Üha olulisemaks saab andmete, sh suurandmete analüüsimine ja tulemuste kasutamine ning andmepõhised äriotsused.
Töövormide ja -kultuuri ning väärtuste muutused	- Töösuhted muutuvad eriilmelisemaks. - Kasvab virtuaal- ja platvormitöö osa. - Karjääri ja materiaalsed edu hinnatakse vähem kui oluliste eesmärkide saavutamist, töö mõtestatust ja tähenduslikkust. „Töötamine igal pool ja igal ajal“ ehk ajapaindlikkus, kohapaindlikkus ja tööaja autonoomia. Kasvab kaugtöö võimalusi pakkuvate tööandjate hulk. - Vähenev valmisolek öiste vahetustega tööks. - Üha rohkem inimesi leiab võimaluse olla iseendale tööandja ning duaalse töötaja-tööandja töösuhte asemele tekib teenusepakkuja-kliendi suhe. See eeldab seniste, tööandja riskide ja vastutuse liikumist inimese enda kanda.
Majanduse areng	- Ajaloo üks kõrgemaid majandusliku aktiivsuse näitajaid. Madal töötus, kasvav tööränne Eestisse. - Jätkuvalt on probleeme tootlikkusega (63% EL-i keskmisest). Palk, sh reaalpalk on alates 2011. aastast tõusnud. - Tööandjad tunnetavad tööjõupuudust, mis on mitmes sektoris, sh sotsiaaltöö valdkonnas, tingitud madalast palgatasemest ja muudest tingimustest. - Pikka aega toimunud kiire palgatõus on ühelt poolt muutnud Eesti välistööjõule atraktiivsemaks, kuid põhjustab ka majandustegevuse liikumist madalamate tööjõukuludega riikidesse. - Lähitulevikuks ennustatakse majanduskasvu. Pandeemia mõju majandusele on olnud oodatust väiksem.

Võttes kokku peamiste suundumuste mõju valdkonna põhikutsealade hõivele, siis ilmselgelt on vajadus sotsiaalteenuste ja nende komponentide järele praegu ning tulevikus kasvutrendis. Hõivekasvu mõjutab positiivselt ka suund teenuste personaliseeritusele ja „rätsepatoodete“ suunas. Samas on tõsiseks proovikiviks ressursside vähesus, mis pidurdab nii hõive kasvu üldiselt kui ka vajalike oskustega inimeste valdkonnas püsimist ning sinna tulemist. Demograafiliste suundumuste mõju on hõivele positiivne nende põhikutsealade puhul, kus peamine sihtrühm on vanemaealised. Kahanev laste arv küll vähendab tööjõuvajadust, kuid seda mõju vähendab asjaolu, et lastega seotud probleemid muutuvad päev-päevalt komplekssemaks, seega nõuavad ka juhtumid rohkem aega ja pädevamaid lastekaitsetöötajaid, kes on võimelised tegema valdkonnaülest koostööd. Majanduskasv soodustab ka inimeste sissetulekute ja majandusliku heaolu kasvu. Jõukuse kasv peaks omakorda kasvatama võimalusi pakkuda elanikkonnale täiendavaid teenuseid ja ka inimeste võimekust seal

omaosalusega panustada. Töövormide, kultuuri ja väärtuste muutumine tooks kaasa positiivse mõju pigem ametnikkonna tasandil, kuna avalik sektor pakub mõnevõrra enam võimalusi paindlikkuseks. Näiteks hooldustöötajad peavad jätkuvalt vajaduse korral töötama nii öösel kui ka vahetustega. Tehnoloogilised muutused pakuvad tulevikus sotsiaaltöö valdkonna töötajatele üha enam tuge, kuid ei asenda neid. Seega on tehnoloogia mõju sotsiaaltöö valdkonna põhikutsealade hõivele võrreldes näiteks tööstusvaldkondadega pigem tagasihoidlik.

5.5. Hõiveprognoos. Valdonna ja põhikutsealade spetsiifilised suundumused ja tegurid

Järgnevalt on esitatud valdkonna põhikutsealade hõive muutust mõjutavad **põhilised** põhikutsealade spetsiifilised suundumused ja tegurid ning **kombineeritud hõiveprognoos**, kus on arvesse võetud ka eelnevalt kirjeldatud suundumusi, sh teenuste mahu ja saajate arvu muutumist, tööjõu liikumist ning hõivatute profiili.

Juhid sotsiaaltöö valdkonnas

Sotsiaaltöö valdkonna juhtide hõivemuutust on hinnatud nii kesktasandi- kui ka tippjuhtide puhul. Prognoosihinnangu andmisel on neid käsitletud ühtsena, kuna nii andmete poolest kui ka sisuliselt on neid keeruline eristada. Juhtide arvu vähenemist ei ole ette näha, kuna see eeldaks vastavalt ka sotsiaaltöö valdkonna tööjõu vähenemist tervikuna. Pigem võib koos spetsialistide arvu kasvuga kaasneda ka mõningane juhtide arvu kasv.

Kokkuvõttes saab öelda, et arvestades paljude tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus, kasvab sotsiaaltöö valdkonna juhtide arv prognoosiperioodil vähesel määral (10%).

Sotsiaaltöötajad ja nõustajad

- Täiendavate sotsiaaltöö valdkonna ülesannete delegeerimine KOV-ile suurendab ka tööjõuvajadust sotsiaaltöötajate järele, samas võib mõningane vähenemine toimuda riigi tasandil. Teisisõnu, kuna toimib ülesannete delegeerimine riigilt KOV-ile, siis muutub tööandja, kuid töötajate arv mitte.
- Vajadus teenuste järele suureneb, mistõttu on ka rohkem spetsialiste, kellel juba praegu on liiga suur töökoormus. Samas võib kasvu pidurdada prioriteetide seadmine ja ressursside puudus.
- Lisaks sellele, et tunnetatakse vajadust sotsiaaltöö spetsialistide järele, loodetakse leida just universaalsete oskustega võrgustikuloojaid ning juhtumikorralduslikku lähenemist kasutavaid spetsialiste.

Kokkuvõttes saab öelda, et arvestades paljude tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus, kasvab sotsiaaltöötajate ja nõustajate arv prognoosiperioodil keskmisel määral (kuni 20%).

Lastekaitse- ja peretöötajad

- Probleemsete perede ja abivajajate arv kasvab, samuti kasvavad nõudmised lastekaitse- ja peretöötajatele.
- On kasvanud lastekaitsetöötajate töökoormus, sest juhtumite keerukus ja erivajadustega laste arv kasvab.
- KOV-i pöördujate arv kasvab ja juhtumitega tegelemise aeg pikeneb.
- Laste arv väheneb ning KOV-idel ei pruugi olla kas ressursse või nad ei sea sotsiaal- ja lastekaitsetööd esikohale. Samas lisandub KOV-ile lisaks ülesandeid.
- Lastekaitsele on keeruline leida spetsialiste ja nende volutus on suur.

Kokkuvõttes saab öelda, et arvestades paljude tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus, kasvab lastekaitse- ja peretöötajate arv prognoosiperioodil keskmisel määral (kuni 20%).

Hooldustöötajad

- Hooldusteenuste (hooldekodude) kasvavad hinnad seavad paljud eakad ja nende pered keerulisse seisu ning jätavad abivajaja teenuselt eemale, mistõttu hooldajaks jääb pereliige.
- Nõudlus kasvab nii asutusepõhise kui ka koduse hoolduse järel. Koduse hoolduse osatähtsuse kasvu võiks soodustada see, et kokkuvõttes nõuab see uuringute järgi vähem rahalisi vahendeid.
- Kasvavad ootused hooldusteenuste kvaliteedi suhtes, mis nõuavad hooldustöötajatelt paremaid oskusi, samuti uute töötajate värbamist. Samas võib see viia kohatasu suurenemisele.
- Ühe hooldustöötaja kohta on praegu liiga palju hoolealuseid, koormus läheb suureks ja võib probleeme olla inimesekeskse lähenemisega.
- Rahaliste ressursside puudus võib takistada hooldusteenuste mahu kasvu ja kättesaadavust. Veelgi võib kasvada omaosalus.
- Hooldajate madal palk, töö iseloom ja töötingimused võivad hõive kasvu pidurdada.
- Hooldust vajavate inimeste arv kasvab lähikümneks märkimisväärselt, seda peamiselt vanemaealiste lisandumise tõttu.

Kokkuvõttes saab öelda, et arvestades paljude tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus, kasvab hooldustöötajate, sh koduhooldajate ja isiklike abistajate arv prognoosiperioodil keskmisel määral (kuni 20%).

Tegevusjuhendajad

- Erivajadustega inimeste, sh vanemaealiste arv kasvab ning lisaks on suundumus panustada senisest enam nende inimestega tegelemisse.
- Kogukonnapõhiste teenuste areng eeldaks senisest enam tegevusjuhendajaid.

- Sarnaselt hooldustöötajatega on ühe tegevusjuhendaja kohta liiga palju hoolealuseid, koormus läheb suureks ja võib probleeme olla inimesekeskse lähenemisega.
- Erivajadusega inimesi nähakse üha enam ühiskonna osana ning sellest lähtuvalt vajavad nad ka enam tuge ja juhendamist.
- Erihoolekandes on soov väiksemate teenusüksuste poole liikumiseks, mis muudab ka tegevusjuhendajate ja teenusevajajate vahelist suhet. Tegevusjuhendajate lisandumist võib samas pidurdada ressursside puudus teenuste pakkumiseks ning madal palk ja töötingimused.

Kokkuvõttes saab öelda, et arvestades paljude tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus, kasvab tegevusjuhendajate arv prognoosiperioodil keskmisel määral (kuni 20%).

Tugiisikud

- Laste tugiisikute asumine koolide juurde vähendab töötajate voolavust ning suurendab töökindlust.
- Abi vajavate laste ja täiskasvanute hulk kasvab, mistõttu kasvab ka vajadus tugiisikute ning vastava teenuse ning selle edasiarenduse järele. Samas ei pruugi rahalised vahendid samavõrra kasvada, seda nii ressursside vähesuse kui ka seotud prioriteetide tõttu.
- Tugiisikute töö on vähetasustatud ja sageli puudulike sotsiaalsete garantiidega, mille toob endaga kaasa käsunduslepinguga töötamine. Motiveeritud ja teadmistega töötajaid on seetõttu raske leida.
- Ebapiisavat tugiisikute arvu ning ka puudujääke oskustes on esile toodud mitmes uuringus ja mitmelt osapoolelt. Läbivalt on tõdetud, et puuetega lastele mõeldud teenuseid ei ole võimalik kõikidele abivajajatele pakkuda, kuna teenusepakkujate arv ei ole piisav, et teenust vajalikus mahus osutada.

Kokkuvõttes saab öelda, et arvestades paljude tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus, kasvab tugiisikute hõive prognoosiperioodil keskmisel määral (kuni 20%).

Asenduskodu ja perekodu kasvatajad

- Rõhu asetamine hooldusperedele võiks kahandada kasvatajate tööjõuvajadust, siiski on jätkuvalt kitsaskoht hooldusperede vähesus.
- Perekodude mudelile üleminek võib vajada senisest enam personali.
- Uuringute järgi on asendushooldust pakkuvates asutustes rohkem lapsi, kui seaduses lubatud või vähem kasvatajaid, kui seaduses ette nähtud¹⁰⁸.
- Laste arv tervikuna väheneb, mistõttu võiks ka vajadus kasvatajate järele mõnevõrra väheneda.

¹⁰⁸ Asenduskodude analüüs. 2013. Õiguskantsleri laste õiguste analüüs.

Kokkuvõttes saab öelda, et arvestades paljude tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus, jääb asenduskodu ja perekodu kasvatajate arv prognoosiperioodil samale tasemele.

Lapsehoidjad

- Erivajadustega lastega tegelevaid lapsehoidjaid on vähem kui vaja. Vastava eriala lõpetanutest ei soovi kõik erivajadustega lastega tegeleda.
- Laste arv tervikuna väheneb, mistõttu võiks ka vajadus lapsehoidjate järele väheneda.
- Teadlikkus ja ootused lapsehoiuteenuste järele on kasvanud, samas ei pruugi leiduda täiendavaid ressursse selle vajaduse katmiseks.
- Erivajadustega laste arv on olnud seni kasvutrendis, ehkki viimastel aastatel siiski vähenenud. See võib olla seotud puude hindamise metoodika muutusega.
- Lapsehoidjate vajadust mõjutab oluliselt abiõpetajate vajadus lasteaedades ning kasvatajate vajadus tavalastehoidudes.

Kokkuvõttes saab öelda, et arvestades paljude tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus, jääb lapsehoidjate arv prognoosiperioodil samale tasemele.

Sotsiaaltööd toetavad spetsialistid

- Praegu on teenuse pakkujatest puudus ning töötajate arv peab tõusma, muidu ei saa pakkuda kvaliteetset teenust ja teenus pole kõigile abivajajatele kättesaadav.
- Kuigi teenuste mahud on ebapiisavad, võib teenuse mahtude kasvu takistada rahaliste ressursside vähesus ning spetsialistide puudus.
- Eriti on esile tõstetud puudust psühholoogide, psühhiaatrite, logopeedide, tegevusterapeutide ja eripedagoogide järele. Ka sotsiaalhoolekandes abiks olevaid õdesid ei ole sageli piisavalt.

Kokkuvõttes saab öelda, et arvestades paljude tegurite ja trendide kombineeritud mõju ning valdkonna ekspertide hinnanguid hõive muutumise kohta lähitulevikus, kasvab sotsiaaltööd toetavate spetsialistide arv prognoosiperioodil keskmisel määral (kuni 20%).

Kõigi valdkonna põhikutsealade hõiveprognoos on kokkuvõtvalt toodud tabelis 10.

Tabel 10. Valdkonna põhikutsealade hõiveproгноos kuni 2030. aastani

Põhikutseala	Muutused majanduses ja tööturul	Demograafilised muutused	Tehnoloogilised muutused	Muutused töökultuuris, vormides ja väärtustes	Muutused sotsiaalvaldkonnas	Hõive muutus	Hõivatuid 2020 (põhitöö)	Hõivatuid 2030 (põhitöö)
Juhid sotsiaaltöö valdkonnas	↗→	→	↘→	↗→	↗→	↗→	500	550
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	↗→	↗→	↘→	↗→	↗	↗	2000	2400
Lastekaitse- ja peretöötajad	↗→	→	↘→	↗→	↗	↗	500	600
Tegevusjuhendajad	↗→	↗→	→	→	↗	↗	1800	2200
Hooldustöötajad	↗→	↗	→	→	↗	↗	9000	10 800
Tugiisikud	↗→	→	→	→	↗	↗	500	600
Lapsehoidjad	↗→	↘→	→	→	→	→	800	800
Asenduskodu ja perekodu kasvatajad	↗→	↘→	→	→	→	→	600	600
Sotsiaaltööd toetavad spetsialistid	↗→	→	→	→	↗	↗	400	500
Hõivatute arv kokku							16 100	19 100

Kui 2020. aastal töötas põhikutsealadel põhikohaga umbes 16 100 inimest, siis prognoosiperioodi jooksul kasvab nende arv 3000 võrra. Enim lisandub hooldustöötajaid, arvu poolest järgnevad tegevusjuhendajad ning sotsiaaltöötajad ja nõustajad. Lapsehoidjate ning asenduskodu ja perekodu kasvatajate arv prognoosiperioodil ei muutu.

5.6. Tööjõuvajaduse prognoos järgnevateks aastateks

Hõiveprognoos on tööjõuvajaduse prognoosi üks olulisi komponente, kuid lisaks hõive kasvule mõjutab tööjõuvajadust ka tööjõu voolavus ja mitmesugustel põhjustel hõivest lahkumine, sh pensionile siirdumine. Tabelis 11 esitatud tööjõuvajadust saab tõlgendada vajadusena vastava erialase haridusega tasemeõppe lõpetajate järele. Kogu tööjõuvajaduse täitmiseks saab lisaks tööle asunud tasemeõppe lõpetajatele värvata ka teistes sektorites või teiste tööandjate juures töötavaid, töötuid ja mitteaktiivseid inimesi. Samuti võiks üheks allikaks olla välistöötajad, kuid selle puhul tuleb arvestada ka keeleoskuse vajadust ning vajadust tööle tulijate ühiskonda lõimumiseks. Kogu tööjõuvajadust võiks nimetada ka tööandja vaateks. Arvestuste aluseks on põhikohaga töötajad, kuid kuna valdkonnas on arvestataval määral tööpanuse andjaid ka läbi kõrvaltöö, siis on nii vajadus tasemeõppe lõpetajate järele kui ka kogu tööjõuvajadus mõnevõrra suurem.

Igal aastal vajaks valdkond juurde ligi 900 valdkonna tasemeõppe lõpetanut. Prognoosiperioodi lõpuks oleks neid kokku vaja ligikaudu 9000. Kõige suurema osa neist moodustab vajadus tasemeõppe lõpetanud hooldustöötajate järele. **Prognoosiperioodi jooksul oleks hooldustöötaja kutseõppes vaja koolitada välja ligikaudu 6000 hooldustöötajat.** Erialase tasemeõppe läbinud tegevusjuhendajaid ja sotsiaaltöötajaid ning nõustajaid oleks prognoosiperioodi jooksul vaja ligikaudu 1000. Ülejäänud põhikutsealade vajadus valdkonna tasemeõppe lõpetajate järele on üsnagi sarnases suurusjärgus, jäädes prognoosiperioodi jooksul 200–300 lõpetaja piiresse.

Tabel 11. Valdkonna põhikutsealade tööjõuvajadus valdkonna tasemeõppe lõpetajate järele (N)

Põhikutseala	Asendus- vajadus	Hõive muutumine	Tööjõu- vajadus aastas	Tööjõuvajadus prognoosiperioodi jooksul
Juhid sotsiaaltöö valdkonnas	15	5	20	200
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	55	40	95	950
Lastekaitse- ja peretöötajad	10	10	20	200
Lapsehoidjad	20	0	20	200
Tegevusjuhendajad	70	40	110	1100
Hooldustöötajad	420	180	600	6000
Tugiisikud	20	10	30	300
Asenduskodu ja perekodu kasvatajad	25	0	25	250
Kokku	635	285	920	9200

Valdkonna põhikutsealade kogu tööjõuvajadus on märksa suurem kui vajadus koolilõpetajate järele. Prognoosiperioodi jooksul vajaksid tööandjad kas uute töökohtade lisandumise või töösuhte lõpetanud töötajate asendamise tõttu juurde üle 20 000 töötaja. Asenduskodu ja perekodu kasvatajate ning lapsehoidjate puhul kokkuvõttes küll uute töökohtade arv ei kasva. Kõige rohkem on prognoosiperioodil juurde vaja hooldustöötajaid (ligi 12 000), järgnevad sotsiaaltöötajad ja nõustajad (2400) ning tegevusjuhendajad (2100).

Tabel 12. Valdkonna põhikutsealade kogu tööjõuvajadus

Põhikutseala	Tööjõu voolavus ja lahkumine hõivest	Hõive muutumine	Tööjõu-vajadus aastas	Tööjõuvajadus prognoosi-perioodi jooksul
Juhid sotsiaaltöö valdkonnas	30	5	35	350
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	200	40	240	2400
Lastekaitse- ja peretöötajad	40	10	50	500
Lapsehoidjad	160	0	160	1600
Tegevusjuhendajad	170	40	210	2100
Hooldustöötajad	990	180	1170	11 700
Tugiisikud	105	10	115	1150
Asenduskodu ja perekodu kasvatajad	90	0	90	900
Kokku	1785	285	2070	20 700

5.7. Lühikokkuvõte

- Valdkonna hõivet ja tööjõuvajadust mõjutavad kõige enam demograafilised arengusuundumused, sh rahvastiku vananemine. Tehnoloogia areng ei vähenda valdkonna põhikutsealade tööjõuvajadust olulisel määral.
- Valdkonna hõive- ja tööjõuvajaduse prognoos ei näe ette ühelgi põhikutsealal hõivatute arvu vähenemist. Enamikul põhikutsealadel kasvab nii hõivatute arv kui ka vajadus uute töötajate järele ning vajadust suurendab ka kõrvaltöödena panustamine.
- Võrreldes 2020. aastaga kasvab aastaks 2030 valdkonna põhikutsealadel põhikohaga töötajate arv ligi 3000 inimese võrra, mis on ligi 20% suurem kui prognoosiperioodi alguses.
- Kokku lõpetas aastatel 2019–2020 valdkonna põhikutsealadel töötamise ligi 1800 inimest, mida oli ligi 12% aastal 2019 põhikutsealadel töötanutest.

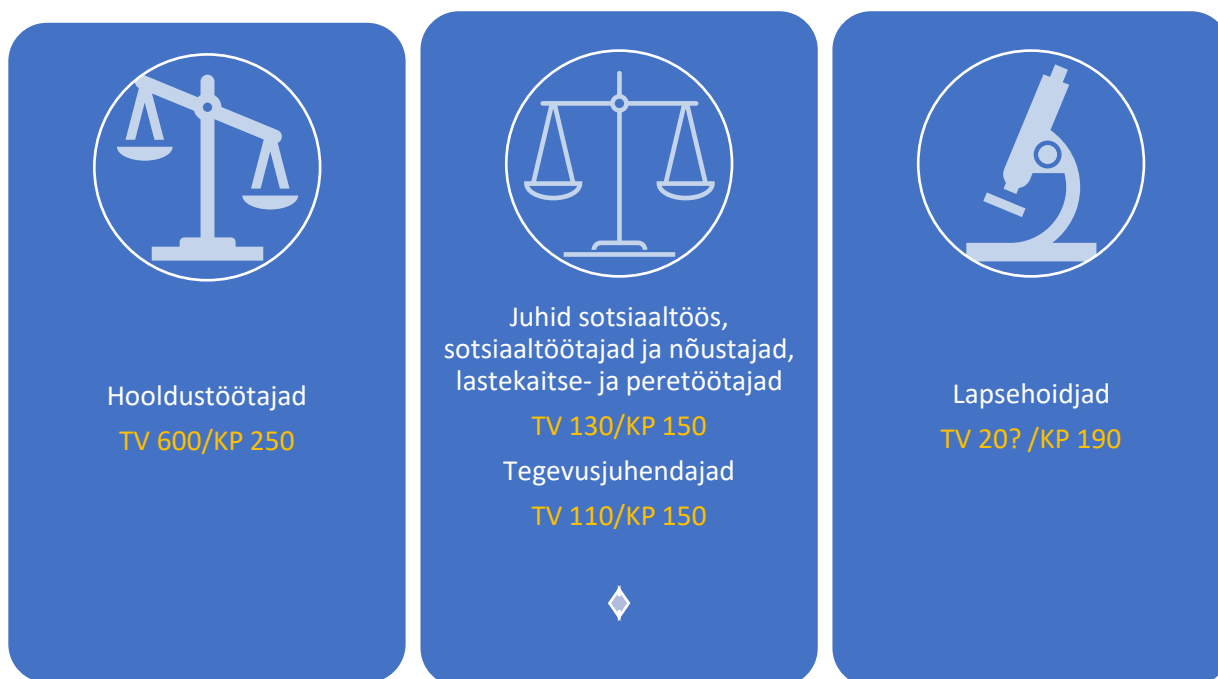
- Erialast rakendumist saab enamiku põhikutsealade puhul pidada heaks, probleemiks on tööjõu voolavus, mille põhjuseks on nii palgatase, töökoormus/pinge kui ka töö vähene väärtustamine ühiskonnas.
- Prognoos on koostatud lähtuvalt sellest, millised tegurid hõive kasvu või kahanemist võivad mõjutada. Valdkonna tööjõuvajadus võib olla suurem kui tegelik hõivatute arvu kasv. Ühelt poolt on soov vähendada teenusesaajate arvu töötajate kohta, pakkuda kvaliteetsemaid ja sihitumaid teenuseid ning suurendada valdkonna töötajate töötasu. Teisalt nõuab nende soovide täitmine täiendavaid ressursse kas teenusesaajate omaosaluse toel või riigi, sh omavalitsuste poolt. Kui valdkond neid ressursse ei saa, jääb püsima ka mure tööjõu ja selle voolavuse pärast, samuti on raske arendada uusi teenuseid ning pakkuda seniseid vajalikus mahus ja kvaliteedis.
- Võrreldes valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse eelmise uuringuga on mitu probleemkohta samad, sh madal palgatase ja vananev tööjõud. Samuti prognoositi hõivatute arvu kasvu, mis on ka seni toimunud. Seega on hoolimata raskustest tööjõu saamisel suudetud seni hõivatute arvu kasvatada. Lähitulevikus muutub see aga üha keerulisemaks.

6. Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus

Peatükis võrreldakse valdkonna põhikutsealade tööjõuvajadust tasemeõppe koolituspakkumisega. Oluline on siin silmas pidada seda, et **tasemeõppe koolituspakkumist võrreldakse eelkõige tööjõuvajadusega uute tasemeõppe lõpetajate järele, mitte kogu tööjõuvajadusega**. Samas on kirjeldavalt ära toodud ka kogu tööjõuvajadus. Tööjõuvajadus, sh hõiveprognoos, selle koostamise põhimõtted, metoodilised lähtekohad ning analüüsitulemus, on esitatud peatükis 5, koolituspakkumise sisu aga peatükis 4.

Eraldi tuleks veel kord rõhutada tööjõuvajaduse prognoosi ning koolituspakkumise mudeli põhilisi eeldusi. Nii hõivatute arv kui ka hõiveprognoos puudutab põhitööna oma tööd tegevaid töötajaid. Asjaolu, et valdkonnas antakse oma panus ka kõrvaltööna, kasvatab samas tööjõuvajadust. On eeldatud, et põhikutsealadele koolitatud tasemeõppe lõpetajad sinna ka tööle asuvad või juba töötavad õppurid seal ka püsivad. Samas asub osa lõpetajaid tööle ka näiteks sidusvaldkondadesse või alustavad akadeemilist karjääri. Mudel arvestab kõigi lõpetajatega, mitte ainult noortega. Enamik lõpetajaid valdkonna kutsehariduses ongi täiskasvanud lõpetajad. Rõhutada tuleb ka seda, et kogu tööjõuvajadust ei pea katma uued tasemeõppe lõpetajad, vaid vakantseid töökohti saab täita ka inimestega, kes tulevad teistelt kutsealadelt, mitteaktiivsete või töötute seast.

Järgnevalt esitatakse tööjõuvajaduse ja tasemeõppe koolituspakkumise võrdlus iga põhikutseala kohta eraldi. Kokkuvõttev võrdlus on esitatud joonisel 27. Asenduskodu ja perekodu kasvatajate ning tugiisikute kohta võrdlust ei esitata, kuna nende puhul puudub otsene side tasemeõppe ja töömaailma vahel (vt ka peatükk 4).



Joonis 27. Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus põhikutsealade

Märkus: TV - tööjõuvajadus uute koolilõpetajate järele. KP – koolituspakkumine, viimase kolme aasta keskmine lõpetajate arv põhikutsealaga seotud õppekavadelt

Juhid sotsiaaltöös, sotsiaaltöötajad ja nõustajad, lastekaitse- ja peretöötajad

Sotsiaaltöö juhtide, sotsiaaltöötajate ja nõustajate ning lastekaitse- ja peretöötajate tööjõuvajadus uute koolilõpetajate järele on umbes 130 ja kogu tööjõuvajadus 330 uut töötajat aastas. Viimase kolme aasta keskmine lõpetajate arv valdkonna kõrgharidusõppes oli 150 ja lähiaastate prognoosi järgi 140 lõpetajat aastas. Tööjõuvajadus uute koolilõpetajate järgi on tasakaalus tasemeõppe koolituspakkumisega. Tasemeõppe koolituspakkumises sisalduvad sotsiaaltöö valdkonna kõrghariduse õppekavad. Lõpetajate erialast rakendumist saab pidada heaks, probleemiks on pigem tööjõu voolavus, mille põhjuseks on nii palgatase, töökoormus/pinge kui ka töö vähene väärtustamine ühiskonnas. Kolmandik üliõpilastest juba töötab erialasel tööl. Eelnevatel aastatel on kohati olnud probleemiks see, et õppima tulijad pole olnud kindlad oma eriala valikus. Aastatega on siiski kasvanud nende üliõpilaste osatähtsus, kelle jaoks sotsiaaltöö, sh lastekaitse, on olnud teadlik valik. Koolituspakkumises on esindatud nii rakendus- kui ka akadeemiline kõrgharidus ning kõrgkoolid on loonud head võimalused töö ja õpingute ühitamiseks. Töötavad ja õppivad inimesed sooviksid veelgi suuremat paindlikkust, kuid see võib viia hariduse kvaliteedi languseni. Arendamist vajavaks kohaks õppes on teoreetiliste lähenemiste ja igapäevapraktika parem sidumine. Tööandjatele on töötajate erialane ettevalmistus muutunud üha olulisemaks, olgu see läbitud taseme- või täiendusõppes.

Hooldustöötajad

Hooldustöötajate tööjõuvajadus uute koolilõpetajate järele on umbes 600 ja kogu tööjõuvajadus 1150 uut töötajat aastas. Viimase kolme aasta keskmine lõpetajate arv hooldustöötaja õppes oli 250 ja lähiaastate prognoosi järgi 210 lõpetajat aastas. Hooldustöötajate tööjõuvajadus ületab tasemeõppe koolituspakkumist. Järgneval kümnel aastal tööjõuvajadus suuresti kasvab. Koolituskohtade lisamine ja kutse omandamise kasv ümber- ja täiendusõppe kaudu võib probleemi mõnevõrra leevendada, kuid juurpõhjuseks on madal palk ja töötingimused, mistõttu ei lisandu piisavalt uusi töötajaid ning ka seniste töötajate voolavus on suur. Lisaks lahkub vanuse tõttu järgmisel kümnel aastal suur osa senistest töötajatest. Õppijatest moodustavad suure osa juba erialasel tööl olijad ja täiskasvanud õppijad. Tavaline on see, et esmalt mitte ei minda haridust omandama ja seejärel tööle, vaid vastupidi. Erialase hariduse omandamist motiveerib see, et üha enam on töötamiseks vaja kutsetunnistust, kuna tööandjatele on töötajate erialane ettevalmistus oluline, olgu see läbitud taseme- või täiendusõppes. Vajadus kasvab nii hooldekodudes töötavate kui ka koduhooldajate ning isiklike abistajate järele.

Tegevusjuhendajad

Tegevusjuhendajate tööjõuvajadus uute koolilõpetajate järele on umbes 110 ja kogu tööjõuvajadus 210 uut töötajat aastas. Viimase kolme aasta keskmine lõpetajate arv tegevusjuhendaja õppes oli 150 ja lähiaastate prognoosi järgi 180 lõpetajat aastas. Koolituspakkumine ületab arvu poolest mõnevõrra tööjõuvajadust, kuid tegelikku ülepakkumist pole. Selle põhjuseks on asjaolu, et suur osa tegevusjuhendajateks õppijatest juba töötab ega ole valdkonnale uueks tööjõuks. Tegevusjuhendajaks õppijate arvu on hetkel kasvatanud eelkõige nõue tegevusjuhendaja kutse olemasoluks. Tegevusjuhendaja õpe on paindlik ning võimaldab ühitada tööd ja õpinguid. Ka tegevusjuhendajate puhul on probleemiks tööjõu voolavus, mille põhjuseks on nii palgatase, töökoormus/pinge kui ka töö vähene väärtustamine ühiskonnas.

Lapsehoidjad

Lapsehoidjate tööjõuvajadus uute koolilõpetajate järele **sotsiaaltöö valdkonnas** on umbes 20 ja kogu tööjõuvajadus 160 uut töötajat aastas. Viimase kolme aasta keskmine lõpetajate arv lapsehoidja õppest oli 190 ja lähiaastate prognoosi järgi 290 lõpetajat aastas. Arvuliselt ületab lapsehoidjate koolituspakkumine lapsehoidjate tööjõuvajadust **sotsiaaltöö valdkonnas**. Töövajadus lapsehoidjate järele on mõnevõrra suurem, kui arvestada ka kõrvaltööna lapsehoidjatena tegutsejaid. Samas ei ole lapsehoidja amet senise praktika alusel peamine amet, kus lõpetajad töötavad. Selleks on õpetaja abid ja assistendid alushariduses, kelle töö põhiolemus on sama kui lapsehoidjatel. Lapsehoidja õppe lõpetanutest töötab põhitööna lapsehoidjana alla 10%, üle poole lõpetanutest aga justnimelt (alus)hariduses. Peamine side töömaailmaga väljendub seega läbi alusharidusse tööle asujate. Nende puhul on lapsehoidja õpet nähtud ka ühe sobiva haridusena, täitmaks puuduolevaid haridusnõudeid. Jätakuvalt kasvab aga vajadus erivajadusega lastega tegelevate lapsehoidjate järele. Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise **terviklikuks hinnanguks** oleks esmalt vaja OSKA hariduse valdkonnauuringus analüüsida alushariduse tööjõuvajadust lapsehoidja õppe lõpetanute järele.

6.1. Lühikokkuvõte

- Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus näitas, et tasemeõppe koolituspakkumine ületab **valdkonna** tööjõuvajadust lapsehoidjate puhul suurel määral. Kuivõrd lapsehoidjate üks võimalikke rakendusvõimalusi on ka alushariduses, peab tasakaaluhinnangu andma ka tulevases OSKA hariduse valdkonna uuringus. Hooldustöötajate tööjõuvajadus on suurem kui koolituspakkumine. Kõrgharidust eeldavate põhikutsealade ja tegevusjuhendajate puhul on tööjõuvajadus ja koolituspakkumine tasakaalus.
- Eriti kutsehariduses, kuid ka kõrghariduses annavad tooni juba erialasel tööl olijad ja täiskasvanud õppijad, mistõttu paljud valdkonna tasemeõppe lõpetajad ei ole valdkonna jaoks uueks tööjõuks.
- Aastatega on kasvanud nende lõpetajate osatähtsus, kelle jaoks sotsiaaltöö on olnud teadlik elukutsevalik.
- Tööandjatele on töötajate erialane ettevalmistus oluline, olgu see läbitud taseme- või täiendusõppes.
- Erialase hariduse omandamist motiveerib see, et üha enam on töötamiseks vaja kutsetunnistust.
- Kõrvaltööna rakendumine suurendab tööjõuvajadust.
- Arvestada tuleb, et osa tasemeõppe lõpetajatest peaks suunduma ka teadusesse ja tegema akadeemilist karjääri. See on õppe jätkusuutlikkuse tähtis eeldus.

7. Sotsiaaltöö valdkonna uuringu järeldused ja ettepanekud

Üleilmsed trendid, nende oodatav mõju valdkonnale, valdkonnas juba toimunud muutused ning statistilised andmed valdkonna lähiminevikust annavad suuna sellele, mida on ekspertide hinnangul haridus- jt seonduvates sektorites ning osapoolte koostöös tarvis muuta. Ettepanekud õppe sisu, mahu, vormi jms muudatusteks puudutavad õppeasutusi, koolitajaid, hariduse valdkonnas tegutsevaid organisatsioone, liite, õppijaid, valdkonna poliitikakujundajaid jt.

Uuringu käigus sõnastati arenguvajadused, mis on seni olnud takistuseks vajalike oskustega töötajate leidmisel. Toodi välja valdkonna tööhõivet ja oskusi puudutavad **arenguvajadused** ning neist tulenevad **ettepanekud** tegevusteks. Tegevustele lisati **sihtrühmad**, kelle pädevusse konkreetsete ettepanekute elluviimine kuulub. Lisaks arenguvajadustele ja ettepanekutele toodi välja tähelepanekud, mis arutelude käigus üles kerkisid, kuid mille kohta konkreetseid tegevusettepanekuid ei sõnastatud.

Otsides vastuseid küsimustele „Milliseid oskusi vajavad sotsiaaltöö valdkonnas töötajad 5–10 aasta jooksul?“ ja „Kuidas neid koolitada?“, on oluline uuringus tehtud ettepanekute ja tähelepanekute rakendumist ja elluviimist edasi jälgida ning leida asjaosaliste koostöös võimalusi ettepanekute edasiarendamiseks ja rakendamiseks. Esitatud ettepanekute rakendamise seirega alustatakse poolteist aastat pärast uuringu avalikustamist. Tagasiside kogumiseks saadetakse ettepanekute eestvedajatele küsitlus, mille tulemustest lähtudes analüüsib OSKA uuringumeeskond koos VEK-iga rakendatud tegevuste piisavust valdkonna tööjõu ja oskustega seotud kitsaskohtade leevendamiseks. Eelmise, 2018. aastal tehtud OSKA sotsiaaltöö uuringu seire tulemuste põhjal on töös 74% tehtud ettepanekutest ning tehtud 7%. Täpsemate tulemustega saab tutvuda Haridusportaal¹⁰⁹.

Alljärgnevalt on eraldi alateemadena esitatud peamised uuringu tulemustest nähtuvad arenguvajadused. Vastuseks probleemkohtadele on ettepanekud ja tähelepanekud sõnastatud tegevustena, mida toetavad uuringu tulemustest lähtuvad põhjendused ehk selgitused. Välja toodud arengukohad ja ettepanekud ei ole esitatud olulisuse järjekorras.

7.1. Tasemeõppe koolituspakkumisega seotud ettepanekud

ARENGUVAJADUS: Hooldustöötajate tööjõuvajadus on mitu korda suurem kui koolituspakkumine

Selgitus ja põhjendus

Järgneval kümnel aastal kasvab tööjõuvajadus hooldustöötajate järele suurel määral. Koolituskohtade lisamine ja kutse omandamise kasv täienduskoolituse kaudu võib probleemi mõnevõrra leevendada, kuid juurpõhjuseks on madal palk ja töötingimused, mistõttu ei lisandu piisavalt uusi töötajaid ning ka seniste töötajate voolavus on suur. Lisaks lahkub vanuse tõttu suur osa senistest töötajatest.

1.1. ETTEPANEK

Haridus- ja Teadusministeerium koostöös valdkonnaga seotud kutseõppeasutustega suurendab õppekohtade arvu hooldustöötaja taseme- ja täiendusõppes.

¹⁰⁹ OSKA uuringute ettepanekute tabel. Ettepanekute elluviimine. <https://haridusportaal.edu.ee/oska-tulemused/ettepanekute-elluviimine?field=Sotsiaalt%C3%B6%C3%B6>

Eestvedaja(d): Haridus- ja Teadusministeerium

Koostööpartner(id): Valdkonnaga seotud kutseõppeasutused ja rakenduskõrgkoolid

1.2. ETTEPANEK

Sotsiaalministeerium ja kohalikud omavalitsused leiavad võimalusi hooldustöötajate töötingimuste parandamiseks, sh teenusesaajate arvu vähendamiseks töötaja kohta, töötasu tõstmiseks jne. Edendatakse hooldustöötajatele suunatud toetavaid teenuseid, sh supervisioon ja täiendav puhkus.

Eestvedaja(d): Sotsiaalministeerium

Koostööpartner(id): Kohalikud omavalitsused, Eesti Linnade ja Valdade Liit

ARENGUVAJADUS: Lapsehoidja kutseõppega seonduvad küsimused vajavad edasist täpsustamist nii õppekavade nimetuse, õppesisu kui ka õpilaste arvu suhtes

Selgitus ja põhjendus

Arvuliselt ületab lapsehoidjate koolituspakkumine lapsehoidjate tööjõuvajadust, kuigi vajadus erivajadustega laste lapsehoidjate järele pigem kasvab. Samas ei ole lapsehoidja amet senise praktika alusel peamine amet, kus lõpetajad töötavad. Selleks on õpetaja abid ja assistendid alushariduses, kelle töö põhiolemus on sama kui lapsehoidjatel. Nende puhul on lapsehoidja õpet nähtud ka ühe sobiva haridusena, et täita puuduolevaid haridusnõudeid.

1.3. ETTEPANEK

Kutsekoda annab OSKA hariduse valdkonna uuringus omapoolse hinnangu lapsehoidja tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise tasakaalule alushariduse vaatest ning seejärel koondhinnangu lapsehoidja õppe kohta.

Eestvedaja(d): SA Kutsekoda

Koostööpartner(id): Haridus- ja Teadusministeerium, valdkonnaga seotud kutseõppeasutused ja rakenduskõrgkoolid

7.2. Õppe kvaliteedi, oskuste ja täienduskoolitustega seotud ettepanekud

ARENGUVAJADUS: Sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate õigusalsed teadmised vajavad jätkuvat arendamist

Selgitus ja põhjendus

Valdkonnas on jätkuv vajadus õiguslaste teadmiste arendamise järele. Sealjuures pole küsimus mitte niivõrd õiguslaste teadmiste mahus, kuivõrd sisus ning ülikoolidel on vaja selgemat arusaamist, kuidas metoodiliselt õigusteadmisi tulevastele sotsiaal- ja lastekaitsetöötajatele õpetada. Oluline on jõuda arusaamisele, milline peab olema sotsiaal- ja lastekaitsetöötaja õiguslane ettevalmistus.

2.1. ETTEPANEK

Valdkonna kõrgkoolid koostöös kohalike omavalitsuste ja Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooniga loovad koostöövõrgustiku, et määratleda ja analüüsida õigusõppe sisu, mahtu ja õppemeetodeid sotsiaaltöö ja lastekaitsega seotud tasemeõppe õppekavades. Analüüsi tulemuste põhjal viiakse sisse muudatused.

Eestvedaja(d): Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikakõrgkool

Koostööpartner(id): Eesti Linnade ja Valdade Liit, Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, Sotsiaalministeerium, Tervise Arengu Instituut

ARENGUVAJADUS: Valdkonnaga seotud kõrghariduse lõpetajate ja juba töötavate spetsialistide erialased oskused vajavad tööandjate hinnangul jätkuvat arendamist

Selgitus ja põhjendus

Valdkonna kõrghariduse lõpetanutel ja juba töötavate spetsialistide puhul nähakse vajadust jätkuvalt arendada nõustamis-, huvikaitse-, võrgustikutöö- ja kogukonnatöö oskusi, traumateadlikkust, teadmisi ligipääsetavusest ja puute spetsiifikast ning digipädevusi, sh tööd andmetega. Õppekavades on vastavad teadmised ja oskused õpiväljundites mainitud, kuid sellegipoolest tuleks nende õpetamisele mahu, sisu ja metoodika suhtes värske pilguga peale vaadata.

2.2. ETTEPANEK

Valdkonnaga seotud kõrgkoolid koostöös partneritega loovad koostöövõrgustiku, et analüüsida ja määratleda nõustamis-, huvikaitse-, võrgustikutöö- ja kogukonnatöö oskuste, traumateadlikkuse, ligipääsetavuse ja puutespetsiifiliste teadmiste ning digipädevuste maht, sisu ja õppemeetodid sotsiaaltöö ja lastekaitsega seotud taseme- ja täiendusõppe õppekavades. Analüüsi tulemuste põhjal viiakse sisse muudatused.

Eestvedaja(d): Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikakõrgkool

Koostööpartner(id): Tervise Arengu Instituut, valdkonna tööandjad, Haridus- ja Teadusministeerium, Sotsiaalministeerium, Sotsiaalkindlustusamet

ARENGUVAJADUS: Tööandjate hinnangul vajab sotsiaaltöö valdkonna kutsesüsteem ja õppekavad põhimõttelisi muutusi

Selgitus ja põhjendus

Valdkond on ekspertide hinnangul kutsestandarditega hästi kaetud, aga neid ei uuendata sisuliselt. Näiteks hooldustöötaja kutsestandard on valdkonnas üks vanemaid, aga selle sisu ei ole piisavalt ajakohane ega võta arvesse nüüdisaegseid tööturu vajadusi, valdkonnas toimunud muutusi ning seda, millise profiiliga töötajaid hoolekandetasutus praegu ja tulevikus vajab. Tegevusjuhendajatelt oodatavad oskused tekitavad samuti vastandlikke arvamusi – ühelt poolt nähakse kasvavat vajadust tervisealaste teadmiste järele, teisalt ei soovita, et tegevusjuhendaja sarnaneks liigselt hooldustöötajaga. Tööandjad näevad, et sotsiaaltöö valdkonna õppekavad, kutsestandardid ja -süsteem vajab põhimõttelist ülevaatamist ning muutusi olukorras, kus töötajaid leida ja hoida on üha raskem. Samuti vajab edasist arutelu lapsehoidja õppekavaga seonduv, seda nii tööjõuvajaduse

kui ka lapsehoidja õppekava väljundite ning sihtrühmade suhtes. Selle põhjuseks on asjaolu, et vaid väike osa lõpetanutest asub tööle lapsehoidjana, ligi pool aga leiab rakendust alushariduses näiteks õpetaja abina.

Tulenevalt ühiskonna vajadusest nähakse tegevusjuhendajate, hooldustöötajate, lapsehoidjate ja tugisikute puhul kasvavat vajadust psüühiliste erivajaduste alaste teadmiste järele. Ühelt poolt peaks juba tasemeõppe õppekavades panema nende teadmiste õpetamisele rohkem rõhku, teisalt nähakse vastavate koolituste järele suurt vajadust ka täienduskoolitusturul, kus praegu on nõudlus suurem kui pakkumine. Psüühiliste erivajaduste käsitlemine suuremas matus nii tasemeõppes kui ka nimetatud koolituste suurem pakkumine täienduskoolitustena aitab tagada piisava ettevalmistuse vastava sihtrühmaga töötamisel, samuti pakkuda erialase arengu võimalust asjasse puutuvatele, juba kutsega töötajatele.

2.3. ETTEPANEK

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon koostöös Eesti Linnade ja Valdade Liidu ning Kutsekojaga algatab arutelu ning analüüsib koostöös partneritega muutuste vajadust sotsiaalvaldkonna kutsete süsteemis, sealhulgas vajadust kutsestandardite uuendamise ja uute kutsestandardite loomise üle. Arutelu ja analüüsi tulemusel algatab Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon vajalikud muudatused valdkonna kutsete süsteemis.

Eestvedaja(d): Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon

Koostööpartner(id): Eesti Linnade ja Valdade Liit, SA Kutsekoda, valdkonna kutse- ja kõrgkoolid

2.4. ETTEPANEK

Haridus- ja Teadusministeerium koostöös kutse- ja kõrgkoolide ning tööandjatega kutsub kokku ümarlaua, et arutada vajadust tegevusjuhendajate, hooldustöötajate, lapsehoidjate ja tugisikute ühise baasõppekava järele. Selles oleks rõhk psüühilistele erivajadustele, kus esimesel aastal omandavad kõigi õppekavade õppurid samad alusteadmised, misjärel spetsialiseerutakse enda valitud erialale.

Eestvedaja(d): Haridus- ja Teadusministeerium

Koostööpartner(id): valdkonna kutse- ja kõrgkoolid, valdkonna tööandjad

2.5. ETTEPANEK

Haridus- ja Teadusministeerium koostöös kutse- ja rakenduskõrgkoolide ning tööandjatega kaaluvad vajadust praeguse lapsehoidja õppekava ümberkorraldamiseks ja nimetamiseks lapsehoidja-lasteaiaõpetaja abi õppekavaks.

Eestvedaja(d): Haridus- ja teadusministeerium

Koostööpartner(id): valdkonna kutse- ja rakenduskõrgkoolid, valdkonna tööandjad

2.6. ETTEPANEK

Tervise Arengu Instituut koostöös valdkonnaga seotud kutse- ja kõrgkoolidega töötab välja ning tõstab pakkumist täienduskoolitusmoodulitele, et pakkuda juba töötavatele spetsialistidele võimalust osaleda psüühilisi erivajadusi puudutavatel täienduskoolituskursustel.

Eestvedaja(d): Tervise Arengu Instituut

Koostööpartner(id): valdkonna kutse- ja kõrgkoolid

ARENGUVAJADUS: Valdonna juhtidele ei ole kehtestatud kvalifikatsiooninõudeid, mistõttu võib kannatada sotsiaalhoolekandeesutuste juhtimiskvaliteet ja tööd soosiv õhkkond

Selgitus ja põhjendus

Nähakse vajadust, et sotsiaalvaldkonna asutuste juhid oleksid paremini kursis valdkonna eripäradega ning kannaksid edasi olulisi väärtusi. Praegu ei ole sotsiaalvaldkonna juhtidele paika pandud kvalifikatsiooninõudeid, mis puudutavad hariduslikku ettevalmistust või juhtimiskogemust, mistõttu võib endiselt asutusi juhtida inimene, kellel ei ole sotsiaalvaldkonnast piisavat teadmist või kellel ei ole vajalikke juhikompetentse, muu hulgas teadmisi ja oskusi, kuidas hoida positiivset tööõhkkonda, inimesi motiveerida, arendada, eest vedada ja juhtida. Töökohapõhise õppe praktika läbinud oskustöötajate sõnul on olnud juhtumeid, kus neid ei aktsepteerita ega arvestata täisväärtuslike meeskonnaliikmetena, mis viitab arenguvajadustele kaasava ja hea psühhosotsiaalse tööõhkkonna ning organisatsioonikultuuri loomisel.

2.7. ETTEPANEK

Sotsiaalministeerium algatab arutelu sotsiaalvaldkonna juhtide kvalifikatsiooninõuete üle, mille tulemusel viiakse vastavad muudatused sisse sotsiaalhoolekande seadusesse.

Eestvedaja(d): Sotsiaalministeerium

Koostööpartner(id): Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, Eesti Sotsiaalasutuste Juhtide Nõukoda

ARENGUVAJADUS: Tööandjad näevad vajadust suurema koostöö järele kutse- ja kõrgkoolidega praktika korraldamisel

Selgitus ja põhjendus

Nii kutse- kui ka kõrghariduses nähakse vajadust pikema ja sisulisema praktika järele, mis oleks sillaks koolis õpitu ja tööelu vahel. Praktika peaks andma võimaluse töötada eri sihtrühmadega, andma parema tervikpildi valdkonnast ning aimu, kas valdkonnas töötamine õppurile isikuomaduste ja väärtuste poolest sobib. Õppurite teoreetiline ettevalmistus ei pruugi praktikale asudes alati olla piisav, mis teeb raskeks nende kaasamise tegelike tööülesannete lahendamisse. Teisalt õpivad valdkonnas sageli juba täiskasvanud õppijad, kelle jaoks liiga suur praktikamaht võib osutuda ajaliselt keeruliseks. Olulisena nähakse ka praktikaasutuste ja asutusepoolsete praktikajuhendajate harimist praktika edukaks läbiviimiseks ning praktikajuhendajatele tasustamise võimaluste leidmist, kuna praktika juhendamine on niigi ülekoormatud töötajate jaoks suur lisakohustus.

2.8. ETTEPANEK

Valdkonna kutse- ja kõrgkoolid koostöös tööandjatega otsivad võimalusi töövarjupäevadeks ja praktika sisulisemaks korraldamiseks. See hõlmab muu hulgas mõõdetavate eesmärkide selgemat sõnastamist praktika eel ning praktika eesmärkidest lähtuvate sobivate praktikakohtade leidmist, mis annaks võimaluse töötada võimalikult erinevate sihtrühmadega, samuti praktikajuhendajate koolitamist.

Eestvedaja(d): valdkonna kutse- ja kõrgkoolid

Koostööpartner(id): valdkonna tööandjad

ARENGUVAJADUS: Tööandjate sõnul vajab valdkonna täienduskoolituste kvaliteedisüsteem parandamist

Selgitus ja põhjendus

Osa ekspertide hinnangul võiksid sotsiaaltöö valdkonna täienduskoolitused olla süsteemsemad, kuna hetkel on need pigem juhtumipõhised ning töötajate osalemine nendel on iga tööandja enda vastutada. Leiti, et kuigi kutse- ja kõrgkoolide poolt pakutavate täienduskoolitustega ollakse üldjuhul rahul, on erakoolitusturg reguleerimata, pakutavate koolituste kvaliteet on kõikuv ning järelevalve võiks olla parem. Koolitusloa saamiseks peavad erakoolitajad esitama vaid avalduse ning sisulised kriteeriumid pakutavale koolituskvaliteedile puuduvad. Seetõttu võib kannatada töötajate ettevalmistuse ühtlane kvaliteet. Olenevalt asutusest on töötajate võimalused osaleda täienduskoolitustel erinevad, sõltudes kas töökoormusest või tööandja rahalistest võimalustest mingit koolitust pakkuda. Leiti, et valdkonna töötajate seas hinnatud täienduskoolitusi ei pakuta piisavalt. Ekspertid näevad kasvavat vajadust lisaks psüühilisi erivajadusi käsitlevatele koolitustele ka selliste koolituste järele, mis käsitlevad õigust, psühholoogiat, teenusvajaduse hindamist ning multiprobleemsete klientidega ja erivajadustega lastega toimetuleku oskusi.

2.9. ETTEPANEK

Haridus- ja Teadusministeerium koostöös Sotsiaalministeeriumiga kaalub võimalusi, kuidas parandada ja tagada sotsiaaltöö valdkonna täienduskoolituste kvaliteeti, tuginedes OSKA sotsiaaltöö uuringu tulemustele.

Eestvedaja(d): Haridus- ja Teadusministeerium

Koostööpartner(id): Sotsiaalministeerium

2.10. ETTEPANEK

Valdkonna kutse- ja kõrgkoolid koostöös Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni, Tervise Arengu Instituudi, Sotsiaalkindlustusameti, Sotsiaalministeeriumi ja valdkonna tööandjatega kutsuvad kokku ümarlaua, et analüüsida ja ajakohastada valdkonna täienduskoolitusvajadust. Analüüsi tulemusena töötatakse välja ja suurendatakse pakkumist vajaminevatele täienduskoolitustele, tuginedes ka OSKA sotsiaaltöö uuringu tulemustele täienduskoolituse vajaduse suhtes.

Eestvedaja(d): valdkonna kutse- ja kõrgkoolid, Sotsiaalministeerium

Koostööpartner(id): Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, Tervise Arengu Instituut, Sotsiaalkindlustusamet, Sotsiaalministeerium, valdkonna tööandjad

7.3. Üldised valdkonnaga seotud ettepanekud

ARENGUVAJADUS: Sotsiaaltöö valdkond vajab aktiivsemat esindatust populariseerimisel, valdkonna väärtustamisel ning paremate töö- ja palgatingimuste eest seismisel

Selgitus ja põhjendus

Intervjueeritud ekspertide sõnul on sotsiaaltöö esindusorganisatsioonid küllaltki nähtamatud, tegelemaks valdkonna populariseerimisega või seismaks paremate töö- ja palgatingimuste eest. Oldi arvamusel, et sotsiaaltöö valdkonnas töötamise ühiskondlik väärtustamine peaks peale hakkama töötajatest endist, kes ise on uhked enda valitud töö ja valdkonna üle. Samas leiti, et valdkonna mainet aitaks omalt poolt tõsta ka paremad töötingimused ja kõrgemad palgad ning et need teemad peaksid saama ühiskonnas laiemat kõlapinda, sarnaselt näiteks õpetaja, päästja või õe ametiga.

3.1. ETTEPANEK

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon koostöös Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liidu, valdkonna alaliitude, partnerite ning tööandjatega seisab senisest enam sotsiaalala töötajate väärtustamise, paremate töötingimuste ja -tasu eest ning tegeleb aktiivsemalt sotsiaaltöö valdkonna ametite populariseerimisega valdkonda tutvustavate kampaaniate toel.

Eestvedaja(d): Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon

Koostööpartner(id): Riigi- ja Omavalitsusasutuste Töötajate Ametiühingute Liit, valdkonna alaliidud, partnerid, tööandjad

3.2. ETTEPANEK

Sotsiaalministeerium toetab sotsiaaltöö valdkonna erialaorganisatsioonide tegevust valdkonna populariseerimisel ning paremate töö- ja palgatingimuste eest seismisel.

Eestvedaja(d): Sotsiaalministeerium

ARENGUVAJADUS: Tugiisikud vajavad kindlamaid töösuhte vorme ja tugiisiku teenus vajab laiendamist

Selgitus ja põhjendus

Tugiisikud töötavad Eestis suures osas käsunduslepinguga, mis ei anna sotsiaalseid garantiisid. Näiteks puudub alla miinimumpalka teenivatel tugiisikutel ravikindlustus. Ekspertide hinnangul võiks muutus tugiisikute rahastamise süsteemis tuua turule rohkem spetsialiste, kes seda tööd teha tahaks. Tugiisiku teenuse juures nähakse vajadust ka sihtrühmade laiendamise järele. Näiteks nähakse ühe võimaliku sihtrühmana puudulike lastekasvatamis- ja sotsiaalsete oskustega vanemaid ning halvasti toime tulevaid peresid.

3.3. ETTEPANEK

Sotsiaalministeerium koostöös kohalike omavalitsustega kaalub muutuste vajalikkust tugiisikute rahastamises ning teenuse sihtrühmade laiendamise puhul, võttes aluseks OSKA sotsiaaltöö uuringu tulemused.

Eestvedaja(d): Sotsiaalministeerium

Koostööpartner(id): Eesti Linnade ja Valdade Liit, kohalikud omavalitsused

ARENGUVAJADUS: Vajadus riiklikult paika pandud sotsiaalteenuste osutamisega seotud kvaliteedikriteeriumite järele

Selgitus ja põhjendus

Üks võimalus hinnata sotsiaaltöö põhikutsealade tööjõuvajadust on läbi kasvu/kahanemise, voolavuse ning asendusvajaduse. Täiendav võimalus oleks lähtuda ka sellest, milline peaks olema näiteks hooldustöötajate või tegevusjuhendajate puhul teenuse kvaliteedi tagamiseks vajalik töötaja/abivajaja suhtarv. Hetkel sellekohane soovituslik regulatsioon Eestis puudub. Ühe eksperdihinnangu järgi tagaks hea kvaliteedi keskmiselt üks töötaja kümne hooldatava kohta. Hetkel on see hinnanguliselt ligi 20 hooldatavat ühe töötaja kohta, kui arvestada sellega, et hoolduseks kuluv aeg ei piirdu tavalise kaheksatunnise tööpäevaga. Siiski ei piisa pelgalt hinnangust, vaid oleks vaja selgelt põhjendatud suhtarvu. Töötaja-abivajaja suhtarvud on samas vaid üheks kvaliteedikriteeriumiks. Oluliseks ülesandeks on terviklike kvaliteedikriteeriumite väljatöötamine.

3.4. ETTEPANEK

Sotsiaalministeerium töötab välja sotsiaaltöö põhikutsealade lõikes sotsiaalteenuste soovituslikud kvaliteedikriteeriumid, sh töötaja-teenusesaaja suhtarvud, mis aitab mõõta osutatavate teenuste kvaliteeti ja töötajate töökoormust.

Eestvedaja(d): Sotsiaalministeerium

Koostööpartner(id): Kohalikud omavalitsused, teenuseosutajad

VALDKONNAGA SEOTUD TÄHELEPANEKUD JA SOOVITUSED

- Ühe võimalikku tööloõguna, mis aitaks ressursi kokku hoida ja suunata tööjõudu suuremat lisaväärtust loovate ülesannete täitmiseks, nähakse eri sotsiaalala valdkondade vahelist paremat andmevahetust. Andmete käitlemine ja analüüs ei ole Eestis veel piisavalt heal tasemel: andmeid kogutakse, kuid otsuste tegemisel ei osata kasutada nende täit potentsiaali. Riigiasutuste andmebaaside vahel puuduvad liidesed, samuti on vajakajäämisi andmete kasutamiseks vajalikes teadmistes ja oskustes. Sotsiaaltöö valdkonna infosüsteemid ja -tehnoloogilised tööriistad on võrreldes paljude teiste valdkondadega maha jäänud. Nähakse jätkuvat vajadust andmete ristikasutuse ja infosüsteemide omavahelise ühilduvuse järele.
- Sotsiaal- ja erihoolekandeteenuste kättesaadavus on piirkonniti Eestis erinev, kuna teenusepakkujaid ei ole kõikjal piisavalt. Probleemid on sagedasemad väiksemates omavalitsustes. Analüüsi tulemusel selgus ka kasvav vajadus uute ja seniste teenuste arendamise järele, sealjuures nähakse suuremat vajadust eakatele ja sõltlastele suunatud teenuste järele ning arendamist vajaksid senisest veelgi enam isikliku abistaja ja tugiisiku teenus. Samuti on suurem vajadus sotsiaaltöös toetavate spetsialistide teenuste järele (nt logopeedid, tegevusterapeudid).
- Kuna tööandjate jaoks on eriti hinnas juba varasema elukogemusega töötajad, siis pooldatakse veelgi paindlikumaid õppevorme ja õpiampse, mis võimaldaks karjääripööret või teise eriala omandamist planeerida ka täiskasvanud õppijatel. Töö hooldustöötajana või tegevusjuhendajana ongi sageli paljude töötajate jaoks teine või kolmas karjäär. Õppevormid on paindlikumad kui kunagi

varem – õppetöö ei toimu iga päev, ka mitte igal nädalal, vaid õhtuti, tsüklitena. Edasine paindlikkuse suurendamine, sh mikrokraadid, ei pruugi viia selleni, et koolilõpetaja on saanud professionaaliks kujunemiseks vajaliku ettevalmistuse. Kokkuvõttes tuleks võimaluste piires säilitada ja edendada õppe paindlikkust, kuid samas ei tohiks kannatada õppe kvaliteet.

- Lõpetajad ei rakenda sageli oma tööelus koolis õpitud nüüdisaegseid meetodeid ja töökohtadel levinud praktikad võivad erineda koolis õpetatust. Koolist saadud teadmiste ja oskuste mitterakendamisel võib kannatada teenuste kvaliteet. Teiselt poolt ei pruugi kõigi õppejõudude ja õpetajate teadmised olla ajakohased või päriseluga kooskõlas. Alati ei sobitu teoreetilised lähenemised ka Eesti sotsiaaltöö konteksti. Kokkuvõttes tuleks senisest enam edendada ja toetada töömaailma ja hariduse (nii akadeemilise kui ka kutsehariduse) paremat omavahelist seotust. Nii sotsiaaltöö praktikutel, sh töötajatel, kui ka haridusvaldkonnas teadmisi edasi andvatel õppejõududel ja õpetajatel on üksteiselt õppida ja seeläbi tõsta nii sotsiaaltöö kui ka õppesisu kvaliteeti.
- Elanikkond vananeb ja samal ajal kasvab ka hooldusteenuste hind, mis seab üha suurema koormuse nii omastele kui ka riigile ja KOV-idele. Samuti ei pruugi sotsiaalhoolekandesse vajalikus mahu suures töötajaid jääda või lisanduda, kuna takistuseks võib osutuda madal palgatase ning töötingimused ja -koormus. Samas pole nii kutse- kui ka kõrgharidust vajavatel sotsiaaltöö ametikohtadel alati probleemiks mitte niivõrd rakendumine, kuivõrd eespool toodud põhjustel töötajate voolavus. Soov on edendada sotsiaalhoolekannet, kus domineerib individuaalne lähenemine, juhtumipõhisus ning abivajajatele teenuse osutamine kodus või väiksemas kogukonnas ja elukohajärgse omavalitsuse poolt. Juhtumipõhise valdavaks muutmise takistuseks võib olla teenuste süsteemi paindumatus ja vähene koostöö sidusvaldkondadega KOV-ide tasandil. Sotsiaalvaldkonnale asetatud ootused ja kohustused kasvavad, nende täitmiseks peaks rahalised vahendid ja inimressurss samaväärselt kasvama. Ilma selleta ei pruugi abivajajad soovitud mahu suures abi saada ja reformiplaanid täiel määral õnnestuda. Eriti puudutab see KOV-idele üle antavaid tegevusi ja teenuseid. Kokkuvõttes peaks eespool toodut sotsiaaltöö poliitikakujundajad ning ka kohalikud omavalitsused sotsiaaltöö valdkonna edasiste arengusuundade planeerimisel kindlasti arvestama, et tagada arenguplaanide edukas elluviimine.

Kasutatud allikad

Bakshi *et al.* (2017). The Future of Skills. Employment in 2030. Pearson. Nesta. <https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>

Civitta (2019). Projekti „Puudega laste tugiteenuste arendamine ja pakkumine ning töö- ja pereelu ühildamise soodustamine“ hindamine. Lõpparuanne. https://www.sm.ee/sites/default/files/civitta_esf_puuetega_laste_tugiteenuste_vahehindamine_-_lopparuanne.pdf

Deloitte Insights (2021). 2021 Human capital trends: innovating with intent. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/public-sector/us-gps-human-capital-trends-2021.pdf>

Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuuri andmebaas: <http://wd.archimedes.ee/andmebaas>

Eesti Rahvusringhääling. <https://www.err.ee/1608251565/laste-enesetapud-tegid-mullu-musta-rekordi>

Eesti Töötukassa. Töötust ennetavad meetmed. <https://www.tootukassa.ee/uudised/1-mail-2017-alustabtootukassa-tootust-ennetavate-teenuste-pakkumist>

Elukestva õppe strateegia täiskasvanuhariduse programm 2015–2018 (2015). Haridus- ja Teadusministeerium. https://www.hm.ee/sites/default/files/taiskasvanuharidusprogramm_2015-2018.pdf

Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council (EPSCO) (2017). Future of Work: Making It e-Easy. Conference materials. <https://www.eu2017.ee/political-meetings/future-work-making-it-e-easy>.

European Commission (2016). The impact of ICT on job quality: evidence from 12 job profiles. http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?action=display&doc_id=16160

European Commission (2021). 2021 Long-Term Care Report. Trends, challenges and opportunities in an ageing society. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8396>

Frey, C., Osborne, M. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Friedman, S. D. (2013). Baby Bust: New Choices for Men and Women in Work and Family. Wharton Digital Press. <http://worklife.wharton.upenn.edu/research/life-interests-of-wharton-students/1992-and-2012/>

Haridusportaal. <https://haridusportaal.edu.ee/oska-tulemused/ettepanekute-elluviimine?field=Sotsiaalt%C3%B6%C3%B6>

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

Ilmarinen, J. (2006). Towards a longer worklife!: Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health; Ministry of Social Affairs and Health; Hussi, T., Ilmarinen, J., Klemola, S., Lehto, E., Lundell, S., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. ja E. Tuominen (2011). Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Jöers-Türn, K., Krusell, S. (2017). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: põllumajandus ja toiduainetööstus. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/pollumajandus-ja-toiduainetoostus/>

Jöers-Türn, K., Leoma, R. (2016). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/sotsiaaltöö/>

Kallaste, E., *et al.* (2017). Puudega lastega perede toimetuleku ja vajaduste uuring. Eesti Rakendusuuringu Keskus Centar. Turu-uuringute AS. Tallinn. https://www.sm.ee/sites/default/files/contenteditors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analusi_d/Sotsiaalvaldkond/puuetega_lastega_perede_toimetuleku_uuringu_raport_loppversioon_par_28.02.18.pdf

Kattai, K., *et al.* (2020). Eesti regionaaltasandi arengu analüüs. Regionaalse valitsemise mudelite kujundamise ettepanekud. Tallinn. http://www.hol.ee/docs/file/Reg_uuring/1_%20Regionaalne%20valitsemine%20lopparuanne_final.pdf.

Keskastmejuhtide kompetentsimudel. https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/keskastmejuhtide_digikompetentsid.pdf

Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/126032013006?leiaKehtiv>

Krusell, S., Pihl, K. (2020). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: Avalik haldus. Tallinn. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/avalik-haldus/>

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

Lääts, V. 2015. Kõrgharidusega naiste töömotivatsioon ja võimalused tööturul peale ametliku pensioniea saabumist. Magistritöö. Elenurm, T. (juh). Tallinna Tehnikaülikool.

McKinsey & Company (2017). McKinsey Global Institute. Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>

MTÜ Lastekaitse Liit (2018). Lapsesõbralik lastekaitse – lastekaitsetöötajate vaade. <https://www.lastekaitseliit.ee/wp-content/uploads/2018/11/Lapses%C3%B5bralik-lastekaitse-lastekaitset%C3%B6%C3%B6tajate-vaade.pdf>

OECD (2019). The Future of Work. Employment Outlook 2019. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en#page46

PA Consulting (2020). Robotics in care: A moment of opportunity. How robotic technology can transform global social care delivery. <https://www2.paconsulting.com/rs/526-HZE-833/images/Robotics%20in%20Care%20report.pdf>

Praxis (2017). Pikaajalise hoolduse deinstitutionaliseerimise mõju hindamise raamistik. http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2017/10/DI_anal%C3%BC%C3%BCs_Praxis-2017_FINAL.pdf

PWC (2021). KOV koostöövõimaluste mõjude analüüs pikaajaliste hooldusteenuste korraldamisel. Lõpparuanne.

https://www.rahandusministeerium.ee/system/files_force/document_files/kov_koostoo_pht_lopparuanne_21.01.2021.pdf?download=1

Pärna, O. (2016). Töö ja oskused 2025. Kogumik. SA Kutsekoda. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>

Rahandusministeerium (2014). Riigi kui tööandja personalipoliitika valge raamat. Tallinn. http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/06/Riigi_kui_tööandja_personalipoliitika_valge_raamat.pdf

Rasu, A. Sotsiaalteenuste arendamine maakondades. Analüüs. Meede „Tööturul osalemist toetavad hoolekandeteenused“. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalteenuste_ja_toetuste_andmeregister_STAR/Lisainfo/mak_analuus_toimetatud.pdf

Rosenblad, Y., Tilk, R., et al. (2020). COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele. Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda, tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/covid-19-mojude-eriuuring/>

Sotsiaalhoolekande seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv>

Sotsiaalministeerium (2017). Kohaliku tasandi lastekaitsetöö tulemuslikkuse suurendamine ja jätkusuutlik arendamine. Uuringuaruanne. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/kohaliku_tasandi_lastekaitsetoole_tulemuslikkuse_suurendamine_ja_jatkusuutlik_arendamine.pdf

Sotsiaalministeerium (2020). Roheline raamat. Tehnoloogiakasutuse suurendamine inimese igapäevase toimetuleku ja heaolu toetamiseks kodus. Tallinn. https://www.sm.ee/sites/default/files/news-related-files/roheline_raamat_tehnoloogiakasutuse_suurendamine_inimese_igapaevase_toimetuleku_ja_he_aolu_toetamiseks_kodus.pdf

Strateegia „Eesti 2035“ <https://valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/strateegia/materjalid>

Tartu Ülikool. <https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/lumepallivalim.html>

Tervise Arengu Instituut. https://tai.ee/et/sotsiaaltoole_hooldajatel-kiire-meil-jalle-aega-uleliia-hooldekodu-elanike-autonoomiaga-arvestamine?fbclid=IwAR12zZe9r9IJektE6v12UqrUck7AjrL7PiE8jb49tNO81RWy4ZPCoakEqWg

The Guardian. <https://www.theguardian.com/society/2020/sep/07/robots-used-uk-care-homes-help-reduce-loneliness>

Tippjuhtide kompetentsimudel. <https://www.riigikantselei.ee/et/tippjuhtide-kompetentsimudel>

Täiskasvanute täienduskoolituse riiklik koolitustellimus kutsekoolidele ja kutseõpet pakkuvatele rakenduskõrgkoolidele 2021. aastaks: https://www.hm.ee/sites/default/files/kutseoppeasutuste_nimekiri.pdf

Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2021–2023. <https://www.valitsus.ee/valitsuse-eesmargid-ja-tegevused/valitsemise-alused/tegevusprogramm#terved-ja-hoitud-ini>

Vallistu, J., Erikson, M., Eljas-Taal, K., Tappel, R., Ratnik, H., Nausedaite, R., Aksen, M., Pruks, P. (2017). Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused. technopolis |group| Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE. <http://www.digar.ee/arhiiv/et/download/273726>

World Economic Forum (2020). Jobs of Tomorrow. Mapping Opportunity in the New Economy. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf

LISA 1. OSKA põhiterminid

Järgnevaid termineid ja definitsioone või osa neist kasutatakse eelkõige siinse uuringu kontekstis, st need ei ole lõplikud ega universaalsed.

OSKA süsteemis kasutatavate terminite allikad:

- 1) kehtivad õigusaktid (nt kutseseadus),
- 2) rahvusvahelised kokkulepped (nt klassifikaatorid),
- 3) oskuste rakkerühma eestvedamisel ekspertide (sh Emakeele Seltsi keeleteoimkonna) ühistööna sõnastatud kokkulepped,
- 4) OSKA nõunike kogus sõnastatud kokkulepped.

AK (ingl ISCO) on ametite klassifikaator, siinses aruandes viidatakse selle lühendiga klassifikaatori 2008. aasta versioonile 1.5b.

Amet, ametikoht (ingl *occupation/job*) on tööülesannete kogum, mida isik täidab oma töökohal ja mille eest ta saab tasu. Ameti- ja kutse nimetused võivad kokku langeda.

Ametiala (ingl *occupation*) on sarnaste ametite kogum.

Ametirühm (ingl *group of occupations*) on sarnaste ametialade kogum ametite klassifikaatoris (AK).

Avaliku halduse haridus on tinglik katusnimetus õppekavadele, kus peamine tööalane väljund hariduse omandamise järel on tööle asumine avaliku halduse valdkonda.

EHIS on Eesti hariduse infosüsteem.

EKR on Eesti kvalifikatsiooniraamistik, mille lühikirjeldus on Kutsekoja veebilehel.

EMTAK (ingl NACE) on Eesti majandustegevusalade klassifikaator, selles aruandes kasutatakse klassifikaatori 2008. aasta versiooni.

Eriala (ingl *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).

Hariduskvalifikatsioon (ingl *educational qualification*) on õppeasutuse antud diplom, tunnistus või kraad, millega tõendatakse (või mis kinnitab) õppekavaga kehtestatud õpiväljundite saavutamist. Hariduskvalifikatsioonid jagunevad üldharidus-, kutseharidus- ja kõrghariduskvalifikatsiooniks.

Kompetents (ingl *competency*) on tegevuses väljenduv teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis on teatava tööosa täitmise eeldus. Kompetentsid jagunevad üldisteks ja kutsespetsiifilisteks.

Kompetentsistandard (ingl *competency standard*) on kutsestandard, mis sisaldab ühte kompetentsi.

Kompetentsus (ingl *competence*) on edukaks kutsetegevuseks vajalike kompetentside kogum (asjatundlikkus).

Koordinatsioonikogu (ingl *future skills council*) põhiülesanne on juhtida tööturu koolitustellimuse formeerimise protsessi ja leida tasakaal kutsetegevuse valdkondade vajaduste vahel. Koordinatsioonikogu asutab vastutav minister seaduse alusel.¹¹⁰

Kutseala (ingl *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.

Kutsekvalifikatsioon (ingl *occupational qualification*) on kvalifikatsioon, mis saadakse kutseeksami sooritamisel ja mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis.

Kutsepetsiifilised kompetentsid (ingl *specific hard skills*) on tööosade ja -ülesannetega otseselt seotud kompetentsid. Need kompetentsid on väikse ülekantavusega.

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 ülekantavusega kompetentsid, mis põhinevad teadmistel ja oskustel (nt IKT-, õigus-, majandus- ja keskkonnateadlikkuse kompetents).

Kutsestandard (ingl *occupational standard*) on dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ja kutsealaseid kompetentsusnõudeid.

Kutseõppeasutus (ingl *vocational educational institution*) on kool, kus on võimalik omandada kutseharidus (sünonüüm: *kutsekool*).

Kvalifikatsioon (ingl *qualification*) on hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus. Kvalifikatsioonid jagunevad hariduslikeks (ingl *educational qualifications*) ja kutsekvalifikatsioonideks (ingl *occupational qualifications*).

Kõrgkool (ingl *institution of higher education*) on kool, kus on võimalik omandada kõrgharidus (ülikool, rakenduskõrgkool jm).

OSKA (ingl *system for monitoring and anticipating labour market training needs*) on tööjõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteem.

OSKA valdkond (ingl *sector for labour market training needs monitoring and forecasting*) on sarnaste majandustegevus- või kutsealade kogum, mille ulatuses koostatakse valdkonna tööturu koolitusvajadus ja kus tegutseb eksperdikogu.

Oskuste vajadus (ingl *skills anticipation*) on teave valdkonnas edukaks hakkamasaamiseks vajalikest olulistest kompetentsidest ning nende puudujääkidest töötajatel, kahaneva ja kasvava vajadusega kompetentsidest, tulevikuoskustest ning kompetentsiprofiilide kirjeldamise vajadusest (ka kutsestandardite olemasolust).

¹¹⁰ Koordinatsioonikogusse kuuluvad HTM-i, MKM-i, Sotsiaalministeeriumi, Rahandusministeeriumi, Eesti Tööandjate Keskliidu, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni TALO, Eesti Ametiühingute Keskliidu, Eesti Töötukassa, EAS-i ja Innove esindajad. Ministri korralduse alusel on koordinatsioonikogu esimees HTM-i asekantsler. Eristumise eesmärgil võib koordinatsioonikogu võtta edaspidi kasutusele kaubamärgi, nt *tulevikuoskuste nõukogu*.

Põhikutseala on sarnaseid (sh valdkondlikus osas) tööülesandeid täitvate, kompetentse omavate ja sarnase haridusteedga ametirühmade kogum.

Rahvusvaheline ühtne hariduse liigitus (RÜHL, ingl ISCED). Siinses töös kasutatakse klassifikaatori versiooni, mis on kättesaadav (kuni 2016. aastani 1997. aasta versioon).

Tööjõuvajaduse prognoos (ingl *labour demand forecast*) on võimalikke tööturu arengusuundi arvestav ja töötajate vajadust kirjeldav arvuline hinnang selle kohta, kui palju võiks olla vaja uusi töötajaid OSKA valdkondades, ametirühmades ning haridustasemetel.

Tööjõuvajaduse seire (ingl *monitoring of labour demand*) on majanduses rakendatud tööjõu ning OSKA valdkondade tööjõuvajaduse kohta andmete kogumine, analüüsimine ja avaldamine nii tervikuna kui ka ametirühmade, valdkondade ja haridustasemete kaupa, kasutades nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid meetodeid.

Tööturu koolitusvajadus (ingl *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 haridusliikide ja -tasemete ning õppevaldkondade kaupa.

Varjatud takistus tööjõu järelkasvu tagamisel (ingl *market failure in the context of OSKA*) on olukord, kus hoolimata koolituskohtade olemasolust ja koolitustegevuse näilisest vastavusest koolitusvajadusele on valdkonnas tööjõu- ja/või vajalike kompetentside puudus.

Valdkonna eksperdikogu (VEK, ingl *sectoral skills council*) on ekspertidest koosnev komisjon, mille ülesanne on selgitada välja OSKA valdkonnas tööturu koolitusvajadus ja seirata selle täitmist. VEK võib oma töö paremaks korraldamiseks (nt alavaldkonna koolitusvajaduse tuvastamiseks) luua töörühmi, kaasates neisse ka VEK-i väliseid liikmeid.

Valdkonna põhikutseala (PKA, ingl *main professions of a sector*) on kutseala, millel töötamise eeldus on valdkonna toimimiseks olulise tähtsusega valdkonnaspetsiifilised kompetentsid.

Õppekavagrupp (ÖKG) on kõrgharidusstandardis kehtestatud liigitus, mis hõlmab õppesuundi või õppekavade rühmi ning mille alusel saab õppeasutus taotleda ja Vabariigi Valitsus anda õppeasutusele õiguse anda kõrgharidustaseme õpet ning väljastada selle ala akadeemilisi kraade ja diplomeid.

Õppekavarühm (ÖKR) on õppekavagrupi analoog kutsehariduses.

LISA 2. Analüüsitud õppekavad

Põhikutseala	Õppekava kood	Õppekava nimetus	Haridusasutus
Hooldustöötajad			
	84169	Hooldustöötaja	Lääne-Viru Rakenduskõrgkool
	84310	Hooldustöötaja	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
	84494	Hooldustöötaja	Tartu Tervishoiu Kõrgkool
	84836	Hooldustöötaja	Pärnumaa Kutsehariduskeskus
	85428	Hooldustöötaja	Valgamaa Kutseõppekeskus
	85820	Hooldustöötaja	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
	115739	Hooldustöötaja	Haapsalu Kutsehariduskeskus
	115740	Hooldustöötaja	Haapsalu Kutsehariduskeskus
	130182	Hooldustöötaja	Pärnumaa Kutsehariduskeskus
	134861	Hooldustöötaja	Tartu Tervishoiu Kõrgkool
	134903	Hooldustöötaja	Haapsalu Kutsehariduskeskus
	135737	Hooldustöötaja	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
	136877	Hooldustöötaja	Valgamaa Kutseõppekeskus
	137457	Hooldustöötaja	Lääne-Viru Rakenduskõrgkool
	137557	Hooldustöötaja	Kuressaare Ametikool
	140959	Hooldustöötaja	Järvamaa Kutsehariduskeskus
	141852	Hooldustöötaja	Järvamaa Kutsehariduskeskus
	141863	Hooldustöötaja	Järvamaa Kutsehariduskeskus
	147777	Hooldustöötaja	Kuressaare Ametikool
	170478	Hooldustöötaja	Haapsalu Kutsehariduskeskus
	128257	Hooldustöötaja (koduhooldaja)	Kuressaare Ametikool
	127337	Hooldustöötaja (praktikajuhendaja hoolekandeesutuses)	Kuressaare Ametikool
	84712	Hooldustöötaja (sotsiaalhooldus)	Kuressaare Ametikool

	85053	Hooldustöötaja (täiskasvanuhooldus)	Kuressaare Ametikool
	109572	Hooldustöötaja (täiskasvanuhooldus)	Kuressaare Ametikool
	137557	Hooldustöötaja	Kuressaare Ametikool
	140959	Hooldustöötaja	Järvamaa Kutsehariduskeskus
	170478	Hooldustöötaja	Haapsalu Kutsehariduskeskus
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad, lastekaitse- ja peretöötajad			
	2446	Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu	Tartu Ülikool
	81758	Sotsiaalteadused	Tallinna Ülikool
	888	Sotsiaaltöö	Lääne-Viru Rakenduskõrgkool
	1615	Sotsiaaltöö	Tallinna Ülikool
	1732	Rakenduslik sotsiaaltöö	Tallinna Ülikool
	1733	Sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse	Tallinna Ülikool
	1734	Sotsiaaltöö	Tallinna Ülikool
	2584	Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika	Tartu Ülikool
	2946	Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus	Tartu Ülikool
	81762	Sotsiaaltöö	Tallinna Ülikool
	115678	Sotsiaaltöö	Tallinna Ülikool
	126077	Sotsiaaltöö	Tallinna Ülikool
	211061	Sotsiaaltöö	Tallinna Tehnikakõrgkool
Tegevusjuhendajad			
	84265	Hooldustöötaja (tegevusjuhendaja hoolekandeesutuses)	Kuressaare Ametikool
	109573	Hooldustöötaja (tegevusjuhendaja hoolekandeesutuses)	Kuressaare Ametikool
	130197	Tegevusjuhendaja	Valgamaa Kutseõppekeskus
	149977	Tegevusjuhendaja	Kuressaare Ametikool
	151901	Tegevusjuhendaja	Tartu Tervishoiu Kõrgkool
	151998	Tegevusjuhendaja	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
	152757	Tegevusjuhendaja	Valgamaa Kutseõppekeskus
	153714	Tegevusjuhendaja	Järvamaa Kutsehariduskeskus
	194137	Tegevusjuhendaja	Haapsalu Kutsehariduskeskus
	215372	Sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonna spetsialist	Valgamaa Kutseõppekeskus
	215654	Tegevusjuhendaja	Pärnumaa Kutsehariduskeskus

Lapsehoidjad			
	129237	Lapsehoidja	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
	138557	Lapsehoidja	Haapsalu Kutsehariduskeskus
	139158	Lapsehoidja	Kuressaare Ametikool
	141177	Lapsehoidja	Tartu Tervishoiu Kõrgkool
	143518	Lapsehoidja	Valgamaa Kutseõppekeskus
	129237	Lapsehoidja	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
	138557	Lapsehoidja	Haapsalu Kutsehariduskeskus
	139158	Lapsehoidja	Kuressaare Ametikool
	141177	Lapsehoidja	Tartu Tervishoiu Kõrgkool
	143518	Lapsehoidja	Valgamaa Kutseõppekeskus

LISA 3. Intervjueeritud eksperdid

1. Airi Mitendorf	Sotsiaalministeerium
2. Anne Rähn	Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž
3. Anne Veiram	Eesti Puuetega Inimeste Koda
4. Anneli Habicht	Eesti Puuetega Inimeste Koda
5. Anneli Tõru	Saaremaa vald
6. Anne-Mari Rebane	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
7. Annika Kirst	Benita Kodu AS
8. Anu Aunapuu	Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž
9. Anu Saar	Haapsalu Kutsehariduskeskus
10. Birgit Nicolau Costa	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
11. Dagmar Narusson	Tartu Ülikool
12. Ebeli Berkman	Sotsiaalkindlustusamet
13. Egle Ups	MTÜ Naiste Tugi- ja Teabekeskus
14. Ene Madissalu	Luunja vald
15. Eva Martin	Haapsalu Kutsehariduskeskus (vilistlane)
16. Ewe Alliksoo	Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž
17. Fredy Lumi	Valgamaa Kutseõppekeskus
18. Gris Tammiksaar	Tallinna Ülikool (vilistlane)
19. Hanna-Maria Põldma	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
20. Helen Tähtvere	Sotsiaalkindlustusamet
21. Heli Harak	Hiiumaa Sotsiaalkeskus
22. Helle Känd	Tartu Maarja Tugikeskus
23. Hilka Raba	SA Perekodu
24. Inna Jemeljanova	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool (vilistlane)
25. Inna Kask	Saaremaa vald
26. Jaanika Hein	Tallinna Vangla Pärnu kriminaalhooldusosakond
27. Jaanika Luus	Iru Hooldekodu
28. Jana Elken	Tartu Vangla kriminaalhooldusosakond
29. Judit Strömpl	Tartu Ülikool
30. Kadi Lauri	Sotsiaalkindlustusamet
31. Kadri Roosalu	Tartu Laste Turvakodu
32. Kairi Hõbemer	Alutaguse vald
33. Kaja Rattas	Sotsiaalkindlustusamet
34. Kaja Rootare	Haapsalu linn
35. Karis Paumets	Justiitsministeerium
36. Karmen Toros	Tallinna Ülikool
37. Katre Mägi	Järva vald
38. Katre-Liis Treufeldt	Varajase Kaasamise Keskus
39. Kerli Kanniste	Tartu Ülikool (vilistlane)
40. Kersti Suun-Deket	Rakvere linn
41. Kiira Gornischeff	Sotsiaalkindlustusamet
42. Klaarika Kaat	TÜ Pärnu kolledž (vilistlane)
43. Klaarika Siliksaar	Tartu Laste Turvakodu
44. Kristi Mägi-Sepp	Saaremaa vald
45. Kristiina Luht	Sotsiaalministeerium
46. Kärt Saarsen	Sotsiaalkindlustusamet

47. Kätlin Poopuu	Kuessaare Ametikool
48. Laura Kivilo	Tartu Ülikool (vilistlane)
49. Leila Põrh	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool (vilistlane)
50. Leili Mutso	Haapsalu Kutsehariduskeskus
51. Liina Ajangu	TÜ Pärnu kolledž (vilistlane)
52. Liina Juhanson	Tallinna Ülikool (vilistlane)
53. Liina Kaar	Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž
54. Liina Lanno	AS Hoolekandeteenused
55. Livia Laas	Eesti Töötukassa
56. Ly Mikheim	SA Maarja Küla
57. Maarika Kurrikoff	Tartu Linnavalitsus
58. Maarja Kraiss-Leosk	Sotsiaalministeerium
59. Maile Kubjas	Tallinna Vangla Ida-Harju kriminaalhooldusosakond
60. Mare Leino	Tallinna Ülikool
61. Marelle Erlenheim	Saue vald
62. Marelle Möll	Haapsalu Kutsehariduskeskus
63. Marge Hindriks	Sotsiaalministeerium
64. Mari Tikerpuu	Sotsiaalkindlustusamet
65. Marina Runno	Käo Tugikeskus
66. Marion Rummo	Sotsiaalministeerium
67. Marion Teder	CareMate
68. Marju Medar	Tallinna Ülikool
69. Marju Selg	Tartu Ülikool
70. Meelis Kukk	Tallinna lastekodu
71. Merike Kravets	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
72. Merle Linno	Tartu Ülikool
73. Merle Tuulik	Kuessaare Ametikool
74. Milena Kalamees	Kuessaare Ametikool (vilistlane)
75. Monika Salumaa	Haapsalu Kutsehariduskeskus
76. Pille Tsopp-Pagan	MTÜ Naiste Tugi- ja Teabekeskus
77. Piret Tamme	Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
78. Piret Värno	Tartu Laste Turvakodu
79. Reelika Murd	Saaremaa vald
80. Reelika Mäsimets	Tallinna Ülikool (vilistlane)
81. Riho Rahuoja	Hiiumaa Sotsiaalkeskus
82. Siiri Bork	Viru Vangla kriminaalhooldusosakond
83. Silvia Loovee	Käo Tugikeskus
84. Simone-Melissa Õispuu	Valga Kutseõppekeskus (vilistlane)
85. Sirje Pree	Kuessaare Ametikool
86. Sirlis Sõmer-Kull	Eesti Töötukassa
87. Taivi Kõiv	SA Tartu Perekodu Käopesa
88. Talvi Kuimets	Hiiumaa Sotsiaalkeskus
89. Tauno Asuja	Eesti Puuetega Inimeste Koda
90. Terje Teder	SA Koeru Hoolduskeskus
91. Tiia Laanejõe	Hiiumaa Sotsiaalkeskus
92. Tiina Simson	Tallinna Laste Turvakeskus
93. Tõnu Poopuu	Pärnu linn
94. Ulvi Oja	Valga Kutseõppekeskus (vilistlane)

- 95. Veronika Allas
- 96. Ülle Enits
- 97. Ülle Männiste

Eesti Puuetega Inimeste Koda
Tallinna Tervishoiu Kõrgkool
Pärnu laste ja noorte tugikeskus

LISA 4. Sotsiaaltöö valdkonna eksperdikogu liikmed

Tööandjate esindajad

1. AS Hoolekandeteenused	Liina Lanno
2. Astangu Kutserehabilitatsioonikeskus	Aivi Sobak
3. Benita Kodu AS	Marilyn Vaksman
4. Eesti Asenduskodu Töötajate Liit	Meelis Kukk
5. Eesti Puuetega Inimeste Koda	Anneli Habicht
6. Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon	Sirlis Sõmer-Kull
7. Hiiumaa Sotsiaalkeskus	Riho Rahuoja
8. Iru Hooldekodu	Jaanika Luus
9. MTÜ Lastekaitse Liit	Helika Saar
10. Pärnu linn	Tõnu Poopuu
11. SA Koeru Hoolduskeskus	Terje Teder
12. SA Perekodu	Hilka Raba
13. Südamekodud OÜ	Heili Burmeister

Õppeasutuste esindajad

14. Haapsalu Kutsehariduskeskus	Marelle Möll
15. Kuressaare Ametikool	Kätlin Poopuu
16. Tallinna Tervishoiu Kõrgkool	Ülle Ernits
17. Tallinna Ülikool	Karmen Toros
18. Tartu Ülikool	Häli Tarum
19. Tartu Ülikool	Merle Linno

Avaliku sektori esindajad

20. Haridus- ja Teadusministeerium	Küllli All
21. SA Kutsekoda	Salome Virkus
22. Sotsiaalkindlustusamet	Helen Tähtvere
23. Sotsiaalministeerium	Karen-Pauliin Konks
24. Sotsiaalministeerium	Maarja Krais-Leosk
25. Tervise Arengu Instituut	Triinu Tikas

LISA 5. Eksperdiintervjuu kava

Intervjueeritavad: valdkonda esindavad eksperdid

Intervjuu kestus: 1–2 tundi

Intervjuu eesmärk

- kirjeldada valdkonna arengutrende,
- kinnitada valdkonna põhikutsealade jaotus,
- selgitada välja vajalik haridustase põhikutsealati,
- kirjeldada võimalikud õpiteed,
- selgitada välja tööjõu- ja oskuste vajadus põhikutsealade kaupa.

Avaküsimused (sissejuhatuse valdkonda/alavaldkonda, mille teemadel hakkame rääkima)

- Kirjeldage valdkonna lähiaastate arengusuundumusi, mis võiksid mõjutada töötajate arvu ja oskuste vajadusi.
- Millised on teie arvates peamised globaaltrendid, mis valdkonna tulevikku mõjutama hakkavad?
- Kui tõenäoliselt peate valdkonna maailmatrendide ilmnemist Eestis? Kas on mõni neist trendidest, mis võiks enim hakata mõjutama valdkonna arengut Eestis? (Millised on kõige mõjukamad suundumused? Millist mõju need võiksid avaldada ettevõtete igapäevasele tööle (teie ettevõtte näitel))?
- Kui tõenäoliselt te neid muutusi peate? Millise aja jooksul need muutused võiksid ilmneda?

Põhiküsimused

Põhikutsealad (ametirühmad)

- Milliseid ametialasid võib teie ettevõtte tegevusalal lugeda n-ö **võtmeametiteks** (kõige olulisemateks ettevõtete arengu seisukohalt)? Mille tõttu just need esile tõite? Milliseid **tööülesandeid** inimesed nendel positsioonidel täidavad?
- Millised ametialad on teie hinnangul lähiajal kasvutrendis? Mille tõttu?
- Millised on teie valdkonna n-ö tulevikuametid (olulisuse kasv, võimaldavad suuremat lisandväärtust luua vms)?
- Millised kutsealade järele vajadus väheneb? Mille tõttu?
- Kas kasvavatel kutsealadel on töötajaid piisavalt leida? Kuidas tööjõudu värvatakse?

Oskuste vajadus

- Millised on valdkonna põhikutsealadel edukaks hakkamasaamiseks olulised oskused? Mille tõttu te just need esile tõite? Kui võimalik, siis eristada üld- ja erialased oskused. Kust need oskused peaksid tulema, kas taseme- või täiendusõppest?
- Milliste oskuste puhul on eeldada muutusi? Milliste järele vajadus kasvab? Milliste järele kahaneb?
- Milliseid oskusi praegustel töötajatel napib (kui võimalik, siis eristada värsked koolilõpetajad)? Kus ja kuidas neid oskusi omandada (taseme-/täiendusõppes, ettevõttes kohapeal)?

Haridustasemed ja õppekavad

- Põhikutsealade kaupa: millistel õppekavadel ja -tasemetel omandatakse valdkonna võtmeametite peamised kompetentsid/oskused?
- Milliste koolide/valdkondade erialade (õppekavade) lõpetajaid näete eelistatuna? / Millise haridusliku taustaga tööjõudu värbamisel eelistate? Miks?
- Millise haridusega inimesi teie konkurssidel kandideerib?
- Mis eriala lõpetajad (peale teie esimese eelistuse) veel sobivad siia tööle?
- Millise haridusega inimesi võiks rohkem olla?
- Millised valdkonna õppekavad (koolid) ei taga piisavat ettevalmistust (töötajate arv, oskused)?
- Võimaluse korral tooge palun esile ebakõlad praeguse ja soovitava olukorra vahel (nt õpetatakse liiga kõrgel või madalal haridustasemel).
- **Millised on teie viimase aja kogemused värske koolilõpetajatega?** (Millised on ettevõtte ootused tulevasele tööjõule?)
- Millised oskused ja teadmised nendel inimestel olema peaksid?
- Millised oskused on teie arvates koolilõpetajatel heal tasemel?
- Millised oskused võiksid olla paremad?
- Kas nad on omandanud haridussüsteemis sellised oskused ja teadmised, nagu on teie ettevõttes tarvis?
- Kas sobiva haridusega inimesi on põhikutsealadele lihtne või raske leida (täpsustada põhikutsealati)?

Täiendus- ja ümberõpe

- Oma töötajate täienduskoolitus: milliseid (**täiendus**)koolitusi peab ettevõtte oluliseks pakkuda?
- Kas on täiendusõpet (juurdeõpe, oskuste värskendamine), mida Eestis ei pakuta (ei pakuta piisava kvaliteediga), aga võiks pakkuda?
- Mil määral võiks ümberõpe olla lahendus uute, vajalike oskustega inimeste värbamisel?
- Millistel kutsealadel on võimalik rakendada ümberõpet (asutusepõhine, Eesti Töötukassa kursused jne)? Milliste erialade esindajatega on teie ettevõtetel tegelik kogemus? Milliste valdkondade/erialade lõpetajaid eelistaksite ümberõppes?
- Millisena näete soovivat täiendusõpet võtmeametitel (millised võimalused on vajalikud)?
- Kas teie ettevõttel on olemas kogemus koostööst koolide / Eesti Töötukassaga? Milline on see olnud?
- Kes peaks teie arvates korraldama ümberõppe, kas riik või ettevõtte ise?

Karjääriteed (põhikutsealade kaupa)

- Milline praktiline töökogemus on vajalik selleks, et omandada võtmeametitel edukaks töötamiseks vajalikud kompetentsid (lisaks tasemeõppes omandatud baasharidusele)?
- Millise taustaga inimesed veel sobivad siia tööle? Töökogemus, huvid, eeldused?
 - Millised on karjäärivõimalused põhikutsealadel?
 - Millelt saab sellele töökohale soovi korral liikuda?
 - Millele saab sellelt töökohalt soovi korral edasi liikuda?
- Millised ametid sobivad **ümberõppeks** (st sektoritevaheline liikumine)?

Koostöö koolidega, töötukassaga (praktikandid vms)?

- Kas teie ettevõttel on kogemus koostööst koolide / Eesti Töötukassaga? Milline on see olnud?

Lisateemad (vajaduse korral)

Kas soovite mingit teemat ise täiendada (nt mida seni ei ole käsitletud, kuid mis on oluline)?

LISA 6. Vilistlasintervjuu kava

Intervjueeritavad: valdkonna kutse- ja kõrghariduse vilistlased

Intervjuu kestus: 0,5–1 tundi

Intervjuu eesmärk

- koguda infot lõpetanute edasistest karjääriteedest,
- koguda infot lõpetajate motivatsiooni kohta seoses õpingute ja valdkonnas töötamise kohta,
- selgitada välja, kuidas lõpetajad erialast haridust ise hindavad.

Avaküsimused (sissejuhatus)

- Tutvustage end, millal ja mis eriala te lõpetasite ja kus hetkel töötate?

Põhiküsimused

- Mis motiveeris valdkonna erialale õppima minema?
- Mis motiveerib valdkonnas töötama ja sektoris jätkama?
- Kuidas hindate koolist saadud ettevalmistust? Mis oli hästi, millest tunnete tööelus puudust?
- Miks lahusite valdkonnast, mis tingimustel naaseks sektorisse?
- Milliseid oskusi koolis õpetatakse, millest jääb puudu ja kuidas hindate koolide taset?
- Millised on teie hinnangul valdkonna peamised probleemid ja mida tuleks muuta?

LISA 7. Põhikutsealad ametialade klassifikaatori järgi

Põhikutseala	Ametiala kood	Nimetus
Juhid sotsiaaltöö valdkonnas		
	13440004	Asenduskodu juhataja
	13430001	Eakate hooldekodu juht
	13430002	Hooldekodu juht
	13430003	Hooldekodu osakonnajuhataja
	13440002	Hoolekandekeskuse juht
	13410002	Lastehoiukeskuse juht
	13439900	Mujal liigitamata eakate hooldusteenuste juhid
	13419900	Mujal liigitamata lapsehoiuteenuste juhid
	13449900	Mujal liigitamata sotsiaalhoolekande teenuste juhid
	13440001	Pereabi teenuste juht
	13440003	Sotsiaalhoolekande juht
	26350014	Sotsiaaltööjuht
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad		
	34120006	Argioskuste õpetaja
	34120016	Eestkoste spetsialist
	34120017	Hoolekande spetsialist
	26350020	Kogemusnõustaja
	34120001	Kohaliku omavalitsuse arendustöötaja
	34120002	Kohaliku omavalitsuse sotsiaalteenuste spetsialist
	26350006	Kriminaalhooldusametnik
	26350010	Leinanõustaja
	26359900	Mujal liigitamata sotsiaaltöötajad ja nõustajad
	26350003	Piirkonna sotsiaalhoolekande ametnik
	34120004	Puudega isikute teenuste spetsialist
	33530001	Sotsiaalabi ametnik
	33530002	Sotsiaalkindlustusspetsialist
	26350019	Sotsiaalnõunik
	34129900	Sotsiaaltöö mujal liigitamata spetsialistid
	34120012	Sotsiaaltöö spetsialist
	26350017	Sotsiaaltöö valdkonna juhtumikorraldaja
	26350007	Sotsiaaltöö valdkonna järelevalveametnik
	26350018	Sotsiaaltöö valdkonna projektijuht
	26350009	Sotsiaaltöötaja
	26350001	Sõltuvusnõustaja
	34120007	Vaimse tervise ala abitöötaja
Laste ja perede spetsialistid		
	34120011	Kasvatuspädagoog
	34120003	Kriisisekkumise spetsialist
	26350002	Laste ja noorsoonõustaja
	26350016	Lastekaitse tippspetsialist

	34120018	Lastekaitse spetsialist
	34120009	Naiste varjupaiga järelevaataja
	26350011	Naiste varjupaiga korraldaja
	34120005	Pereabi teenuste spetsialist
	26350004	Perenõustaja
	26350008	Seksuaalrännaku ohvrite nõustaja
Hooldajad		
	53220002	Hooldaja (kodus)
	53210003	Hooldaja hoolekandeesutuses
	53210001	Hooldaja tervishoiuasutuses
	34120008	Hoolekande abitöötaja
	53220001	Koduhooldustöötaja
	53290001	Mujal liigitamata hooldustöötaja tervishoius
	53229900	Mujal liigitamata koduhooldustöötajad
Asenduskodu ja perekodu kasvatajad		
	53110003	Abikasvataja
	53110004	Kasvataja abi
	53110006	Lastekasvataja
	34120015	Perevanem
Lapsehoidjad		
	53110001	Lapsehoidja
	53110005	Lastehoiutöötaja
	53119900	Mujal liigitamata lapsehoidjad
	53110007	Päevahoiu töötaja
Tegevusjuhendajad		
	34120013	Tegevusjuhendaja
Tugiisikud		
	53110010	Lapse tugiisik
	34120019	Tugiisikuteenuse spetsialist

LISA 8. Ankeetküsitluse „Sotsiaaltöö valdkonna tööjõud ja oskused KOV-is“ ankeet

1. TÖÖJÕUVAJADUSE JA TEENUSTE OSA

Milline on teie ametinimetus?	Palun kirjutage
-------------------------------	-----------------

Palun nimetage oma 5 peamist tööülesannet

Kas teil on tööülesandeid, mis ei ole seotud sotsiaaltööga, sh teie põhitööga?

Jah	Ei – suunamine järgmise küsimuse juurde
-----	---

Millised need ülesanded või ülesanne on?

Palun kirjutage

Kohalik omavalitsus vastutab erinevate sotsiaalteenuste osutamise eest. Kuidas muutub teie hinnangul vajadus nende järele lähima 5–10 aasta jooksul?

	Vajadus väheneb olulisel määral	Vajadus väheneb mõnevõrra	Vajadus jääb samaks	Vajadus suureneb mõnevõrra	Vajadus suureneb olulisel määral	Ei oska hinnata	Põhjendage oma arvamust
Kodu-teenus							Palun põhjendage oma arvamust
Väljas-pool kodu osutatav üld-hooldus-teenus							Palun põhjendage oma arvamust
Täisealise isiku hooldus							Palun põhjendage oma arvamust
Isikliku abistaja teenus							Palun põhjendage

							oma arvamust
Eluruumi tagamise teenus							Palun põhjendage oma arvamust
Võlanõus- tamis- teenus							Palun põhjendage oma arvamust
Varju- paiga- teenus							Palun põhjendage oma arvamust
Turva- kodu- teenus							Palun põhjendage oma arvamust
Asendus- hooldus- teenus (asendus- kodus)							Palun põhjendage oma arvamust
Asendus- hooldus- teenus (pere- kodus)							Palun põhjendage oma arvamust
Asendus- hooldus- teenus (hooldus- peres)							Palun põhjendage oma arvamust
Järel- hooldus- teenus							Palun põhjendage oma arvamust
Tugiisiku- teenus (lastele)							Palun põhjendage oma arvamust
Tugiisiku- teenus (täiskas- vanutele)							Palun põhjendage oma arvamust
Sotsiaal- trans- pordi- teenus							Palun põhjendage oma arvamust
Lapsehoiu teenus							Palun põhjendage

(erivajadustega lastele)							oma arvamust
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--------------

Kas näete lähiaastatel täiendavate sotsiaalteenuste või tegevuste järele vajadust?

Jah	Ei – suunamine ülejäärmise küsimuse juurde
-----	--

Millised need teenused või tegevused oleksid ja miks nende järele vajadus on?

Palun kirjutage

Kas midagi peaks muutma seniste sotsiaalteenuste korralduse ja sisu juures?

Jah	Ei – suunamine ülejäärmise küsimuse juurde
-----	--

Mida peaks muutma ja milliste teenuste puhul?

Palun kirjutage

Sotsiaaltöö valdkonnas töötavad inimesed mitmesugustel ametikohtadel. Töötajate arvu võivad mõjutada paljud tegurid (nt rahalised vahendid, rahvastikusuundumused, tööjõu saadavus, sotsiaaltöö tulevikuprioriteedid). Neid võimalikke asjaolusid arvesse võttes püüdke hinnata tõenäolist muutust tulevikus. Kuidas ja kas muutub teie hinnangul neil ametikohtadel töötavate inimeste arv sotsiaaltöö valdkonnas lähima 5–10 aasta jooksul? Võite lähtuda siin ka oma senisest kogemusest kohalikus omavalitsuses.

Ametid	Töötajate arv väheneb	Töötajate arv jääb samaks	Töötajate arv kasvab	Ei oska hinnata	
Sotsiaaltöö spetsialistid/nõunikud					Palun põhjendage oma arvamust
Lastekaitse spetsialistid					Palun põhjendage oma arvamust
Tegevusjuhendajad					Palun põhjendage oma arvamust
Hooldajad					Palun põhjendage oma arvamust
Erivajadustega lastega tegelevad lapsehoidjad					Palun põhjendage oma arvamust
Asenduskodu ja perekodu kasvatajad					Palun põhjendage oma arvamust
Tugiisikud					Palun põhjendage oma arvamust
Muud sotsiaaltöö valdkonna teenuste osutamisel olulised spetsialistid (nt psühholoogid, eripedagoogid,					Palun põhjendage oma arvamust

logopeedid, sotsiaalpedagoogid, terapeudid)					

Kuidas hindate praegust koostööd eri koostööpartneritega/osapooltega nii juhtumite lahendamisel kui ka ennetustegevuste, teenuste jne planeerimisel?

	Ei ole üldse rahul	Pigem ei ole rahul	Nii ja naa	Pigem rahul	Väga rahul	Kogemus puudub/ ei oska hinnata	
Sotsiaalkindlustusamet							Palun põhjendage oma arvamust
Sotsiaalministeerium							Palun põhjendage oma arvamust
Teenusepakkujad (hooldekodud, lastehoiud, erihoolekandeesutused, erialaspetsialistid)							Palun põhjendage oma arvamust
Teised omavalitsused							Palun põhjendage oma arvamust
Töötukassa							Palun põhjendage oma arvamust
Politsei- ja Piirivalveamet							Palun põhjendage oma arvamust
Teenusesaajad							Palun põhjendage oma arvamust

Kas ja milliseid koostöövajaduse kohti ja osapooli näete lähiaastatel lisandumas?

Palun kirjutage

Milline on sotsiaalvaldkonnas töötavate inimeste töökoormus teie hinnangul? Lähtuge enda omavalitsuse kogemusest.

Madal	Pigem madal	Mõistlik	Pigem kõrge	Kõrge	Palun põhjendage
-------	-------------	----------	-------------	-------	------------------

					oma arvamust
--	--	--	--	--	-----------------

Kas olete viimase aasta jooksul tõsiselt kaalunud sotsiaalvaldkonnas töötamise lõpetamist?

Jah	Ei – suunamine ülejäämise küsimuse juurde
-----	---

Nimetage kuni 3 peamist tegurit, miks olete kaalunud sotsiaalvaldkonnas töötamise lõpetamist.

Nimetage kuni 3 peamist tegurit, mis teid sotsiaalvaldkonnas hoiavad ja toetavad sotsiaalvaldkonnas töötamise jätkamist.

2. HARIDUSE JA OSKUSTE OSA

Kas ja millistel erialastel koolitustel (sh tasemeõpe) olete viimase aasta jooksul osalenud?

Palun kirjutage

Millistel erialastel koolitustel te tulevikus osaleda tahaksite?

Palun kirjutage

Milliseid erialaseid koolitusi ei pakuta hetkel piisavalt või jätab nende kvaliteet soovida?

Palun kirjutage

Palun nimetage 5 peamist oskust/kompetentsi, mis sotsiaaltöö valdkonnas tegutsejatel vajaksid arendamist.

Palun nimetage kuni 5 oskust/kompetentsi, mida enda puhul tahaksite edasi arendada.

Kuidas hindate järgmiseid tegureid võimalike takistustena kompetentside arendamisel?

	Üldse ei takista	Pigem ei takista	Mõne- võrra takistab	Oluliselt takistab	Ei oska hinnata	Palun põhjendage oma arvamust
Töö- koormus						Palun põhjendage oma arvamust
Õppimis- võima- luste puudus						Palun põhjendage oma arvamust
Tööandja suhtu- mine						Palun põhjendage oma arvamust
Sobivate õppe- vormide puudus						Palun põhjendage oma arvamust
Õppe või koolituse kvaliteet						Palun põhjendage oma arvamust
Muu (kirjuta- ge)						Palun põhjendage oma arvamust

Kui näete takistusi oma kompetentside/oskuste arendamisel, siis kuidas neid lahendada?

Palun kirjutage

Millisest tööalasest/erialasest infost tunnete puudust, mis võimaldaks tööülesandeid paremini täita?

Palun kirjutage

Taustatunnused

Sugu

Vanus

Kas teil on erialane haridus?

Jah	Olen omandamas	Ei – suunamine ülejäärmise küsimuse juurde
-----	----------------	---

Millise erialase hariduse olete omandanud või omandamas?

Palun kirjutage

Mitu aastat olete sotsiaalvaldkonnas töötanud?

Palun kirjutage

Kas sooviksite lõpetuseks veel midagi oma töövaldkonna kohta lisada?

Palun kirjutage
