



HARIDUS- JA
TEADUSMINISTEERIUM



Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA

Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö

Uuringu lühiaruanne

Tallinn 2021

Kutsekoda

Koostajad: Katrin Pihl, 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: Maris Jakobson, SA Kutsekoda

Täname valdkondliku 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 kaasa aitamise 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; intervjuueeritud, retsensendid jt valdkonna esindajad.

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

Väljaandja: SA Kutsekoda

Autoriõigus: SA Kutsekoda, 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 tavapärasel 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 teabetechnoloogia, 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 rahulikku elujärge 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
Sisukord.....	5
Uuringu olulisemad tulemused.....	6
1. Sotsiaaltöö valdkond ja põhikutsealad	11
1.1. Põhikutsealade ja valdkonna määratlus	11
1.2. Põhikutsealade kirjeldus	13
2. Põhikutsealade tööjõu- ja oskuste vajaduse muutus	16
2.1. Valdkonna hõive- ja tööjõuvajaduse prognoos	16
2.2. Trendid ja oskused	24
3. Koolituspakkumise ülevaade	25
Täienduskoolitus	28
4. Koolituspakkumise vastavus prognoositavale tööjõuvajadusele	29
5. Kokkuvõtte valdkonna eksperdikogu ettepanekutest	32
5.1. Tasemeõppe koolituspakkumisega seotud ettepanekud	32
5.2. Õppe kvaliteedi, oskuste ja täienduskoolitustega seotud ettepanekud.....	33
5.3. Üldised valdkonnaga seotud ettepanekud	37

Uuringu olulisemad tulemused

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. Järgnevate aastate 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.
- Valdonna hõivet ja tööjõuvajadust mõjutavad kõige enam demograafilised arengusuundumused, sh rahvastiku vananemine. Tehnoloogia areng ei vähenda olulisel määral valdkonna põhikutsealade tööjõuvajadust.
- Valdonna 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 kõrvaltöötajate 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 rakendada valdkonna kõrgharidust eeldavatele põhikutsealadele. Kutsehariduse puhul on kolme aasta keskmisena igal aastal **lisandunud 250 hooldustöötajat, 190 lapsehoidjat ja 150 tegevusjuhendajat**.
- Valdonna 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.

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

- 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. 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.
- Kõrvaltöona 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 tajumine, 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 kaasamine,
- 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 vajalikult 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 kovisiooni 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.

1. Sotsiaaltöö 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 suur seadusaktidega reguleeritus.

Valdkonna käekäiku mõjutab suurel määral see, mil määral riik ning kohalikud omavalitsused tegevusi ja teenuseid rahastavad.

Keskseks analüüsiühikuks on OSKA uuringutes, sh selles 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.

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.

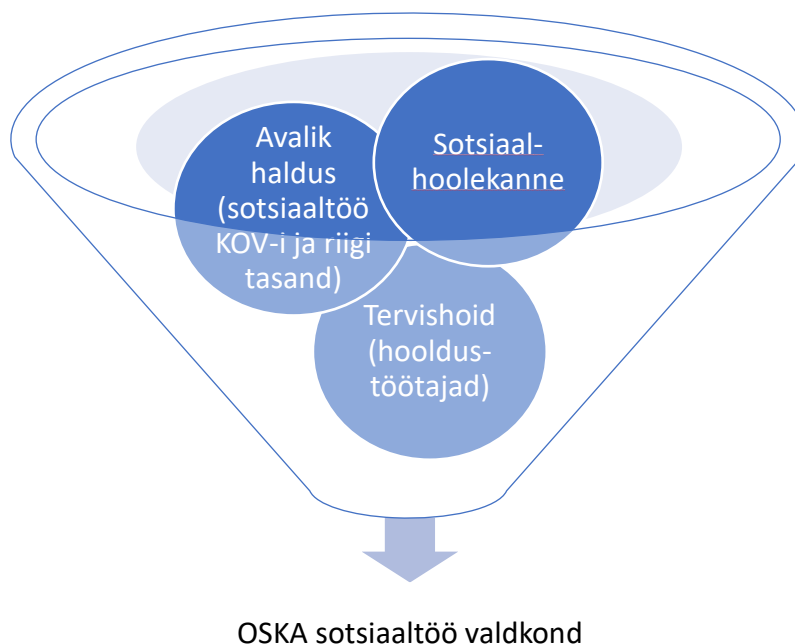
Tabel 1. Valdkonna põhikutsealad, seos ISCO-ga ja hõivatute arv

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 sotsiaaltöö valdkonnas, sotsiaaltöötajad ja nõustajad ning lastekaitse- ja peretöötajad vajaksid haridusalase ettevalmistusena eelkõige kõrgharidust, ülejäänud põhikutsealade puhul aga oleks vajalik kutseharidus.

Lisaks põhikutsealadel töötajatele analüüsitakse ka sotsiaaltöös toetavate spetsialistide tööjõuvajadust. Nendeks on näiteks logopeedid, tegevusterapeudid või ka psühholoogid. Kuna neid käsitletakse põhjalikumalt OSKA teistes valdkonnauuringutes, siis on selle uuringu peamine eesmärk anda nende spetsialistide puhul valdkonnauuringutesse 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 inimesi järgmistel sotsiaalhoolekande tegevusaladel: Q871 hooldusraviasutuste tegevus, Q872 vaimse puudega ja psüühiliste erivajadustega isikute ja ainesõitlaste hoolekandeesutuste tegevus, Q873 vanurite ja puuetega inimeste hoolekandeesutuste tegevus, Q879 muude hoolekandeesutuste tegevus, Q881 vanurite ja puuetega inimeste sotsiaal- hoolekanne majutuseta, Q889 muu sotsiaalhoolekanne majutuseta. Avaliku halduse puhul on EMTAK-i tegevusaladeks O829, 841, 842, 843 ning tervishoiu puhul Q 861, 862, 869. Valdav enamik siinses uuringus hõivatuid asub seega tegevusaladel, mida on kujutatud joonisel 1.

1.2. Põhikutsealade kirjeldus

- Juhid sotsiaaltöö valdkonnas tegelevad strateegilise juhtimisega ning igapäevase operatiivse töö juhtimisega (sh personalitöö, finantsjuhtimine, kvaliteedi juhtimine, koostöö ja partnerlus). Lisaks koordineerivad ja korraldavad juhid inimeste vajadustele ja kvaliteedinõuetele vastavate teenuste jätkusuutlikku osutamist, moodustavad meeskonna, toetavad töötajaid, loovad, arendavad ning hoiavad spetsialistide ja institutsioonide võrgustikku, analüüsivad ja disainivad teenuseid. Juhid on ka valdkonna arendajad, eestkõnelejad ning esindajad avalikkuse ees.

- Sotsiaaltöötajate ja nõustajate 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. Nende tööülesannete hulka kuulub muu hulgas võrgustiku loomine, hoidmine ja arendamine, võimalike probleemide varajane märkamine ja ennetamine (sh teavitustöö kogukonnas). Samuti hõlmab töö asjaajamist (sh arvamuste koostamine ja hindamiste teostamine), ametkondlikku suhtlemist ja eri lahenduste väljatöötamist.
- Lastekaitse- ja peretöötajate 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.
- Asenduskodu- ja perekodu kasvatajad kasvatavad ja hooldavad vanemliku hoolitsuseta lapsi, tagavad lapse hooldamise, kasvatamise, arendamise ja turvalisuse. Nad abistavad last söömisel, liikumisel, riietumisel ja isiklikus hügieenis, põetavad haigestunud last, vajaduse korral informeerivad last puudutavates küsimustes tervishoiuteenuse või rehabilitatsiooniteenuse osutajat ja kohalikku 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.
- Lapsehoidjad 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. Nad loovad ja hoiavad lapse ning tema perega usalduslikku suhet, vajaduse korral nõustavad vanemaid ning teevad koostööd päevakava ja tegevusi kokku leppides (nt lapse dieet, lubatud tegevused jne). Erivajadusega lapse hoidja on omandanud lisaks tavapärastele lapsehoidjaoskustele ka erivajadustest lähtuvat spetsiifikat.
- Tegevusjuhendajad töötavad psüühilise erivajadusega täiskasvanud inimestega. 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, keskkonna mõjust ning kliendi abivajadusest võib tegevusjuhendaja töö sarnaneda nõustaja või hooldustöötaja omaga.

- 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 ning elukvaliteeti. Ta teeb hooldamisel koostööd tervishoiutöötajaga, sooritades juhendamisel lihtsamad hooldustoimingud, ning jälgib hooldatava tervises seisundist, tegevusvõimest või keskkonnast tulenevat toimetulekut, konsulteerides muutuste ilmnemisel spetsialistiga.
- 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 vaatab, jälgib, nõustab teenuse vajajat ning teeb koostööd kohaliku omavalitsuse sotsiaal- ja lastekaitsetöötajatega, kes juhendavad, planeerivad ja koordineerivad tugiisiku tööd.

2. Põhikutsealade tööjõu- ja oskuste vajaduse muutus

2.1. Valdkonna hõive- ja tööjõuvajaduse prognoos

Hõiveprognoos on üks osa tööjõuvajaduse prognoosist, mille põhjal saab öelda, kui palju prognoosiperioodi jooksul (kuni 2030) või igal aastal on valdkonna põhikutsealadele tulevikus tööjõudu vaja.

Hõiveprognoosi koostades on arvestatud eri tüüpi trende ja tegureid ning prognoositulemuses sisaldub nende kombineeritud mõju. Üheks olulisemaks lähituleviku hõive mõjutajaks saab pidada valdkonnas seni toimunud arenguid ning tulevikuplaane. Kokkuvõtlikult on need toodud tabelis 2.

Tabel 2. Valdkonna põhikutsealade hõivet mõjutavad valdkonnaülesed suundumused

	Muutust iseloomustavad ilmingud
Üldised suundumused valdkonnas	• Viimastel aastatel on nii mahud kui ka kulutused enamiku sotsiaalteenuste puhul kasvanud. See hõlmab nii riiki, kohalikku omavalitsust kui ka inimeste omaosalust. Inimeste omaosalus on siinkohal kasvanud kiiremini kui avaliku halduse sotsiaalkulutused. • Riigieelarve strateegia kohaselt ajakohastatakse lähedaste hoolduskoormuse leevendamiseks ning pikaajalise hoolduse vajaduse vähendamiseks pikaajalise hoolduse jätkusuutlikku korraldust ja rahastusmudeleid ning töötatakse välja omastehooldajate 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, mis 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 volavus ning ka keskmisest madalam palgatase.

	• Deinstitutionaliseerimine (Nt pikaajalise hoolduse ja tugiteenuseid osutatakse eelkõige väljapool hooldusasutusi (ehk kodus või kogukonnas) Kuigi sellega peaks kaasnema teenusepakkujate arvu kasv, ei pruugi teenusepakkujaid olla piisavalt, et neid jaguks kõigile teenusevajajatele. Samuti võib ebapiisav rahastus deinstitutionaliseerimise mõju hoopis negatiivseks muuta. • Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest rahastatavate teenuste jätkusuutlikkus, et osutada neid ka pärast rahastuse lõppu, ei pruugi olla kindel. Ka riigi plaanitavad kärped pidurdavad nii teenuste mahu kasvu kui ka kättesaadavust abivajajatele. • On vastuolusid riiklike õigusaktide ja kohalike omavalitsuste (KOV) määruste ning teenuste pakkumise vahel. KOV-id on seadnud täiendavaid tingimusi (nt majanduslik olukord), mistõttu teenustele ei jõua kõik abivajajad. Paljuski 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 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.
--	---

Võttes kokku peamiste suundumuste mõju valdkonna põhikutsealade hõivele, siis ilmselgelt on vajadus sotsiaalteenuste ja nende komponentide järele praegu ning tulevikus kasvutrendis. Hõive kasvu mõjutab positiivselt ka suund personaliseeritusele ja „rätsepatoodete“ suunas. Samas on tõsiseks proovikiviks ressursside vähesus, mis pidurdab nii hõive kasvu üldiselt kui ka heade oskustega inimeste valdkonnas püsimist ning sinna tulemist.

Võimalikud muutused hõives sõltuvad lisaks valdkonda iseloomustavatele arengutele ka üleilmsetest või valdkonnaülelistest riigis toimuvatest suundumustest. Nendeks on näiteks demograafilised, tehnoloogilised, töövormide ja kultuuriga seotud muutused

Demograafiliste suundumuste mõju on hõivele positiivne nende põhikutsealade puhul, kus peamine sihtrühm on vanemaealised. Kahanev laste arv küll vähendab tööjõuvajadust, kuid seda mõju neutraliseerib prognoositav erivajadustega laste arvu kasv. 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 arengud pakuvad tulevikus sotsiaaltöö valdkonna töötajatele üha enam tuge, kuid ei asenda neid. Seega on tehnoloogia mõju valdkonna põhikutsealade hõivele võrreldes näiteks tööstusvaldkondadega pigem tagasihoidlik.

Tabelis 3 on esitatud põhikutsealade hõive muutust mõjutavad valdkonnaspetsiifilised suundumused ja tegurid ning kombineeritud prognoosihinnang.

Tabel 3. Hõiveprognoos valdkonnas. Valdkonnaspetsiifilised suundumused ja tegurid

Analüüsitav põhikutseala	Hõivatute arv 2020. aasta seisuga	Hõive muutus kuni 2030. aastani	Tööjõuvajadus prognoosi-perioodi jooksul ²	Valik hõivet mõjutavatest põhikutsealaga seotud teguritest
Juhid sotsiaaltöö valdkonnas	500	↗→/550	200	- 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 valdkonna tööjõu vähenemist tervikuna. Pigem võib koos spetsialistide arvu kasvuga kaasneda ka mõningane juhtide arvu kasv.
Sotsiaaltöötajad ja nõustajad	2000	↗/2400	950	- Täiendavate sotsiaaltöö valdkonna ülesannete delegeerimine KOV-ile suurendab ka tööjõuvajadust sotsiaaltöötajate järele, samas võib mõningane vähenemine toimuda riigi tasandil. Teisisõnu, kuna toimub 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.

² Tööjõuvajadus tasemeõppe lõpetajate järele. Kogu tööjõuvajadus tööandja vaatest on oluliselt suurem.

				Lisaks sellele, et tunnetatakse vajadust sotsiaaltöö spetsialistide järele, on ootus just universaalsete oskustega võrgustikuloojate ja juhtumikorralduslikku lähenemist kasutavate spetsialistide järele
Lastekaitse- ja peretöötajad	500	7/600	200	- Probleemsete perede ja abivajajate arv kasvab, samuti kasvavad nõudmised lastekaitse- ja peretöötajatele. - On kasvanud lastekaitsetöötajate töökoormus, kuna 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 ülesandeid. - Lastekaitse on keeruline leida spetsialiste ja nende voolavus on suur.
Tegevusjuhendajad	1800	7/2200	200	- 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 olla probleeme inimesekeskse lähenemisega. - Erivajadusega inimesi nähakse üha enam ühiskonna osana ning sellest lähtuvalt vajavad nad ka rohkem 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.
Hooldustöötajad	9000	7/10800	1100	Hooldusteenuste (hooldekodude) kasvavad hinnad seavad paljud eakad ja nende pered

				keerulisse seisu ning abivajaja teenuselt eemale, mistõttu hooldajaks jääb pereliige. • Nõudlus kasvab nii asutusepõhise kui ka koduse hoolduse järele. 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 liiga palju hoolealuseid, koormus läheb suureks ja võib olla probleeme inimesekeskse lähenemisega. • Rahaliste ressursside puudus võib takistada hooldusteenuste mahu kasvu ja kättesaadavust. Omaosalus võib veelgi kasvada. • Hooldajate madal palk, töö iseloom ja töötingimused võivad hõive kasvu pidurdada. • Hooldust vajavate inimeste arv kasvab lähikümnenäil märkimisväärselt, seda peamiselt vanemaealiste lisandumise tõttu.
Tugiisikud	500	7/600	6000	• Laste tugiisikute asumine koolide juurde vähendab töötajate voolavust ning suurendab töökindlust. • Abi vajavate laste ja täiskasvanute hulk kasvab, mistõttu suureneb ka vajadus tugiisikute ning vastava teenuse ning selle edasiarenduse järele. Samas ei pruugi rahalised vahendid samavõrra kasvada, seda nii ressursside vähesuse kui ka seatud 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 välja toodud, et puuetega lastele mõeldud teenuseid ei ole võimalik kõikidele abivajajatele pakkuda, kuna teenusepakkujate arv ei ole piisav, et teenust vajalikus mahus osutada.

Lapsehoidjad	800	→/800	300	• 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.
Asenduskodu- ja perekodu kasvatajad	600	→/600	250	• 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 nähtud³. • Laste arv tervikuna väheneb, mistõttu võiks ka vajadus kasvatajate järele mõnevõrra väheneda.

Märkus

↗ – **keskmine kasv** (kuni 20% prognoosiperioodi lõpuks)

↗→ – **väike kasv** (kuni 10% prognoosiperioodi lõpuks)

→ – **püsib stabiilsena** (±5% prognoosiperioodi lõpuks)

↘→ – **väike kahanemine** (kuni –10% prognoosiperioodi lõpuks)

↘ – **keskmine kahanemine** (kuni –20% prognoosiperioodi lõpuks)

³ Asenduskodude analüüs. 2013. Õiguskantsleri büroo. Laste õiguste analüüs. https://www.oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/asenduskoduteenuse_analuus.pdf.

Kokkuvõttes näitab hõiveproгноos seda, et progноosiperioodi jooksul on keskmist kasvu oodata enamiku põhikutsealade puhul. Siiski on kasv mõõdukas sotsiaaltöö valdkonna juhtide puhul, samas lapsehoidjate ning asenduskodu ja perekodu kasvatajate hõive ei muutu.

Hõiveproгноos on tööjõuvajaduse progноosi üks olulisi komponente, kuid lisaks hõive kasvule mõjutab tööjõuvajadust ka tööjõu voolavus ning mitmesugustel põhjustel, sh pensionile siirdumine, hõivest lahkumine.

Kokku lõpetas aastatel 2019–2020 valdkonna põhikutsealadel töötamise pea 1800 inimest, mida oli ligi 12% aastal 2019 põhikutsealadel töötanutest. Nende hulka kuuluvad need, kes lõpetasid üldse töötamise või asusid tööle mõne teise valdkonna ametitesse, sh välismaal.

See, et valdkonna põhikutsealadelt on aastaga lahkunud ligi 1800 töötajat, ei tähenda, et 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 sinna pöörduvad tagasi osa töötutest ja mitteaktiivsetest. Nende valikus on samuti ühe võimalusena tööle asumine just valdkonna põhikutsealadel. Võrreldes 2019. aastaga oli hõivatute arv 2020. aastaks Maksu- ja Tolliameti töötamise registri järgi valdkonna põhikutsealadel mõnevõrra isegi kasvanud.

Tabelis 4 on lisaks hõivemuutustele toodud ka tööjõuvajaduse progноos tasemeõppe lõpetajate järele, kus hõivemuutusele on liidetud töötajate asendusvajadus. Igal aastal vajaks valdkond juurde ligi 900 koolilõpetajat. Progноosiperioodi lõpuks oleks neid kokku vaja ligikaudu 9000.

Kõige suurema osa tööjõuvajadusest koolilõpetajate järgi moodustab hooldustöötajate vajadus. Progноosiperioodi jooksul oleks hooldustöötaja kutseõppes vaja koolitada välja ligikaudu 6000 töötajat.

Erialase tasemeõppe läbinud tegevusjuhendajaid ning sotsiaaltöötajaid ja nõustajaid oleks progноosiperioodi jooksul vaja ligikaudu 1000. Ülejäänud põhikutsealade vajadus koolilõpetajate järele on üsnagi sarnases suurusjärgus, jäädes progноosiperioodi jooksul 200–300 uue koolilõpetaja piiridesse.

Tabel 4. Valdkonna põhikutsealade tööjõuvajadus valdkonna tasemeõppe lõpetajate järele (N)

Põhikutseala	Asendus- vajadus	Hõive muutumine	Tööjõu- vajadus aastas	Tööjõuvajadus progноosiperioodi 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 oluliselt suurem kui vajadus koolilõpetajate järele. Kogu tööjõuvajaduse puhul lisandub asendusvajadusele ning hõive muutumisele ka tööjõu voolavus. Prognoosiperioodi jooksul vajaksid tööandjad kas uute töökohtade lisandumise või töösuhte lõpetanud töötajate asendamise tõttu juurde üle 20 000 töötaja.

Kõige rohkem on prognoosiperioodil juurde vaja hooldustöötajaid (ligi 12 000), järgnevad sotsiaaltöötajad ja nõustajad (2400) ning tegevusjuhendajad (2100).

Siin tuleb rõhutada seda, et kogu tööjõuvajadust ei pea katma koolilõpetajad, vaid uue tööjõuna saab värvata ka teistes sektorites või teiste tööandjate juures töötavaid, töötuid ja mitteaktiivseid inimesi. Samuti võiks üheks allikaks olla välistööjõud, kuid selle puhul tuleb arvestada ka keeleoskuse vajadust ning vajadust tööle tulijate ühiskonda lõimumiseks.

- Kokkuvõttes ei näe valdkonna hõive- ja tööjõuproгноos ette ühelgi põhikutsealal hõivatute arvu vähenemist. Vastupidi, enamikul põhikutsealadel kasvab nii hõivatute arv kui ka vajadus töötajate järele. Tuleb kindlasti rõhutada seda, et prognoos on koostatud lähtudes sellest, millised tegurid hõive kasvu või kahanemist võivad mõjutada.
- Valdkonna tunnetatav tööjõuvajadus võib olla suurem kui tegelik hõivatute arvu kasv. Ühelt poolt on soov vähendada teenusesaajate arvu töötajate kohta, pakkuda kvaliteetsemaid ja sihitumaid teenuseid, suurendada sotsiaalvaldkonna 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 saab olema raske arendada uusi teenuseid ning pakkuda seniseid vajalikust mahust ja kvaliteedist.
- Valdkonna hõivet ja tööjõuvajadust mõjutavad kõige enam demograafilised arengusuundumused, sh rahvastiku vananemine. Tehnoloogia areng ei vähenda valdkonna põhikutsealade tööjõuvajadust olulisel määral.
- 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 pea 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.

2.2. Trendid ja oskused

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. Sotsiaaltöö valdkonna töötajatel peab olema komplekt põhiteadmistest, -oskustest ja -hoiakutest, mis on läbivalt vajalikud ja omased sotsiaalvaldkonna töötajatele, olenemata ametikohast või tegevusvaldkonnast.

Ühelt poolt on eksperdid arvamusel, 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**. Teadmiste ja oskustega võrdselt olulised on sotsiaaltöö valdkonnale omased väärtused ja hoiakud.

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. Spetsialistide tasemel on teravalt esile tõusnud **õigusalaste kompetentside kasvav vajadus**, sh teadmised haldusmenetlusest ning **kaugnõustamisoskused**. Oskustöötajate puhul toodi kasvava vajadusega välja **tervisealased teadmised ja oskused**.

Tabel 5. Sotsiaaltöö valdkonna töötajate oskuste ja hoiakute vajadust enim mõjutavad trendid

Trendid	Teadmised, oskused, hoiakud
Sotsiaal-demograafilised muutused • Kliendibaasi suurenemine ja teenusmahtude kasv • Kasvav vajadus pikaajalise hoolduse teenuste järele • Hõbemajandus, sh uued tooted ja teenused eakatele • Süvenevad vaimse tervise probleemid • Võimalik vajadus välistööjõu järele. Tehnoloogia areng ja innovatsioon • Suur inimfaktori olulisus valdkonnas • Odavad töökohad sotsiaalhoolekandes pärsivad investeringuid • Tehnoloogia areng kui tugi tööjõunappuse olukorras • Uued tehnoloogilised lahendused, sh GPS-tehnoloogiad, kaugsuhtlusvahendid, elektroonsed infosüsteemid, suhtlemisrobotid • Vajadus andmete riskasutuse ja infosüsteemide ühildumise järele • Digilõhe. Muutused töövormides ja ühiskonna väärtustes • Suurenenud ootused töökorralduse paindlikkusele • Uuenenud ootused juhtidele • Tööampsud sotsiaalhoolekandes	Valdkonnaspetsiifilised teadmised ja oskused • Mitmekesised erialased oskused ja laiapõhjalised teadmised alavaldkondadest • Teadmised keerulistest vaimse tervise häiretest • Traumateadlikkus • Huvikaitse-, võrgustiku- ja kogukonnatööoskused • Teadmised enesesäästlikest hooldusabi võtetest ning iseenda vaimse tervise eest hoolitsemisest • Suhtlemis- ja psühholoogiaalased teadmised ning oskused, sh juhendamisoskus, nõustamisoskus, sotsiaalne taju, koordineerimisoskus • Digikirjaoskus ning oskus kasutada enda töös vajaminevaid tehnoloogilisi lahendusi ja töötada andmetega • Teadmised taastumispõhisest lähenemisest • Teadmised kultuurilisest mitmekesisusest, sh arvestamine klientide erineva usulise taustaga Üldised oskused, isikuomadused ja hoiakud • Klienti võimestav kaasaegne hoiak ja väärtusbaas, mis seisneb kliendi võimestamises ja tema tugevuste välja toomises • Huvi ja soov valdkonnas töötada • Empaatia • Eetilisus

• Tolerantsuse kasvatamine ja erinevuste aktsepteerimine • Vajadus sotsiaalteenuste osutamisega seotud kvaliteedikriteeriumite järele. Riiklik poliitika ja teenuste vajadus • Üleminek kogukonnapõhisele hoolekandesüsteemile • teenuspõhisus vs juhtumipõhisus; • ülesannete delegeerimine kohalikele omavalitsustele • suurem tähelepanu ennetustegevustele • teenusmahtude kasv ja teenuse kvaliteedi parandamine • inimeste iseseisva toimetuleku säilitamine ja suurendamine.	• Inimlik hoolimine • Sallivus ning kliendi eripärade ja erivajaduste märkamine ning mõistmine • Kriitiline mõtlemine • Enesekehtestamine • Loomingulisus • Stressitaluvus • Kriisidega toimetuleku oskus • Oskus enda emotsioone reguleerida • Valmisolek elukestvaks õppeks ja muutustega kaasa minemine
---	--

3. Koolituspakkumise ülevaade

Selles peatükis antakse ülevaade valdkonna koolituspakkumisest tasemehariduses. Analüüsitud on õppekavu, mille lõpetajad võiksid ühe peamise tööalase väljundina asuda tööle valdkonna põhikutsealadele.

Valdkonna kõrgharidust saab omandada Tartu Ülikoolis, Tallinna Ülikoolis ja Tallinna Tehnikakõrgkoolis. Tallinna Ülikoolis on võimalik õppida nii bakalaureuse-, magistri- kui ka doktoriõppes sotsiaaltöö õppekaval ning magistriõppes sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse õppekaval. Kui hinnata õppekavades olevaid lõpetamisjärgseid tööalaseid väljundeid, siis sotsiaaltöö õppekava lõpetanud võiksid peamiselt tööle asuda sotsiaaltöö valdkonda. Sotsiaalpedagoogika ja lastekaitse magistriõppe lõpetanud võiksid rakenduda ka näiteks sotsiaalpedagoogidena haridusvaldkonnas.

Ka Tartu Ülikooli bakalaureuseõppe õppekava „Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu“ ja magistriõppe õppekava „Kogukondade arendamine ja sotsiaalne heaolu“ lõpetanutele sotsiaaltöö valdkond vaid üheks rakendumisvõimaluseks.

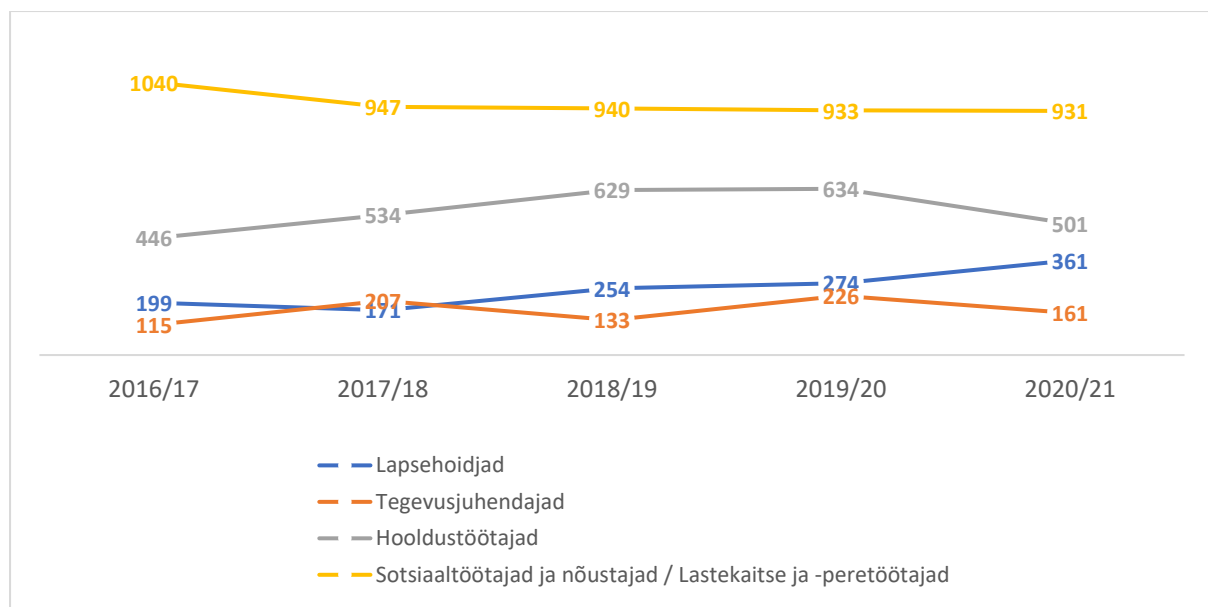
Üsna hästi on sotsiaaltöö hariduse pakkumisel esindatud rakenduskõrghariduse pool. Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž võtab uusi üliõpilasi vastu sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni ning Tallinna Tehnikakõrgkool sotsiaaltöö õppekavale. Kutseharidust saab omandada seitsmes õppeasutuses ning enamik valdkonna kutseharidust andvaid koole pakub vastuvõttu samadele õppekavadele. Õppida saab lapsehoidja, hooldustöötaja ning tegevusjuhendaja õppekavadel.

Kokkuvõttes oli lapsehoidjaks õppijaid 2020/21. õppeaastal üle 360, mida on märkimisväärselt enam kui viis aastat tagasi. Võrreldes viie aasta tagase ajaga on ka enam hooldustöötajaks ning tegevusjuhendajaks õppijaid. Siiski on vastuvõtt hooldustöötaja õppekavadele viimasel kahel aastal vähenenud, mistõttu on ka lõpetajate arv praegu ja lähitulevikus mõnevõrra väiksem. Sotsiaaltöö (tipp)spetsialistide põhikutsealadega seotud õppekavadel õppivate üliõpilaste arv on aga vähenenud, kuid see pole olnud väga järsk (vt joonis 2).

Nii kutse- kui ka kõrghariduses moodustavad õppijatest suure osa täiskasvanud, kellest omakorda suur osa juba töötab. Hooldustöötajaks õppijate seas oli 2020/21. õppeaastal üle kahe kolmandiku neid, kes juba töötasid hooldustöötajana. Lapsehoidjaks õppijatest moodustasid juba töötavad lapsehoidjad ja lasteaedade õpetaja abid ligi kolmandiku, tegevusjuhendaja õppes olijatest enam kui pooled.

Valdkonna kõrgharidusõppes olijatest töötas erialasel tööl ligi kolmandik üliõpilastest. Peamiselt töötati 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. See on seotud paljuski sellega, et õppima on tulnud juba erialasel tööl olles, nii enesetäiendamiseks kui ka selleks, et tööandjad peavad erialast haridust oluliseks.



Joonis 2. Õppijate arv põhikutsealade järgi

Valdkonna kõrg- või kutsehariduse on aastatel 2006–2020 omandanud üle 8000 inimese. Kui arvestada kõiki valdkonnas hariduse omandanud sõltumata haridustasemest või erialast, siis töötab valdkonnas neist ligi pool. Valdkonnas mittetöötavatest enamik töötab muudes ametites ja ligi 10% lõpetanute kohta puuduvad andmed Eestis töötamisest.

Kõige enam erialase haridusega töötajaid oli lastekaitse- ja peretöötajate, hooldustöötajate ning tegevusjuhendajate seas. Samas olid lapsehoidjate ja tugiisikute seas valdkonna tasemeõppe lõpetanud selges vähemuses. Selleks, et hinnata tööjõuvajaduse võimalikku katmist koolilõpetajatega, tuleb teada, kui palju võiks valdkonna tasemeõppe lõpetanud erialasele tööle potentsiaalselt asuda.

Tabel 6. Valdkonna tasemeõppe koolituspakkumine

Põhikutseala	Lõpetajaid tasemehariduses (2016/17–2019/20, keskm)					Lõpetajate arv kokku	Arvestatud koolitus-pakkumisse (kolme aasta keskmine)	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 arväärtused on ümardatud kümnelisteni.

Allikas: Eesti Hariduse Infosüsteem (EHIS), autori arvutused.

Kokkuvõttes on viimase kolme aasta keskmisena tööturule lisandunud aastas ligi 150 värsket koolilõpetajat, kes õppekavade õpiväljundite kohaselt võiksid rakendada 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 kui ka lõpetanud 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, 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.

Kokkuvõte

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 suuremas osas 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 rakendamisega suuri probleeme pole, küll aga on murekohaks töökohal püsimine. Samas tähendab valdkonna põhikutsealadele mitterakendumine siiski valdkonna vaatest lähtudes tööjõu kadu, kuna ligikaudu pooled lõpetajatest asuvad tööle mujale.

Täienduskoolitus

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.

Täienduskoolitusi pakuvad nii erakoolitusfirmad ja õppeasutused kui ka Eesti Töötukassa oma koolituspartnerite toel. Levinud erialasteks koolitusteks on näiteks erivajadusi ja vaimse tervise häireid käsitlevad koolitused, samuti kogemusnõustaja, võlanõustaja, hooldustöötaja, tegevusjuhendaja ja tugiisiku baas- ja täienduskoolitused.

Väga suur ja oluline valdkondlike täienduskoolituste pakkuja on Tervise Arengu Instituut (TAI)⁴, kes korraldab koolitusi KOV-ide töötajatele, lastekaitsetöötajatele, üldhooldusteenuse osutajatele, asendushoolduse valdkonna töötajatele ning tugiisikutele. Tähtis valdkondlik koolituspakkuja on ka Sotsiaalkindlustusamet⁵.

Valdkonna jaoks on täienduskoolitused paljuskui sama tähtsad kui tasemeõpe, sest mitmel põhikutsealal töötavaid spetsialiste tasemeõppes ei koolitatagi. Näitena võib siin tuua asendushoolduse ja turvakodude töötajad, kelle ettevalmistusega tegeleb TAI.

Uuringu tulemusena selgus, et **nõudlus valdkonna täienduskoolitustele on sageli suurem kui pakkumine**, mistõttu on koolitustele keeruline kohta saada. Leiti, et **täiendusõppevõimalustele puudub süsteemne lähenemine** ning erakoolituste kvaliteedi üle puudub järelevalve. Kui kutse- ja kõrgkoolide pakutavate täienduskoolitustega ollakse üldjuhul rahul, siis erakoolitusturg on reguleerimata. Senisest enam tuleks tegeleda täienduskoolituste kvaliteedisüsteemi parandamisega, et koolitajad oleksid piisava kvalifikatsiooniga ja õppemoodulites sisalduvad eesmärgid päriselt täidetakse, ning aidata kaasa valdkonna töötajate oskuste ühtlasema taseme saavutamisele.

Suurenenud vajadust nähakse **õiguslaste** (sh haldusmenetlus, eestkoste), **psühholoogia** ning **vaimse tervise** (sh nõustamistehnikad, traumateadlikkus, psühholoogiline eneseabi) koolituste, samuti **teenusvajaduse hindamise, multiprobleemsete klientide ja erivajadustega lastega toimetuleku ning psüühiliste erivajaduste** alaste koolituste järele.

⁴ Tervise Arengu Instituudi koolitused. <https://www.tai.ee/et/tervis-ja-heaolu/koolitused>.

⁵ Sotsiaalkindlustusameti koolituskalender. <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/et/calendar/year>.

4. Koolituspakkumise tööjõuvajadusele

vastavus

prognoositavale

Peatükis võrreldakse valdkonna põhikutsealade tööjõuvajadust tasemeõppe koolituspakkumisega. Oluline on siin silmas pidada, et tasemeõppe koolituspakkumist võrreldakse eelkõige tööjõuvajadusega uute koolilõpetajate järel. Järgnevalt esitatakse tööjõuvajaduse ja tasemeõppe koolituspakkumise võrdlus iga põhikutseala kohta eraldi. Kokkuvõttev võrdlus on esitatud joonisel 3. Asenduskodu ja perekodu kasvatajate ning tugiisikute kohta võrdlust ei esitata, kuna nende puhul puudub otsene side tasemeõppe ja töömaailma vahel

Sotsiaaltöö juhtide, sotsiaaltöötajate ja nõustajate ning lastekaitse- ja peretöötajate tööjõuvajadus on tasakaalus valdkonna tasemeõppe koolituspakkumisega. Tasemeõppe koolituspakkumises sisalduvad valdkonna kõrghariduse õppekavad. Lõpetajate erialast rakendumist saab pidada heaks, probleemiks on pigem **tööjõu volavus, mille põhjuseks on nii palgatase, töökoormus/pinge kui ka töö vähene väärtustamine ühiskonnas.**

Suur osa ehk 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. Kõrghariduses on esindatud nii rakendus- kui ka akadeemiline kõrgharidus ning koolid on loonud võimaluste piires head tingimused 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 sidustamine. Tööandjatele on töötajate erialane ettevalmistus muutunud üha olulisemaks.

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 volavus on suur. Lisaks lahkub vanuse tõttu järgmisel kümnel aastal suur osa senistest töötajatest.

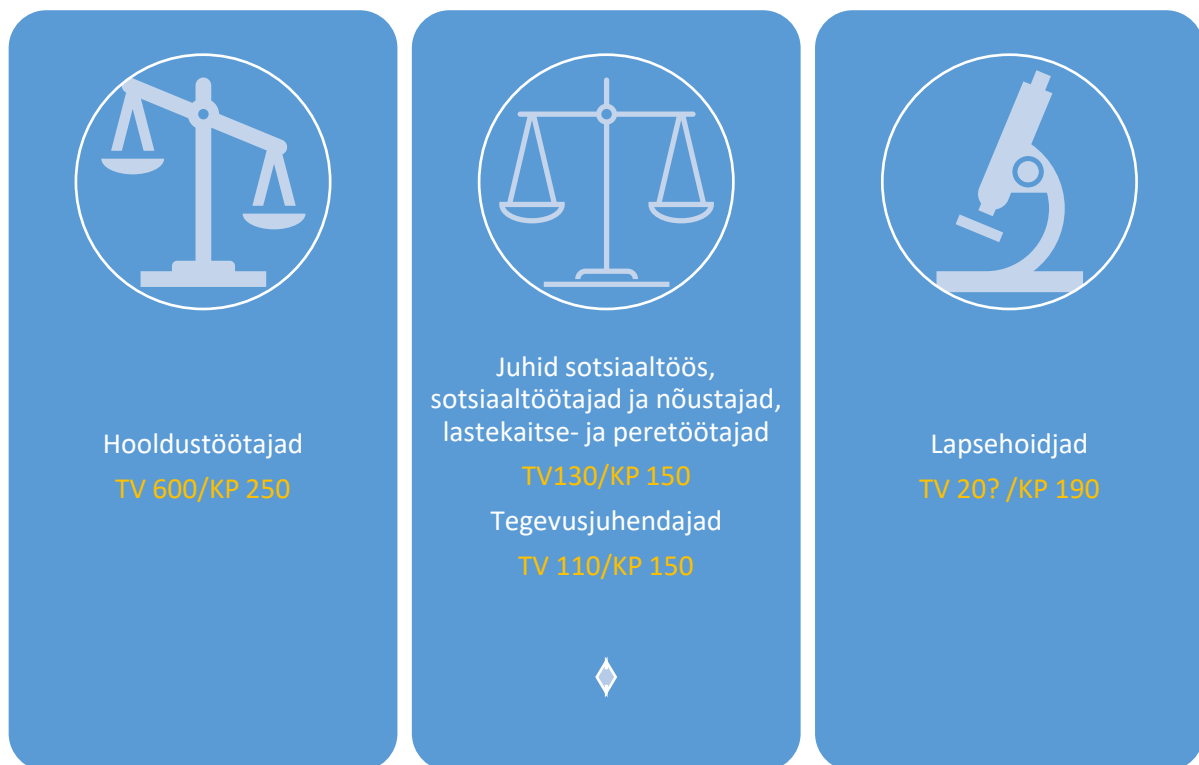
Õppijatest moodustavad suure osa juba erialasel tööl olijad ja täiskasvanud õppijad. Tavaline on see, et esmalt mitte ei minda haridust omandama ja seejärel tööle, vaid vastupidi. Erialase hariduse omandamist motiveerib see, et üha enam on töötamiseks vaja kutsetunnistust, kuna tööandjatele on töötajate erialane ettevalmistus oluline, olgu see läbitud taseme- või täiendusõppes. Vajadus kasvab nii hooldekodudes töötavate hooldustöötajate kui ka koduhooldajate ning isiklike abistajate järel.

Tegevusjuhendajate 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 praegu kasvatatud eelkõige nõue tegevusjuhendaja kutse olemasoluks. Tegevusjuhendaja õpe on paindlik ning võimaldab ühitada tööd ja õpinguid. Ka tegevusjuhendajate puhul on probleemiks tööjõu volavus, mille põhjuseks on nii palgatase, töökoormus ja pinge kui ka töö vähene väärtustamine ühiskonnas.

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 (alus)hariduses. Peamine side töömaailmaga väljendub seega läbi alusharidusse tööle asujate. Nende puhul on lapsehoidja õpet nähtud ka ühe sobiva haridusena, et täita puuduolevaid haridusnõudeid.

Jätakuvalt kasvab aga vajadus erivajadusega lastega tegelevate lapsehoidjate järele. Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise tasakaalu terviklikuks hinnanguks oleks esmalt vaja OSKA hariduse valdkonnauuringus analüüsida alushariduse tööjõuvajadust lapsehoidja õppe lõpetanute järele.



Joonis 3. Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus põhikutsealati

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

Kokkuvõte

Tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlus näitas, et lapsehoidjate tasemeõppe koolituspakkumine **ületab valdkonna** tööjõuvajadust 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, 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 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.

5. Kokkuvõtte valdkonna eksperdikogu ettepanekutest

Uuringu käigus sõnastati valdkondlikud kitsaskohad, mis on seni olnud takistuseks vajalike oskustega töötajate leidmisel. Toodi välja sotsiaaltöö valdkonna tööhõivet ja oskusi puudutavad **arenguvajadused** ning neist tulenevad **ettepanekud** tegevusteks. Arenguvajadustele ja ettepanekutele lisaks toodi välja tähelepanekud ja soovitused, mis arutelude käigus üles kerkisid, kuid mille kohta konkreetseid tegevusettepanekuid ei sõnastatud.

5.1. 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.

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

5.2. Õppe kvaliteedi, oskuste ja täienduskoolitustega seotud ettepanekud

ARENGUVAJADUS: Sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate õiguselased teadmised vajavad jätkuvat arendamist

Selgitus ja põhjendus

Valdkonnas on jätkuv vajadus õiguselaste teadmiste arendamise järele. Sealjuures pole küsimus mitte niivõrd õiguselaste 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 õiguselane 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 puuete 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 puudespetsiifiliste 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 hoolekandeaustus 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 mahus 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 tugiisikute 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: Valdkonna 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

5.3. 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 kindlaid 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 eksperdi hinnangu 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 tööloõiguna, 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 ristkasutuse 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 professionaalsiks 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 vajalikud mahus 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. Juhtumipõhisuse 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 mahus abi saada ja reformiplaanid täiel määral õnnestuda. Eriti puudutab see KOV-idele üle antavaid tegevusi ja teenuseid. Kokkuvõttes peaks eespool toodud sotsiaaltöö poliitikakujundajad ning ka kohalikud omavalitsused sotsiaaltöö valdkonna edasiste arengusuundade planeerimisel kindlasti arvestama, et tagada arenguplaanide edukas elluviimine.