

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike
rakendusüuringute keskus RAKE



RAKE

SOTSIAALHOOLEKANDE TÖÖTAJATE TÄIENDUSKOOTITUSE VAJADUS



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Sissejuhatus

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus (RAKE) viis Tallinna Pedagoogilise Seminari tellimisel perioodil juulist detsembrini 2011 läbi sotsiaalhoolekande töötajate täienduskoolituse vajaduse uuringu. Uuringu **eesmärgiks** on välja selgitada sotsiaalhoolekande töötajate täienduskoolituse vajadus vastavalt kutsestandardite nõuetele ja prognoosida täienduskoolituste nõudlust aastani 2020. Uuring on osa Euroopa Sotsiaalfondi meetme „Õppijakeskse ja uuendusmeelse kutsehariduse arendamine ning elukestva õppe võimaluste laiendamine“ raames läbiviidavast projektist „Sotsiaalhoolekande valdkonna täienduskoolituse süsteemi terviklik arendamine“ (STA). Projekti üldeesmärgiks on tõsta sotsiaalhoolekande valdkonnas täienduskoolituste taset ja arendada välja terviklik täienduskoolituste süsteem. Projekti üheks otseks eesmärgiks on koolitusvajadustele vastavate ning kutsestandardite nõuetega ühilduvate täienduskoolituskavade väljatöötamine ning uuendamine, lisaks täienduskoolituse nõudluse prognoosimine aastani 2020.

Sotsiaalhoolekanne on toimingute süsteem, mille eesmärgiks on inimestele erinevate vabaduste kindlustamine ning inimressursi arendamise kaudu majanduse arendamiseks paremate võimaluste loomine. Samal ajal suurendatakse sotsiaalset kaasatust, ennetatakse ja leevendatakse laiaulatuslikumalt ning tõhusamalt vaesust ja sotsiaalset tõrjutust. Hoolekandelise abi tagamise põhimõteteks on abi osutamisel inimese vajadustest ja seisundist lähtumine; koostöö tegemine inimesega, tema soovide arvestamine ning kaasamine inimese elu puudutavate otsuste tegemisse; teenuste kohandamine konkreetse inimese vajadustele; abi andmisel meetmete eelistamine, mis toetavad inimese iseseisvat toimetulekut, töötamist ja õppimist ning vähendavad abivajadust pikemas perspektiivis; institutsiooni paigutamisele kodus elamise toetamise võimaluste eelistamine; kodusarnaste hoolekandeesutuste loomine ning hoolekandelise abi pakkumine võimalikult inimese kodu lähedal. Sotsiaalhoolekande sihtrühmadeks on lapsed, eakad, erivajadustega inimesed, varjupaigataotlejad, kuriteoohvrid, töötud, kodutud, õigusrikkujad, sotsiaalselt tõrjutud inimesed jt.

Vastavalt sotsiaalhoolekande seadusele korraldavad Eestis sotsiaalhoolekannet sotsiaalminister, maavanemad ja kohalik omavalitsus. Sotsiaalministri ülesandeks sotsiaalhoolekande juhtimisel ja korraldamisel on riigi sotsiaalhoolekandepoliitika (sh sotsiaalhoolekannet reguleerivate seaduste ja muude õigusaktide, riiklike programmide ja projektide) väljatöötamine, hoolekandetöötajate koolitusstandardi määramine ning koolituse korraldamises osalemine, samuti sotsiaalhoolekandeesutuste ja hoolekandetöötajate litsentsimine. Maakondlikul tasemel on hoolekandetöötajate koolituse korraldamine maavanema ülesandeks koostöös kohalike omavalitsusorganitega.

Ühiskonnas pidevalt toimuvad muutused ja tehnoloogia kiire areng seab senisest suuremaid nõudmisi ka töötajatele. Elukestev õpe on täna märgatavalt olulisem kui paarkümmend aastat tagasi ning vajaliku kvalifikatsiooniga tööjõu olemasolu on majandusarengu ja riigi konkurentsivõime seisukohalt võtmetähtsusega. Inimeste aktiivses elukestvas õppes osalemise tähtsateks motivaatoriteks on selged ja läbipaistvad kutsealased nõudmised ning saadud teadmiste ja oskuste formaalne tunnustamine. Teatud elualadel, sealhulgas sotsiaalhoolekandes on elukestva õppe süsteemi oluline komponent toimiv, töötajatele ja tööandjatele arusaadav ning nende poolt tunnustatud kutsete süsteem, mis hõlmab nii kvalifikatsiooniraamistikku, kutsestandardeid kui ka kutsete tunnustamist. Kutsestandardid on aluseks nii formaalhariduslike kui täiendõppekavade koostamisel (Täiskasvanuhariduse arengukava). Sotsiaalvaldkonna kutsestandardid kirjeldavad

kutsetegevust ning vastaval kutsel tegutsemiseks vajalikku kompetentsust ehk töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit. Sotsiaalhoolekande valdkonnas on tänaseks välja töötatud 4 kutsestandardit (vt nõudeid ja kehtivust lisas):

- hooldusõde I,II, III
- sotsiaalhooldaja I, II, III
- sotsiaaltöötaja III, IV, V
- hoolekandeesutuse juht V

Käesoleva uuringu raames mõistetakse **sotsiaalhoolekande töötajate all** maavalitsustes ja kohalikes omavalitsustes ning hoolekande-, tervishoiu-, haridus- ja kinnipidamisasutustes töötavaid sotsiaalhoolekande valdkonna töötajaid (sh juhte, sotsiaaltöötajaid ja hooldustöötajaid ning teisi sama taseme, kuid erineva ametinimetusega töötajaid). Sihtrühma ei kuulu sotsiaalhoolekande tugiteenuste (nt psühholoogid, õpetajad, toitlustajad, valve- ja transporditöötajad jne) osutamisega seotud töötajad.

Uuringu sihtrühm on analüüsis jaotatud kolme kategooriasse.

1. **Juhi tasand** ehk sotsiaalhoolekande valdkonna juhid, sh
 - maavalitsuste ja kohalike omavalitsuste sotsiaalhoolekande valdkonna juhid (nt osakondade juhatajad, sotsiaalnõunikud, teised juhtivad sotsiaaltööspsialistid);
 - hoolekandeesutuste juhid (nt juhid ja nende asetäitjad, osakondade või teenistuste juhid jt juhtkonna liikmed).

Juhi tasandi töötaja ülesandeks on asutuse või tema juhitava valdkonna töö korraldamine, et kindlustada hoolekandeteenuste osutamine vastavalt teenust vajava inimese eale ja vajadustele ning organisatsiooni võimalustele. Hoolekandeesutuse juhid töötavad laste-, eakate- ja erivajadustega inimeste hoolekandeesutustes ning sotsiaalse rehabilitatsiooni keskustes.

2. **Sotsiaaltöötaja tasand** ehk sotsiaaltöötajad, sotsiaaltöö spetsialistid, lastekaitsetöötajad, sotsiaaltoetuste spetsialistid, võlanõustajad, asenduskodudes kasvatajad jt, sh
 - maavalitsuste ja kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajad;
 - hoolekande-, tervishoiu-, hariduse- ja kinnipidamisasutuste sotsiaaltöötajad.

Sotsiaaltöötaja või sama tasandi töötaja tegevus on suunatud inimeste, perede ja rühmade toimetuleku toetamisele ning kogukonna ja ühiskonna vastavusse viimisele tema liikmete vajadustega. Sotsiaaltöötaja tegeleb toimetulekuraskustes inimestega, kelle probleemideks on kas töötus, eluaseme puudumine, majanduslik toimetulematus, tõsine haigus või puue, väärkohtlemine, riskikäitumine või muud sotsiaalsed riskid. Otsese nõustamise kaudu aitab sotsiaaltöötaja kliendil mõista oma olukorda, jõuda otsusele ja leida vajalikke ressursse. Ta teavitab klienti tema õigustest ja ühiskonna võimalustest ning vahendab või korraldab sotsiaaltoetusi, -teenuseid ja abi. Sotsiaaltöötaja kasutab ja koordineerib või vajadusel loob spetsialistide võrgustikku ning aktiveerib kliendi lähivõrgustikku. Erioskuste ja -teadmiste omandamisel võib sotsiaaltöötaja spetsialiseeruda laste, eakate, puudega inimeste ning kodutute ja töötute hoolekande valdkonda.

3. **Hooldustöötaja tasand** ehk sotsiaalhooldajad, hooldajad, hooldustöötajad, hoolekandetöötajad, tegevusjuhendajad jt, sh
- kohalike omavalitsuste hooldustöötajad;
 - hoolekandeesutuste hooldustöötajad.

Hooldustöötaja või sama tasandi töötaja on erialase ettevalmistustega tervishoiu ja hoolekande töötaja, kes on omandanud tööks vajalikud teadmised ja oskused klientide hooldamiseks, juhendamiseks ja rehabilitatsiooniks. Hooldustöötajate eesmärgiks on abistada klienti inimväärse elu korraldamisel ja võimalikult kõrge elukvaliteedi saavutamisel. Nad hoolitsevad klientide füüsiliste ja psühhosotsiaalsete vajaduste rahuldamise eest ning juhendavad ja toetavad neid. Hooldustöötajate peamised tööülesanded on kliendi füüsilise ja psüühilise turvalisuse toetamine, kliendi igapäevatoimingute toetamine, toetuste vormistamine, nõustamine ja suhtlemine, ava- ja koduhooldus, vanurite ja erivajadustega inimeste probleemidele lahenduste otsimine. Hooldustöötajaks saab õppida põhihariduse baasil erialastel kursustel ja keskhariduse baasil kutseõppes või erialastel kursustel (Hooldusõde I, II, III kutsestandard, Sotsiaalhooldaja I, II, III kutsestandard).

Aastal 2000 viis Ene-Margit Tiit Sotsiaalministeeriumi tellimusel läbi uuringu „Sotsiaaltöötajate ja –hooldajate vajadus Eestis. Hetkeolukord ja tulevikunägemus.“, mille raames küsitleti omavalitsusjuhte ja sotsiaalhooldusega tegelevate asutuste (gümnaasiumid, erikoolid, haiglad, hooldekodud, lastekodud, päevakeskused, terviseprobleemide liidud, vanglad, sotsiaalkeskused, laste turvakodud jne) töötajaid. Uuringu eesmärgiks oli kirjeldada sotsiaaltöötajate ja sotsiaalhooldajate kontingenti nende hariduse ja vanusjaotuse seisukohast, teha kindlaks hetkevajadused ning nende rahuldatus ja hinnata sotsiaaltöötajate ning sotsiaalhooldajate vajadust aastal 2010. Omavalitsuste küsitlusele vastas 200 asutust 276-st. Käesolevas uuringus on võrreldud eelneva uuringu prognoose aastaks 2010 praeguse hetkeseisuga, kuid võrdluste tõlgendamisel tuleb arvestada, et uuringute valimi moodustamise meetoodika on mõnevõrra erinev ning kahe uuringu vahele on jäänud AS Hoolekandeteenused loomine aastal 2007, mis koondab enda alla varem maavalitsuste alluvuses olnud erihooldekodud. Seega tuleb kahe uuringu võrdlemisel arvestada, et vahepealsel perioodil on toimunud hoolekandesüsteemis struktuursed muutused ning ka kasutatav uurimismetoodika on mõnevõrra erinev.

Uuringu autorid tänavad tellija esindajaid Maiu Kauberit ning Helen Peekerit, eksperte Reeli Sirotkinat, Jane Etverki ja Mare Naaberit kasulike nõuannete eest, samuti kõiki veebiküsitlusele vastanud.

Metoodika

Sotsiaalhoolekande valdkonna töötajate uuringu aluseks on juhtide, sotsiaaltöötajate ja hooldustöötajate hulgas läbiviidud **veebiküsitlus**. Küsitlusankeet, mis on toodud aruande LISA 2. Küsitlusankeet, töötati välja tihedas koostöös tellijaga ja uuringus osalenud valdkonnaekspertidega.

Ankeedis esitatud küsimused võib jaotada järgnevatesse gruppidesse:

- vastaja **sotsiaal-demograafiline taust** (sugu, vanus, haridustase, kehtivad kutsekvalifikatsioonid);
- vastaja **töölased näitajad** (asutuse tüüp, tegevusvaldkond ja asukoht; ametinimetus, ametikoht, ametikoha ja õpitud eriala seos, peamine töövaldkond, peamised tööülesanded, tööstaaž sotsiaalhoolekande vallas);
- **koolitustega seonduv taust** (õppimine töö kõrvalt, viimase aasta jooksul läbitud täienduskoolitused, hinnang täienduskoolituse vajadusele lähitulevikus);
- **juhtidele suunatud** küsimused (asutuse või üksuse struktuur, klientuur, töötajate tasemehariduse ja täienduskoolituse miinimumnõuded praegu ja 10 aasta pärast, hinnang, millistes valdkodades vajavad töötajad kõige enam koolitust).

Sotsiaalhoolekande valdkonnas töötavate isikute kontaktid kogus kokku ja edastas tellija. Küsitlusele oli võimalik vastata nii eesti kui vene keeles. Küsitlus edastati septembris 2011 kokku 965 kontaktile, mille jaotus erinevate asutuste või organisatsioonide lõikes on esitatud Tabel 1. Küsitluse käigus tehti kontaktidele üks meeldetuletus, mille raames paluti asutuste esindajatel küsitluse lingid edastada ka oma asutuse või organisatsiooni teistele töötajatele. Küsitlus oli anonüümne nii isiku kui ka organisatsiooni tasemel ning ühest asutusest võis küsitlusele vastata mitu juhi, sotsiaaltöötaja või hooldustöötaja taseme töötajat.

Tabel 1 Sotsiaalhoolekande täienduskoolituse vajaduse uuringu kontaktide arv

Asutuse või organisatsiooni nimi	Kontaktide arv
Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni liikmed sh liikmesorganisatsioonide esindajad	350
Liikmesorganisatsioone on 2 - Eesti Sotsiaalasutuste Juhtide Nõukoda ja Eesti Tervishoiu Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon	
Linna- ja vallavalitsuste sotsiaaltöötajad	226
Tallinna Sotsiaaltöö Keskuse töötajad	109
Üldhooldekodude juhatajad	92
Laste hoolekandeesutuste juhatajad	32
Koolide sotsiaaltöötajad	28
Erihooldekodude juhatajad	18
Vanglate sotsiaaltöötajad ning kriminaalhooldajad	16
Maavalitsuste sotsiaaltöö võtmeisikud	15
Tervishoiuasutuste sotsiaaltöötajad	15
Päevakeskuste juhatajad	15
Tallinna Lastekodu üksuste juhid	12
Tallinna Linnaosade Valitsuste hallatavate hoolekandeesutuste juhatajad	11
Tallinna Linnaosade Valitsuste sotsiaalhoolekande osakondade juhatajad	8
Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti hallatavate hoolekandeesutuste juhatajad	8
Tallinna Sotsiaal- ja Tervishoiuameti hoolekandeesakonna töötajad	8

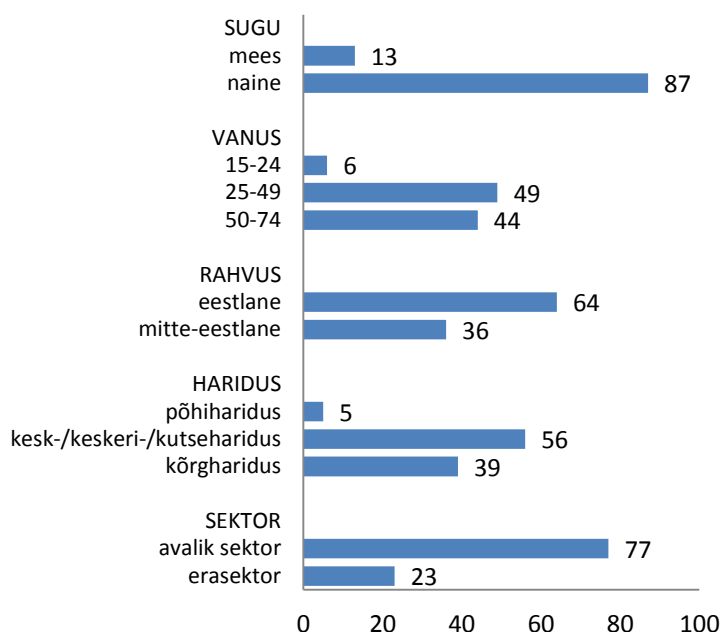
AS Hoolekandeteenused	1
Sotsiaalkindlustusameti ohvriabi osakonna juhataja	1
KOKKU	965

Küsitlusele vastas 354 hoolekandetöötajat, kellest 7 täitsid venekeelse küsimustiku. Küsitluse vastustest moodustati andmebaas, mille analüüsimisel kasutati statistilise andmetötluse paketti SPSS. Küsitluse tulemused annavad ülevaate **vastanute** hinnangutest täienduskoolituse vajadusele ning täienduskoolituse nõudlusele aastani 2020.

1 Ülevaade sotsiaalhoolekande valdkonnast

Statistikaameti andmetel tegutses Eestis 2010. aastal **tervishoiu ja sotsiaalhoolekande** valdkonnas¹ 1925 ettevõtet, neist 1 riiklik, 23 kohaliku omavalitsuse ja 1901 eraomandisse kuuluvat ettevõtet. 250 ja enama töötajaga ettevõtteid oli 9, 50–249 töötajaga ettevõtteid 39, 10–49 töötajaga ettevõtteid 165 ning vähem kui 10 töötajaga ettevõtteid 1712.

Tervishoiu ja sotsiaalhoolekande sektoris oli hõivatud 34 600 töötajat – neist 87% naised, enamasti vanuses 25–49 eluaastat, rahvuselt domineerivad eestlased ning haridustasemelt keskeri- või kutseharidusega töötajad (vt Joonis 1). Enam kui kolmveerand (77%) valdkonnas hõivatutest töötavad riigi või kohaliku omavalitsuse poolt hallatavates asutustes.



Joonis 1 Tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas hõivatute taust (% hõivatutest)

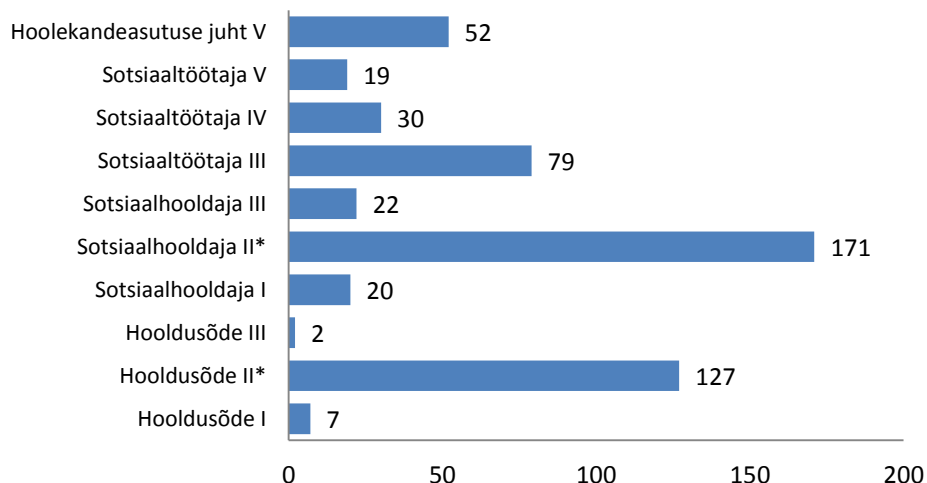
Allikas: Eesti Statistikaamet

Kutsetunnistuse omamine sotsiaalhoolekande valdkonnas on vabatahtlik ning ei ole töötamise eeltingimuseks. Vastavalt kutsetunnistuste registrile² oli uuringu läbiviimise ajal (st 2011. aasta sügisel) sotsiaalhoolekande valdkonnas kehtivaid kutsetunnistusi 529 ning vähemalt üks kehtiv kutsetunnistus oli 423 inimesel.

Registris leidis ka isikuid, kellel oli samaaegselt mitu kehtivat kutsetunnistust, 100 inimesel oli samaaegselt nii *Hooldusõde II* ja *Sotsiaalhooldaja II* ja 3 isikul *Hoolekandeadasutuse juht V* ja *Sotsiaaltöötaja V* kehtiv kutsetunnistus. Kehtivate kutsetunnistuste jaotus uuringu hetkel on esitatud Joonis 2.

¹ Autorid juhivad tähelepanu, et see analüüsi osa hõlmab lisaks uuringu fookuses olevale sotsiaalhoolekande-sektorile ka tervishoiusektorit (Eesti majandusalade klassifikaatori 2008, kood Q), kuna Eesti Statistikaamet koondab need kaks sektorit avalikus statistikas ühte kategooriasse.

² SA Kutsekoda hallatav kutsetunnistuste register: <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsetunnistused>



Joonis 2 Kutsetunnistuste registris tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas registreeritud kehtivate kutsetunnistuste arv uuringu hetkel (* märgitud tunnistuste omajate hulgas on suur osa kattuvaid isikuid)

1.1 Sotsiaalteenuste osutajad ja kasutajad

Vastavalt Sotsiaalministeeriumi andmetele tegutses 2010. aastal Eestis 37 asenduskodu, 129 täiskasvanute hooldamise-, 93 erihoolekande, 11 kodutute öömaja, 106 päevakeskuse ning 37 varjupaiga teenuse osutajat. Sageli osutab üks hoolekandeesutus mitut teenust, mistõttu on tegelik teenuseosutajate arv mõnevõrra väiksem kui näidatud Tabel 2. 2010. aastal oli hoolekandeteenuseid pakkuvaid asutusi kokku 338, millest 52 osutas samaaegselt kahte ja 12 asutust kolme teenust.

Tabel 2 Sotsiaalteenuste osutajad ja kasutajad 2006-2010

(Allikas: Sotsiaalministeerium)

	2006	2007	2008	2009	2010	Muutus (%) 2006 vs 2010
Asenduskoduteenuse osutajad	38	39	35	36	37	-3
Asenduskoduteenuse kasutajad	1621	1493	1322	1284	1215	-25
Täiskasvanute hooldamise teenuse osutajad	116	118	120	122	129	11
Täiskasvanute hooldamise teenuse kasutajad	4737	4970	5182	5126	5485	16
Erihoolekandeteenuste osutajad	87	90	91	96	93	7
Erihoolekandeteenuse kasutajad	4325	4398	4549	4655	4666	8
Kodutute öömaja teenuse osutajad	11	10	10	10	11	0
Kodutute öömaja teenuse kasutajad	1535	1458	1055	1092	1202	-22
Päevakeskuse teenuse osutajad	103	99	101	102	106	3
Päevakeskuse teenuse kasutajad	65869	54211	58477	55753	54091	-18
Varjupaiga teenuse osutajad	29	32	32	39	37	28
Varjupaiga teenuse kasutajad	2487	2850	3280	2986	3229	30
KOKKU sotsiaalteenuste osutajaid	384	388	389	405	413	8
KOKKU sotsiaalteenuste kasutajaid	80574	69380	73865	70896	69888	-13

Teenuse osutajate lõikes on perioodil 2006-2010 lisandunud 13 täiskasvanute hooldamise teenuse pakkujat, 8 varjupaiga teenuse osutajat ning 6 erihoolekandeteenuse osutajat. Ülejäänud teenuseosutajate arv pole 5 aasta jooksul märkimisväärselt muutunud. Teenusekasutajate osas on

perioodil 2006-2010 vähenenud asenduskoduteenuse kasutajate arv (25%), kodutute öömaja teenuse kasutajate arv (22%) ning päevakeskuse teenuse kasutajate arv (18%); suurenenud on varjupaiga teenuse kasutajate arv (30%) täiskasvanute hooldusteenuse kasutajate arv (16%) ning erihoolekande teenuse kasutajate arv (8%).

Sotsiaalministeeriumi andmetel töötas 2010. aastal hoolekandeesutustes 5804 töötajat, kellest hoolekandega seotud personal moodustas 72% ehk 4182 töötajat (vt Tabel 3). Perioodil 2003 kuni 2010 on juhtaseme töötajate arv hoolekandeesutustes jäänud samale tasemele, kasvatus- ja arendustööga tegelevate isikute arv on suurenenud 41% (576 töötaja) võrra), sotsiaaltöötajate ning hooldajate ja põetajate arv 19% ehk vastavalt 26 ja 217 töötaja võrra.

Tabel 3 Töötajad sotsiaalteenuseid osutavates asutustes* ametiala ja soo järgi, 2003-2004, 2007 ja 2009-2010 Allikas: Sotsiaalministeerium

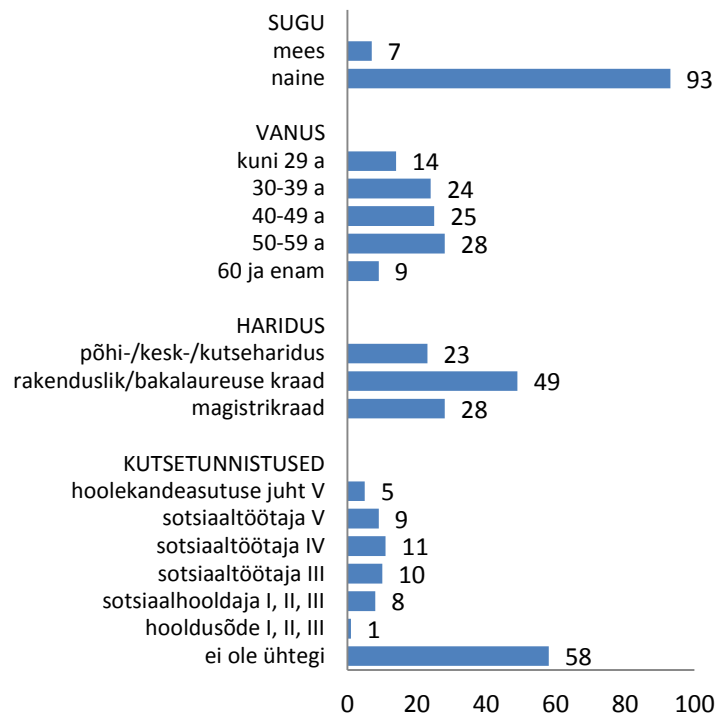
Ametiala	2003	2004	2007	2009	2010	Muutus (%) 2003 vs 2010
Juhtkond, juhtiv- ja keskastme spetsialistid	673	646	679	696	665	-1
Kasvatus- ja arendustööga tegelevad isikud**	1 388	1 584	1 537	1 926	1 964	41
Sotsiaaltöötajad	139	180	170	178	165	19
Meditisiiniõed	284	274	201	204	200	-30
Hooldajad, põetajad	1 171	1 163	1 278	1 369	1 388	19
Psühholoogid, füsioterapeudid, logopeedid, arstid, pedagoogid	109	157	114	113	120	10
Muu personal (majandus-, toitlustus-, koristus- ja muu personal)	1 652	1 580	1 679	1 329	1 302	-21
Töötajad kokku	5 416	5 584	5 658	5 806	5 804	7

* Tabelis on kajastatud nende asutuste töötajad, kelle põhitegevus on hoolekandeteenuste osutamine. Asutuste personal, kelle põhitegevus ei ole hoolekandeteenuste osutamine (nt haiglad), ei ole käesolevas tabelis kajastatud. Alates 2006. aastast ei sisalda töötajate arv puuetega, psüühiliste erivajadustega täiskasvanud inimeste ja käitumuslike erivajadustega alaealiste rehabilitatsiooniteenuste osutajaid, kuna nende teenuste kohta ei koguta statistilisi andmeid enam Sotsiaalministeeriumi aruandlussüsteemis H-veeb.

** Kasvataja, abikasvataja, tegevusjuhendaja.

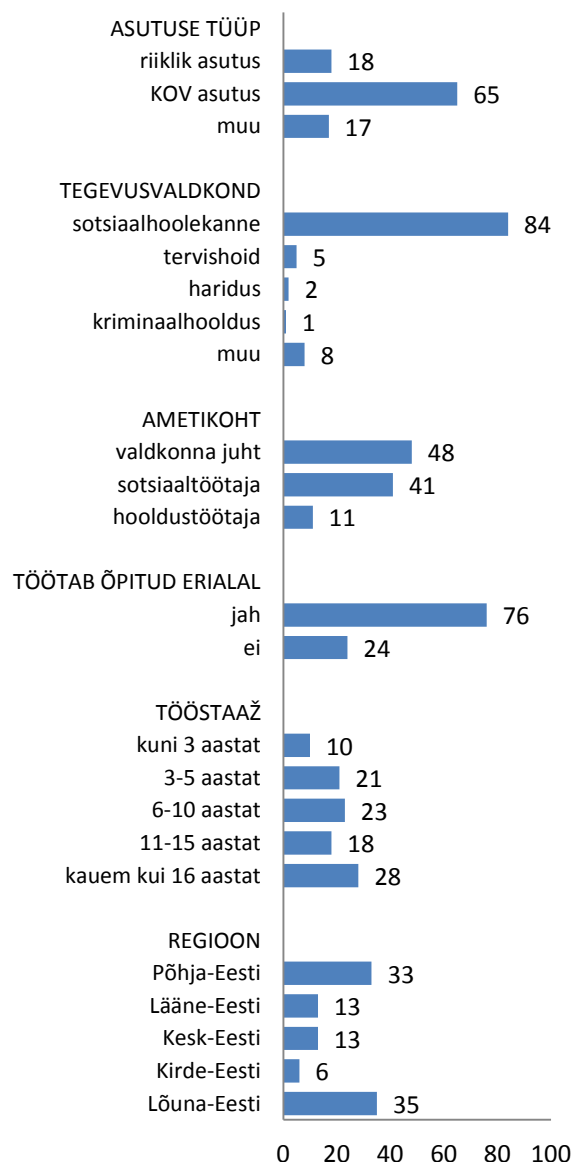
2 Uuringus osalenute taust

Uuringu käigus läbiviidud veebipõhisele küsitlusele vastas 354 sotsiaalhoolekande valdkonnas töötavat isikut. Vastajate sotsiaal-demograafilised näitajad on esitatud Joonis 3. Enamik koolitusvajaduse küsitlusele vastanutest on naised (93%). Vastajad on enamasti vanuses 30–59 eluaastat, ligikaudu pooled neist on rakendusliku kõrghariduse või bakalaureusekraadiga (49%), veidi enam kui neljandik (28%) magistr kraadiga ning madalama haridusega (st põhi-, kesk- või kutseharidusega) on 23% küsitletutest. Vähemalt üks kehtiv kutsetunnistus on 42% vastanutest, sagedamini on vastanutel kas sotsiaaltöötaja III, IV või V taseme kehtiv kutsetunnistus.



Joonis 3 Vastajate sotsiaal-demograafiline taust (% vastanutest, n=354)

Ligikaudu kaks kolmandikku vastanutest töötavad kohalikus omavalitsuses või kohaliku omavalitsuse hallatavas asutuses (KOV-i asutus), enamik vastanutest töötab sotsiaalhoolekande valdkonnas tegutsevas asutuses (84%) ning sagedamini kas Põhja- või Lõuna-Eestis. Vastanutest 48% on valdkonna juhid, 41% sotsiaaltöötajad ning 11% hooldustöötajad. Kolmveerand vastanutest töötab õpitud erialaga seotud ametikohal ning 69% on sotsiaalhoolekande valdkonnas töötanud kauem kui 5 aastat (vt Joonis 4).



Joonis 4 Vastajate tööalane taust (% vastanutest, n=354)

Asutuste lõikes oli kõige rohkem vastanuid kohaliku omavalitsuse või nende hallatavate asutuste töötajate hulgast (65%), riigiasutuste ja muude asutuste töötajaid oli vastanute seas enam-vähem võrdsel hulgal (vastavalt 18% ja 17%). 77% vastanud riigiasutuste töötajatest tegutsevad sotsiaalhoolekande valdkonnas, 6% töötab kriminaalhoolduse ja 5% tervishoiu valdkonnas. Kohaliku omavalitsuse asutuste töötajad esindavad peamiselt sotsiaalhoolekande valdkonda, muude asutuste töötajatest 69% töötab sotsiaalhoolekande, 23% tervishoiu ning 3% hariduse valdkonnas (vt Joonis 36 lisas). Ametikohtade lõikes on küsitlusele vastanud sagedamini kohaliku omavalitsuse hoolekande asutuste või üksuste juhid, riigiasutustes töötavad sotsiaaltöötajad ning muude asutuste hooldustöötajad.

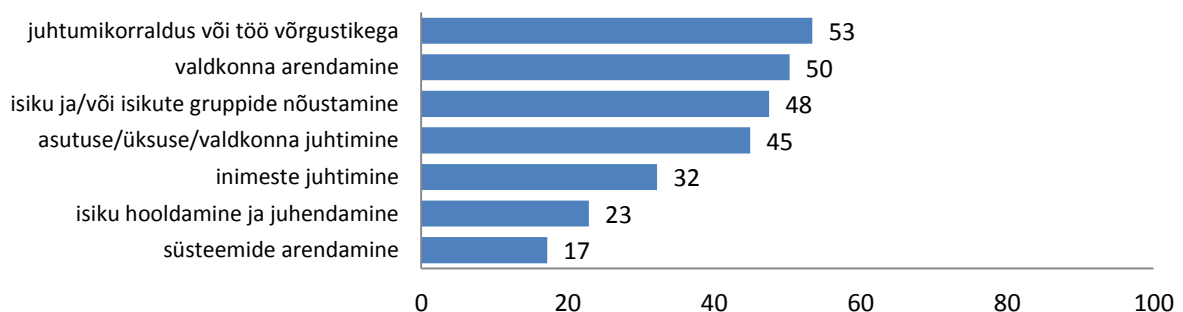
Asutuste lõikes on vastanute sooline ja vanuseline jaotus sarnane – vastanute hulgas on ülekaalus naised ning 30–60 aastased töötajad. Riigiasutuste ning kohalike omavalitsuse asutuste töötajad on enamasti kõrgharidusega (vähemalt kolm töötajat neljast), eraettevõtete ehk muude asutuste töötajatest 61% on kõrgharidusega ning 39% põhi-, kesk- või kutseharidusega (vt Joonis 35 lisas).

Erialase haridusega töötajaid on kõige enam riigiasutustes (86%), kohaliku omavalitsuse asutustes (76%) ja vähem muudes asutustes (66%). Vastanute keskmine tööstaaž asutuse tüüpide lõikes on samuti sarnane – riigiasutuste hoolekande valdkonna töötajate keskmine tööstaaž on 9 aastat, kohaliku omavalitsuse hoolekande asutuste töötajate tööstaaž on 11 aastat ning muude asutuste töötajate tööstaaž on 10 aastat. 3-5-aastase staažiga töötajaid on rohkem riigiasutustes ja muudes asutustes (vastavalt 29% ja 33%), 6-10-aastase staažiga vastanuid on rohkem riigiasutustes ja kohaliku omavalitsuse hoolekande asutustes ning pikaajalisi töötajaid ehk neid, kes on valdkonnas töötanud kauem kui 16 aastat (31%), on kõige enam kohaliku omavalitsuse hoolekande asutustes.

Uuringus osalenud riigiasutuste töötajad (54%) esindavad sagedamini Põhja-Eesti ning muude asutuste töötajad (56%) pigem Lõuna-Eesti regiooni. Kohaliku omavalitsuse allasutuste töötajatest on vastanuid kõikidest Eesti piirkondadest.

Kutsetunnistuste olemasolu töötajatel ei ole seotud asutuse tüübiga. Ligikaudu 60% kõikide asutuste töötajatest ei oma kutsetunnistust. Hooldustöötajate kutsetunnistusi (sh hooldusõde I, II, III ja sotsiaalhooldaja I, II, III) on rohkem muude asutuste töötajatel, sotsiaaltöötajate kutsetunnistusi (sotsiaaltöötaja III, IV ja V) sagedamini riigiasutuste töötajatel ning hoolekandetasutuste juhi kutsetunnistusi kohalike omavalitsuste ja muude asutuste töötajatel (vt Joonis 35 lisas).

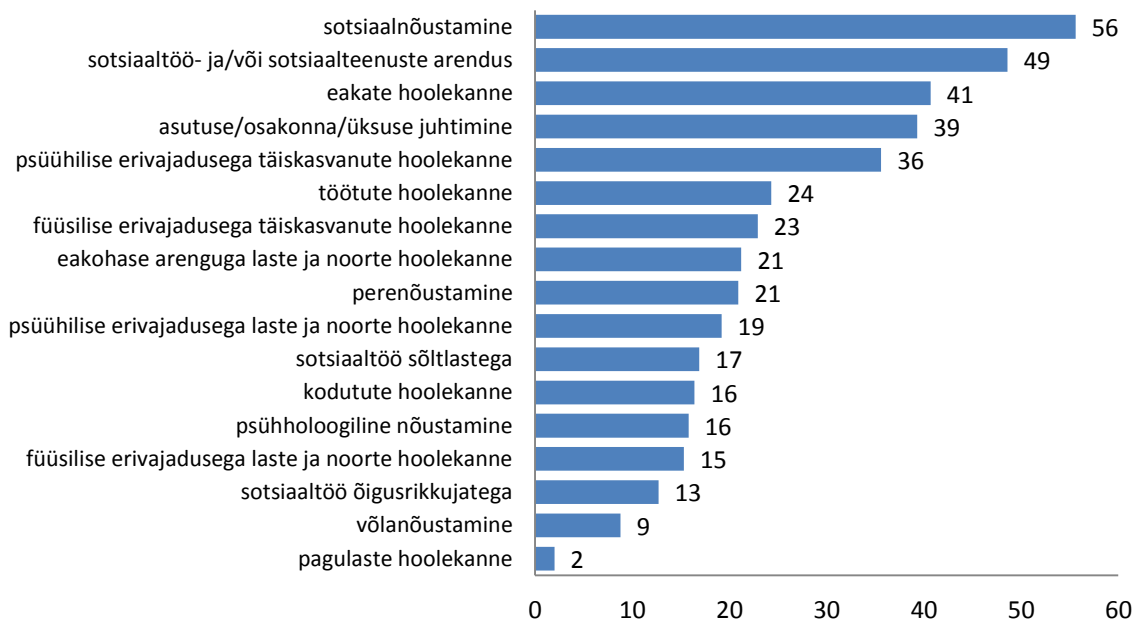
Vastajate peamised tööülesanded on esitatud Joonis 5. Ligikaudu pooled vastanutest tegelevad asutuse, üksuse või valdkonna juhtimisega, hoolekande valdkonna arendamisega, juhtumikorralduse ning võrgustikutööga või isikute/isikugruppide nõustamisega. Nimetatud tegevused iseloomustavad paremini hoolekande valdkonna juhtide ja sotsiaaltöötajate tööülesandeid, kuna neid oli vastanute hulgas tunduvalt rohkem kui hooldustöötajaid.



Joonis 5 Vastajate peamised tööülesanded (% vastanutest, n=354)

Märkus: kuna märkida võis mitu vastust, siis ei ole osakaalude summa kokku sada protsenti.

Küsitlusele vastanud isikud tegelevad peamiselt sotsiaalnõustamise ja sotsiaaltöö- või sotsiaalteenuste arendamisega (vt Joonis 6). Paljud uuringus osalenud sotsiaalhoolekande valdkonna töötajad tegelevad erivajadustega täiskasvanute, eakate ning laste ja noorte hoolekandega. Kõige vähem on valimis töötajaid, kes tegelevad võlanõustamise või pagulaste hoolekandega.



Joonis 6 Vastanute peamised töövaldkonnad (% vastanutest, n=354)

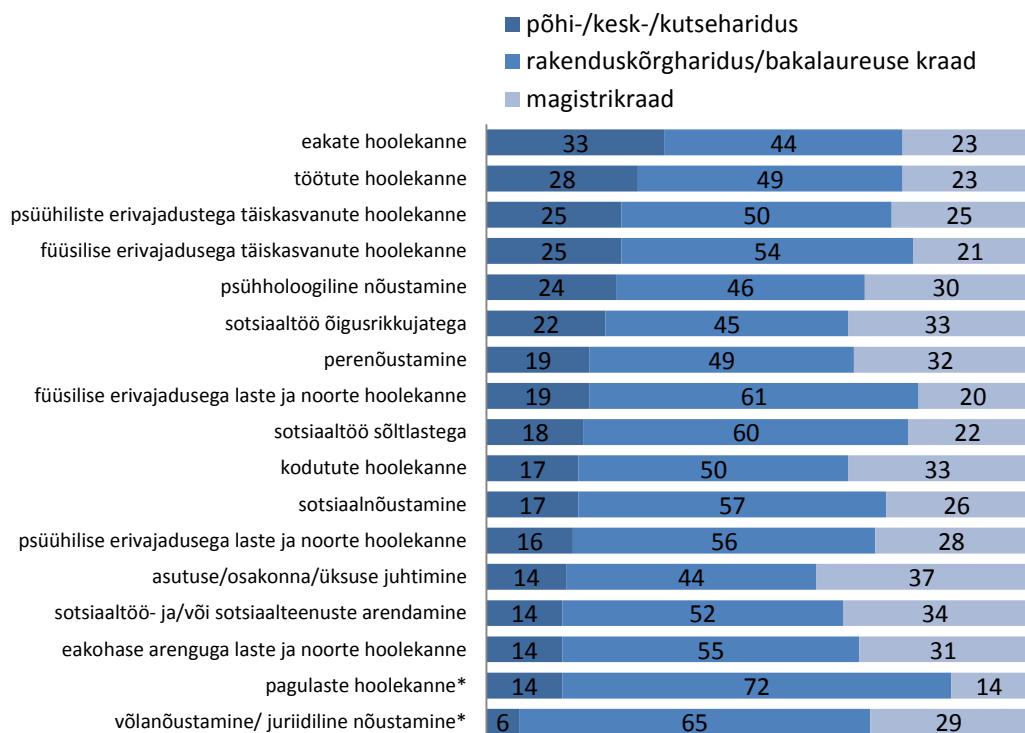
Märkus: kuna märkida võis mitu vastust, siis ei ole osakaalude summa kokku sada protsenti.

Vastavalt sotsiaalhoolekande valdkonna töötajate haridustasemele on nende peamised töövaldkonnad veidi erinevad (vt Joonis 37). Põhi-, kesk- või kutseharidusega hoolekande töötajad tegelevad peamiselt eakate hoolekandega (58%), sotsiaalnõustamisega (40%), psüühiliste erivajadustega täiskasvanute hoolekandega (37%), töötute hoolekande (29%) või sotsiaaltöö-/sotsiaalteenuste arendamisega (29%). Kõige vähem tegelevad madalama haridusega hoolekande valdkonna töötajad pagulaste hoolekande ja võlanõustamisega (kuid selle valdkonnaga tegelevaid vastajaid oli ka valimis kõige vähem).

Rakenduskõrgharidusega või bakalaureusekraadiga hoolekande töötajate peamised töövaldkonnad on sotsiaalnõustamine (65%), sotsiaaltöö- või sotsiaalteenuste arendamine (51%), asutuse/osakonna/üksuse juhtimine (40%), eakate hoolekanne (36%) või psüühilise erivajadusega täiskasvanute hoolekanne (36%).

Magistrikraadiga hoolekande valdkonna töötajad tegelevad peamiselt eakate hoolekandega (66%), sotsiaaltöö- ja sotsiaalteenuste arendamisega (60%), sotsiaalnõustamisega (52%), asutuse/osakonna/üksuse juhtimisega (48%) ning psüühiliste erivajadustega täiskasvanute hoolekandega (33%).

Võttes aluseks hoolekande töövaldkonna (vt Joonis 7) näeme, et kõige suurem osakaal kõrgharidusega töötajatest (sh magistrikraadiga) on seotud eakohase arenguga laste ja noorte hoolekandega (86%), sotsiaaltöö- ja sotsiaalteenuste arendamisega (86%) ning asutuse/osakonna/üksuse juhtimisega (81%). Eakate hoolekandes (33%), töötute hoolekandes (28%) ning psüühiliste ja füüsiliste erivajadustega täiskasvanute hoolekandes (25%) on 25-33% töötajatest põhi-, kesk- või kutseharidusega.



Joonis 7 Hoolekandetöötajate haridustase peamiste töövaldkondade lõikes (% vastanutest vastavas valdkonnas)

Märkus: * märgitud valdkonnas oli vastanute arv väike

2.1 Hooldustöötajad

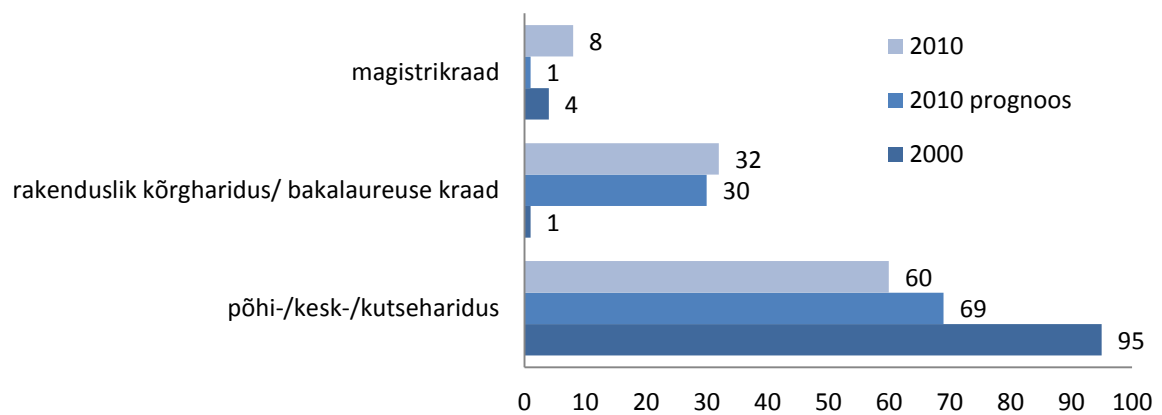
2.1.1 Hooldustöötajate sotsiaal-demograafiline ja tööalane taust

Küsitlusele vastas 38 hooldustöötajat ning nende sotsiaal-demograafiline taust on esitatud Joonis 38. Pisut enam kui pooled vastanud hooldustöötajatest on nooremad kui 39 eluaastat ning neist enamus (72%) on omandanud hariduse taasiseseisvunud Eesti Vabariigi ajal ehk pärast 1991. aastat. Peamiselt on uuringus osalenud hooldustöötajad keskeri- või kutseharidusega (70%), veerandil vastanutest on erialaga seotud rakenduslik kõrgharidus või bakalaureusekraad, mis on enamasti omandatud aastatel 2001-2011. Keskeri- või kutseharidusega hooldustöötajad (n=27), kes küsitlusele vastasid, on veidi enam kui pooltel juhtudel lõpetanud eriala, mis ei ole nende tänase tööga seotud (nt nimetati müüja, rätsepa, sekretäri, aedniku eriala). Mitteerialase keskeri- või kutseharidusega hooldustöötajatest omakorda pooled (ehk 7 inimest) ei osalenud viimase aasta jooksul täienduskoolitustel.

Hooldustöötajate ja sotsiaaltöötajate vanuselist jaotust ning haridustaset hinnati ka 2000. aastal läbiviidud uuringus³ (Tiit, 2000). Toona olid omavalitsuse asutustes töötavad hooldustöötajad enamasti vanemad kui 40 eluaastat, mistõttu prognoosisid tollased omavalitsuste juhid, et suur osa hooldustöötajaid jääb 10 aasta perspektiivis töölt eemale. Seetõttu hinnati, et vaja on juurde koolitada üle 300 hooldustöötaja.

³ Autorid juhivad tähelepanu, et kasutatava meetodika tõttu ei ole kahe uuringu tulemused täielikult võrreldavad.

Kümme aastat tagasi olid KOVi hallatavates asutustes töötavad hooldustöötajad enamasti kesk- või keskeriharidusega (86%), põhiharidusega hooldajaid oli 8% ning kõrgharidusega 5%. Tõllal prognoosisid omavalitsusjuhid hooldustöötajate haridustasemeks aastaks 2010 kas kesk- või keskeriharidust (59%), rakenduslikku kõrgharidust (varasem kutsekõrgharidus) (30%) või kutseharidust (10%). Võrreldes omavalitsuste poolt toona tehtud prognoose käesolevas uuringus osalenud hooldustöötajate (nii KOVi asutused kui ka riigiasutused) haridusega, on näha, et prognoositud tulemused on olnud küllaltki paikapidavad (vt Joonis 8). Uuringus osalenud hooldustöötajate tänane haridustase võrreldes aastaga 2000 on tunduvalt kõrgem – oluliselt on suurenenud nii rakendusliku kõrghariduse kui ka bakalaureusekraadiga hooldajate osakaal ning põhi-, kesk- ja kutseharidusega hooldustöötajate osakaal on märgatavalt vähenenud.



Joonis 8 Hooldustöötajate haridustase aastatel 2000 ja 2010

Vähemalt üks kehtiv kutsetunnistus on olemas 55% hooldustöötajast vastajal. Sagedamini on neil kehtiv sotsiaalhooldaja I, II või III taseme kutsetunnistus (31%), kuid on ka neid, kellel on sotsiaaltöötaja IV (11%) taseme kutsetunnistus. Osad vastanud tõid välja, et neil puuduvad kehtivad kutsetunnistused, kuid nad on läbinud erinevaid koolitusi (nt tugiisiku, tegevusjuhendaja, noorsootöötaja või hooldusõe koolituse).

Küsitlusele vastanud hooldustöötajad töötavad enamasti kas kohaliku omavalitsuse hallatavas asutuses (53%) või muus hoolekande valdkonnas tegutsevas ettevõttes (34%, sh eraettevõtted, MTÜd, FIED) (vt Joonis 39 lisas). Tööstaaži osas on uuringus osalenud hooldustöötajad antud valdkonnas võrreldes sotsiaaltöötajate ja hoolekande juhtidega (vt analüüs allpool) töötanud kõige lühemat aega, 61% neist on valdkonnas töötanud kuni 5 aastat, 6–10 aastase staažiga hooldajaid oli vastanute hulgas 31% ning staažikamaid töötajaid alla 10%.

Aastal 2000 läbiviidud uuringu põhjal olid hooldustöötajate kõige mahukamad tööülesanded ava- ja koduhooldus, sellele järgnes suhtlemine ja nõustamine ning konkreetne isikute abistamine. Sihtrühmadest olid esikohal vanurid, seejärel invidiidid. 10 aasta prognoosina ei nähtud ette suuri muutusi hooldustöötajate tegevusvaldkondades. Konkreetsete tegevustena toodi välja jätkuvalt ava- ja koduhooldus, suhtlemine ja nõustamine ning konkreetse abistamise asemel sotsiaalteenuste osutamine. Sihtrühmadeks prognoositi sagedamini vanureid ja invidiide.

Tehtud prognoos kirjeldab päris hästi tänast olukorda, kus küsitlusele vastanud hoolekandetöötajate hinnangul on riskirühmadest esikohal eakad ja erivajadustega lapsed ning täiskasvanud. Uuringus

osalenud hooldustöötajate peamised tööülesanded on esitatud Joonis 41 ning peamised töövaldkonnad Joonis 40 (lisas). Hooldajad tegutsevad peamiselt isikute hooldamise ja juhendamise (92%) ja tegelevad üksikisikute või gruppide nõustamisega (29%). Kõige sagedamini on sihtrühmaks psüühilise või füüsilise erivajadusega täiskasvanud (55%), eakad (53%) ning erivajadustega või eakohase arenguga lapsed ja noored (50%). Nõustamise valdkonnas tegelevad hooldustöötajad kõige enam psühholoogilise (16%) ja sotsiaalnõustamisega (13%).

Isikute hooldamine toimub kodus või vastavas hoolekandeesutuses. Hooldustöötajate ülesannete hulka on lisaks isikute hooldamisele ning isikute või gruppide nõustamisele lisandunud ka juhtumikorraldus (13%) ja teiste juhtimine (13%) mis on riskirühmi arvestades suhteliselt loogiline, kuna eakatel ja erivajadustega isikutel on sagedamini rohkem probleeme, mistõttu tuleb suhelda perearsti, eriarsti, füsioterapeudi jt. Juhtimise lisandumine siinkohal viitab sellele, et lisaks koduhoolduse läbiviimisele on osa küsitlusele vastanud koduhooldajatest ka teistele juhtideks.

2.1.2 Hooldustöötajate enesetäienduse valdkonnad viimase aasta jooksul

Töötamise kõrvalt õpib 13% vastanutest ehk 5 hooldustöötajat. Kõik õppivad hooldustöötajad teevad seda tööga seotud valdkonnas ning kavatsesid õpingud lõpetada lähiajal, st enamasti aastatel 2011-2012. Üks hooldustöötaja õpib täienduskoolitusena erihoolekannet, üks rakendus-kõrgharidusõppes sotsiaaltööd, 2 õpib magistriõppes (sotsiaaltööd, sotsiaalpedagoogikat ja lastekaitset) ning 1 hooldaja täiendab end psühholoogia valdkonnas.

2.2 Sotsiaaltöötajad

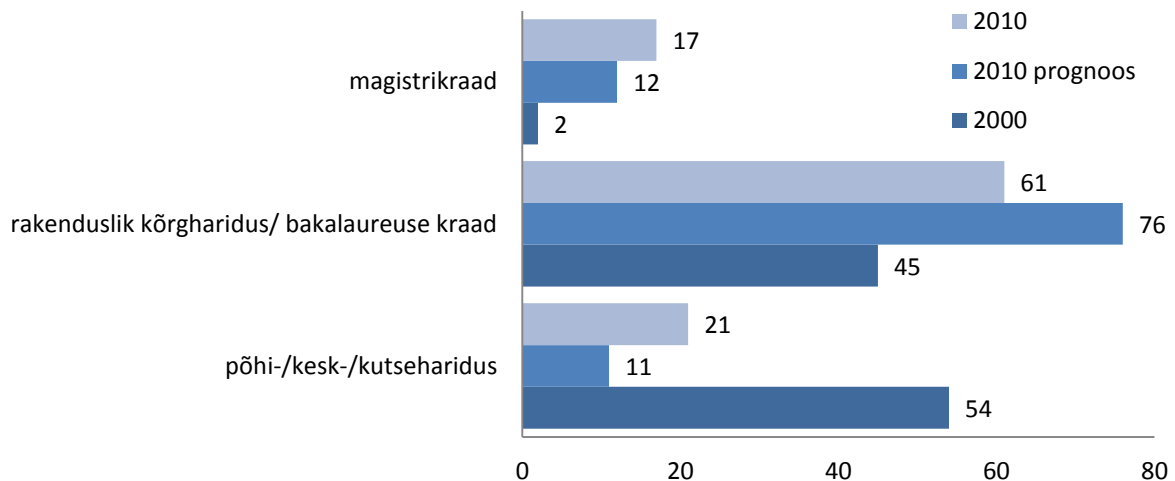
2.2.1 Sotsiaaltöötajate sotsiaal-demograafiline ja tööalane taust

Küsitlusele vastas 145 sotsiaaltöötajat ja nende sotsiaal-demograafiline taust on esitatud Joonis 38, lisas. Uuringus osalenud sotsiaaltöötajad on keskmiselt 41 aastased, viiendik neist on keskeri- või kutseharidusega, mis on 90% juhtudest omandatud enne 2000. aastat; 60% on rakendusliku kõrghariduse või bakalaureusekraadiga ning 18% magistrikraadiga. Kõrgharidusega sotsiaaltöötajad on kraadi omandanud enamasti aastatel 2001-2011. Neist enam kui 90% on erialase haridusega, seevastu keskeri- või kutseharidusega sotsiaaltöötajatest kaks kolmandikku ehk 20 inimest ei ole õppinud valdkonnaga seotud erialal (nt nimetati agronoomia, raamatupidamise, koka, rõivaste modelleerija ja mehhanisaatori eriala). Viimastest omakorda peaaegu pooled ehk 9 inimest ei läbinud viimase aasta jooksul ühtegi täienduskoolitust.

Aastal 2000 olid KOVi hallatavates asutustest töötavad sotsiaaltöötajad, kas 20–29-aastased (21%) värskest erialase hariduse omandanud või vanuses 40–59 eluaastat (56%) varasemalt lähedastes valdkondades töötanud ja vastavalt vajadusele ümberkvalifitseerunud töötajad. Üle 60-aastaseid oli toona sotsiaaltöötajate hulgas suhteliselt vähe (Tiit, 2000). Võrreldes neid tulemusi käesolevas uuringus osalenud sotsiaaltöötajate vanuselise jaotusega näeme, et antud valimis on sotsiaaltöötajate hulgas enam keskealisi (30–39 aastaseid) töötajaid (30%), kellel erialase kõrghariduse omandamine jäigi kümme aastat varasemasse perioodi ning kes üldjuhul on töötanud selles valdkonnas 6-15 aastat.

Aastal 2000 läbiviidud uuringus (Tiit, 2000) olid omavalitsusjuhtide hinnangul sotsiaaltöötajad kas põhi-, kesk- või kutseharidusega (54%) või kutsekõrgharidusega (ehk tänase rakendusliku kõrgharidusega) (45%). Omavalitsusjuhid hindasid toona, et 10 aastaga muutub olukord oluliselt. Joonis 9 on näha, et tollane prognoos on mõnevõrra erinev tänasest olukorrast. Magistritasemega ja

põhi-, kesk- või kutseharidusega töötajate osakaal käesoleva uuringu valimis on kõrgem kui omavalitsusjuhid toona prognoosisid. Prognoositust vähem, kuid võrreldes 2000. aastaga rohkem on vastanute hulgas rakendusliku kõrghariduse või bakalaureusekraadiga sotsiaaltöötajaid. Seega on olukord viimasel kümnel aastal oluliselt paranenud: kõrghariduseta töötajate osakaal on tunduvalt vähenenud ning kõrgharidusega töötajate osakaal kasvanud.



Joonis 9 Sotsiaaltöötajate haridus aastatel 2000 ja 2010 (osakaal vastanutest vastavas grupis)

Uuringus osalenud sotsiaaltöötajad töötavad kõige sagedamini kohalike omavalitsuste poolt hallatavates (62%) või riigiasutustes (22%), mis tegutsevad enamasti sotsiaalhoolekande valdkonnas (75%). Sotsiaaltöötajatest 80% töötab õpitud erialaga seotud valdkonnas. Võrreldes hooldustöötajatega on küsitlusele vastanud sotsiaaltöötajad antud valdkonnas töötanud keskmiselt pikemalt – 27% on töötanud 6-10 aastat ning 36% vastanutest kauem kui 10 aastat.

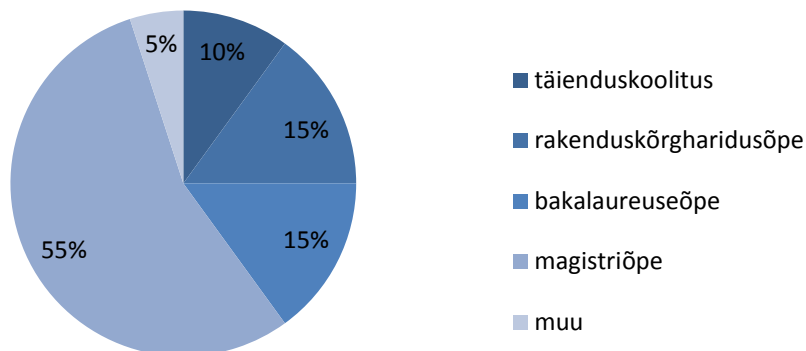
Vähemalt üks kehtiv kutsetunnistus on olemas 41% küsitlusele vastanud sotsiaaltöötajatest, enamasti on selleks *sotsiaaltöötaja IV* (13%), *sotsiaaltöötaja III* (14%) või *sotsiaaltöötaja V* (7%) taseme kutsetunnistus. Mitmed vastanud kirjutasid, et neil puudub kehtiv kutsetunnistus, kuid nad on erialase kõrgharidusega, teised jälle on läbinud mitmeid täienduskoolitusi, kuid ei ole kutsetunnistust taotlenud. Sotsiaaltöötajad ei näe vajadust kutsetunnistuste järele, sest neil on erialane kõrgharidus (õppekavade aluseks on ka kutsestandardis kirjeldatu). Vastavalt sotsiaalhoolekande seadusele nõutakse töötajalt kvalifikatsiooni, mitte kutsetunnistuse olemasolu.

Kümne aasta eest olid sotsiaaltöötajate sagedasemad tegevused toetuste vormistamine ja klientidega suhtlemine ning nende nõustamine. Sisuliste tööülesannetena toodi enam välja tegelemist probleemsete peredega, hoolduseta või erivajadustega lastega ning töötutega. Aastaks 2010 prognoosisid omavalitsuste juhid sotsiaaltöötajate tegevusvaldkondadeks suures osas klientidega suhtlemise ja nõustamise, millele järgnes sageduselt preventiivne ehk probleeme ennetav tegevus. Küsitlusele vastanud sotsiaaltöötajate peamised tööülesanded on täna seotud juhtumikorralduse ja võrgustikutööga (72%) ning isikute ja isikugruppide nõustamisega (68%) (vt Joonis 40-41 lisas). Küllaltki paljud sotsiaaltöötajad on seotud ka valdkonna arendamisega (37%). Töövaldkondadest tõid uuringus osalenud sotsiaaltöötajad sagedamini välja sotsiaalnõustamist (70%), sotsiaaltöö- ja/või sotsiaalteenuste arendamist (42%), erivajadusega täiskasvanute hoolekannet (64%), eakate hoolekannet (34%) ning perenõustamist (28%). Selle põhjuseks on

viimaste aastate arengud hoolekande valdkonnas – seadused on täpsemad ja reguleerivad antud valdkonda paremini, loodi Hoolekandeteenused AS ning hooldajatoetuste määramine anti üle kohalikele omavalitsustele.

2.2.2 Sotsiaaltöötajate enesetäienduse valdkonnad viimase aasta jooksul

Töötamise kõrvalt õpib 14% küsitlusele vastanud sotsiaaltöötajatest ehk 20 inimest, kellest 80% õpib tööga seotud valdkonnas ning kavatseb õpingud lõpetada hiljemalt aastaks 2014 (vt Joonis 10). Enamik õppivatest sotsiaaltöötajatest on alustanud pikemaajalisi õpinguid (rakenduskõrgharidus-, bakalaureuse- või magistriõppes), et omandada valitud valdkonnas erialane kõrgharidus. 2 sotsiaaltöötajat õpivad täiendusõppes sotsiaal- ja haridusvaldkonna spetsialistide koolitusel, 3 rakenduskõrgharidusõppes sotsiaaltööd või sotsiaaltöö korraldust, 3 bakalaureuseõppes sotsiaaltööd või loodusturismi. Magistriõppes õpib 11 inimest ja seal on õpitavate erialade valik kõige laialdasem – sotsiaaltöö, rakenduslik sotsiaaltöö, lastekaitse ja sotsiaalpedagoogika, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika või riigiteadused. 1 sotsiaaltöötaja läbib töö kõrvalt kaitseliidu koolitust.



Joonis 10 Töö kõrvalt õppivad sotsiaaltöötajad (% õppivatest vastanutest, n=20)

2.3 Hoolekande valdkonna juhid

2.3.1 Sotsiaalhoolekande valdkonna juhtide sotsiaal-demograafiline ja tööalane taust

Küsitlusele vastanud sotsiaalhoolekande valdkonna juhtide hulgas (vastanuid oli kokku 171) on pisut rohkem mehi kui hooldus- ja sotsiaaltöötajate hulgas, kuid enamik on siiski naised (vt Joonis 38 lisas). Kolmveerand küsitlusele vastanud juhtidest on vanemad kui 30 eluaastat, üldjuhul kõrgharidusega (85%) ning töötanud antud valdkonnas kauem kui 10 aastat (63%). Kõrghariduse (rakendusliku kõrghariduse, bakalaureuse- või magistrikraadi) on enam kui 80% hoolekande juhtidest omandanud aastatel 2000-2011, kusjuures kaks kolmandikku juhtidest viimase 5 aasta jooksul. Ligikaudu viiendik uuringus osalenud hoolekande valdkonna juhtidest ei ole erialase haridusega (nt nimetati lõpetatud erialana ajalugu, bioloogiat, majandust, õigust, raamatupidamist ja agronoomiat). 77% juhtidest hindab, et nende tänane töö on seotud nende poolt õpitud erialaga. Sotsiaalhoolekande valdkondade juhtide koolitamise vajadust 2000. aasta uuringus ei käsitletud, mistõttu pole siinkohal võimalik võrdlusandmeid välja tuua.

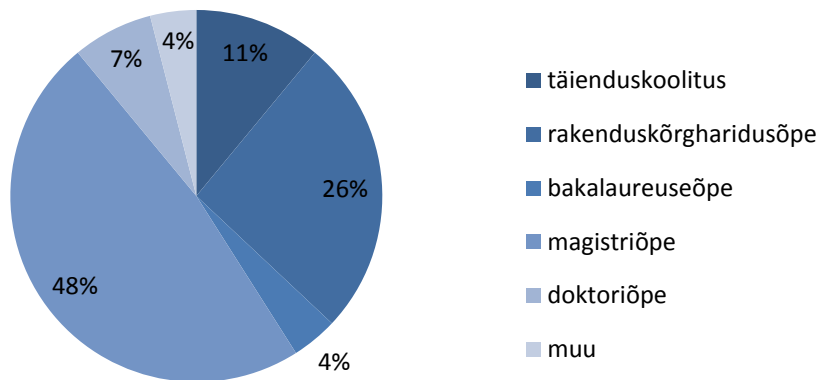
69% küsitlusele vastanud hoolekande valdkonna juhtidest töötab kohaliku omavalitsuse hallatavas asutuses, 80% juhtidest on selles valdkonnas töötanud kauem kui 10 aastat ning 44% kauem kui 16 aastat. 46% hoolekande juhtidest on kehtiv kutsetunnistus – sagedamini on selleks *sotsiaaltöötaja V*

taseme (13%) kutsetunnistus või *hoolekandeesutuse juhi V* (11%) taseme tunnistus (vastavalt kutsetunnistuste registrile on üksikudel juhtidel olemas mõlemad nimetatud kutsetunnistused).

Uuringud osalenud hoolekande valdkonna juhtide peamised tööülesanded ja töövaldkonnad on esitatud Joonis 40 ja Joonis 41, lisas. Enamasti tegelevad hoolekande juhid asutuse, üksuse või valdkonna juhtimisega (82%), valdkonna arendamisega (73%) ja inimeste juhtimisega (52%). Juhtimise kõrvalt tegeletakse ka juhtumikorralduse või võrgustikutööga (47%) ning isikute või gruppide nõustamisega (34%). Lähtuvalt eelnevast on küsitlusele vastanud hoolekande juhtide töövaldkonnad laiemad kui sotsiaaltöötajatel või –hooldajatel ning nad tegelevad sagedamini sotsiaaltöö- või sotsiaalteenuste arendamisega ning lisaks asutuse, osakonna või üksuse juhtimisele ka isikute hoolekandega.

2.3.2 Hoolekande juhtide enesetäiendus

Töötamise kõrvalt õpib 16% ehk 27 uuringus osalenud hoolekande juhti, kellest omakorda 48% õpib magistriõppes, 26% rakenduskõrgharidusõppes ning 11% on läbimas täienduskoolitust (vt Joonis 11).



Joonis 11 Töö kõrvalt õppivad hoolekande juhid (% õppivatest vastanutest, n=27)

Pikemaajalised õpingud on uuringus osalenud hoolekande juhtidel plaanis lõpule viia lähiajal st aastatel 2011-2014. Valdkonnad, milles hoolekande juhid end töötamise kõrval täiendavad, on 80% juhtudest erialaga seotud:

- täiendusõppes õpivad hoolekande juhid Eesti Puuetega Inimeste Koja täienduskoolitusprogrammis, hoolekandeesutuse juhi koolitusel ja inglise keelt;
- rakenduskõrgharidusõppes sotsiaaltööd, sotsiaaltöö korraldust, kohaliku omavalitsuse korraldust ning ettevõtlust ja projektijuhtimist;
- bakalaureuseõppes sotsiaalpoliitikat;
- magistriõppes oli õpitavate erialade valik kõige laialdasem: sotsiaaltöö, rakenduslik sotsiaaltöö, teenuste disain ja juhtimine, eripedagoogika ning avalik haldus.

3 Täienduskoolituse vajadus

Täienduskoolituse vajaduse kohta sotsiaalhoolekande vallas on Eestis läbiviidud üksnes mõned uuringud ning enamik neist on tehtud juba kümme aastat tagasi. Eesti omastehoolduse uuringus

(Tulva jt, 2002) leiti, et eakate või puudega inimeste hooldamisel vajasisid üht või mitut liiki koolitust 39% uuringus osalenud hooldajatest (kokku 81 inimest). Vajalikud koolitused jaotati viide põhirühma:

- meditsiini- ja põetusalased koolitused ,
- psühholoogiaalased koolitused,
- eakatega või puudega isikutega toimetulekuõpetus,
- suhtlemine vähihaigega,
- puudega isikute perekoolitus.

Kõige sagedamini vajasisid hooldajad meditsiini- või põetusalast koolitust (33%), psühholoogia koolitust (28%) ning eakatega või puudega isikutega toimetulekuõpetust (19%).

Kristiina Põld (2001) on oma bakalaureusetöös selgitanud Tartu Maakohtu kriminaalhooldusametnike täienduskoolituse vajadusi. Uuringust selgus, et enamasti vajasisid kriminaalhooldajad täienduskoolitust järgmistes valdkondades: õigusteadus, suhtlemispsühholoogia, töö sõltlastega, töö sundkliendiga, töö perekonnaga, juhtumianalüüs ja eneseabi. Uuringus järelitati, et kriminaalhooldajate koolitusvajaduse ring on lai seetõttu, et hooldajate erialane eelharidus jääb lühikese ettevalmistuse tõttu puudulikuks.

Kristiina Oja (2004) poolt magistrisööses läbiviidud kvalitatiivses uuringus töid maavalitsuste ja kohaliku omavalitsuse hoolekande valdkonna spetsialistid välja, et eakate hoolekandega tegelevatele hooldajatele tuleks võimaldada rohkem täienduskoolitusi, kuna sageli pole hooldajatel vajalikke kogemusi või oskusi. Hooldajad vajasisid eelkõige koolitusi hooldamisse puutuvate abivahendite kasutamise osas.

Käesolevas uuringus analüüsiti sotsiaalhoolekande valdkonna töötajate täienduskoolitusvajadust nii praegusel hetkel ja kuni aastani 2020. Küsitluse raames keskenduti töötajate poolt viimase aasta jooksul läbitud täienduskoolitustele (valdkonnad ja koolituse maht tundides) ning töötajate arvamusele, millises valdkonnas nad lähitulevikus täienduskoolitust vajaksid. Seega kajastab järgnev ülevaade ainult uuringus osalenud hoolekandetöötajate arvamusi ja hinnanguid täienduskoolituse vajadusele.

Uuringus osalenud sotsiaalhoolekande töötajate poolt välja toodud koolitusteemade ring on väga lai, mistõttu on hõlpsama ülevaate saamiseks koolitused grupeeritud sotsiaalhoolekande kutsestandarditest lähtuvalt (vt Tabel 4).

Tabel 4 Sotsiaalhoolekande töötajate koolitusvaldkonnad

Täienduskoolituse valdkond	Kitsendatud koolitusvajadus
Enesekaitse	Läbipõlemise vältimine, psüühiline ja füüsiline enesekaitse, stressi juhtimine, enesekehtestamine, eneseabi, enesesäästlik hooldus
Juhtimine	Asutuse, üksuse või osakonna juhtimine, üldjuhtimine, töökorraldus, hoolekandeesutuse juht V tasemekoolitused, strateegiline planeerimine
Juhtumitöö	Juhtumitöö
Keeleoskus	Erialane vene, saksa, soome või inglise keel, keeleline eneseväljendus
Kliendi nõustamine ja töö kliendiga	Töö raske või probleemse kliendiga, töö erinevate klientidega (erivajadusega täiskasvanud, lapsed ja noored, eakad,

Kliendiga suhtlemine	õigusrikkujad, kodutud), erinevate klientide nõustamine, nõustamismetoodikad, kaebuste ja pretensioonide käsitlemine Suhtlemine erivajadusega kliendiga, eakatega, laste ja noortega, töötutega
Kogukonna ja grupitöö	Kogukonnatöö, grupitöö
Perenõustamine	Perevägivald, perelepitus
Projektitöö	Projektide kirjutamine ja juhtimine
Psühholoogia või psühholoogiline nõustamine	Sotsiaal- ja suhtlemispsühholoogia, arengupsühholoogia
Sotsiaal- ja tervishoiuteenused	Hoolekandeesutused, teenuste turg, valik ja kvaliteet, teenuste disain ja arendamine, rehabilitatsiooniteenused, kohalikud ja riiklikud sotsiaaltoetused, terviseprobleemid, haigused, farmakoloogia, esmaabi, teraapiad
Sotsiaalseadusandlus	Kutsealast tegevust puudutavad õigusaktid (perekonnaseadus, eestkoste seadmine, töölepinguseadus), tööõigus, esindamine kohtus
STAR koolitused	Juhtumitöö ja teenuste haldamine, registri administraatori koolitus, programmi koolitus, toimetulekutoetuste määramine
Supervisioon⁴	Töötaja tööressursi taastamine ja üldine professionaalne areng, suhtlemisalase kompetentsuse tõstmine läbi töötegevuse teadvustamise ning analüüsi.
Töökeskond ja töötervishoid	Ergonoomika, tuleohutus, töötervishoid, tööohutus
Töötajate juhtimine	Juhendamine ja mentoriks olemine, meeskonnatöö, motiveerimine ja arendamine, ajaplaneerimine, personalijuhtimine
Valdkonna erikoolitused	Võrgustike areng ja võrgustikutöö, kriisipsühholoogia, kriisinõustamine, aktiivsed tegevused eakatele, spetsiifiliste probleemide lahendamine, seksuaalkasvatus, sotsiaaltöö praktika, inimõigused ja kutse-eeetika, konflikti lahendamine, terviseprofiilide koostamine
Valdkonna põhikoolitused	Tegevusjuhendaja koolitus, sotsiaaltöötaja koolitus, sotsiaalnõustamine, sotsiaaltöö üldpõhimõtted, sotsiaaltöö uurimine, sotsiaaltöö, sotsiaalhoolekanne, sotsiaalfilosoofia, puuetega inimeste hoolekanne, psüühiliste ja füüsiliste erivajadustega isikute hoolekanne, eakate hoolekanne, laste ja noorte hoolekanne, lastekaitse, kriminaalhooldus, koduhooldus, abivahendid ja nende kasutamine, gerontoloogia, eripedagoogika, pedagoogika, sõltlaste hoolekanne
Võlanõustamine	
Muud täienduskoolitused	Arvutikoolitus, raamatupidamine, turundus ja müügistrateegia, täiskasvanute koolitaja, riigihangete läbiviimine, massööri koolitus, majandusalased koolitused, artiklite kirjutamise koolitus, suhtlemine meediaga

3.1.1 Viimase aasta jooksul läbitud täienduskoolitused

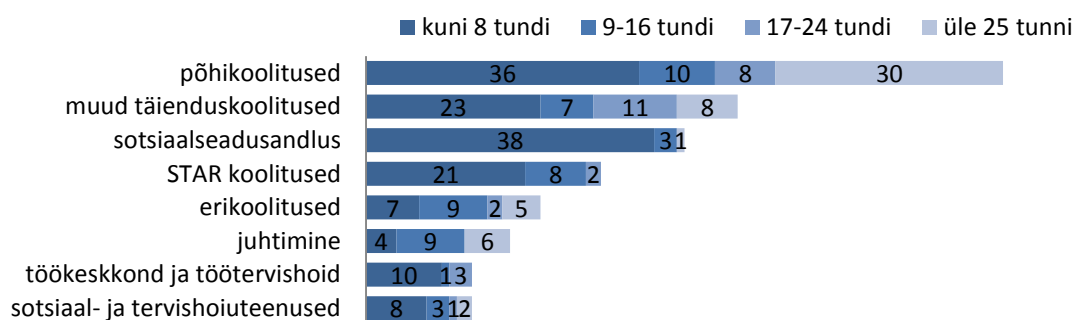
Viimase aasta jooksul ehk perioodil septembrist 2010 kuni septembrini 2011 osales ühel või mitmel täienduskoolitusel 64% ehk 226 küsitlusele vastanut. Igal vastajal oli võimalik märkida kuni 5 läbitud koolitust koos koolitusmahuga, kahjuks ei kasutanud paljud vastajad seda võimalust. Osad vastanutest märkisid küll koolitusvaldkonna, kuid koolituse pikkuse jätsid märkimata.

Täienduskoolitusel osalejad käisid kõige sagedamini põhivaldkonna koolitustel (vt grupeeritud koolituste loetelu

⁴ Vt peatükk Mõisted

Tabel 4), millele järgnesid sageduselt muud täienduskoolitused, sotsiaalseadusandluse alased koolitused ning STAR⁵ registri koolitused (vt Joonis 12).

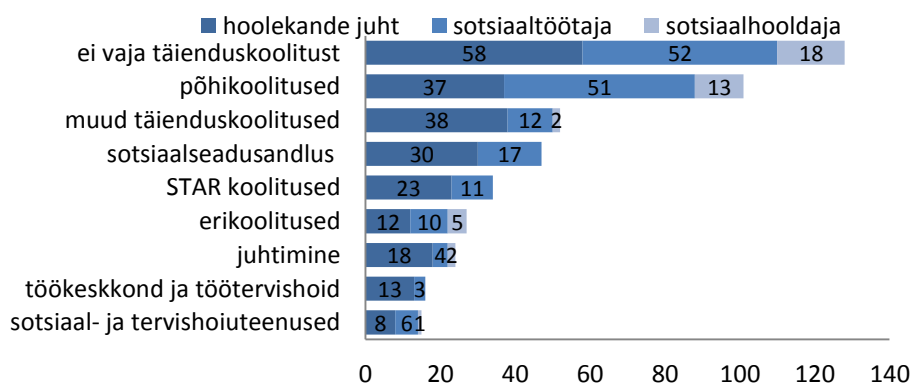
Kõige sagedamini osalesid sotsiaalhoolekande valdkonna töötajad eelmisel aastal kuni 8-tunnistel koolitustel. Sellised olid enamasti läbitud sotsiaalseadusandluse, sotsiaalteenuste ja -toetuste andmeregistri (STAR) koolitused, töökeskkonna ja töötervishoiu ning sotsiaal- ja tervishoiuteenuste koolitused. Pikaajalised (st üle 25-tunnised) koolitused olid sagedamini põhikoolitused⁶, muud täienduskoolitused, juhtimiskoolitused ning valdkonna erikoolitused.



Joonis 12 Viimase aasta jooksul läbitud täienduskoolituste arv koolitusmahu alusel (vastanute arv, koolitusmaht tundides)

Märkus: joonisel ei ole välja toodud neid koolitusvaldkondi, kus osalejaid kogu aasta jooksul oli vähem kui 10. Nendeks koolitusteks olid kliendiga suhtlemine, juhtumitöö, töötajate juhtimine, keeleoskus, enesekaitse, psühholoogia, võlanõustamine, kliendi nõustamine, supervisioon, perenõustamine, projektitöö, kogukonnatöö ja grupitöö.

Töötajate osalemine täienduskoolitustel ametikohtade lõikes statistiliselt oluliselt ei erine. Vastanud hoolekande juhtidest 66%, sotsiaaltöötajatest 64% ning hooldustöötajatest 53% osales viimase aasta jooksul täienduskoolitustel. Küsitlusele vastanud hoolekande juhid osalesid sagedamini põhikoolitustel, muudel täienduskoolitustel, seadusandluse koolitustel, STAR koolitustel ning juhtimisalastel koolitustel (vt Joonis 13).



⁵ STAR on infotehnoloogiline keskkond juhtumipõhise sotsiaaltöö tegemiseks ja erinevate osapoolte vahel infovahetuse parandamiseks, mille kasutajateks on peamiselt hoolekande valdkonna eest vastutajad – Sotsiaalministeerium, maavalitsused, kohalikud omavalitsused ning avalikkus. STAR keskkond käivitus aprillis 2010 ning enne süsteemi käivitumist koolitas Sotsiaalministeerium tasuta 2009. aastal üle 1300 sotsiaaltöötaja ning 2010. aasta alguses üle 500 kohaliku omavalitsuse ja maavalitsuse sotsiaalvaldkonna töötaja.

⁶ Vastanute poolt nimetatud põhikoolituste nimekiri on välja toodud tabelis 4.

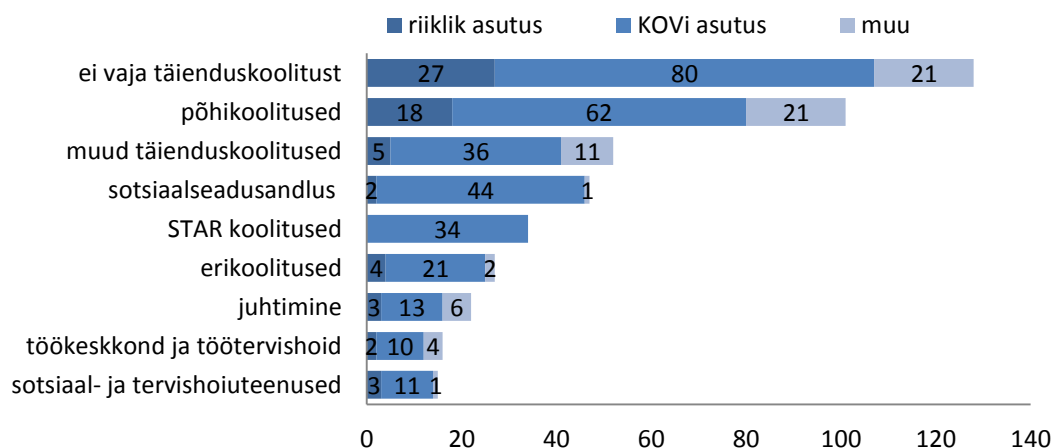
Joonis 13 Viimase aasta jooksul läbitud täienduskoolituste arv töötajate ametikoha alusel

(koolituste arv; üks isik võis läbida mitu erinevat koolitust, sh ka samas valdkonnas)

Märkus: joonisel ei ole välja toodud neid koolitusvaldkondi, kus osalejaid kogu aasta jooksul oli vähem kui 10.

Sotsiaaltöötajad osalesid sagedamini põhikoolitustel, seadusandluse koolitustel, STAR koolitustel ning muudel täienduskoolitustel Hooldustöötajad osalesid enamasti põhikoolitustel ning erikoolitustel.

Asutuse liikide lõikes töötajate arv, kes enda hinnangul täienduskoolitust ei vajanud või kes koolitustel ei osalenud, statistiliselt oluliselt ei erinenud. Eelneva aasta jooksul ei osalenud ühelgi täienduskoolitusel 80 (35%) kohaliku omavalitsuse ja nende allasutuses, 27 (42%) riiklikus asutuses ning 21 (34%) muus asutuses (eraettevõtte, MTÜ, SA, FIE) töötavat spetsialisti (Joonis 14). Kõige enam osalesid riigiasutuste töötajad valdkonna põhikoolitustel (vt Tabel 4), muudel täienduskoolitustel ning erikoolitustel. Kohaliku omavalitsuse töötajad, kelle kliendid on väga erinevatest riskirühmadest, vajavad ka kõige laiemaid teadmisi riskirühmade nõustamisest. Peamiselt osalesid KOVi töötajad põhikoolitustel, sotsiaalseadusandluse koolitustel, samuti olid eelneva aasta jooksul läbitud koolitustest sagedasemad muud täienduskoolitused ning sotsiaalteenuste andmeregistri STAR koolitused.



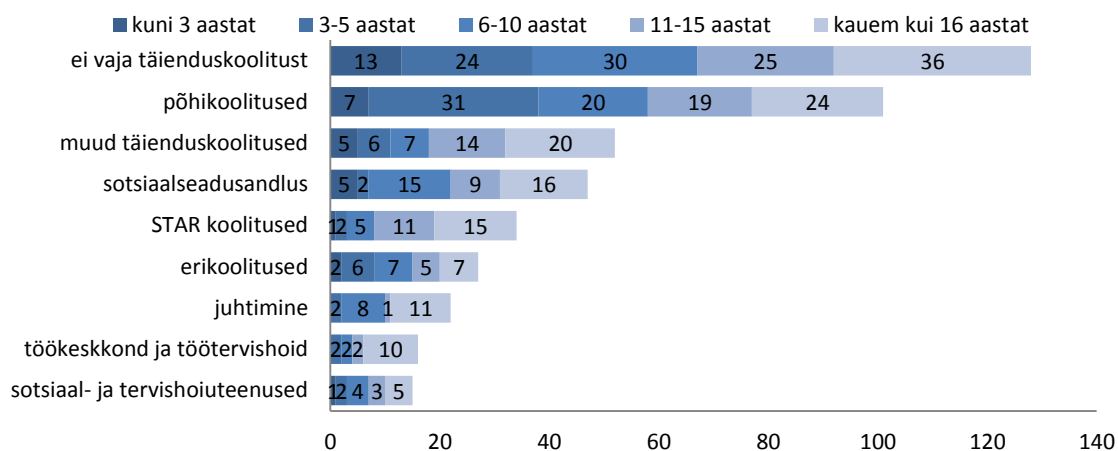
Joonis 14 Viimase aasta jooksul läbitud täienduskoolituste arv asutuse tüüpi lõikes (koolituste arv, üks isik võis läbida mitu erinevat koolitust, sh ka samas valdkonnas)

Märkus: joonisel ei ole välja toodud neid koolitusvaldkondi, kus osalejaid kogu aasta jooksul oli vähem kui 10.

Nendeks koolitusteks olid töötajate juhtimine, juhtumitöö, kliendi nõustamine, keeleoskus, kliendiga suhtlemine, enesekaitse, psühholoogia, võlanõustamine, supervisioon, perenõustamine, projektitöö, kogukonnatöö ja grupitöö.

Vastanute arv, kes aasta jooksul täienduskoolitust ei vajanud või koolitustel ei osalenud, ei erine statistiliselt oluliselt ka töötajate staaži alusel (vt Joonis 15). Arvuliselt kõige vähem osalesid koolitustel kuni 3-aastase staažiga töötajad, kellest kaks kolmandikku on tulnud tööle värsketel erialaste teadmistega (st lõpetanud õpingud aastatel 2006-2011). Pärast kolmeaastast töötamist osalevad töötajad sagedamini erialaga seotud põhikoolitustel. 6-10-aastase staažiga töötajad osalesid põhikoolitustel 31 korral, sotsiaalseadusandluse koolitustel 15 korral, juhtimise koolitustel 8 korral ning muudel täienduskoolitustel ning erikoolitustel 7 korral. 11-15-aastase staažiga töötajad osalesid sagedamini põhikoolitustel, muudel koolitustel ning STAR registri koolitustel. Kõige staažikamad töötajad osalesid erinevatel koolitustel, kuna nende vastajate hulgas olid enamasti hoolekande juhid ja sotsiaaltöötajad, siis on nad osalenud sagedamini põhikoolitustel, muudel täienduskoolitustel, seadusandluse koolitustel ning võrreldes vähem staažikate kolleegidega rohkem juhtimisalastel

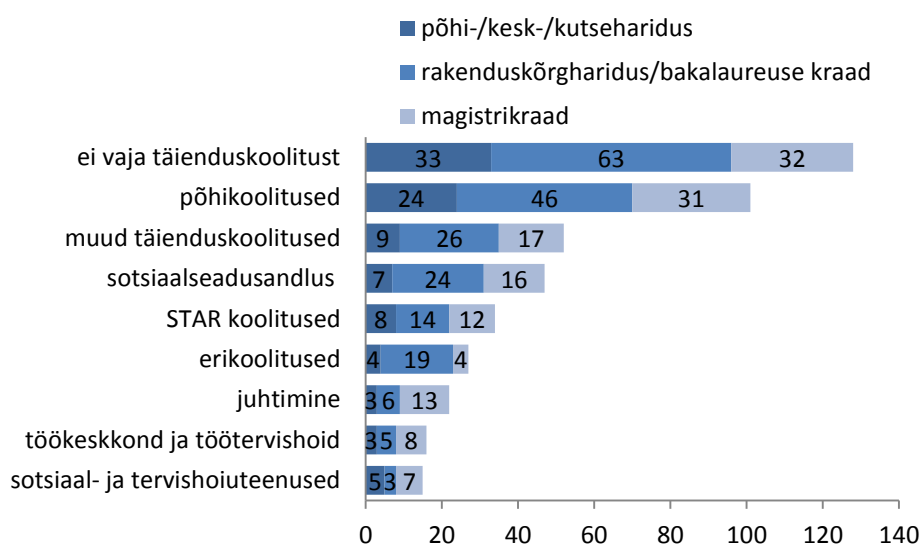
koolitustel, STAR koolitustel ning töökeskkonna koolitustel. Sagedane põhikoolitustel osalemine võib olla seotud sellega, et õppekavad näevad ette üldiste oskuste omandamist sotsiaaltöö vallas, kuid sihtrühmapõhist ning praktilisemat laadi koolitust oodatakse tööandjalt.



Joonis 15 Viimase aasta jooksul läbitud täienduskoolituste arv töötajate staaži alusel (koolituste arv, üks isik võis läbida mitu erinevat koolitust, sh ka samas valdkonnas)

Märkus: joonisel ei ole välja toodud neid koolitusvaldkondi, kus osalejaid kogu aasta jooksul oli vähem kui 10.

Eri haridustasemete lõikes ei ole uuringus osalenud hoolekande töötajate koolitustel osalemine statistiliselt oluliselt erinev, kuid mõnevõrra erinevad koolitusvaldkonnad, kus erineva ettevalmistusega töötajad sagedamini osalevad. Põhi-, kesk- ja kutseharidusega vastanutest ei osalenud eelmise aasta jooksul täienduskoolitustel 40% ehk 33 töötajat, rakenduskõrghariduse või bakalaureusekraadiga töötajatest ei osalenud koolitustel 36% ehk 63 inimest ja magistr kraadiga töötajatest 33% ehk 32 isikut (vt Joonis 16).



Joonis 16 Viimase aasta jooksul läbitud täienduskoolituste arv töötajate haridustaseme alusel (koolituste arv, üks isik võis läbida mitu erinevat koolitust, sh ka samas valdkonnas)

Märkus: joonisel ei ole välja toodud neid koolitusvaldkondi, kus osalejaid kogu aasta jooksul oli vähem kui 10.

Põhi-, kesk- ja kutseharidusega vastajad osalesid kõige sagedamini valdkonnaga seotud põhikoolitustel, vähem muudel täienduskoolitustel ning STAR keskkonna koolitustel. Rakenduskõrgharidusega või bakalaureusekraadiga töötajad osalesid sagedamini põhikoolitustel, muudel täienduskoolitustel, seadusandluse koolitustel ja valdkonnaga seotud erikoolitustel. Magistrikraadiga töötajad osalesid viimase aasta jooksul samuti kõige enam põhikoolitustel, mõnevõrra vähem seadusandluse koolitustel, muudel täienduskoolitustel ning juhtimisalastel koolitustel.

Peamiste töövaldkondade ja koolitustel osalemise seos on esitatud Tabel 6, lisa. Asutuse/osakonna/üksuse juhtimisega tegelevad hoolekande töötajad osalesid eelneva aasta jooksul sagedamini põhikoolitustel (32 korral), muudel täienduskoolitustel (31 korral), sotsiaalseadusandluse koolitustel (23) ning juhtimisalastel koolitustel (17). Veidi harvem osalesid juhtimisvaldkonnas töötavad hoolekande töötajad töökeskkonna ja töötervishoiu koolitustel (12) ja sotsiaalteenuste ja toetuste andmeregistri STAR koolitustel (11).

Sotsiaaltöö- ja sotsiaalteenuste arendamisega tegelevad töötajad osalesid eelmisel aastal peamiselt põhikoolitustel (59 korral), muudel täienduskoolitustel (33), sotsiaalseadusandluse (33) ning STAR registri (32) koolitustel. Teistest koolitusvaldkondadest võib veel esile tuua valdkonna erikoolitused (13), juhtimisalased koolitused (12), sotsiaal- ja tervishoiuteenuste koolitused (11) ning töökeskkonna ja töötervishoiu koolitused (10).

Sotsiaalnõustamise valdkonnaga kokkupuutuvad hoolekande töötajad osalesid peamiselt põhikoolitustel (71 korral), seadusandlusega seotud koolitustel (32), STAR registri koolitustel (32) ning muude täienduskoolitustel (31). Enam kui 10 korral osaleti veel hoolekande valdkonna erikoolitustel (14) ning sotsiaal- ja tervishoiuteenustega seotud koolitustel (12).

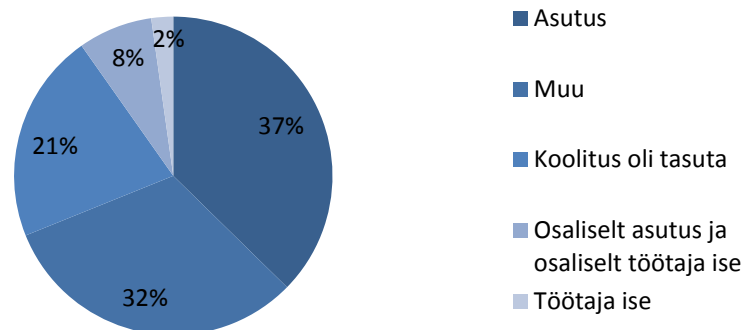
Psühholoogilise ja perenõustamisega tegelevad töötajad osalesid eelmise aasta jooksul peamiselt põhikoolitustel või muudel täienduskoolitustel. Kuid näiteks psühholoogia, psühholoogilise nõustamise või perenõustamiskoolitustel osaleti vaid kahel korral.

Füüsilise või psüühilise erivajadusega laste ja noorte või eakohase arenguga laste ja noorte hoolekande valdkonnas töötavad spetsialistid osalesid peamiselt põhikoolitustel, STAR registri koolitustel või sotsiaalseadusandluse valdkonna koolitustel.

Füüsilise või psüühilise erivajadusega täiskasvanute hoolekande töötajad, kes küsitlusele vastasid, osalesid samuti sagedamini põhikoolitustel, seadusandluse koolitustel, muudel täienduskoolitustel ning STAR registri koolitustel. Eakate hoolekande valdkonna töötajad osalesid põhikoolitustel (33), sotsiaalseadusandluse koolitustel (24), STAR registri koolitustel (20), muudel täienduskoolitustel (19) või valdkonnaga seotud erikoolitustel. Töötutega tegelevad spetsialistid läbisid eelneva aasta jooksul peamiselt põhikoolitusi (19), seadusandlusega seotud koolitusi (17), STAR registri koolitusi või muid täienduskoolitusi (12). Hoolekande töötajad, kes tegelevad kodutute, sõltlaste või õigusrikkujate hoolekandega osalesid peamiselt ainult sotsiaalseadusandluse valdkonnaga seotud koolitustel. Sõltlaste hoolekandega tegelevad spetsialistid osalesid lisaks veel põhikoolitustel.

Viimasel aastal läbitud täienduskoolituste eest tasus 37% juhtudest asutus, 21% juhtudest osaleti tasuta koolitustel. Osaliselt jagasid asutus ja töötaja koolituskulusid 8% juhtudest ning vaid 2% juhtudest tasus töötaja ise oma koolituse eest (vt Joonis 17). Küllaltki suur osa vastajatest märkis

koolituste rahastamisel ka muu variandi, mis sageli osutus eelnimetatud võimaluste kombinatsiooniks ehk siis mõned viimase aasta jooksul läbitud koolitustest olid tasuta, osade eest tasus asutus või töötaja ise.



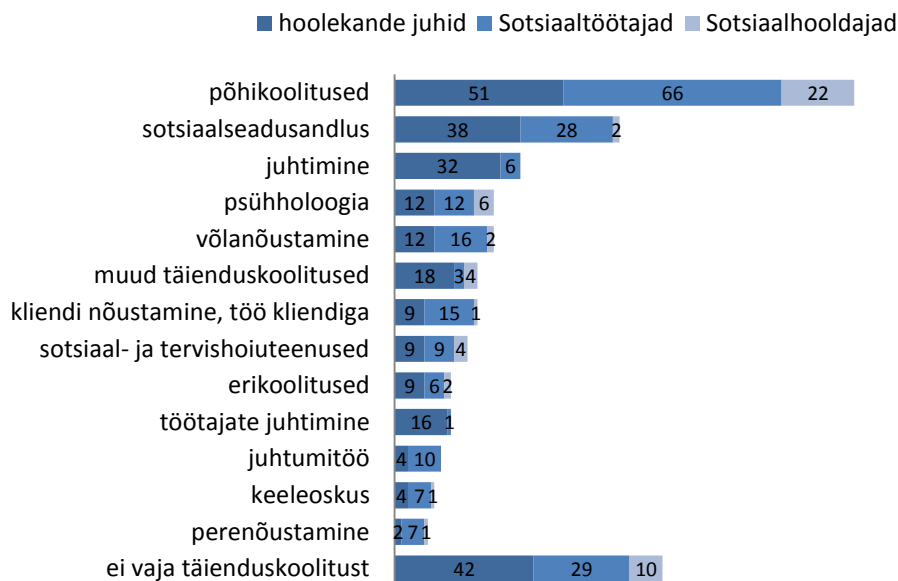
Joonis 17 Viimase aasta jooksul läbitud koolituste rahastamine (% koolitusel osalenute hinnangust, n=225)

3.1.2 Töötajate hinnang täienduskoolituse vajadusele

Küsitlusele vastanutel paluti välja tuua kuni 5 erinevat valdkonda, milles nad vajaksid enda hinnangul lähiajal täienduskoolitust. 77% vastanutest nimetas vähemalt ühe koolitusvaldkonna, samas 23% märkis, et ei vaja lähiajal täienduskoolitust. Kõige sagedamini tõid vastanud välja põhioskuste ja teadmistega, sotsiaalseadusandluse valdkonna ning juhtimisalaseid koolitusi.

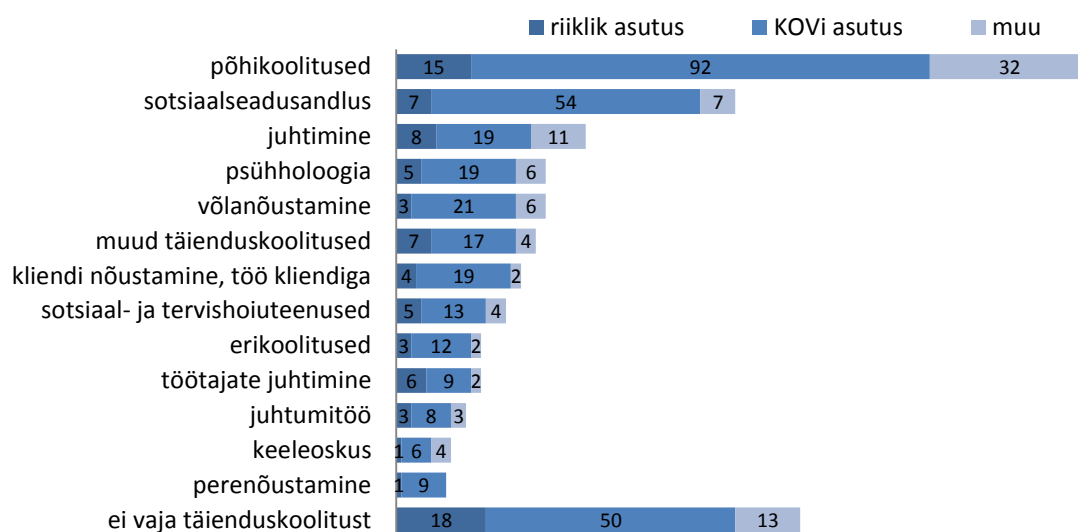
Vastanutest 23% ehk 81 inimest märkis, et ei vaja lähiajal täienduskoolitusi. Teistest sagedamini tegid seda alla 29-aastased ning 50-aastased ja vanemad töötajad ning need, kes eelneva aasta jooksul täienduskoolitustel ei osalenud. Muude tunnuste lõikes on nende inimeste jaotus, kes enda hinnangul täienduskoolitust ei vaja esitatud Joonis 42. Ligikaudu veerand töötajatest ei näe vajadust täienduskoolitusteks, kuigi enamik neist tegeleb sotsiaalnõustamisega, mis eeldab pidevat teadmiste uuendamist. Seega võiks hoolekande valdkonnas tegutsevatel töötajatel olla nõue täiendada end (kas koolituste, teabepäevade, konverentside, supervisiooni vm läbi) aastas etteantud koolitusmahu võrra (nt teatud arv tunde aastas).

Küsitlusele vastanud hoolekande valdkonna juhid sooviksid lähiajal ennast koolitada sagedamini põhioskuste ja teadmiste, sotsiaalseadusandluse ning juhtimisalastel koolitustel (vt Joonis 18), sotsiaaltöötajad samuti põhiteadmiste ja oskuste osas, sotsiaalseadusandluse valdkonnas, võlanõustamise ja kliendinõustamise alal. Hooldustöötajad eelistaksid põhikoolitusi, psühholoogia või psühholoogilise nõustamise alaseid koolitusi või muid täienduskoolitusi. Üldjuhul on koolitusvajadus tihedalt seotud töötajate igapäevatööga.



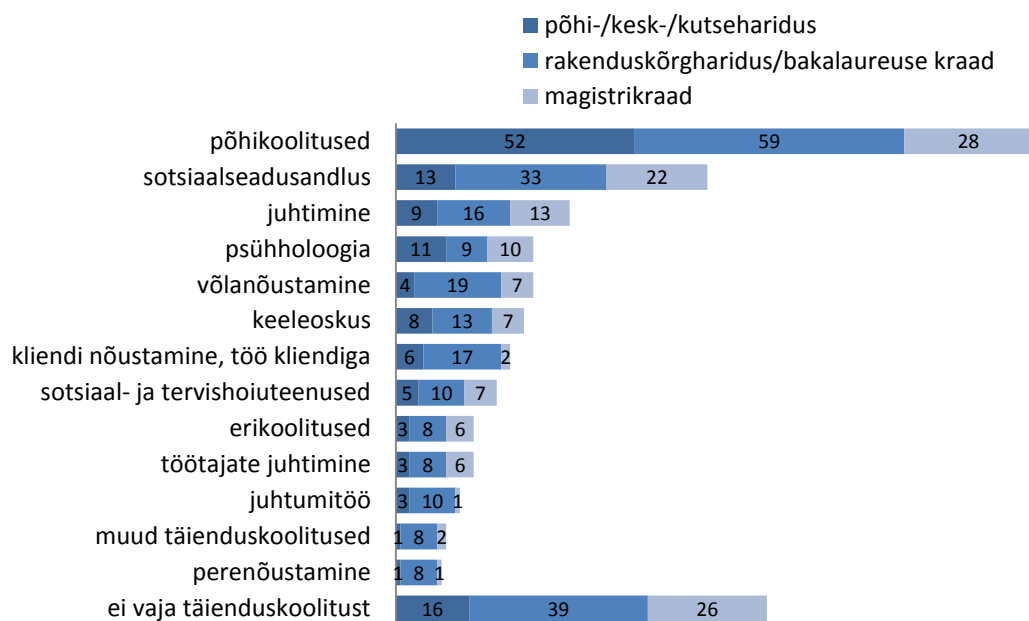
Joonis 18 Vajatavate täienduskoolituste arv ametikohtade lõikes (koolituste arv, üks vastaja võis märkida kuni 5 valdkonda)

Asutuste tüüpide lõikes vajavad enda hinnangul lähiajal täienduskoolitust kohalike omavalitsuste hallatavate asutuste töötajad, kes tõid peamiselt välja põhikoolituste, sotsiaalseadusandluse koolituste, võlanõustamise, juhtimise, psühholoogia ja kliendi nõustamist puudutavate koolituste vajaduse (vt Joonis 19). Selliste koolituste läbimine on KOVi hoolekande töötajatele väga vajalik, kuna nad peavad tegelema keeruliste olukordade lahendamise, klientide on palju ja väga erinevate vajadustega. Riiklike asutuste töötajad tõid sagedamini välja vajaduse põhikoolituste, sotsiaalseadusandluse koolituste ning muude täienduskoolituste järele. Muude asutuste (eraettevõtted, MTÜ, SA, FIE) töötajad nimetasid sagedamini põhikoolitusi, juhtimiskoolitusi ning sotsiaalseadusandluse koolitusi.



Joonis 19 Vajatavate täienduskoolituste arv asutuse tüüpide lõikes (koolituste arv, üks vastaja võis märkida kuni 5 valdkonda)

Koolitusvajadus ei erine olenevalt töötajate tööstaažist, ennast täiendada ja koolitustel osaleda soovivad kõik. Vastanute jagunemine haridustaseme alusel on esitatud Joonis 20. Põhi-, kesk- ja kutseharidusega töötajad peavad enda hinnangul lähiajal vajalikuks täiendada end valdkonna põhioskuste ja teadmiste osas, samuti seadusandluse ja seal toimunud muutuste osas ning psühholoogia või psühholoogilise nõustamise valdkonnas. Rakendusliku kõrgharidusega või bakalaureusekraadiga töötajad vajavad lähiajal koolitusi põhioskuste, sotsiaalseadusandluse, võlanõustamise, kliendi nõustamise või juhtimise valdkonnas. Magistrikraadi omavad töötajad nimetasid sagedamini põhioskuste ja teadmistega seotud koolitusi, sotsiaalseadusandlusega seotud koolitusi ning juhtimisalaseid koolitusi. Põhikoolituste vajaduse taga võib olla liiga üldine erialane haridus, mistõttu vajavad töötajad tööle asumisel spetsiifilisemaid teadmisi erinevatest kliendigruppidest ja nende vajadustele vastavast hoolekandest. Üheks lahenduseks oleks erialase hariduse andmisel tasemeõppes või vastavatel kursustel liikumine üldiselt hariduselt erinevate sihtrühmade hoolekandele spetsialiseerumise suunas.



Joonis 20 Vajatavate täienduskoolituste arv töötajate haridustasemete lõikes (koolituste arv, üks vastaja võis märkida kuni 5 valdkonda)

Vastavalt peamisele töövaldkonnale on töötajatelähiaja koolitusvajadused esitatud

Tabel 7, lisas. Üldiselt vajatakse lähiajal koolitust sarnastes valdkondades, kus varemgi. Peamiselt tulevad esile valdkonna põhikoolitused ning seadusandlusega seotud valdkonna koolitused. Üksikutes valdkondades tunnevad töötajad vajadust ka spetsiifilisemate koolituste järele.

Asutuste/osakonna/üksuse juhtimisega tegelevad töötajad sooviksid lähiajal osaleda põhikoolitustel (nimetati 45 korral), juhtimisalastel koolitustel (32) ning sotsiaalseadusandluse koolitustel (28). Kümnel kuni kahekümnel korral mainiti muid täienduskoolitusi, töötajate juhtimist, võlanõustamist ning psühholoogiat või psühholoogilist nõustamist. Lähiajal ei vaja enda hinnangul täienduskoolitust 30 vastavas valdkonnast töötajat.

Sotsiaaltöö- või sotsiaalteenuste arendamisega ning sotsiaalnõustamisega seotud töötajad sooviksid ennast täiendada põhikoolituste abil, sotsiaalseadusandluse valdkonnas ning saada koolitust võlanõustamise läbiviimiseks. Nimetatud koolitusvaldkondade hulgas olid veel võlanõustamine (19), juhtimine (18), kliendi nõustamine ja töö kliendiga (14), psühholoogiline nõustamine (14) ja muud täienduskoolitused (13). Enda hinnangul ei vaja täienduskoolitust 35 vastava valdkonna töötajat.

Psühholoogilise nõustamisega tegelevad töötajad vajavad lähiajal peamiselt põhikoolitusi ning võlanõustamise koolitust. Perenõustamist läbiviivad töötajad peavad oluliseks täiendada end lähiajal põhikoolitustel, seadusandluse koolitustel, võlanõustamise ning psühholoogia ja psühholoogilise nõustamise koolitustel. Võlanõustajad tõid välja vajaduse põhikoolituste ning seadusandluse koolituste järele.

Füüsilise või psüühilise erivajadusega laste või noorte hoolekandega tegelevad töötajad vajavad peamiselt põhikoolitusi ning seadusandlusega seotud koolitusi. Eakohase arenguga laste ja noorte hoolekande töötajad tõid välja põhikoolituste, seadusandluse koolituste, kliendi nõustamise koolituse ning psühholoogilise nõustamise koolituse vajaduse.

Psüühiliste erivajadustega täiskasvanute hoolekande töötajad vajavad põhikoolitusi (54), seadusandluse koolitusi (25) ning veidi vähem juhtimise, kliendi nõustamise, võlanõustamise, ja psühholoogiaalaseid ning muid täienduskoolitusi. Füüsilise erivajadusega täiskasvanute hoolekande töötajad tõid välja vajaduse põhikoolituste ning seadusandluskoolituste järele.

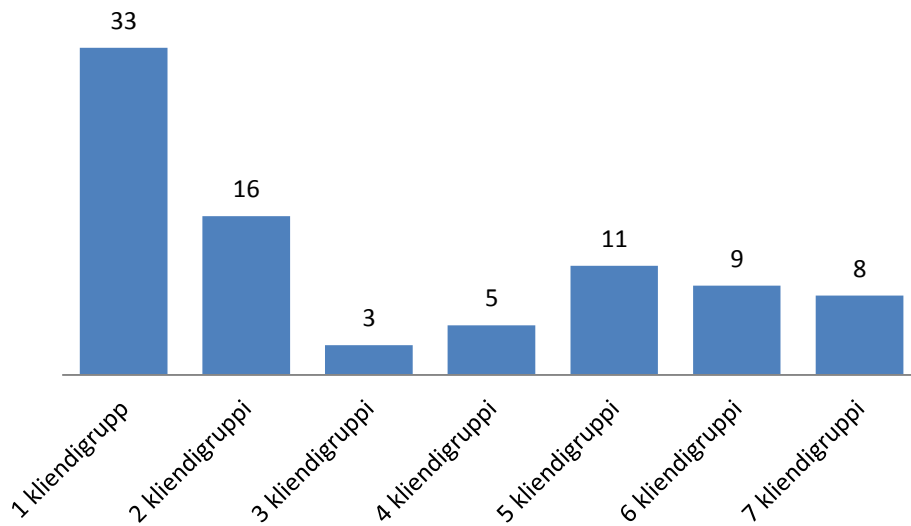
Eakate hoolekandega tegelevaid töötajaid oli valimis märkimisväärne osa ning nende täienduskoolituste vajadus on küllaltki laiahaardeline – ära märgiti vajadus põhikoolituste, seadusandluskoolituste, juhtimisalaste koolituste, sotsiaal- ja tervishoiuteenuste koolituse, võlanõustamis- ning psühholoogilise nõustamise koolituste ning kliendi nõustamisega seotud koolituse järele.

Töötute, kodutute, sõltlaste ning õigusrikkujate hoolekandega tegelevad töötajad vajavad lähiajal põhivaldkonna ning seadusandluse ning hoolekande valdkonnaga seotud koolitusi.

4 Asutuste klientide ning töötajate struktuur praegu ja 10 aasta pärast

Uuringus osalenud sotsiaalhoolekande asutuste juhtidel (või juhi tasandi töötajatel) paluti märkida kliendigruppide (sh laste, eakate, erivajadustega, töötute, kodutute, sõltlaste, nõustamisteenust

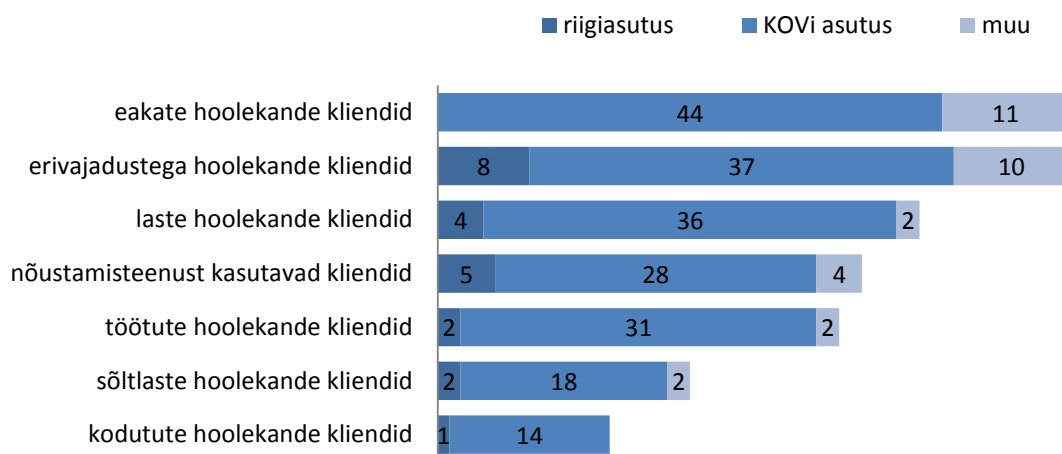
kasutavate⁷) lõikes, milline on nende asutuse/üksuse/osakonna klientuur täna ja 10 aasta pärast. Võrdluse tagamiseks on arvestatud ainult neid vastuseid (n=83), kus juhi tasandi töötaja märkis lisaks praegusele klientide arvule ka klientide arvu prognoosi aastaks 2020. Enamasti tegelevad hoolekandeesutused samaaegselt erinevate kliendigruppidega – ühele kliendigrupile on keskendunud 39% ehk 33 hoolekandeesutust (millest 6 tegeleb ainult laste hoolekandega, 13 eakate hoolekandega, 10 erivajadustega isikute hoolekandega, 2 kodutute hoolekandega ning 1 sõltlaste või nõustamisteenust kasutavate klientidega), kahele kliendigrupile 19% ehk 16 asutust ning viiele kliendigrupile 13% ehk 11 asutust (vt Joonis 21).



Joonis 21 Ühe või mitme kliendigrupiga tegelevate asutuste arv (n=85)

Kõige enam oli vastanute hulgas asutusi (vastavalt juhtide poolt antud hinnangutele, kusjuures ühest asutusest võis küsimustikule vastata mitu juhttasandi töötajat), mille klientide hulka kuuluvad erivajadustega isikud (55 asutust) või eakad (55 asutust) (vt Joonis 22). Laste hoolekande valdkonnas tegutsevatest juhtidest vastas 42, nõustamisteenust kasutavate klientidega tegelevatest juhtides 37, töötute klientidega 35, sõltlastega 22 ning kodututega tegelevate asutuste juhtidest 15 töötajat. Erinevate kliendigruppide hoolekandes on esindatud nii riigiasutused, kohaliku omavalitsuse hallatavad asutused kui ka muud asutused (eraettevõtted, MTÜd, FIEd).

⁷ Kuna pagulaste ja muude kliendigruppide lõikes asutuste juhid klientuuri muutust prognoosida ei osanud, siis neid kliendigruppe selles osas ei vaadelda.



Joonis 22 Erinevate kliendigruppidega tegelevate juhtide arv asutuse tüüvide lõikes (n=85, üks asutus tegeleb üldjuhul mitme kliendigrupi hoolekandega)

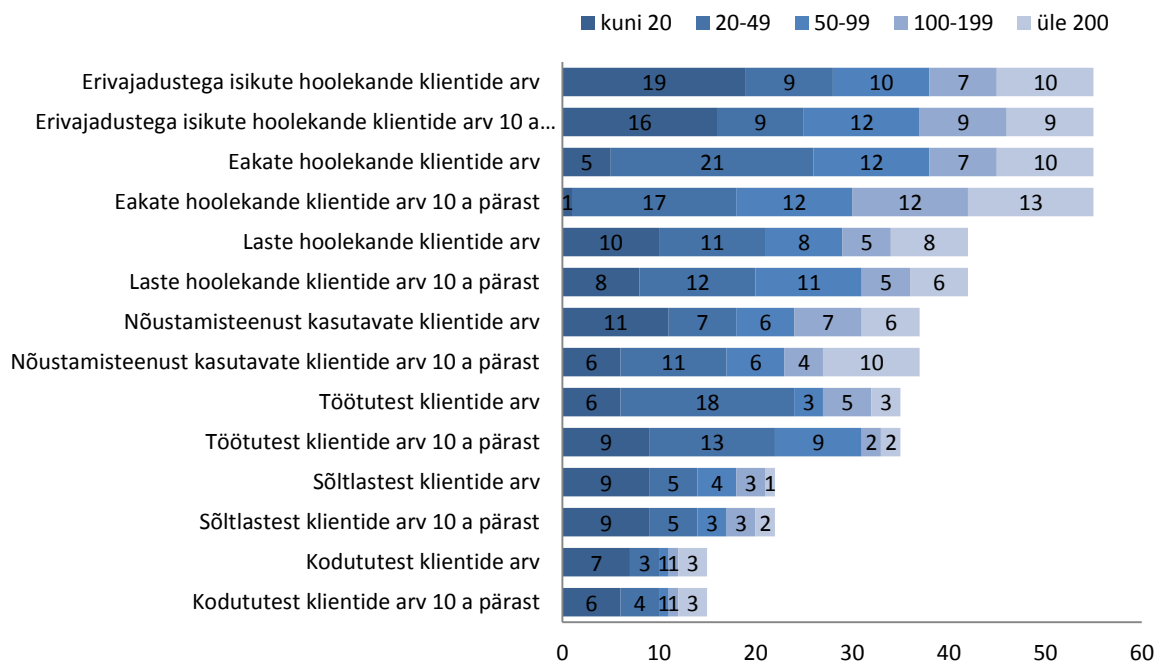
Klientide hulga ja kliendigruppide alusel on küsitlusele vastanud juhtasandi töötajate arvu jaotus esitatud Joonis 23. Erivajadustega isikute hoolekandega tegelevatest juhtidest poolte (28 juhti 55-st) hinnangul tegelevad nende asutused täna kuni 50 kliendi hoolekandega ning pooled üle 50 kliendi hoolekandega. Juhtide prognooside kohaselt erivajadustega isikute hoolekande klientide hulk 10 aasta jooksul suureneb ning asutustel tuleb sagedamini tegeleda enam kui 50 erivajadusega kliendi hoolekandega (30 asutust 55-st ehk kasv 5 protsendipunkti võrra).

Eakate hoolekande klientidega tegelevate asutuste juhtidest 47% ehk 26 juhi hinnangul tegeleb nende asutus kuni 50 kliendi hoolekandega ning 53% teenindab enam kui 50 klienti. Prognoosi kohaselt suureneb praeguste hoolekandeaasutuste eakate klientide osakaal ning 67% ehk 37 juhi poolt esindatud asutused teenindavad 10 aasta pärast enam kui 50 klienti (kasv 14 protsendipunkti võrra).

Laste hoolekande klientidega tegelevate asutuste juhtide prognoosid klientide arvu osas on erinevad: poolte (21 asutust 42-st) juhtasandi töötajate hinnangul on nende asutustel täna laste hoolekande kliente vähem kui 50 ning pooltel enam kui 50. Selline jaotus jääb juhtide arvates üldjuhul kehtima ka 10 aasta pärast kuigi üksikute asutuste puhul klientide arv väheneb ja teiste puhul suureneb. Siinkohal võib prognoose mõjutada perede süsteemi ning asendushoolduse juurdumine, mistõttu laste hoolekande klientide arv asutustes võibki jääda praegusega samale tasemele või hoopis väheneda.

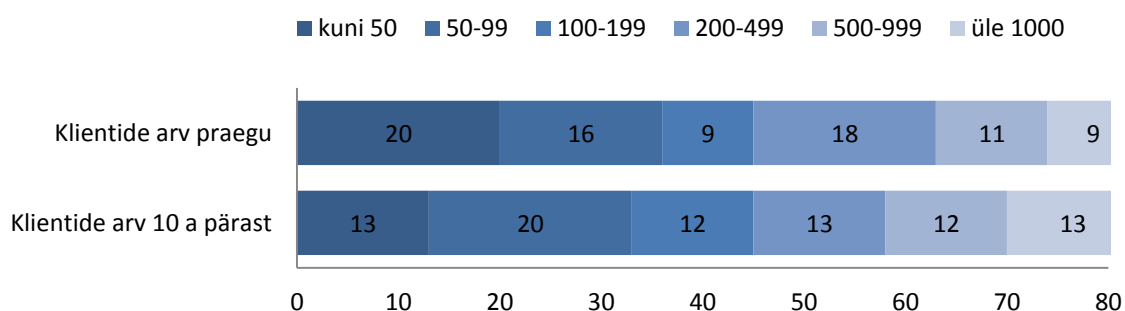
Nõustamisteenust kasutavate klientide arvu korral on jaotus sarnane laste hoolekande kliente teenindavate asutuste juhtide hinnangule, kus pooled (18 asutust 37-st) asutused teenindavad vähem kui 50 klienti ja pooled üle 50 kliendi. Üldine jaotus juhtide prognoosi kohaselt on sama ka 10 aasta pärast, kuigi klientide hulga prognoosi kohaselt toimub asutuste lõikes nii klientide arvu vähenemisi kui ka suurenemisi.

Töötute klientidega tegelevate asutuste juhtide hinnangul 69% (ehk 24 asutust 35-st) tegeleb vähem kui 50 kliendiga ning 31% asutustest enam kui 50 kliendiga. Juhtide prognoosi kohaselt võib 2 võrra suureneda nende asutuste arv, mis tegelevad enam kui 50 töötute kliendiga. Sõltlastest ja kodututest klientidega tegelevate asutuste korral on juhtide poolt prognoositud muutused marginaalsed.



Joonis 23 Asutuste arv kliendigruppide lõikes vastavalt praegusele klientide arvule ja klientide arvu prognoosile aastal 2020

Kokkuvõttes hindas üldist asutuse klientide hulka praegu ja kümne aasta pärast 83 juhti. Pisut enam kui poolte juhtide (54% ehk 45 juhi) hinnangul on nende asutuse klientide koguarv väiksem kui 200 (vt Joonis 24) ning 46% juhtide hinnangul on nende asutustel kliente sellest rohkem. Asutuste juhid prognoosivad, et kui praegu on nende poole pöörduvate klientide absoluutarv pisut üle 33 000, tuleb 10 aasta pärast neil tegeleda täiendava 6000 kliendi ehk enam kui 39 000 hoolekandekliendiga (kasv ligikaudu 19 protsenti).



Joonis 24 Üldine klientide arvu jaotus praegu ja selle prognoos aastaks 2020

17% juhtidest leidis, et klientide arv nende asutustes 10 aastaga oluliselt ei muutu, 29% arvas, et klientide arv pigem kahaneb, veidi üle poolte (54%) juhtidest aga hindas klientide koguarvu 10 aasta pärast suuremaks kui praegu (vt Joonis 50 lisas).

Klientide arvu eeldatava kasvu tõttu prognoosisid juhid ka suuremat tööjõu vajadust. Enam kui poole võrra (52%) peaks hoolekandetasutustes juhtide hinnangul suurenema sotsiaaltöötajate arv (kokkuvõttes umbes 180 töötaja võrra), lisanduma peaks 90 valdkonna juhti (28% võrra enam kui praegu) ning üle 230 hooldustöötaja (vt Tabel 5). Kuna enamus asutustest tegeleb samaaegselt

mitme kliendigrupi nõustamisega, pole üksikute kliendigruppide raames prognoositud tööjõu suurenemist võimalik siduda üksiku kliendigrupi suurenemise prognoosiga.

Kliendigruppide lõikes prognoosisid uuringus osalenud asutuste juhid aastaks 2020 kodutute klientide arvu kasvu enam kui poole võrra ehk ligikaudu 790 inimese võrra, 44% võrra peaks juhtide hinnangul kasvama nõustamisteenust vajavate klientide arv (ligikaudu 2000 isikut), pisut enam kui kolmandiku (36%) võrra võib suureneda eakate hoolekande klientide ning sõitlastest klientide arv. Kõige vähem muutub hoolekande asutuste juhtide arvates laste hoolekande klientide arv, kuna üha enam kasutatakse tugiperesid, kasuperesid ning asenduskodusid. Ainsa kliendigrupina prognoosisid juhid töötutest klientide arvu vähenemist aastaks 2020. See võib olla seotud majandusliku olukorraga, loodetakse, et tulevikus rahvastiku vananedes ning tööealise elanikkonna vähenedes kasutatakse ära kõik võimalused ning töötute arv väheneb.

Tabel 5 Uuringus osalenud asutuste klientide ja töötajate arvu muutuse prognoos aastaks 2020

Kliendigrupp	Klientide arv praegu	Klientide arvu muutus	%	Hoolekande juhtide arvu muutus	%	Sotsiaaltöötajate arvu muutus	%	Hooldustöötajate arvu muutus	%
Laste hoolekande kliendid	4217	271	6	13	17	82	59	56	22
Eakate hoolekande kliendid	6376	2296	36	45	39	107	111	325	68
Erivajadustega isikutest hoolekande kliendid	4884	607	12	40	24	156	85	30	4
Töötud hoolekande kliendid	2344	-664	-28	19	22	90	81	63	27
Kodutud hoolekande kliendid	1539	794	52	18	27	45	51	64	54
Sõitlastest hoolekande kliendid	1021	365	36	25	16	137	113	72	43
Nõustamisteenust kasutavad hoolekande kliendid	4690	2053	44	9	7	61	47	138	78
Klientide koguarv	33155	6212	19	90	28	185	52	233	23

Järgnevates alapeatükkides keskendutakse klientuuri ja asutuse struktuuri muutustele lähtudes erinevatest kliendigruppidest, kellega hoolekande asutused tegelevad.

4.1 Laste hoolekandega tegelevad asutused

Laste hoolekandega tegelevatest asutustest vastas küsitlusele 42 hoolekande valdkonna juhti, kelle hinnangul on nende asutustel praegu üle 4200 ning 10 aasta pärast ligikaudu 4500 laste hoolekande klienti, mis tähendab, et juhid prognoosivad oma asutustes laste hoolekande klientide arvu suurenemist 10 aasta jooksul 6% võrra, absoluutarvudes peaks laste hoolekande klientide arv uuringus osalenud asutustes suurenema 300 kliendi võrra. Asutuste lõikes prognoosisid valdkonna juhid, et 36% (15) asutuse laste hoolekande klientuur 10 aasta jooksul väheneb, 26% (11) arvas, et asutuse klientuur jääb võrreldes tänasega samale tasemele ning 38% (16) uuringus osalenud juhtidest prognoosis, et klientide arv suureneb (vt Joonis 43 lisas).

Praegusel hetkel töötab küsitlusele vastanud juhtide hinnangul laste hoolekandega tegelevates asutustes 78 hoolekande juhti, 139 sotsiaaltöötajat ning 254 hooldajat (märkus: eelneva analüüsi põhjal tegelevad hoolekandeaasutused enamasti mitme kliendigrupiga, vt Joonis 21). Juhtide hinnangul seoses laste hoolekande klientide arvu kasvuga suureneb ka tööjõu vajadus nendes asutustes. Võrreldes praeguse töötajate arvuga peaks juhtide koguarv 10 aastaga nendes asutustes suurenema 17% ehk 13 töötaja võrra. Sotsiaaltöötajate arv peaks suurenema 59% ehk 82 töötaja võrra ning hooldustöötajate arv võiks suurenedada 22% ehk 56 töötaja võrra.

Asutuste lõikes prognoosisid küsitlusele vastanud juhid, et 10 aasta pärast jääb 82% (31) neis asutustes hoolekande juhtide arv tänasega samale tasemele, 16% (6) asutuste puhul võib juhtide arv suureneda (vt Joonis 43). Juhtide koguarv peaks vastanute hinnangul 10 aastaga nendes asutustes suurenema 13 töötaja võrra ehk 17% võrreldes praeguse töötajate arvuga. Sotsiaaltöötajate arv peaks uuringus osalenud juhtide hinnangul suurenema 74% (28) asutuste puhul, 24% (9) asutuste puhul jääma praegusega samale tasemele. Hooldajate puhul prognoosisid uuringus osalenud juhid 76% (26) asutuste puhul suuremat tööjõu vajadust, ülejäänud asutuste hooldustöötajate arv 10 aastaga arvatavasti ei muutu.

4.2 Eakate hoolekandega tegelevad asutused

Eakate hoolekandega tegelevatest asutustest vastas küsitlusele 55 juhti, kelle hinnangul on neil praegu üle 6300 kliendi ning 10 aasta pärast võiks eakatest kliente olla 36% enam ehk ligikaudu 8600. Asutuste lõikes prognoosisid uuringus osalenud valdkonna juhid, et 16% (9) nende asutuste klientuur 10 aastaga ei muutu, 10% (5) asutustes eakate klientide arv väheneb ning enamikes asutustes (74%, 41) eakate klientide arv hoopis suureneb (vt Joonis 44 lisas). See prognoos toetub üldisele foonile, et eakate arv suureneb ning eriti kiiresti suureneb 75+ ja 85+ eakate arv, kes vajavad hooldust.

Praegu töötab uuringus osalenud juhtide hinnangul eakate hoolekandega tegelevates asutustes 115 hoolekande juhti, 96 sotsiaaltöötajat ning 481 hooldustöötajat. Seoses klientuuri suurenemisega järgneva 10 aasta jooksul prognoosivad juhid tööjõu vajaduse kasvu oma asutustes. Kümne aastaga peaks eakate hoolekande asutustes juhtiasandi töötajate arv küsitlusele vastanud juhtide hinnangul suurenema ligikaudu 39% ehk 40 töötaja võrra, mida prognoosisid 38% (18) juhtidest (vt Joonis 44, lisas). Sotsiaaltöötajate arv peaks võrreldes praegusega 81% (34) asutuste juhtide hinnangul enam kui kahekordistuma ja ületama 200 töötaja piiri. Hooldustöötajate arvu kasvu prognoosis 90% asutuste juhtidest, ülejäänud asutustes hooldajate vajadus juhtide hinnangul ei muutu. Juhtide hinnangul peaks hooldustöötajate arv 10 aasta jooksul eakate hoolekande asutustes suurenema 68% ehk enam kui 320 töötaja võrra. Omaette küsimus on siinkohal, kui paljud eakad suudaksid vajaliku abi olemasolul elada omas kodus. Pidevalt uusi hooldekodusid juurde ehitada pole vaja. Sotsiaaltöötajate vajadust on aga tajunud nii mõnigi hoolekandeesutuste juhataja, kuna juhtumid on järjest keerulisemad.

4.3 Erivajadusega isikute hoolekandega tegelevad asutused

Erivajadusega isikute hoolekandega tegelevatest asutustest hindas klientide hulka ja tööjõu vajadust 55 hoolekande valdkonna juhti. Nende hinnangul on erivajadusega kliente praegu ligikaudu 4900 ning nende arv suureneb 10 aasta jooksul 12% võrra ehk kuni 5500 kliendini. Asutuste lõikes prognoosisid juhid, et 16% (9) uuringus osalenud juhi hinnangul asutuste klientuur 10 aasta jooksul ei muutu, 56% (31) asutuste puhul erivajadustega klientide hulk suureneb ning 27% (15) asutuste erivajadustega klientide arv väheneb (vt Joonis 45 lisas).

Praegu töötab uuringus osalenud erivajadustega isikutega tegelevates hoolekandeesutustes 170 valdkonna juhti, 183 sotsiaaltöötajat ning 748 hooldustöötajat. Teenuse tagamiseks ka 10 aasta pärast peavad küsitlusele vastanud juhid vajalikuks suurendada valdkonnas rakendatud tööjõudu – suurenema peaks nii juhtide, sotsiaaltöötajate kui ka hooldustöötajate arv. 62% (31) vastanud juhtidest arvas, et juhtide arv võrreldes praegusega ei muutu, 36% (18) juhtide hinnangul peaks juhtide arv suurenema kokkuvõttes 24% ehk 40 töötaja võrra.

Sotsiaaltöötajate arv uuringus osalenud erivajadusega isikute hoolekande asutustes peaks 80% (35) juhtide hinnangul praegusega võrreldes kindlasti suurenema, kokkuvõttes peaks asutustes võrreldes praegusega sotsiaaltöötajate arv kasvama ligikaudu 85% ehk 150 töötaja võrra. Sotsiaaltöötajate palkamisega soovitakse tulevikus mitmekesisemaid tegevusi või teenuseid pakkuda.

Hooldustöötajate arvu kasvu prognoosis 82% (37) uuringus osalenud asutuste juhtidest, selle kohaselt peaks hooldajate arv erivajadusega isikute hoolekandes suurenema 4% ehk 30 isiku võrra.

Vastavalt Eesti puuetega inimeste uuringule (Saar Poll, Tartu Ülikool 2009) kasutas 2009. aastal sotsiaalteenuseid 18% puudega inimestest. Kõige sagedamini kasutati koduhoolduse teenust (43%), sotsiaaltranspordi (26%) või isikliku abistaja/tugiisiku teenust (22%). Sotsiaalnõustamist kasutas 8% ning nii päevakeskuse teenust kui ka hooldamisteenust hoolekandeesutuses 5% puudega inimestest. Valdav osa teenuse kasutajatest väitis, et kasutatud teenused vastasid nende vajadustele. Kõige suuremat vajadust tundsid puudega inimesed taastusravi (32%) ja koduhoolduse teenuse (17%) järele.

4.4 Töötute hoolekandega tegelevad asutused

Töötud on ainus kliendigrupp, mille korral küsitlusele vastanud hoolekande asutuste juhid prognoosisid järgneva kümne aasta jooksul klientide arvu vähenemist. 16 juhti 35-st (46%) hindas töötute klientide arvu oma asutuses 10 aasta pärast väiksemaks kui praegu, 11 (31%) juhti leidis, et töötutest klientide arv praegusega võrreldes ei muutu ning 8 (23%) juhti prognoosis töötute klientide arvu kasvu (Joonis 46 lisas). Juhtide hinnangul tegelevad nad praegu ligikaudu 2300 töötute hoolekande kliendiga ning 10 aasta pärast on töötuid kliente ligikaudu 1700 ehk 28% vähem kui praegu.

Hoolimata klientide vähenemisest antud grupis, leidsid asutuste juhid, et töötajate arv 10 aasta jooksul peaks suurenema (märkus: valimis ei olnud ühtegi asutust, mis oleks tegelenud ainult töötute klientidega, seega võisid asutuste juhid töötajate struktuuri prognoosimisel võtta aluseks pigem teiste kliendigruppide suurenemise). Kui uuringus osalenud töötute klientide hoolekande asutustes töötab praegu 85 valdkonna juhti, 111 sotsiaaltöötajat ning 235 hooldustöötajat, võiks asutuse juhtide prognooside kohaselt juhtide arv 10 aasta jooksul suureneeda 22% ehk 19 töötaja, sotsiaaltöötajate arv 81% ehk 90 töötaja ning hooldustöötajate arv 27% ehk ligikaudu 60 töötaja võrra.

4.5 Kodutute hoolekandega tegelevad asutused

Kodutute hoolekandega tegelevatest asutustest vastas küsitlusele ainult 15 juhti, kes prognoosisid kümne aasta jooksul kodutute klientide arvu kasvu enam kui 50% ehk ligikaudu 800 isiku võrra (praegu on kliente 1500 ja 10 aasta pärast ligikaudu 2300). Kodutute hoolekandega tegelevate asutuste juhtidest leidis 6 (40%), et järgmise 10 aasta jooksul klientide arv ei muutu, 8 (53%) juhti aga prognoosis klientide arvu suurenemist.

Uuringus osalenud kodututega tegelevates hoolekandeesutustes töötas 67 valdkonna juhti, 88 sotsiaaltöötajat ning 119 hooldustöötajat. 42% (5) asutuste juhtidest prognoosis koos klientide arvu kasvuga ka valdkonnas töötavate juhtide arvu suurenemist, 85% (11) juhtidest prognoosis nii sotsiaalkui ka hooldustöötajate vajaduse suurenemist (vt Joonis 47 lisas). Asutuse juhtide hinnangul peaks juhtide arv suurenema 27% ehk ligikaudu 20 isiku, sotsiaaltöötajate arv enam kui 50% ehk kuni 50 isiku ning hooldustöötajate arv ligikaudu 54% ehk 65 isiku võrra.

4.6 Sõltlaste hoolekandega tegelevad asutused

Sõltlaste hoolekandega tegelevatest asutustest osales uuringus 22 valdkonna juhti, kelle hinnangul on sõltlastest kliente nende asutustes täna veidi üle tuhande, kuid juhtide hinnangul kasvab klientide arv 10 aastaga ligikaudu 36% ehk enam kui 300 isiku võrra. Küsitlusele vastanud juhid prognoosisid, et 23% (5) asutuste klientuur 10 aasta pärast on samal tasemel kui praegu, 64% (14) asutuste klientide hulk suureneb ning 14% (3) asutuste klientide hulk väheneb (vt Joonis 48 lisas). Ilmselt näevad juhid, et sõltlastega tegeletakse täna vähe ning see on ebaefektiivne. Klientide arvu suuremat prognoosi mõjutab ka tänane statistika, mille järgi tarvitavad noored juba varakult uimasteid.

Klientide hulga suurenemise taustal prognoosisid asutuste juhid ka töajõu vajaduse kasvu – kui uuringus osalenud sõltlaste hoolekandega tegelevates asutustes töötas 157 juhti, 121 sotsiaaltöötajat ning 258 hooldustöötajat, siis valdkonna juhtide arv nendes asutustes võiks 10 aasta jooksul kasvada 16% ehk ligikaudu 25 inimese võrra, sotsiaaltöötajate arv peaks enam kui kahekordistuma ehk suurenema ligikaudu 140 töötaja võrra ning sotsiaalhoolekande töötajate arv peaks kasvama 43% ehk ligikaudu 70 inimese võrra.

4.7 Nõustamisteenust kasutavate klientide hoolekandega tegelevad asutused

Nõustamisteenust pakkuvatest asutustest vastas küsitlusele 37 juhtiasandi töötajat, kellest kahe kolmandiku hinnangul klientide arv 10 aasta jooksul pigem kasvab, kuigi oli ka juhte, kes prognoosisid nõustamisteenuste klientide arvu vähenemist oma klientuuri hulgas (16%). Praegu on nõustamisteenust kasutavate klientide arv ligikaudu 4700, mis prognoosi kohaselt peaks suurenema enam kui 2000 kliendi võrra aastaks 2020.

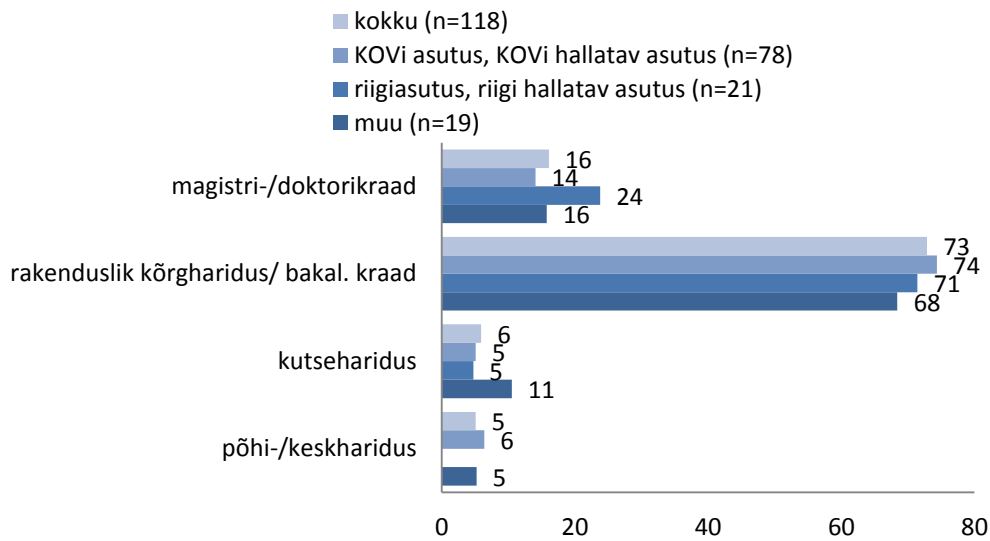
Uuringus osalenud nõustamisteenust pakkuvates hoolekande asutustes töötab praegu 122 hoolekande valdkonna juhti, 131 sotsiaaltöötajat ning 173 hooldustöötajat. Kõigi ametikohtade lõikes prognoosisid juhid oma asutuses töajõu vajaduse suurenemist (vt Joonis 49 lisas). Võrreldes praeguse töötajate arvuga peaks kõige enam suurenema hooldustöötajate arv 80% ehk ligikaudu 140 töötaja võrra, sotsiaaltöötajaid oleks vaja poole rohkem kui praegu ehk nende arv võiks kasvada ligikaudu 60 töötaja võrra. Juhtide vajaduse prognoos võrreldes eelnevatega oli tunduvalt tagasihoidlikum ning jäi 7% ehk 10 juhi piirile.

5 Sotsiaalhoolekande asutuste töötajate tasemehariduse nõue täna ja 10 aasta pärast

Ühe uurimisküsimusena püüti käesolevas uuringus selgitada, milline on sotsiaalhoolekandeesutuste töötajatele kehtestatud tasemehariduse miinimumnõue praegu ja 10 aasta pärast. Tulemusi analüüsiti erinevate asutusetüüpide lõikes, eristades KOVi (sh KOVi hallatavad asutused), riigi- (sh riigi hallatavad asutused) ning muid asutusi (eraettevõtte, MTÜ, SA jt).

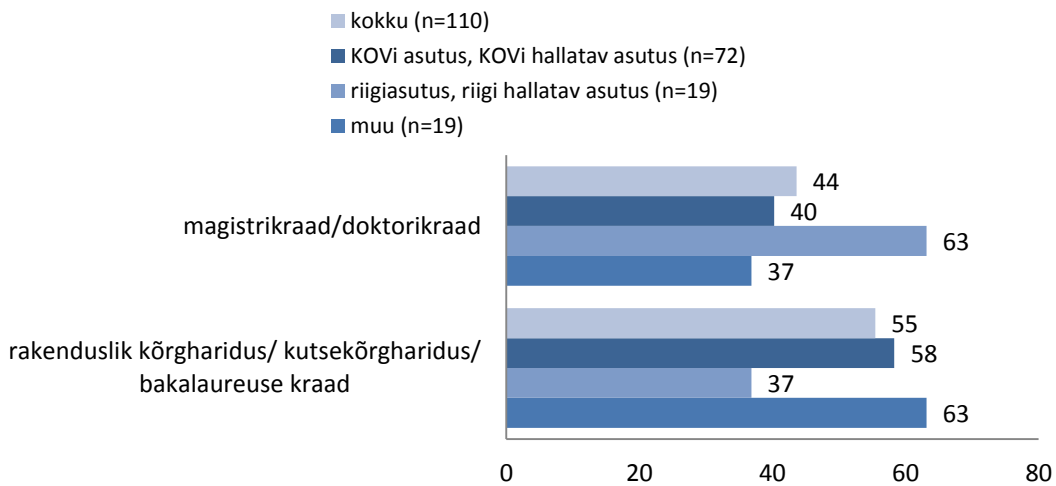
Juhtidele või sama taseme töötajatele seatud tasemehariduse miinimumnõue on erinevate asutuse tüüpide lõikes **käesoleval hetkel** suhteliselt sarnane (vt Joonis 25). Enamasti on miinimumnõudeks bakalaureusekraad või rakenduslik kõrgharidus/kutsekõrgharidus. Sellest kõrgemat haridustaset (magistri- või doktorikraad) nõutakse täna juhi taseme töötajatelt suhteliselt harva, va riigiasutustes, kus see on hariduse miinimumnõue ligikaudu veerandi vastanud juhtide hinnangul. Kõrgharidusest

madalam tasemehariduse miinimumnõue on kehtestatud uuringus osalenud juhtide hinnangul vaid üksikutes asutustes, mis eelkõige kuuluvad need kategooriasse „muu“.

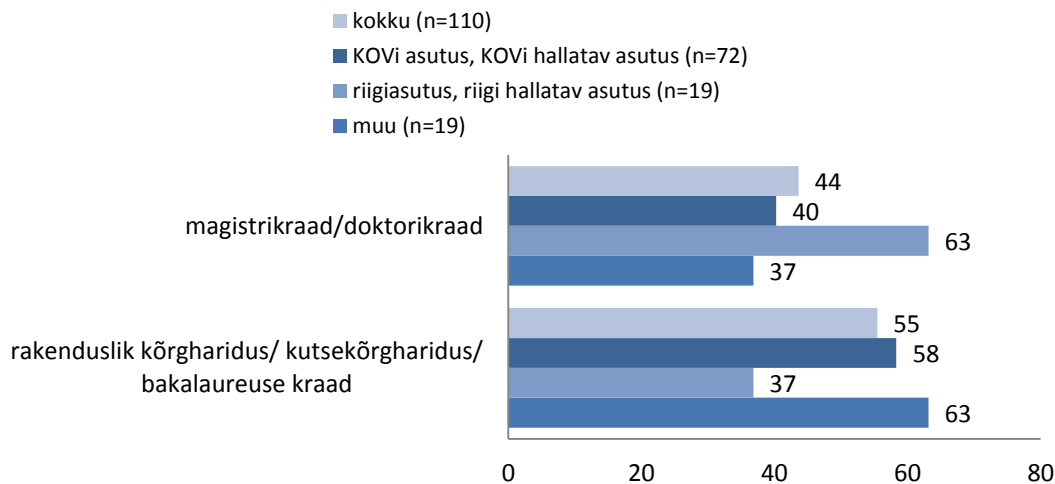


Joonis 25 Asutuse või üksuse poolt juhtide või sama taseme töötajatele kehtestatud tasemehariduse tänane miinimumnõue (% vastanutest vaadeldavas grupis)

Küsitlusele vastanute hinnangul on 10 aasta pärast juhi taseme töötajatele seatud tasemehariduse miinimumnõuded tänastest nõuetest oluliselt rangemad. Võrreldes praegusega prognoositakse nende asutuste osakaalu vähenemist, kus miinimumnõudeks jääb rakenduslik kõrgharidus või bakalaureusekraadi olemasolu ning märgatavalt tõuseb magistri- või doktorikraadi kui juhile esitatava haridusliku miinimumnõude osakaal (vt

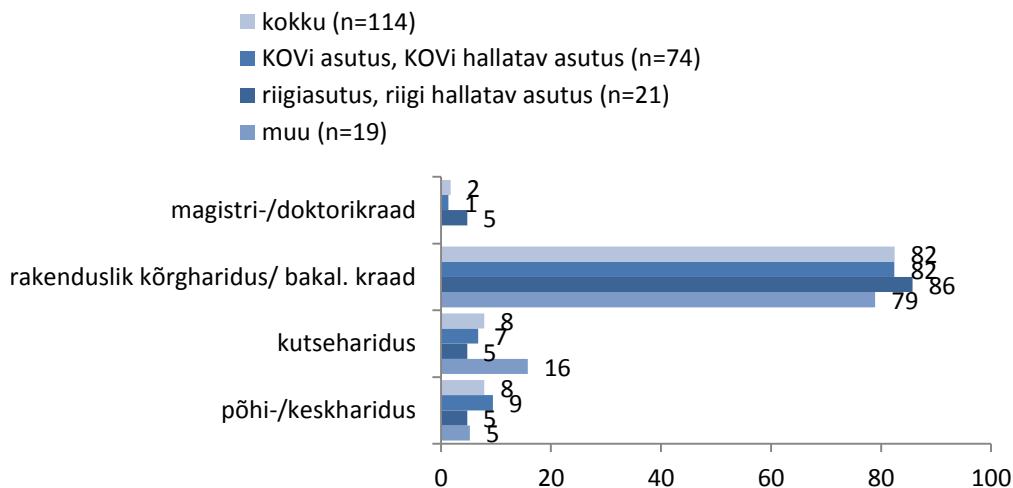


Joonis 26 Joonis 25). Vastanud juhtidest 55% leiab, et miinimumnõudena piisab rakenduslikust kõrgharidusest, 44% vastanutest soovib eeldada juhitasandi töötajate puhul miinimumnõudena magistri- või doktorikraadi, eriti suur on vastav osakaal riigiasutuste (63%), vähem kohalike omavalitsuste (37%) juhtide hinnangul. Täielikult välistatakse juhi taseme töötajate tasemehariduse miinimumnõude seadmine kutsehariduse ning põhi- või keskhariduse tasemele.



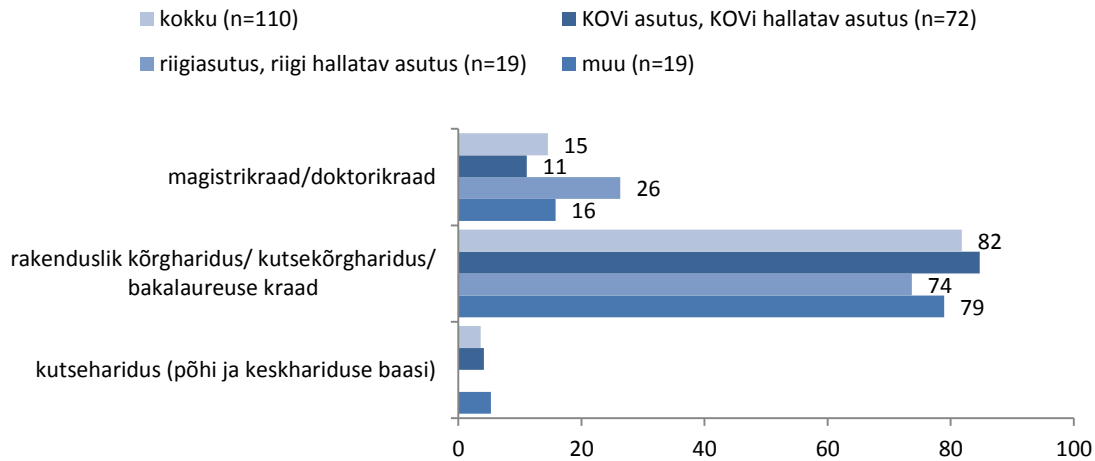
Joonis 26 Asutuse või üksuse poolt juhtide või sama taseme töötajatele kehtestatud tasemehariduse miinimumnõue 10 aasta pärast (% vastanutest vaadeldavas grupis)

Sotsiaaltöötajatele või sama taseme töötajatele kehtestatud tasemehariduse **tänane** miinimumnõue on enamiku uuringus osalenud juhtide hinnangul nende asutustes bakalaureusekraad või rakenduslik kõrgharidus (vt Joonis 27). See kehtib nii riigiasutuste (86%) ja kohalike omavalitsuste asutuste (82%) kui muud tüüpi asutuste (79%) juhtide hinnangul. Juhi taseme töötajatega võrreldes on mõnevõrra vähem tähtsustatud magistri- või doktorikraadi omamine, samas on mõnevõrra rohkemate juhtide hinnangul nende asutustes sotsiaaltöötajatele piisav kutsehariduse või ka põhi-/ keskhariduse olemasolu.



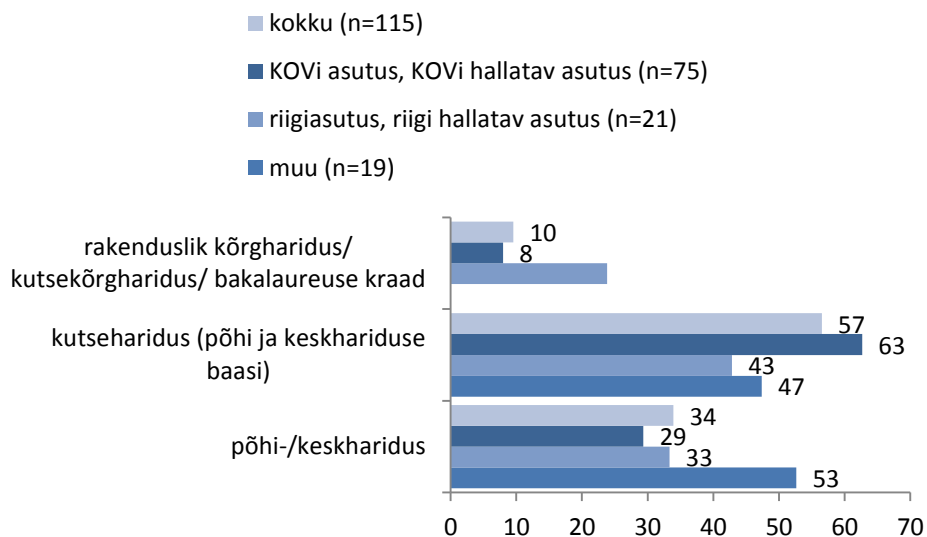
Joonis 27 Asutuse või üksuse poolt sotsiaaltöötajate või sama taseme töötajatele kehtestatud tasemehariduse tänane miinimumnõue (% vastanutest vaadeldavas grupis)

Keskpikas perspektiivis ehk **10 aasta pärast** on vastajate hinnangul sotsiaaltöötajatele või sama taseme töötajatele nende asutustes seatud tasemehariduse miinimumnõuded tänasest rangemad. Võrreldes praegusega kasvab uuringus osalenud juhtide hinnangul tunduvalt miinimumnõudena magistri- ja doktorikraadi kehtestamine (vt Joonis 28). Kõige rohkem on selliseid hinnanguid andnud riigiasutuste esindajate seas. Siiski jääb sotsiaaltöötajate tasemehariduse miinimumnõue enamasti kõrghariduse (rakendusliku kõrghariduse või bakalaureusekraadi) tasemele.



Joonis 28 Asutuse või üksuse poolt sotsiaaltöötajate või sama taseme töötajatele kehtestatud tasemehariduse miinimumnõue 10. aasta pärast (% vastanutest vaadeldavas grupis)

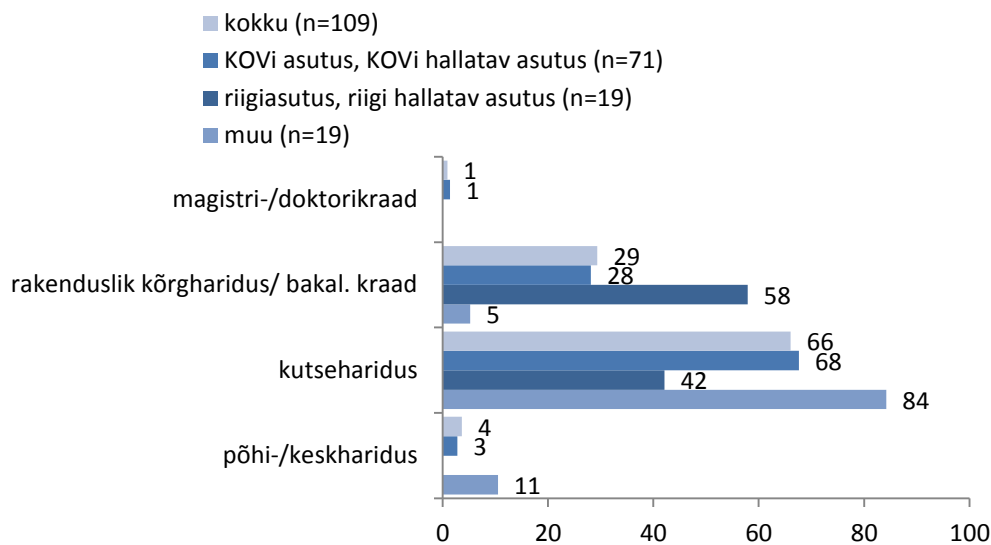
Hooldustöötajatele ning sama taseme töötajatele kehtestatud tänased tasemehariduse miinimumnõuded on juhtide ja sotsiaaltöötajatega võrreldes madalamad. Enamikus uuringus osalenud asutustes on juhtide hinnangul hooldustöötajatele seatud miinimumnõudeks kutseharidus (57%) või põhi-/ keskharidus (34%) (vt Joonis 29). Kutseharidus on mõnevõrra levinum kohalike omavalitsuste asutuste seas (63%), vähem riigiasutuste hulgas (43%). Miinimumnõue on seatud põhi- või keskhariduse tasemele sagedamini muudes asutustes (erafirmad, MTÜ-d, SA-d), vähem riigiasutustes ja KOVi asutustes. Bakalaureusekraad või rakenduslik kõrgharidus/kutsekõrgharidus on hooldustöötajate tasemehariduse miinimumnõudeks ligikaudu veerandis riigiasutustes, KOVides on vastav osakaal oluliselt madalam (8%).



Joonis 29 Asutuse või üksuse poolt hooldustöötajate või sama taseme töötajatele kehtestatud tasemehariduse tänane miinimumnõue (% vastanutest vaadeldavas grupis)

Vastajate hinnangul on **10 aasta pärast** hooldustöötajatele kehtestatud tasemehariduse miinimumnõudeks senisest sagedamini bakalaureusekraad või rakenduslik kõrgharidus (vt Joonis 30). Hooldustöötajate tasemehariduse miinimumnõudena näevad seda 58% riigiasutuste ja 28% kohalike

omavalitsuste asutuste esindajatest. Muude asutuste (erafirmad, MTÜ-d ja SA-d) esindajad arvavad, et tulevikus on miinimumnõudeks eelkõige kutsehariduse tase (84%).



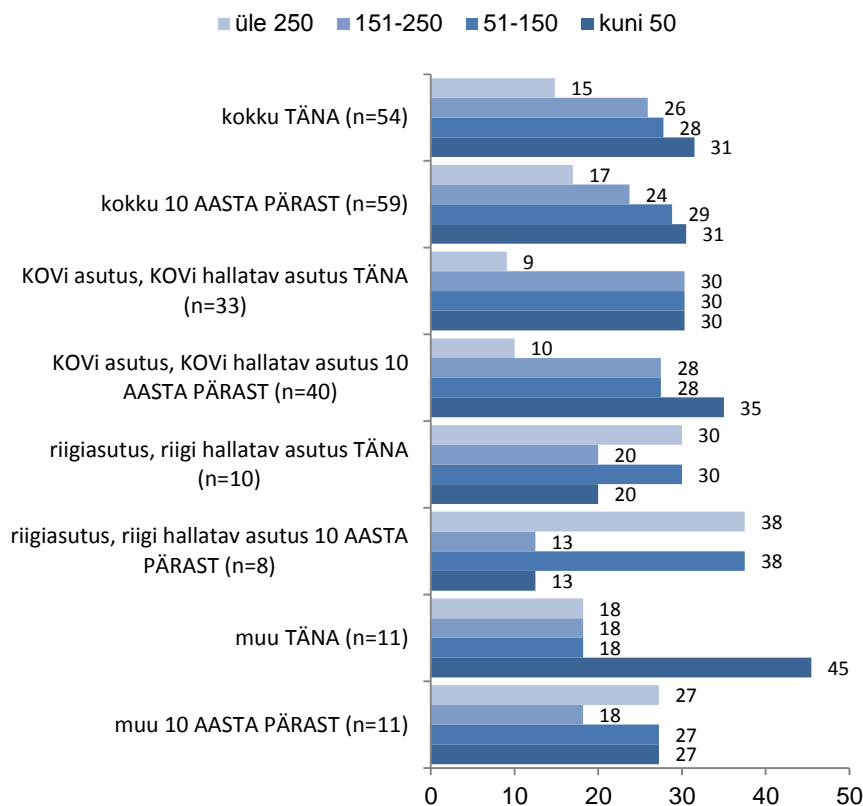
Joonis 30 Asutuse või üksuse poolt hooldustöötajate või sama taseme töötajatele kehtestatud tasemehariduse miinimumnõue 10 aasta pärast (% vastanutest vaadeldavas grupis)

6 Sotsiaalhoolekande asutuste töötajate täienduskoolituse nõue täna ja 10 aasta pärast

Käesolevas uuringus selgitati, milline on asutuse või üksuse poolt töötajatele kehtestatud täienduskoolituse läbimise miinimumnõue praegu ning milline on see vastajate hinnangul 10 aasta pärast. Väga paljude asutuste esindajad tunnistasid, et neil ei ole seatud miinimumnõudeid täienduskoolituse läbimisele, mistõttu on analüüsitavale küsimusele vastanute arv suhteliselt väike. Eelneva põhjal saab teha esmase järelduse, et täienduskoolitusvajaduse temaatika ei ole sotsiaalhoolekandeesutustes kõige prioriteetsem, vähemalt ei ole seda rangete nõuetega reglementeeritud.

Ühe juhtaseme töötaja keskmine täienduskoolitusvajadus tundides 5 järgmise aasta jooksul on asutuste lõikes ja ka sama tüüpi asutuste vahel suhteliselt erinevalt jaotunud. Hinnangud keskmisele koolitusvajadusele ulatuvad poolepäevasest koolitusest (4 tundi) kuni 800 koolitustunnini 5 aasta jooksul, seetõttu on tulemused ülevaatlikkuse huvides jaotatud vahemikesse kuni 50 tundi, 51-150 tundi, 151-250 tundi ning üle 250 tunni. Kõige enam on vastanuid, kelle hinnangul juhtide tänase täienduskoolitusvajaduse miinimumnõue on alla 50 tunni (31%), mõnevõrra vähem on neid, kelle hinnangul jääb see vahemikku 51-150 tundi (28) ning 151-250 tundi (26%) (vt Joonis 31). Rohkem kui 250 tundi on juhi taseme töötajatele kehtestatud täienduskoolituse miinimumnõue 15% vastajate sõnul. Tulemustes ei esine suuri erisusi riigiasutuste ja kohalike omavalitsuste asutuste vahel. Eelnevatest oluliselt väiksem on juhi taseme töötajatele kehtestatud täienduskoolituse miinimumnõue muudes asutustes (eraettevõtted, MTÜ-d, SA-d) – 45% vastanute hinnangul on 5 järgmise aasta täienduskoolituse läbimise miinimumnõue väiksem kui 50 tundi. Muude asutuste töötajate koolitustase võib osutada probleemiks, kuna sageli delegeerivad kohalikud omavalitsused hoolekandeteenuse osutamise just muudele asutustele.

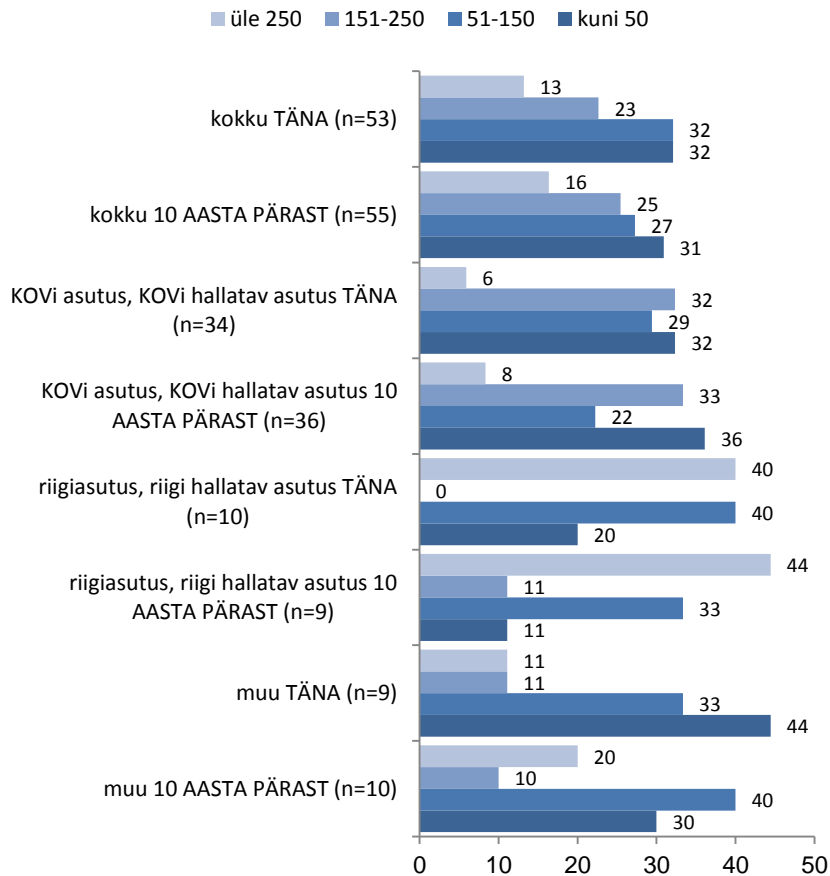
Vastajate hinnangul on täienduskoolituse läbimise miinimumnõuded 10 aasta pärast tänasest mõnevõrra kõrgemad. Peamiselt riigiasutuste esindajate arvates on tulevikus juhtaseme töötaja täienduskoolituse miinimumnõudeks sagedamini üle 250 tunni 5 aasta jooksul.



Joonis 31 Asutuse või üksuse poolt juhi taseme töötajatele kehtestatud (5 järgmise aasta) täienduskoolituse läbimise miinimumnõue täna ja 10 aasta pärast (% vastanutest vaadeldavas grupis)

Ühe sotsiaaltöötaja tänane keskmine täienduskoolitusvajadus tundides uuringus osalenud asutuste juhtide hinnangul 5 järgmise aasta jooksul on suhteliselt lähedane eelnevalt vaadeldud juhtaseme vastavate väärtustega – kõige sagedamini jääb see vahemikku alla 50 tunni (32%) või 51-150 tundi (32%) (vt Joonis 32). Siinkohal on riigiasutuste poolt seatud mõnevõrra rangemad täienduskoolituse miinimumnõuded, viimaste puhul jäävad vastused kohalike omavalitsustega võrreldes sagedamini vahemikku üle 250 tunni. Sarnaselt juhtaseme töötajatega on ka sotsiaaltöötajate puhul täienduskoolituse läbimise miinimumnõuded kõige väiksemad muudes asutustes.

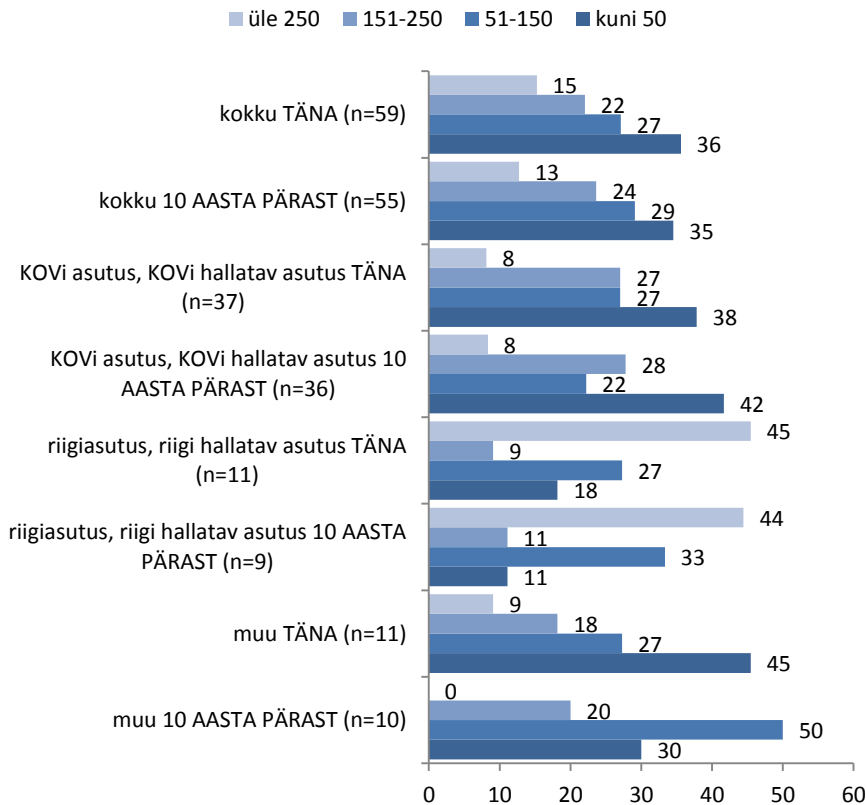
Kümne aasta pärast ei ole vastanute hinnangul sotsiaaltöötajatele seatud täienduskoolituse miinimumnõuded oluliselt kõrgemad kui täna. Vaid muude asutuste esindajad arvavad, et nende asutuste osakaal, kus nõutakse üle 250 tunni täienduskoolitust 5 aasta jooksul, on tänasest kaks korda suurem.



Joonis 32 Asutuse või üksuse poolt sotsiaaltöötaja taseme töötajatele kehtestatud (5 järgmise aasta) täienduskoolituse läbimise miinimumnõue täna ja 10 aasta pärast (% vastanutest vaadeldavas grupis)

Ühe hooldustöötaja tänane keskmine täienduskoolitusvajadus tundides 5 järgmise aasta jooksul on mõnevõrra madalam kui juhi või sotsiaaltöötaja tasandi puhul. Samas esinevad siinkohal olulised erisused asutuse tüüpide lõikes. Riigiasutustes on võrreldes kohalike omavalitsustega seatud täienduskoolituse mahule oluliselt rangemad nõuded. 45% riigiasutustes on küsitlusele vastanud juhtide hinnangul täienduskoolituse läbimise miinimumnõue täna üle 250 tunni, kohalikes omavalitsustes on vastav osakaal vaid 8% (vt Joonis 33). Probleemiks võib osutuda kohalike omavalitsuste hoolekandetöötajate väiksem koolitusmaht, kuna KOVi-de poolt pakutav teenus koduhoolduse osas võib olla nõrgema kvaliteediga. Sarnaselt eelmistega on väikseimad miinimumnõuded muudes asutustes.

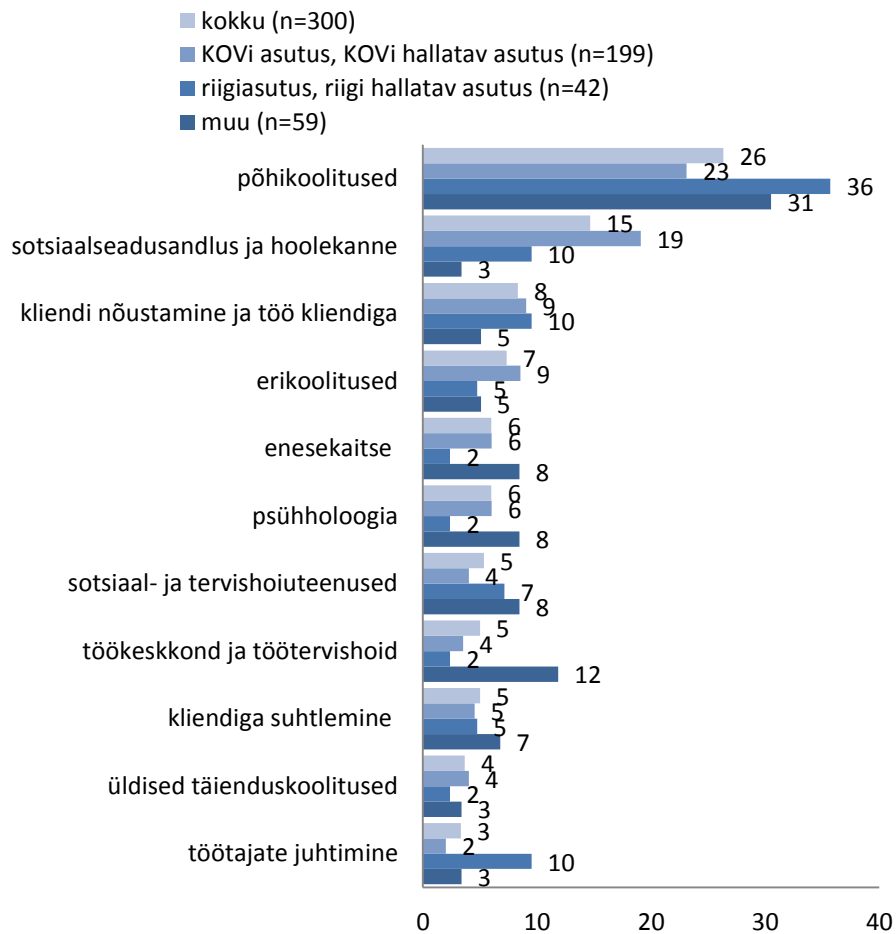
Tulevikus ehk 10 aasta pärast ei ole vastajate hinnangul hooldustöötajate täienduskoolituse läbimise miinimumnõuded tänasest suuremad. Vaid muude asutuste puhul on võrreldes tänase olukorraga vähem neid vastanuid, kes näevad täienduskoolituse läbimise miinimumnõudena alla 50 tunni ning kasvanud nende osakaal, kes leiavad, et miinimumnõue jääb vahemikku 51-150 tundi.



Joonis 33 Asutuse või üksuse poolt hooldustöötaja taseme töötajatele kehtestatud (5 järgmise aasta) täienduskoolituse läbimise miinimumnõue täna ja 10 aasta pärast (% vastanutest vaadeldavas grupis)

Lisaks eelpool vaadeldud täienduskoolituse läbimise miinimumnõuetele paluti hoolekandeesutuste juhtidel välja tuua olulisemad valdkonnad, milles hoolekande töötajad kõige enam täienduskoolitust vajaksid. Tulemustest parema ülevaate saamiseks on koolitused siinkohal kasutatud sotsiaalhoolekande kutsestandarditest lähtuvalt jaotatud Tabel 4 toodud koolitusvaldkondadesse.

Vastuste analüüsimisel selgub, et kõige enam vajatakse juhtide hinnangul põhikoolitust (26% kõigist vastanutest) (vt Joonis 34). Eriti suur on nimetatud koolitust vajavate spetsialistide osakaal riigiasutuste esindajate hinnangul (35%). Oluliseks peetakse ka seadusandluse alast koolitust (15%), mida tähtsustavad keskmiselt rohkem kohalike omavalitsuste asutuste esindajad (19%), vähem riigiasutused ja muud asutused. Oluliseks peetakse ka klientide nõustamise alaseid koolitusi (8%) ning erikoolitusi (7%). Suhteliselt olulisena tõstatus ka enesekaitse (nii füüsilise kui psüühilise) alase koolituse vajadus (6%). Teiste asutuse tüüpidega võrreldes vajavad muude asutuste (eraettevõtted, MTÜ-d, SA-d) töötajad rohkem töökeskkonna ja töötervishoiu alaseid koolitusi. Riigiasutuste puhul on teistest enam tunnetatud vajadus töötajate juhtimisele suunatud koolituste järele. Vähem toodi vastustes koolitusvaldkondadena esile kogukonnatööd, võlanõustamist, perenõustamist ja projektitööd.



Joonis 34 Asutuse või üksuse juhi poolt märgitud koolitusvaldkonnad, milles hoolekande asutuste töötajad vajaksid kõige enam täienduskoolitust (% vastanutest vaadeldavas grupis)

Märkus: joonisel ei ole välja toodud neid koolitusvaldkondi, mille puhul jäi vajaduse osakaal alla 10%, sh supervisioon, juhtimine, juhtumitöö, keeleoskus, projektitöö, perenõustamine, võlanõustamine kogukonna ja grupitöö.

Kokkuvõte

Käesolevale sotsiaalhoolekande töötajate täienduskoolitusvajaduse küsitlusele vastas 354 sotsiaalhoolekande töötajat, neist 38 hooldustöötajat, 145 sotsiaaltöötajat ning 171 hoolekande valdkonna/asutuse juhti. Enamik vastanutest on naised, peamiselt vanuses 30–59-eluaastat. Ligikaudu pooled küsitlusele vastanud töötajatest on rakendusliku kõrghariduse või bakalaureusekraadiga, 28% on magistrikraadiga ning madalama haridusega on 23%. Vähemalt üks kehtiv kutsetunnistus on 42% vastanutest, sagedamini on vastanutel kas sotsiaaltöötaja III, IV või V taseme kehtiv kutsetunnistus.

Uuringus osalenud hooldustöötajad on üldjuhul keskeri- või kutseharidusega (70%), mis pooltel juhtudel ei ole seotud nende tänase tööga. Pooltel küsitlusele vastanud hooldustöötajatest on olemas kehtiv kutsetunnistus, milleks on sagedamini sotsiaalhooldaja I, II või III taseme kutsetunnistus. Hooldustöötajatest 61% on valdkonnas töötanud kuni 5 aastat ning kolmandik vastanutest 6–10 aastat. Hooldustöötajad tegutsevad peamiselt isikute hooldamise ja juhendamise valdkonnas ja tegelevad üksikisikute või gruppide nõustamisega. Kõige sagedamini on hooldajate sihtrühmaks psüühilise või füüsilise erivajadusega täiskasvanud, eakad ning erivajadustega või eakohase arenguga lapsed ja noored. Nõustamise valdkonnas tegelevad hooldustöötajad kõige enam psühholoogilise ja sotsiaalnõustamisega.

Uuringus osalenud sotsiaaltöötajad on üldjuhul (60%) rakendusliku kõrghariduse või bakalaureusekraadiga, viiendik magistrikraadiga ning ülejäänud keskeri- või kutseharidusega. Kõrgharidusega sotsiaaltöötajatest on enamik erialase haridusega, seevastu keskeri- või kutseharidusega sotsiaaltöötajatest kaks kolmandikku ei ole õppinud valdkonnaga seotud erialal. Võrreldes hooldustöötajatega on sotsiaaltöötajad antud valdkonnas keskmiselt töötanud pikemalt – 27% on töötanud 6-10 aastat ning kolmandik kauem kui 10 aastat. Vähemalt üks kehtiv kutsetunnistus on olemas 41% sotsiaaltöötajatest, enamasti on selleks sotsiaaltöötaja III, IV või V taseme kutsetunnistus. Küsitlusele vastanud sotsiaaltöötajate peamised tööülesanded on seotud juhtumikorralduse ja võrgustikutööga ning isikute ja isikugruppide nõustamisega. Küllaltki paljud sotsiaaltöötajad on seotud ka valdkonna arendamisega. Töövaldkondadest tõid uuringus osalenud sotsiaaltöötajad sagedamini välja sotsiaalnõustamise, sotsiaaltöö- ja/või sotsiaalteenuste arendamise, erivajadusega täiskasvanute hoolekande, eakate hoolekande ning perenõustamise.

Küsitluses osalenud hoolekande valdkonna juhtidest on enamik kõrgharidusega (85%) ning töötanud antud valdkonnas kauem kui 10 aastat (63%). Viiendik vastanud hoolekande valdkonna juhtidest ei ole erialase haridusega. Ligikaudu pooltel hoolekande juhtidest on kehtiv kutsetunnistus – sagedamini on selleks sotsiaaltöötaja V taseme kutsetunnistus või hoolekandeadutuse juhi V taseme tunnistus. Enamasti tegelevad hoolekande juhid asutuse, üksuse või valdkonna juhtimisega, valdkonna arendamisega ja inimeste juhtimisega. Juhtimise kõrvalt tegeletakse ka juhtumikorralduse või võrgustikutööga ning isikute või gruppide nõustamisega. Lähtuvalt eelnevast on hoolekande juhtide töövaldkonnad laiemad kui sotsiaaltöötajatel või –hooldajatel ning nad tegelevad sagedamini sotsiaaltöö- või sotsiaalteenuste arendamisega, lisaks asutuse, osakonna või üksuse juhtimisele ka isikute hoolekandega.

Perioodil septembrist 2010 kuni septembrini 2011 osales ühel või mitmel täienduskoolitusel 64% küsitlusele vastanutest. Täienduskoolitusel osalejad käisid kõige sagedamini põhivaldkonna koolitustel, muudel täienduskoolitustel, sotsiaalseadusandluse koolitustel ning STAR registri

koolitustel. Kõige sagedamini osalesid sotsiaalhoolekande valdkonna töötajad eelmisel aastal kuni 8-tunnistel koolitustel. Hoolekande juhid (66%) osalesid sagedamini põhikoolitustel, muudel täienduskoolitustel, seadusandluse koolitustel, STAR koolitustel ning juhtimisalastel koolitustel. Sotsiaaltöötajad (64%) osalesid sagedamini põhikoolitustel, seadusandluse koolitustel, STAR koolitustel ning muudel täienduskoolitustel. Hooldustöötajad (53%) seevastu osalesid enamasti põhikoolitustel ning erikoolitustel. Viimasel aastal läbitud täienduskoolituste eest tasus 37% juhtudest asutus, viiendikul juhtudest osaleti tasuta koolitustel.

77% vastanutest nimetas vähemalt ühe koolitusvaldkonna, kus nad lähiajal täiendamist vajaksid. Kõige sagedamini tõid vastanud välja põhioskuste ja teadmistega seotud koolitusi, sotsiaalseadusandluse seotud koolitusi ning juhtimisalaseid koolitusi. Peaaegu veerand vastanutest märkis, et ei vaja lähiajal täienduskoolitusi. Teistest sagedamini tegid seda alla 29-aastased ning 50-aastased ja vanemad töötajad ning need, kes eelneva aasta jooksul täienduskoolitustel ei osalenud.

Uuringus osalenud asutuste juhid prognoosivad, et kui praegu on nende poole pöörduvate klientide absoluutarv pisut üle 33 000, siis 10 aasta pärast tuleb neil tegeleda täiendava 6000 kliendi ehk enama kui 39 000 hoolekande kliendiga. Peaaegu viiendik küsitlusele vastanud asutuste või valdkonna juhtidest leidis, et klientide arv nende asutustes 10 aastaga oluliselt ei muutu, 29% arvas, et klientide arv pigem kahaneb, veidi üle poolte juhtidest aga hindas klientide koguarvu 10 aasta pärast suuremaks kui praegu.

Klientide arvu eeldatava kasvu tõttu prognoosisid uuringus osalenud asutuste juhid ka suuremat tööjõu vajadust oma asutuses. Enam kui poole võrra peaks uuringus osalenud hoolekandeesutustes suurenema sotsiaaltöötajate arv (kokkuvõttes umbes 180 töötaja võrra), lisanduma peaks 90 valdkonna juhti ning üle 230 hooldustöötaja. Kliendigruppide lõikes prognoosisid juhid aastaks 2020 oma asutuste põhjal kodutute klientide arvu kasvu enam kui poole võrra ehk ligikaudu 790 inimese võrra, ligikaudu 2000 isiku võrra peaks juhtide hinnangul kasvama nõustamisteenust vajavate klientide arv, pisut enam kui kolmandiku võrra suureneb eakate hoolekande klientide ning sõltlastest klientide arv. Kõige vähem muutub hoolekande asutuste juhtide arvates laste hoolekande klientide arv, kuna üha enam kasutatakse tugiperesid, kasuperesid ning asenduskodusid. Kliendigruppidest ainsana prognoosisid juhid töötutest klientide arvu vähenemist aastaks 2020. Siinkohal tuleb arvestada, et esitatud prognoosid kajastavad ainult uuringus osalenud asutuste juhtide hinnanguid.

Juhtidele või sama taseme töötajatele seatud tasemehariduse miinimumnõudeks on uuringus osalenud ettevõtetes täna enamasti bakalaureusekraad või rakenduslik kõrgharidus. Sellest kõrgemat haridustaset (magistri või doktorikraad) nõutakse täna juhi taseme töötajatelt suhteliselt harva. Küsitlusele vastanute hinnangul on 10 aasta pärast juhtitaseme töötajatele seatud tasemehariduse miinimumnõuded tänastest nõuetest oluliselt rangemad. Vastanutest 55% leiab, et miinimumnõudena piisab rakenduslikust kõrgharidusest, 44% vastanutest seevastu eeldab juhtitasandi töötajate puhul miinimumnõudena magistri- või doktorikraadi.

Sotsiaaltöötajatele või sama taseme töötajatele kehtestatud tasemehariduse tänane miinimumnõue on uuringus osalenud asutuste juhtide hinnangul bakalaureusekraad või rakenduslik kõrgharidus. Juhi taseme töötajatega võrreldes on mõnevõrra vähem tähtsustatud magistri- või doktorikraadi omamine ning mõnevõrra rohkemates asutustes on piisavaks kutsehariduse või ka põhi-/keskhariduse olemasolu. 10 aasta pärast peaksid aga sotsiaaltöötajad oma haridustasemelt olema tänaste juhtide tasemel ehk et enamasti oleks uuringus osalenud juhtide hinnangul sotsiaaltöötaja

puhul aktsepteeritav kõrgharidus ning kuni viiendiku juhtide prognooside kohaselt vähemalt magistritaseme haridus.

Hooldustöötajatele ning sama taseme töötajatele kehtestatud tänased tasemehariduse miinimumnõuded on juhtide ja sotsiaaltöötajatega võrreldes madalamad. Enamikes asutustes on miinimumnõudeks kutseharidus või põhi-/ keskharidus. Vastajate hinnangul on 10 aasta pärast hooldustöötajatele kehtestatud tasemehariduse miinimumnõudeks kutsehariduse kõrval senisest sagedamini bakalaureusekraad või rakenduslik kõrgharidus.

Väga paljude asutuste esindajad tunnistasid, et neil ei ole seatud miinimumnõudeid töötajate täienduskoolituse läbimisele, mistõttu on analüüsitava küsimusele vastanute arv suhteliselt väike. Hinnangud juhtaseme töötajate keskmisele koolitusvajadusele ulatuvad poolepäevasest koolitusest (4 tundi) kuni 800 koolitustunnini aasta jooksul. Kõige sagedamini jääb juhtide täienduskoolituse miinimumnõue alla 50 tunni, mõnevõrra vähem on neid, kelle hinnangul jääb see vahemikku 51-150 tundi või 151-250 tundi. Vastajate hinnangul on täienduskoolituse läbimise miinimumnõuded 10 aasta pärast tänasega sarnased.

Ühe sotsiaaltöötaja keskmine täienduskoolitusvajadus tundides 5 järgmise aasta jooksul jääb kõige sagedamini vahemikku alla 50 tunni või 51-150 tundi. Kümne aasta pärast ei ole vastanute hinnangul sotsiaaltöötajatele seatud täienduskoolituse miinimumnõuded oluliselt kõrgemad kui täna – siiski leiab osa juhtidest, et miinimumnõue peaks olema kõrgem kui täna, teised jälle, et madalam kui täna.

Ühe hooldustöötaja keskmine täienduskoolitusvajadus tundides 5 järgmise aasta jooksul on uuringus osalenud juhtide hinnangul mõnevõrra madalam kui juhi või sotsiaaltöötaja tasandi puhul, jäädes kahel kolmandikul juhtudest alla 150 tunni 5 aasta jooksul. Tulevikus ehk 10 aasta pärast, ei ole vastajate hinnangul hooldustöötajate täienduskoolituse läbimise miinimumnõuded tänasest suuremad.

Hoolekande asutuste juhtide hinnangul on lähiajal olulisemad valdkonnad, milles hoolekande töötajad kõige enam täienduskoolitust vajaksid – valdkonna põhikoolitused, seadusandluse koolitused, klientide nõustamisalased koolitused ning erikoolitused. Vähemtähtsad koolitusvaldkonnad on juhtide hinnangul kogukonnatöö, võlanõustamine, perenõustamine ja projektitöö.

Mõisted

Hoolekandeaustus on hoolekandeteenuseid osutav juriidiline isik või füüsilisest isikust ettevõtja.

Hoolekandeteenus on isiku või perekonna toimetulekut soodustav tegevus.

Hoolekandetöötaja on sotsiaalhoolekandes töötav vastava ettevalmistusega isik.

Kutsestandard on dokument, mis kirjeldab kutsetegevust ning vastaval kutsel tegutsemiseks vajalikku kompetentsust ehk töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit.

Kutsetunnistus on kutset tõendav dokument, mis tõendab isiku kutsealase kompetentsuse vastavust kutsestandardis kehtestatud nõuetele.

Psühholoogiline nõustamine on nii täiskasvanutele kui lastele abi osutamine erinevate elus ettetulevate probleemide ja murede lahendamiseks, kohanemisvõime parandamiseks ja isiksuse arenemisvõimaluste väljaselgitamiseks. Vastavalt psühholoogi kutsequalifikatsioonile III, IV ja V võib psühholoogilist nõustamist osutada vaid erialase kõrgharidusega vastava ettevalmistuse saanud isik. Käesolevas uuringus tõid sotsiaalhoolekande valdkonna töötajad välja vajaduse psühholoogilise nõustamise täienduskoolituse järele. Kuna kvantitatiivuuringu põhjal ei ole võimalik välja tuua, mida vastajad konkreetselt koolituse sisuna silmas pidasid, siis ei eeldata siinkohal töötajate vastavust psühholoogi kutsestandardile.

Sotsiaalhoolekanne on sotsiaalteenuste, sotsiaaltoetuste, vältimatu sotsiaalabi ja muu abi osutamise või määramisega seotud toimingute süsteem.

Sotsiaalnõustamine on isikule vajaliku teabe andmine sotsiaalsetest õigustest ja seaduslike huvide kaitsmise võimalustest ning abistamine konkreetsete sotsiaalsete probleemide lahendamisel edaspidise toimetuleku soodustamiseks.

Sotsiaalteenus on isiku või perekonna toimetulekut soodustav mitterahaline toetus. Sotsiaalteenuste all peetakse silmas sotsiaalnõustamist, rehabilitatsiooniteenust, igapäevaelu toetamise teenust, töötamise toetamise teenust, toetatud elamise teenust, kogukonnas elamise teenust, ööpäevaringset erihooldusteenust, proteeside, ortopeediliste ja muude abivahendite andmist, lapsehoiuteenust, koduteenust, eluasemeteenust, hooldamist perekonnas, asenduskoduteenust, hooldamist hoolekandeaustusel või muid toimetulekuks vajalikke sotsiaalteenuseid.

Sotsiaaltöötaja on vastava erialase ettevalmistusega kõrgharidusega isik.

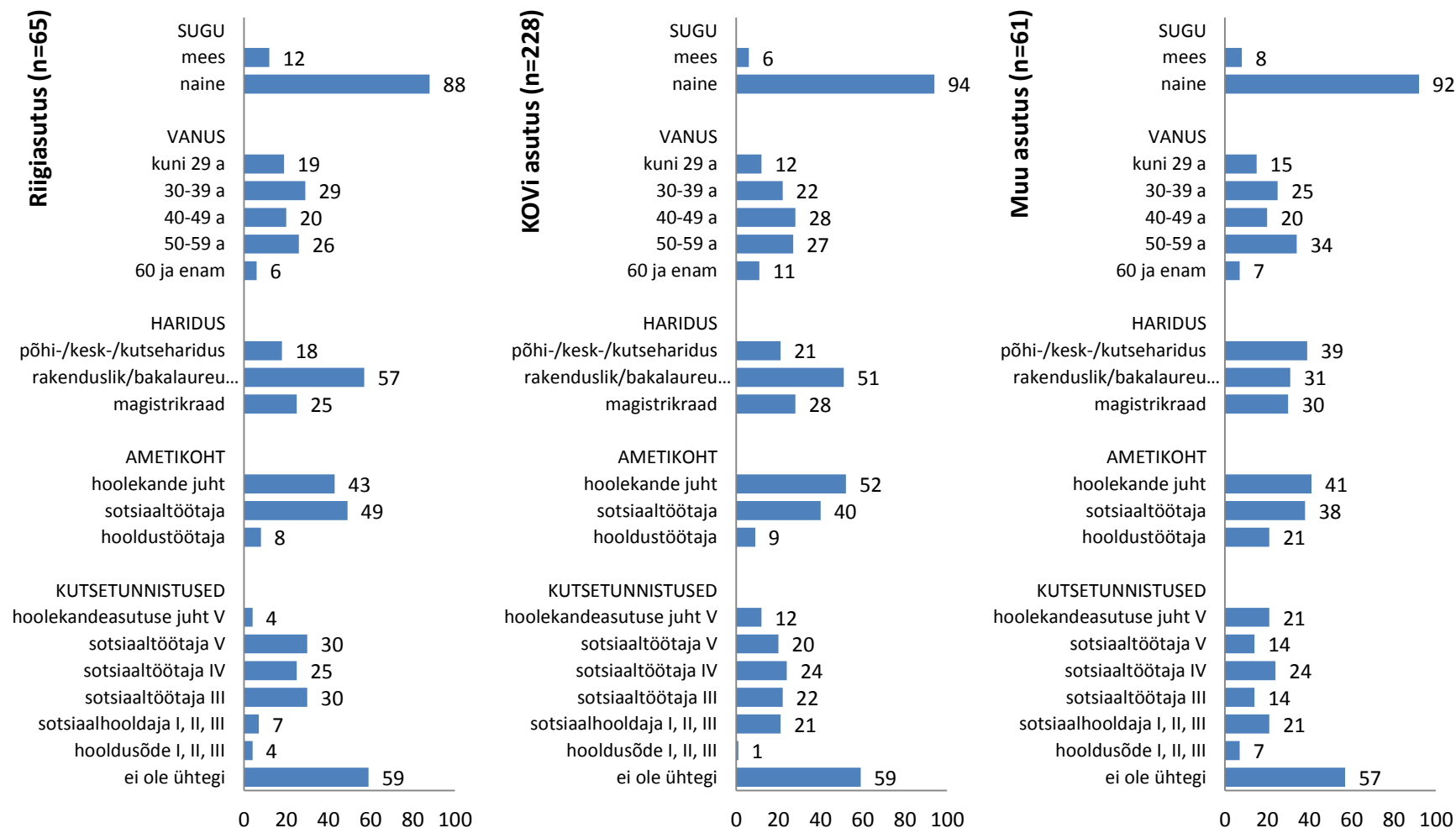
Supervisioon on süstemaatiline nõustamisprotsess, mis on vajalik eelkõige inimestega töötavatele professionaalidele ja nende tööle. Supervisiooni tulemuseks on töötaja tööressursi taastamine, töötaja üldine professionaalne areng sh tööks vajalike omaduste arendamine ning suhtlemisalase kompetentsuse tõstmine läbi töötegevuse teadvustamise ning analüüsi. Supervisiooni võib läbi viia kas individuaalselt, rühmaviisiliselt või organisatsioonisiselt.

Toimetulek on isiku või perekonna füüsiline või psühhosotsiaalne võime igapäevases elus toime tulla.

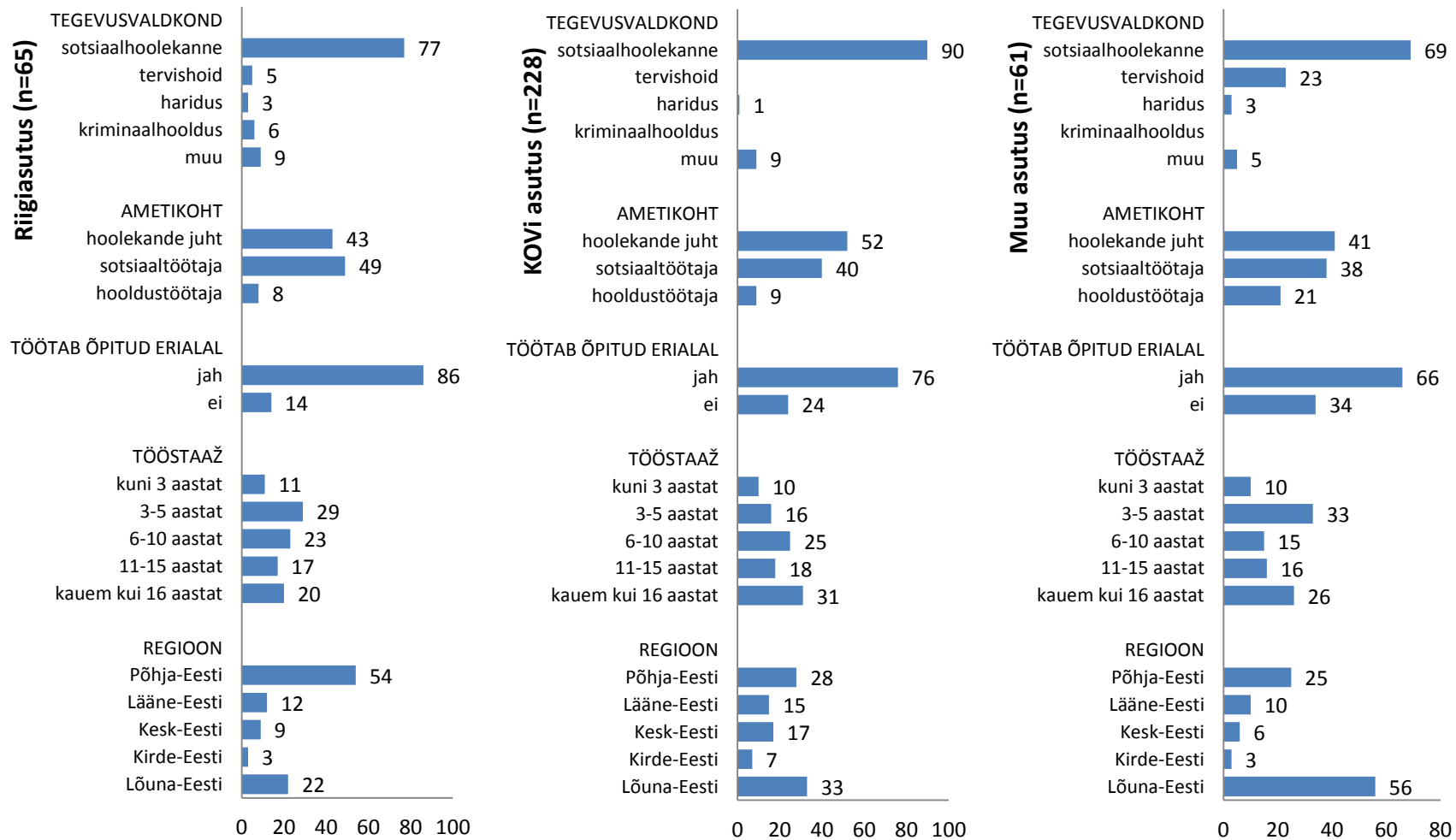
Kirjandus

1. **E.-M. Tiit** (2000) „Sotsiaaltöötajate ja –hooldajate vajadus Eestis. Hetkeolukord ja tulevikunägemus“. Sotsiaalministeerium, Hoolekande osakond.
2. **Haridus- ja teadusministeerium** (2009) „Täiskasvanuhariduse arengukava“
3. **Hooldusõde I, II, III kutsestandard**
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10087367/kirjeldus>
4. **Hoolekandeasutuse juht V kutsestandard**
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10087139/kirjeldus>
5. **K. Oja** (2004) „Eakate hoolduse korraldamine Eestis: tervishoiu- ja sotsiaalvaldkonna koostöö“. Magistritöö, Tartu Ülikool.
<http://rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/1229/1/Oja2004.pdf>
6. **K. Põld** (2001) „Kriminaalhooldusametnike suhtumine oma töösse (Tartu Maakohtu kriminaalhooldusosakonna näitel)“. Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool.
http://www.vangla.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=4506/krimhametnike_suhtumine.pdf
7. **Kutsetunnistuste register** <http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsetunnistused>
8. **SA Kutsekoda** <http://www.kutsekoda.ee/et/index>
9. **Saar Poll OÜ ja Tartu Ülikool RAKE** (2009) „Puuetega inimeste ja nende pereliikmete hoolduskoormuse uuring 2009“
10. **Sotsiaalhooldaja I, II, III kutsestandard**
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10087140/kirjeldus>
11. **Sotsiaalhoolekande seadus** (1995) RT I, 03.03.2011, 16
<https://www.riigiteataja.ee/akt/12851852?leiaKehtiv>
12. **Sotsiaaltöötaja III, IV, V kutsestandard**
<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10087143/kirjeldus>
13. **T. Tulva, T. Metsa, K. Ruusmaa, A. Jonuks, A. Kallisaar** (2002) „Omastehooldus Eestis“. Sotsiaalministeerium, Eakate Poliitika Komisjon.
<http://raulpage.org/koolitus/omaste/index.html#sisu>

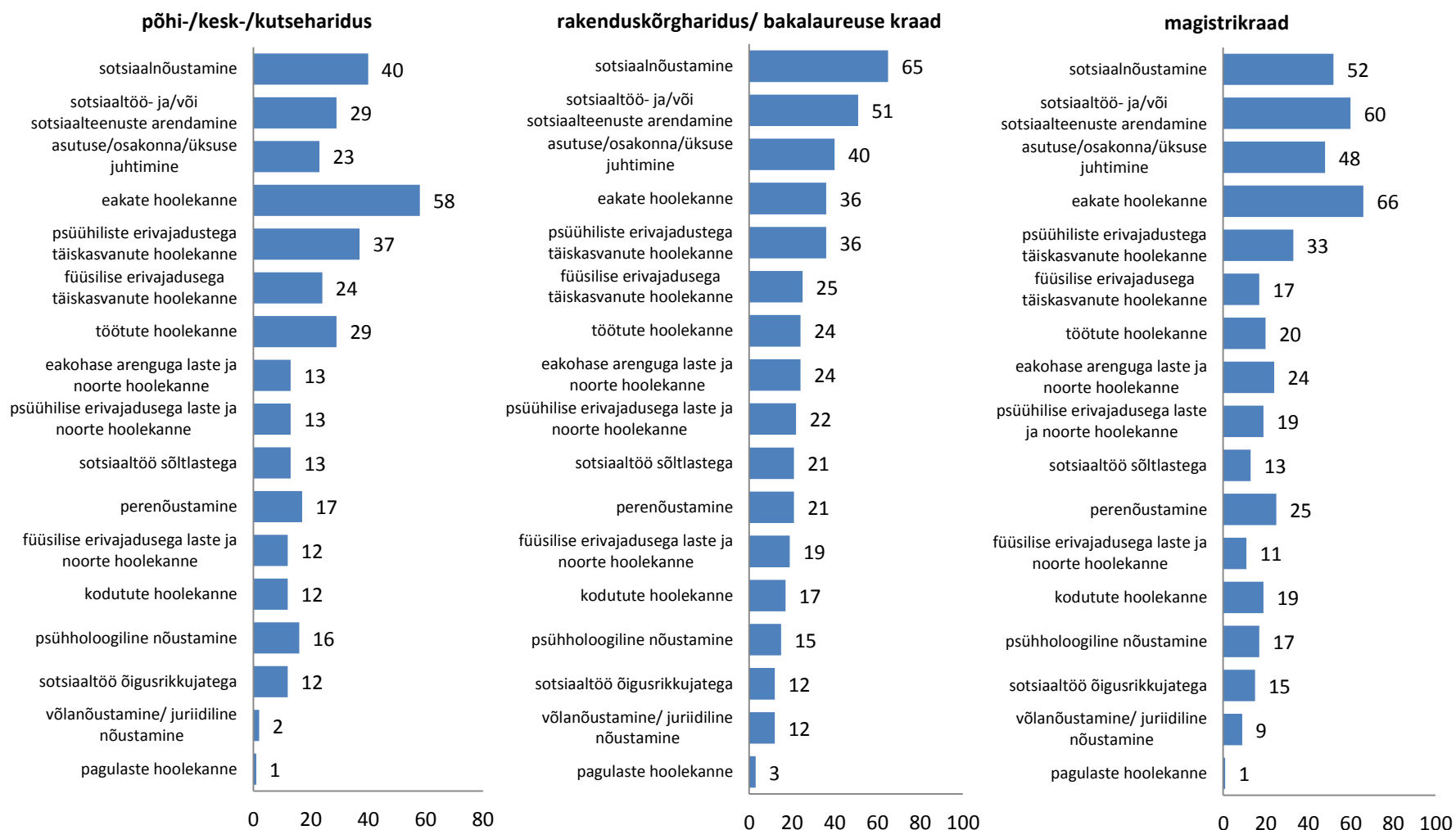
LISA 1. Joonised ja tabelid



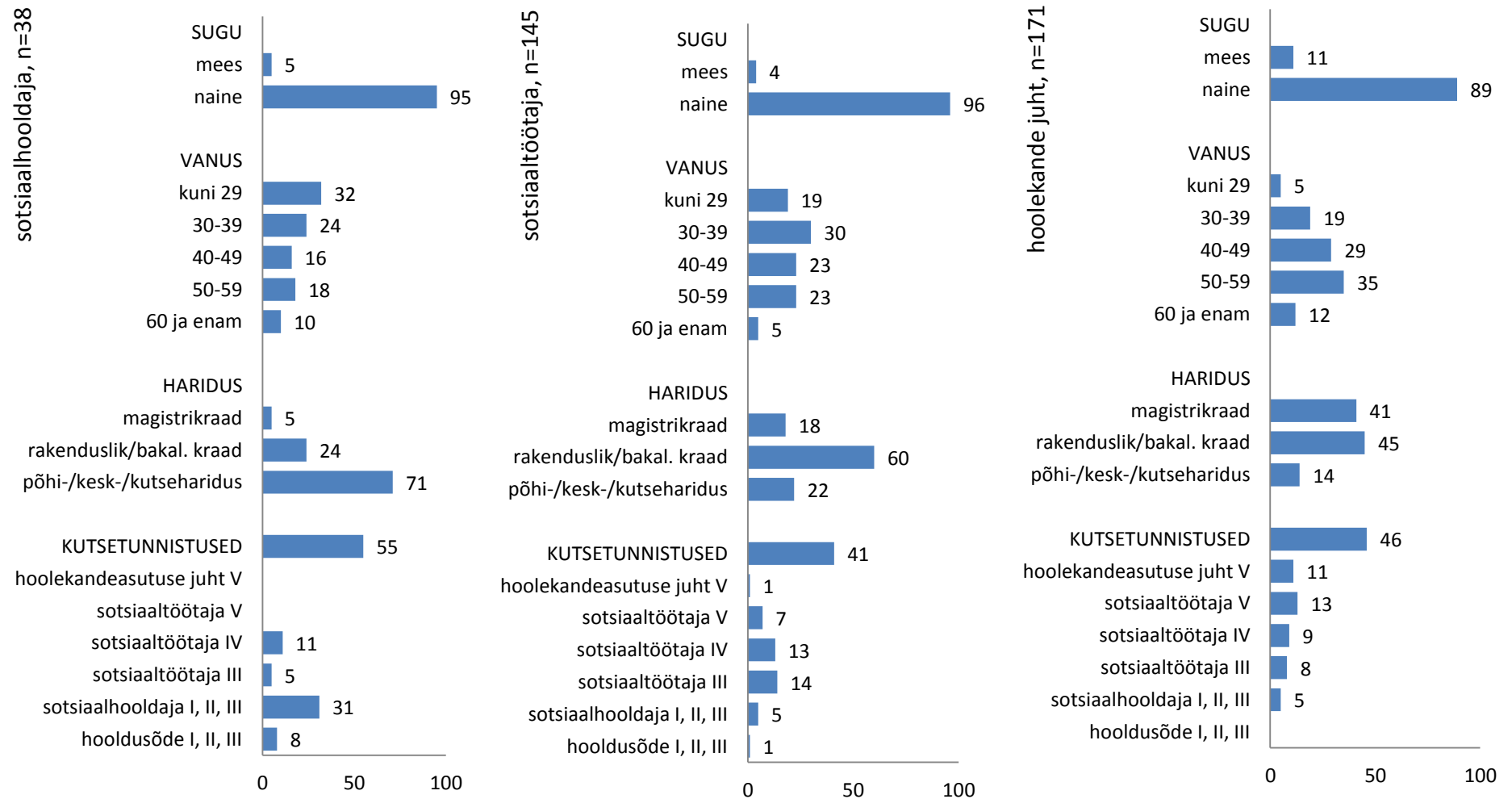
Joonis 35 Sotsiaalhoolekande valdkonna töötajate taust asutuse tüüpide lõikes (% vastanutest vastavas sihtrühmas)



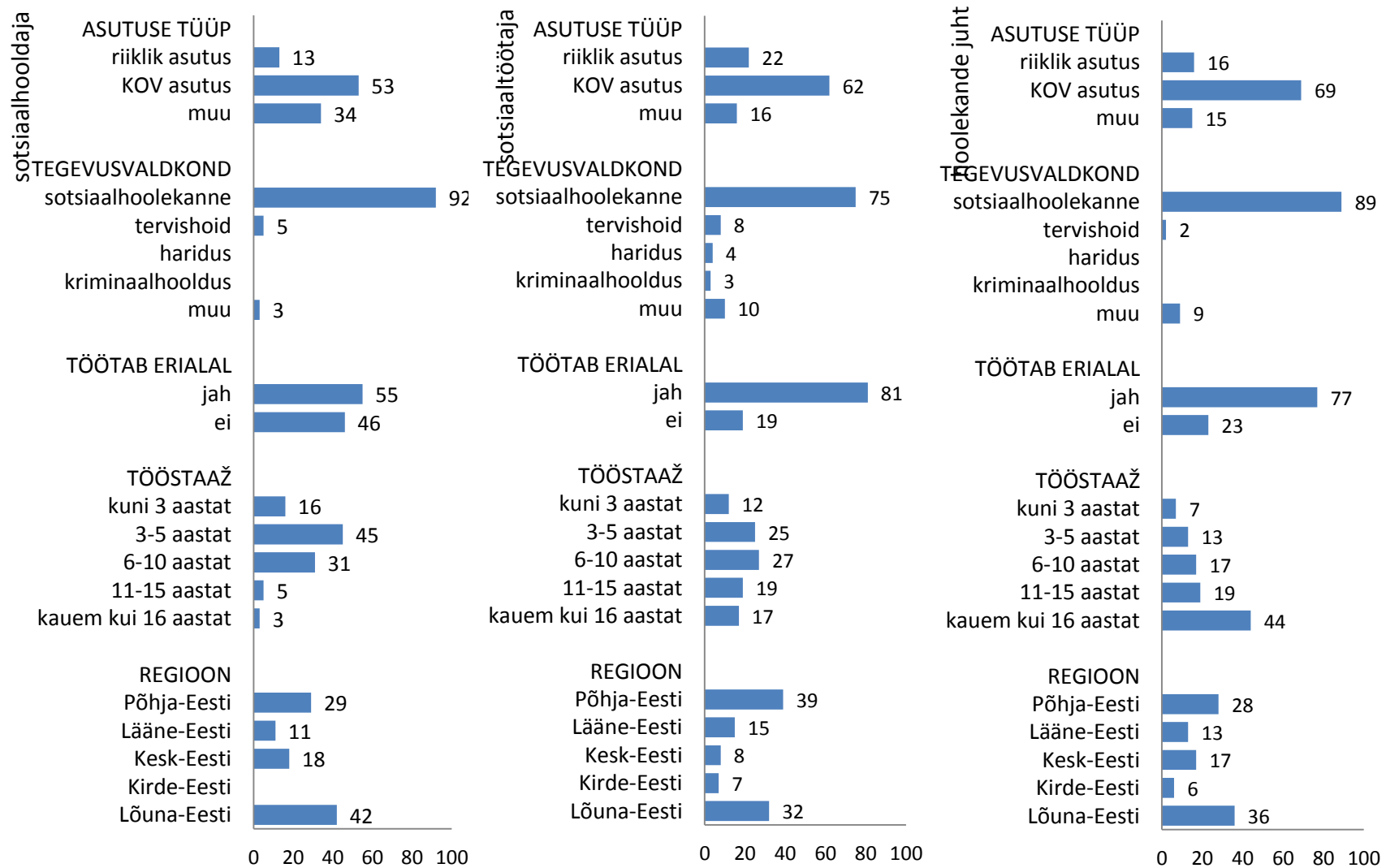
Joonis 36 Sotsiaalhoolekande valdkonna töötajate tööalane taust asutuse tüüpide lõikes (% vastanutest vastavas sihtrühmas)



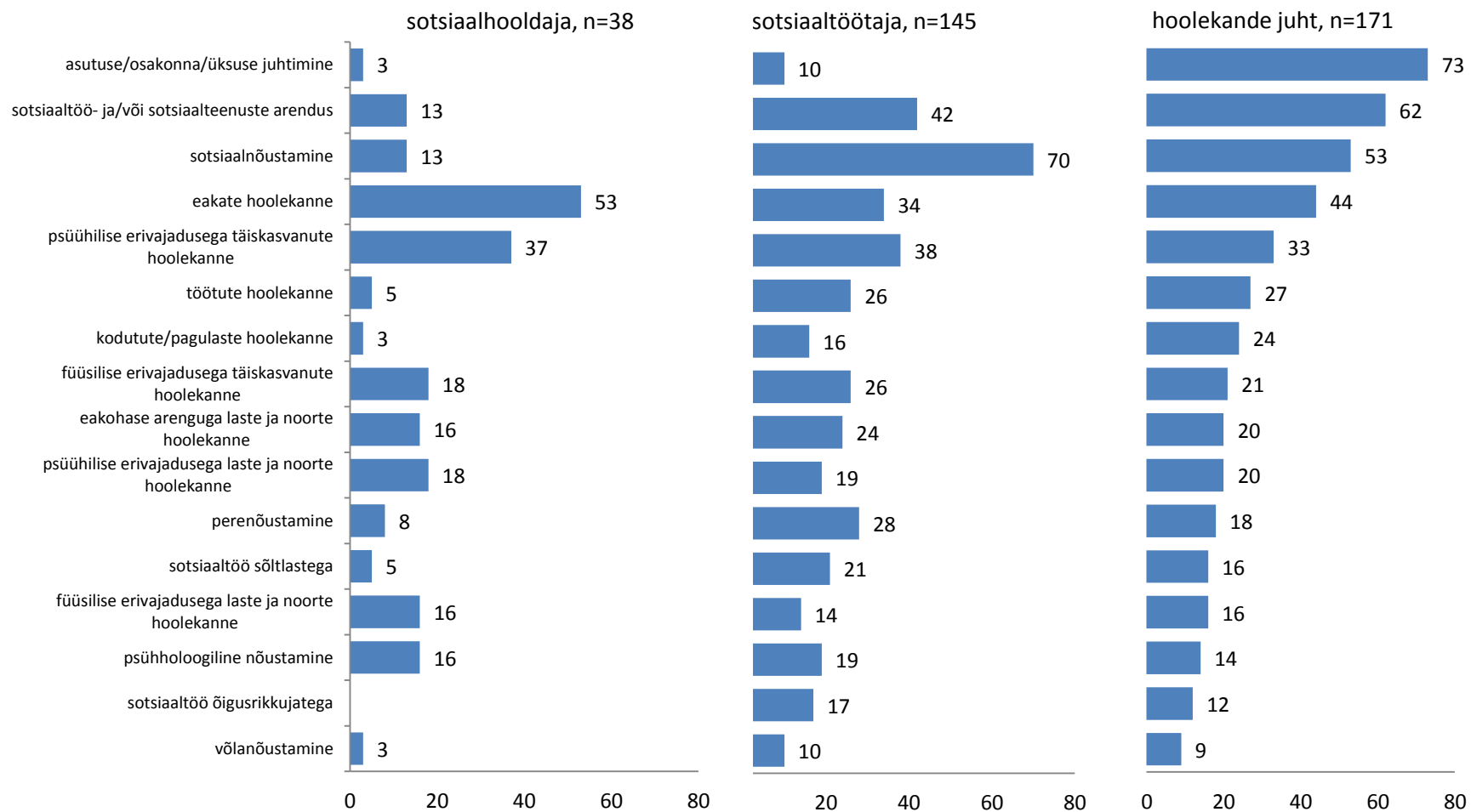
Joonis 37 Sotsiaalhoolekande töötajate peamised töövõldkonnad vastavalt haridustasemele (% vastanutest vastavast grupis)



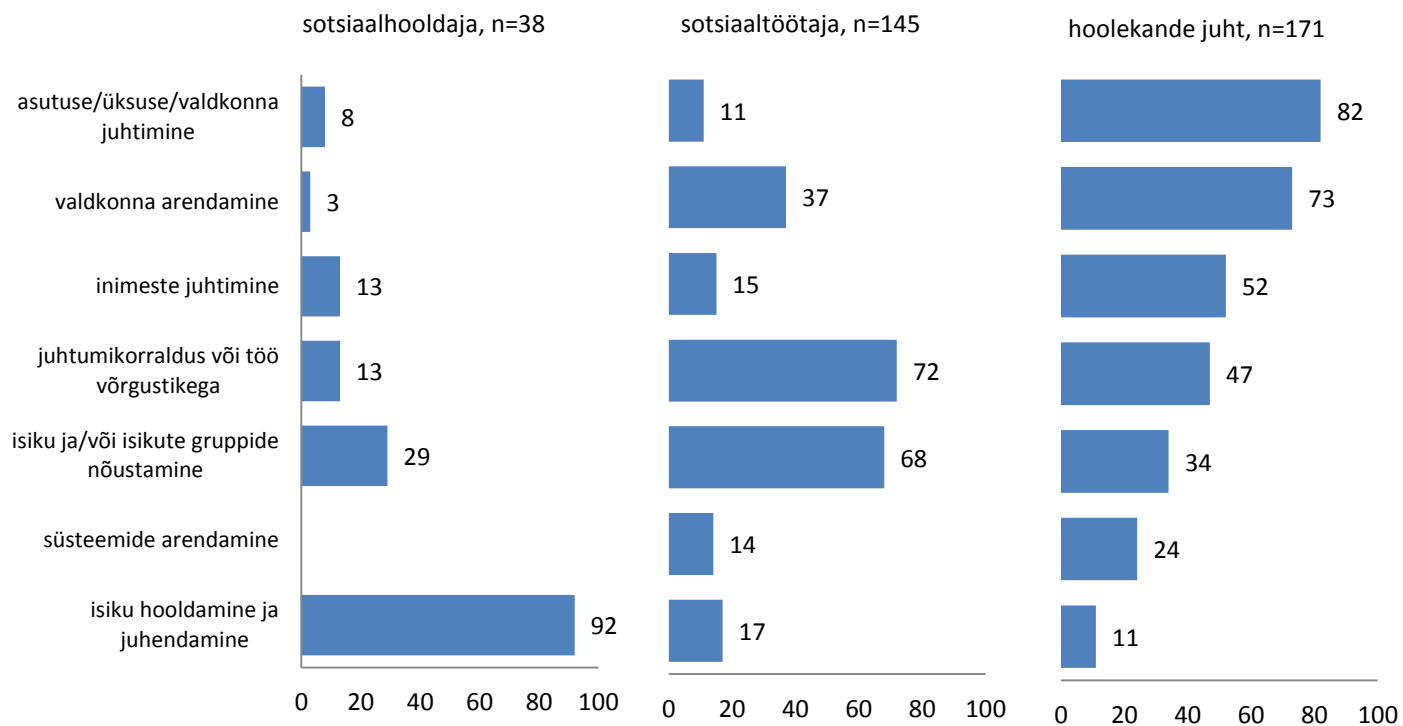
Joonis 38 Vastanute sotsiaal-demograafiline taust ametikohtade lõikes (% vastanutest vastavas sihtrühmas)



Joonis 39 Vastanute tööalane taust ametikohtade lõikes (% vastanutest vastavas sihtrühmas)



Joonis 40 Vastanute peamised töövaldkonnad ametikohtade lõikes (% vastanutest, n=354)



Joonis 41 Vastanute peamised tööülesanded ametikohtade lõikes (% vastanutest vastavas sihtrühmas)

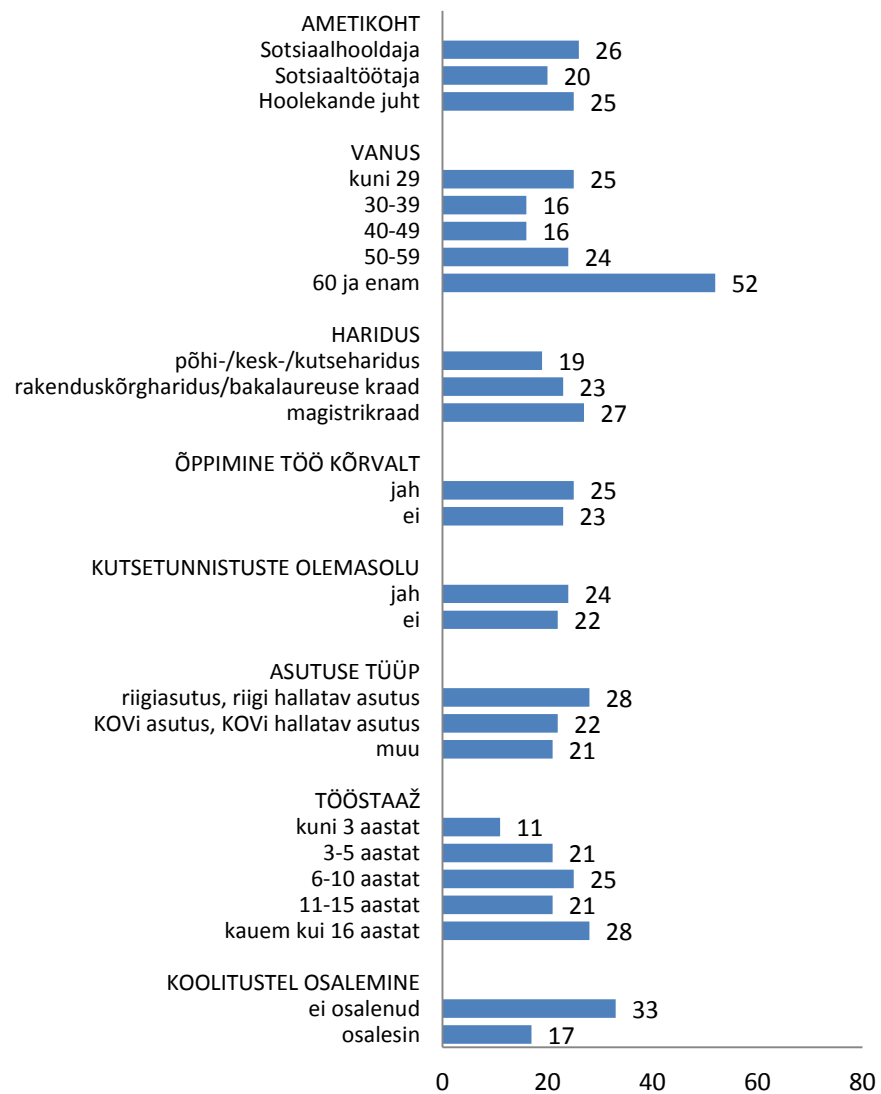
Tabel 6 Läbitud täienduskoolitused töötajate peamiste töövaldkondade lõikes (koolituste arv)

Märkus: Kuna sama töötaja puhul kattuvad osaliselt töövaldkonnad ning märkida võis kuni 5 koolitusvaldkonda, siis ei näita tabel üldist koolitustel osalemist

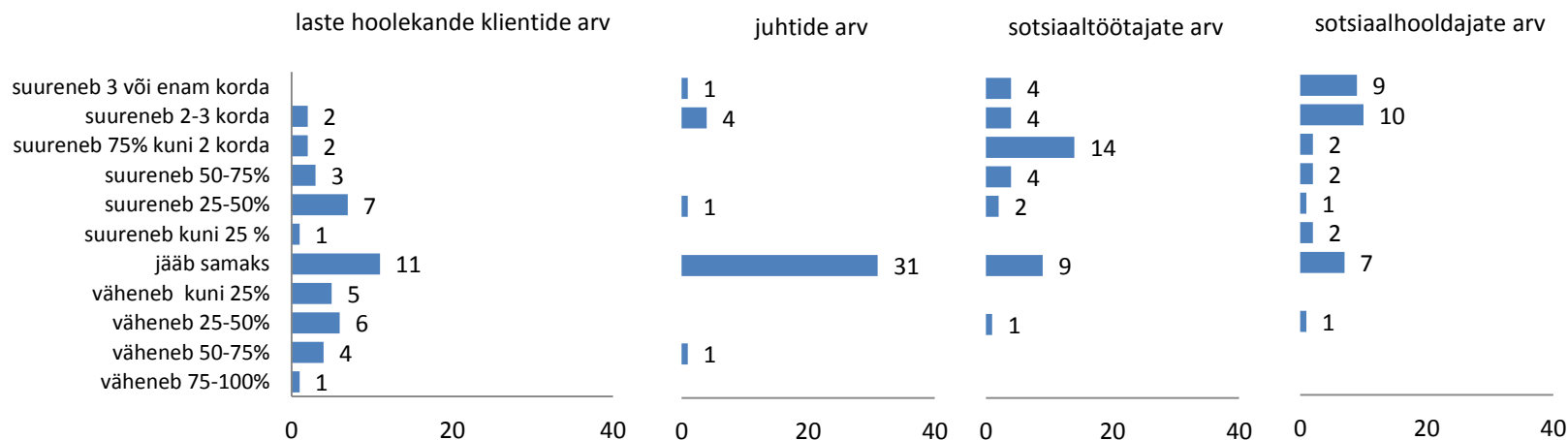
Koolitusvaldkond	asutuse/osakonna/üksuse juhtimine	sotsiaaltöö- ja/või sotsiaalteenuste arendamine	sotsiaalnoustamine	psühholoogiline nõustamine	perenõustamine	võlanõustamine/ juridiiline nõustamine	füüsilise erivajadusega laste ja noorte hoolekanne	psüühilise erivajadusega laste ja noorte hoolekanne	eakohase arenguga laste ja noorte hoolekanne	psüühiliste erivajadustega täiskasvanute hoolekanne	füüsilise erivajadusega täiskasvanute hoolekanne	eakate hoolekanne	töötute hoolekanne	kodutute hoolekanne	sotsiaaltöö sõltlastega	sotsiaaltöö õigusrikkujatega	KOKKU
juhtimine	17	12	8	4	4	3	2	2		7	6	6	3	8	5	4	91
töötajate juhtimine	3	6	3	2	1	2		2	2	3		4	3	2	2		35
sotsiaalseadusandlus	23	33	32	3	8	6	9	8	14	22	21	24	17	12	10	12	254
sotsiaal- ja tervishoiuteenused	6	11	12	3	6	1	2	3	4	5	3	5	6	6	4	3	80
kliendiga suhtlemine	2	4	4						1				1	1	1		14
kliendi nõustamine, töö kliendiga	5	4	2	1			1	1		1	1	3		2			21
võlanõustamine	2	2	4		1	2	2		1	2	3	4	2	3	1	2	31
psühholoogia, psühholoogiline nõustamine	2	2	4		1	1			1	1	1	1					14
perenõustamine		2	2		1		1	1	1	1	1	1	1		1		13
juhtumitöö	2	5	4		2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1		30
kogukonnatöö ja grupitöö	1	1	4									1					7
supervisioon	1	1	1				1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	17
töökeskkond ja tervishoid	12	10	8	1	7	4	2	6	5	6	3	7	3	3	2	1	80
põhikoolitused	32	59	71	11	24	7	13	16	30	32	20	33	19	6	13	7	393
erikoolitused	6	13	14	6	8	2	4	5	9	7	7	15	6	2	2		106
enesekaitse	2	4	3	1			1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	24
keeleoskus	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	41
STAR koolitused	11	32	32	1	8	1	10	10	12	14	14	20	15	7	7	4	198
muud täienduskoolitused	31	33	31	9	10	7	4	6	9	16	16	19	12	8	7	6	224
KOKKU	162	237	243	44	83	39	56	67	95	125	102	150	96	68	63	43	1673

Tabel 7 Vajadus täienduskoolituste järele peamiste töövaldkondade lõikes (nimetatud koolituste arv)

Koolitusvaldkond	asutuse/osakonna/üksuse juhtimine	sotsiaaltöö- ja/või sotsiaalteenuste arendamine	sotsiaalnõustamine	psühholoogiline nõustamine	perenõustamine	võlanõustamine/ juriidiline nõustamine	füüsilise erivajadusega laste ja noorte hoolekanne	psüühilise erivajadusega laste ja noorte hoolekanne	eakohase arenguga laste ja noorte hoolekanne	psüühiliste erivajadustega täiskasvanute hoolekanne	füüsilise erivajadusega täiskasvanute hoolekanne	eakate hoolekanne	töötute hoolekanne	kodutute hoolekanne	sotsiaaltöö sõltlastega	sotsiaaltöö õigusrikkujatega	KOKKU
juhtimine	32	18	13	1	1	1		1		15	6	12	2	3	4	2	111
töötajate juhtimine	13	12	8	2	1		1	1	1	5	2	5	1		1		53
sotsiaalseadusandlus	28	42	46	7	16	10	17	19	28	25	20	34	24	18	17	15	366
sotsiaal- ja tervishoiuteenused	8	12	13	4	7	3	4	5	7	8	6	11	6	4	5	2	105
kliendiga suhtlemine	2	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	5	4	3	1	1	47
kliendi nõustamine, töö kliendiga	7	14	20	7	8	2	4	6	12	10	9	13	8	5	6	3	134
võlanõustamine	13	19	27	10	12	7	7	7	9	10	5	12	10	7	9	5	169
psühholoogia, psühholoogiline nõustamine	10	14	20	8	10	5	6	8	10	11	7	16	6	5	6	6	148
perenõustamine	2	7	9	4	2		2	4	5	5	4	5	3	2	2	1	57
juhtumitöö	3	8	10	3	5	3	2	2	2	9	8	5	4	2	3	1	70
kogukonnatöö ja grupitöö	4	7	6		1	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	1	39
supervisioon	3	5	4		1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	2	1	39
töökeskkond ja töötervishoid	2											2					4
põhikoolitused	45	66	88	26	32	18	26	31	43	54	41	68	43	31	31	22	665
erikoolitused	9	11	13	2	5	1		1	5	4	3	4			1		59
enesekaitse	3	2	6	3	2				2	3	3	5			1	1	31
projektitöö	2	4	4	1	1	1			1	3	3	4	2	1	2	1	30
keeleoskus	2	7	7	5	3	2	2	4	2	4	4	3	2	2	2	2	53
muud täienduskoolitused	17	13	10	4	2	1		3	1	10	3	8	4	7	6	3	92
KOKKU	205	265	308	89	111	58	78	98	136	185	134	218	124	95	101	67	2272
ei vaja täienduskoolitust	30	35	37	7	14	4	9	13	9	24	11	27	17	9	11	9	266

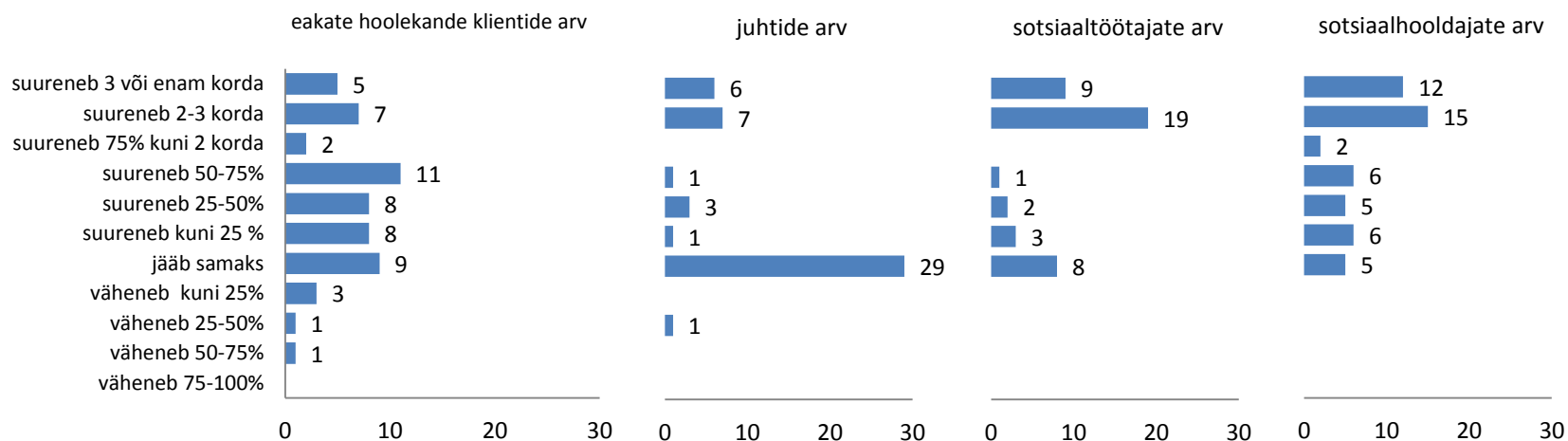


Joonis 42 Enda hinnangul täienduskoolitusi mittevajavate vastajate jaotus (% vastanutest, kes ei vaja täienduskoolitust, n=354)



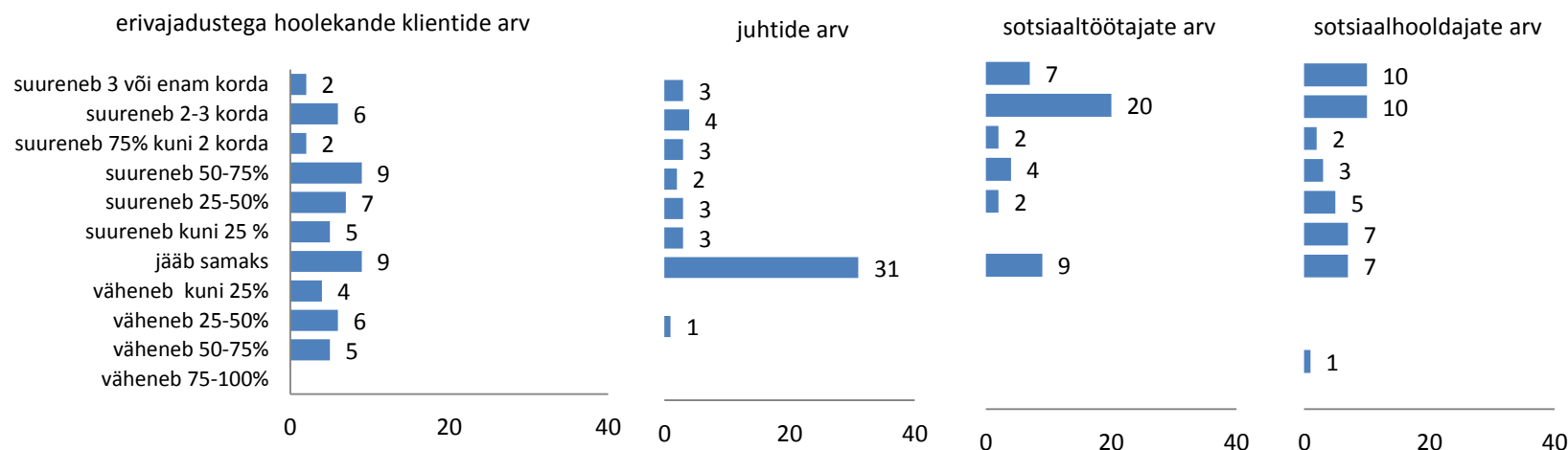
Joonis 43 Laste hoolekandega tegelevate asutuste juhtide prognoos klientide arvu ja asutuse töötajate arvu muutusele aastaks 2020 (asutuste arv)

Märkus: töötajate struktuuri muutust ei hinnanud kõik laste hoolekandega tegelevate asutuste juhid, mistõttu on töötajate arvu prognoosivate asutuste arv väiksem kui 42



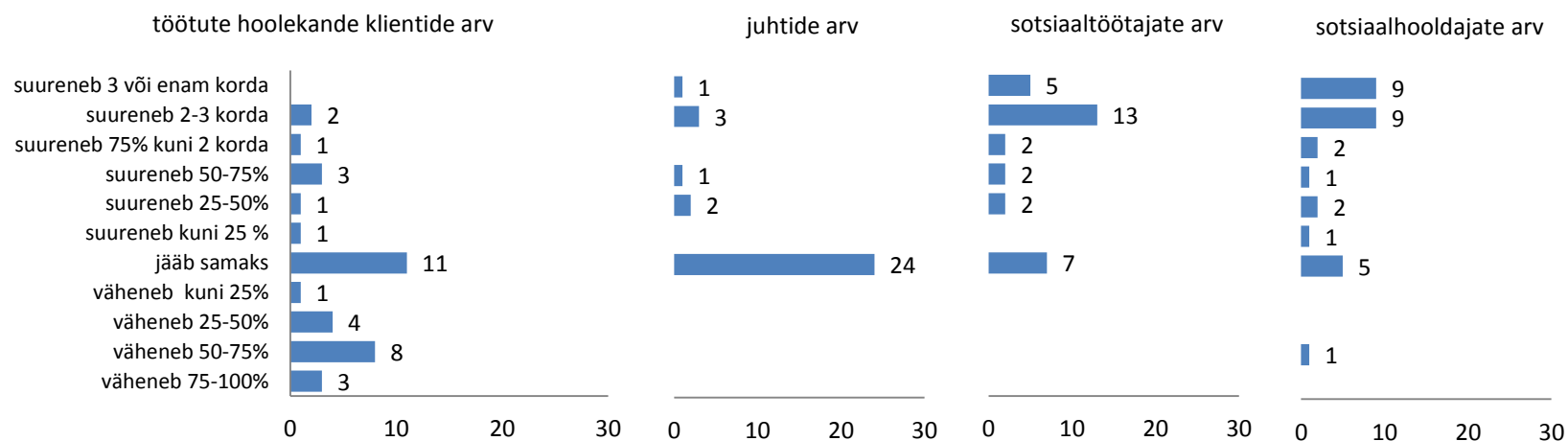
Joonis 44 Eakate hoolekandega tegelevate asutuste juhtide prognoos klientide arvu ja asutuse töötajate arvu muutusele aastaks 2020 (asutuste arv)

Märkus: töötajate struktuuri muutust ei hinnanud kõik vastavate asutuste juhid, mistõttu on töötajate arvu prognoosivate asutuste arv väiksem kui 55



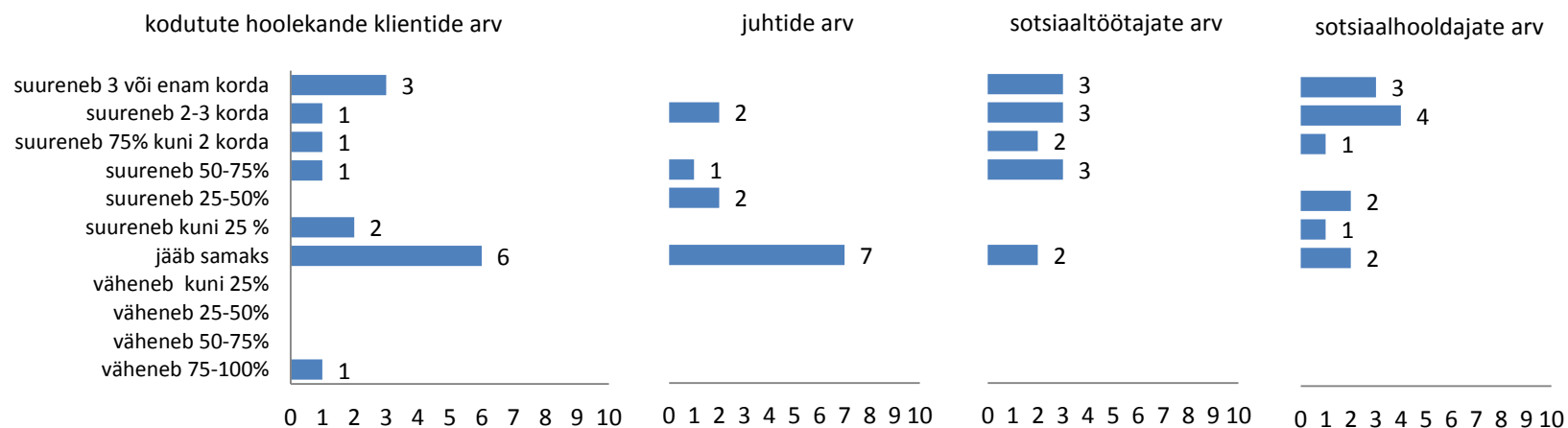
Joonis 45 Erivajadustega isikute hooleakandega tegelevate asutuste juhtide prognoos klientide arvu ja asutuse töötajate arvu muutusele aastaks 2020 (asutuste arv)

Märkus: töötajate struktuuri muutust ei hinnanud kõik vastavate asutuste juhid, mistõttu on töötajate arvu prognoosivate asutuste arv väiksem kui 55



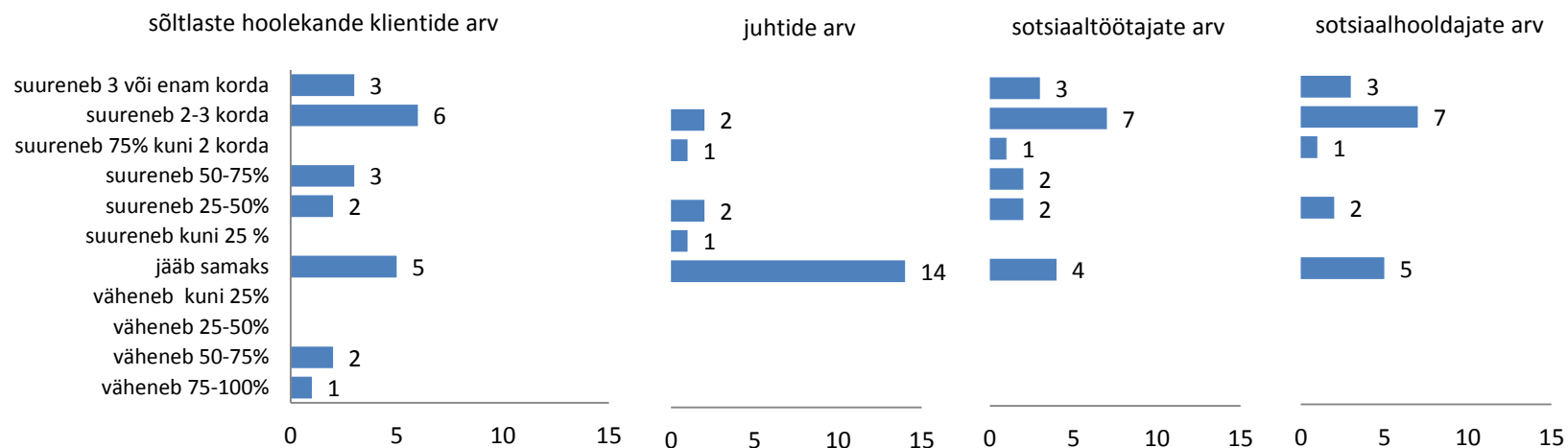
Joonis 46 Töötute hooleakandega tegelevate asutuste juhtide prognoos klientide arvu ja asutuse töötajate arvu muutusele aastaks 2020 (asutuste arv)

Märkus: töötajate struktuuri muutust ei hinnanud kõik vastavate asutuste juhid, mistõttu on töötajate arvu prognoosivate asutuste arv väiksem kui 35



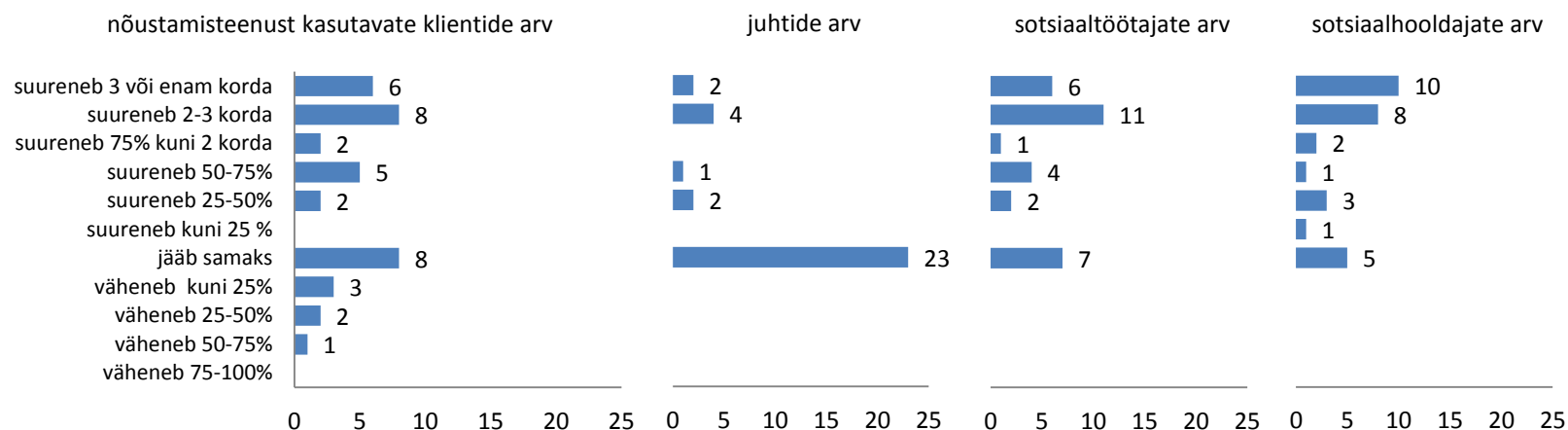
Joonis 47 Kodutute hooleakandega tegelevate asutuste juhtide prognoos klientide arvu ja asutuse töötajate arvu muutusele aastaks 2020 (asutuste arv)

Märkus: töötajate struktuuri muutust ei hinnanud kõik vastavate asutuste juhid, mistõttu on töötajate arvu prognoosivate asutuste arv väiksem kui 15



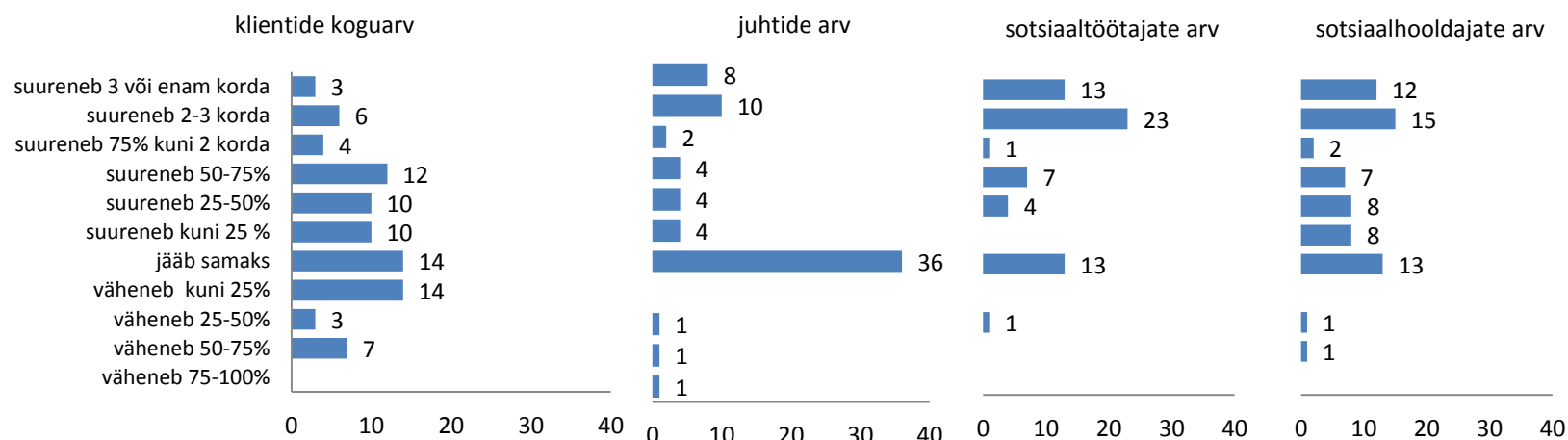
Joonis 48 Sõltlaste hooleakandega tegelevate asutuste juhtide prognoos klientide arvu ja asutuse töötajate arvu muutusele aastaks 2020 (asutuste arv)

Märkus: töötajate struktuuri muutust ei hinnanud kõik vastavate asutuste juhid, mistõttu on töötajate arvu prognoosivate asutuste arv väiksem kui 22



Joonis 49 Nõustamisteenust kasutavate klientidega tegelevate asutuste juhtide prognoos klientide arvu ja asutuse töötajate arvu muutusele aastaks 2020 (asutuste arv)

Märkus: töötajate struktuuri muutust ei hinnanud kõik vastavate asutuste juhid, mistõttu on töötajate arvu prognoosivate asutuste arv väiksem kui 55



Joonis 50 Hoolekande asutuste juhtide prognoos klientide koguarvu ja asutuse töötajate arvu muutusele aastaks 2020 (asutuste arv)

Märkus: töötajate struktuuri muutust ei hinnanud kõik vastavate asutuste juhid, mistõttu on töötajate arvu prognoosivate asutuste arv väiksem kui 83

Tabel 8 Sotsiaalhoolekande valdkonna kutsetunnistuste andmise nõuded

	Haridustase	Töökogemus	Koolitused	Muud nõuded
Hooldusõde I, II, III	Põhiharidus	-	Erialased kursused	-
	Keskharidus	-	Erialased kursused	-
	Keskharidus	-	Kutseõpe	-
Sotsiaalhooldaja I, II, III	Põhiharidus	-	Erialased kursused	-
	Keskharidus	-	Erialased kursused	-
	Keskharidus	-	Kutseõpe	-
Sotsiaaltöötaja III	Erialane kõrgharidus	1 a erialane töökogemus		
Sotsiaaltöötaja IV	Erialane kõrgharidus	5 a järjepidev erialane töökogemus	Erialane täienduskoolitus 3 AP ulatuses viimase 5 a jooksul	1 artikkel erialases ajakirjanduses/ valgustuslikud erialased artiklid kohalikus lehes/ avalik ettekanne erialasel konverentsil, seminaril või koolitusel
Sotsiaaltöötaja IV (alternatiiv)	Erialane magistrikraad	5a järjepidev erialane töökogemus	-	-
Sotsiaaltöötaja V	Erialane magistri- või doktorikraad	10 a järjepidev erialane töökogemus	Erialane täienduskoolitus 3 AP ulatuses viimase 5 a jooksul	Artiklid erialases või kohalikus ajakirjanduses/ avalikud esinemised
Hoolekande asutuse juht	kõrgharidus		Erialased kursused	

Tabel 9 Ülevaade sotsiaalhoolekande valdkonna kutsestandarditest

Kutsestandard	Koostamise kuupäev	Kehtivusaeg	Enamlevinud ametinimetused	Isikuomadused
Hooldusõde I, II, III	8.12.2010 kuni 03.12.2011	1 aasta	Hooldusõde, hooldustöötaja	hooldaja, Vastutusvõime, abivalmidus, suhtlemisoskus, empaatiavõime, usaldatavus, tolerantsus, koostöövõime, probleemide lahendamise oskus ja otsuste tegemise oskus
Sotsiaalhooldaja I, II, III	03.12.2007	4 aastat	sotsiaalhooldaja, koduhooldustöötaja, hooldustöötaja	hooldaja, ja Vastutusvõime, abivalmidus, suhtlemisoskus, empaatiavõime, usaldatavus, tolerantsus, koostöövõime
Sotsiaaltöötaja III, IV, V	4.12.2008 kuni 31.12.2011	3 aastat		tolerantsus, pühendumus, pinge- ja frustratsioonitaluvus, empaatiavõime, otsustusvõime, kohusetunne, suhtlemisoskus, koostöö ning motiveerimisvõime
Hoolekande asutuse juht	22.10.2007	4 aastat	Hoolekande asutuse juhataja, hoolekande asutuse direktor	Usaldusväärsus, sihikindlus, riskijulgus, pingetaluvus, ettevõtlikkus, loovus, paindlikkus, analüüsi-sünteesivõime, koostöövõime, otsustus- ja vastutusvõime

LISA 2. Küsitlusankeet

1. Sugu	tekstiväli
2. Vanus	tekstiväli
3. Asutuse tüüp (võib valida mitu) - Riigiasutus, riigi hallatav asutus - KOVi asutus, KOVi hallatav asutus - Erafirma - MTÜ, SA - FIE - muu	
4. Asutuse tegevusvaldkond - Tervishoid - Sotsiaalhoolekanne - Haridus - Kriminaalhooldus - Muu	tekstiväli
5. Asutuse asukoht (<i>maakonna tasand + Tallinn, Tartu, Narva, Pärnu</i>)	Rippmenüü
6. Ametinimetus, mis on ametijuhendis/töölepingus - Anda ka variant „ei tea“	tekstiväli
7. Ametikoht ✓ <i>Sotsiaalhoolekande valdkonna juht vm sama taseme töötaja (näiteks osakonnajuhataja, hoolekandeadutuse juht, juhi asetäitja, teenistuse juht, juhtkonna liige, teenustejuht, kvaliteedijuht, arendusjuht, sotsiaalnõunik, muu valdkonna juht)</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja vm sama taseme töötaja (näiteks sotsiaaltöötaja, sotsiaaltöö spetsialist, teenuste spetsialist, vanemtegevusjuhendaja, lastekaitsetöötaja, sotsiaaltoetuste spetsialist, hooldusala spetsialist, võlanõustaja)</i> ✓ <i>Hooldustöötaja vm sama taseme töötaja (näiteks sotsiaalhooldaja, hooldaja, hooldustöötaja, hoolekandetöötaja, tegevusjuhendaja, asenduskodude kasvataja)</i> ✓ <i>Muu (palun täpsustage)</i>	valikvastused
8. Peamine töövaldkond (võib valida mitu varianti): ✓ <i>asutuse/osakonna/üksuse juhtimine</i> ✓ <i>sotsiaaltöö- ja/või sotsiaalteenuste arendus</i> ✓ <i>sotsiaalnõustamine</i> ✓ <i>psühholoogiline nõustamine</i> ✓ <i>perenõustamine (sh lähisuhtevägivald)</i> ✓ <i>võlanõustamine, juriidiline nõustamine</i> ✓ <i>füüsilise erivajadusega laste ja noorte hoolekanne</i> ✓ <i>psüühilise erivajadusega laste ja noorte hoolekanne</i> ✓ <i>eakohase arenguga laste ja noorte hoolekanne</i> ✓ <i>psüühilise erivajadusega täiskasvanute hoolekanne</i> ✓ <i>eakate hoolekanne</i> ✓ <i>töötute hoolekanne</i> ✓ <i>kodutute hoolekanne</i> ✓ <i>pagulaste hoolekanne</i> ✓ <i>sotsiaaltöö sõltlastega (alkoholism, narkomaania)</i>	rippmenüü

<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>sotsiaaltöö õigusrikkujatega, sh kriminaalhooldus</i> ✓ <i>muu (palun täpsustage)</i> 			tekstiväli
<p>9. Peamised tööülesanded (kuni 3 tööülesannet v tegevust)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>asutuse/üksuse/valdkonna juhtimine</i> ✓ <i>inimeste juhtimine</i> ✓ <i>valdkonna arendamine</i> ✓ <i>süsteemide arendamine</i> ✓ <i>juhtumikorraldus ja töö võrgustikuga</i> ✓ <i>isiku ja/või isikute gruppide nõustamine</i> ✓ <i>isiku hooldamine ja juhendamine</i> ✓ <i>muu (palun täpsustage)</i> 			riipmenüü
10. Tööstaaž sotsiaalhoolekande valdkonnas			tekstiväli
<p>11. Palun märkige, millised kutsetunnistused on Teil olemas (märkige kõik):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Hooldusõde I</i> ✓ <i>Hooldusõde II</i> ✓ <i>Hooldusõde III</i> ✓ <i>Hoolekandeadutuse juht V</i> ✓ <i>Sotsiaalhooldaja I</i> ✓ <i>Sotsiaalhooldaja II</i> ✓ <i>Sotsiaalhooldaja III</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja III</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja IV</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja IV Laste hoolekanne</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja IV Eakate hoolekanne</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja IV Puudega inimeste hoolekanne</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja IV Töötute ja/või kodutute hoolekanne</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja IV Võlanõustamine</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja V</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja V Laste hoolekanne</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja V Eakate hoolekanne</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja V Puudega inimeste hoolekanne</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja V Töötute ja/või kodutute hoolekanne</i> ✓ <i>Sotsiaaltöötaja V Võlanõustamine</i> ✓ <i>Muu (palun täpsustage)</i> 			riipmenüü
12. Teie kõrgeim omandatud haridustase (palun märkige kõik lõpetatud haridustasemed)			
<i>Haridustase</i>	<i>Lõpetamise aasta</i>	<i>Lõpetud eriala</i>	riipmenüü/ tekstiväli
<i>Põhiharidus (sh lõpetamata keskharidus)</i>			
<i>Keskharidus</i>			
<i>Kutseharidus</i>			
<i>Kutseharidus koos põhihariduse omandamisega</i>			
<i>Kutseharidus koos keskhariduse omandamisega</i>			
<i>Rakenduslik kõrgharidus, kutsekõrgharidus</i>			
<i>Bakalaureusekraad</i>			
<i>Magistrikraad</i>			
<i>Doktori-/ teaduskandidaadi kraad</i>			
<i>Muu (täpsustage)</i>			

13. Kas ametikoht, millel töötate, on seotud lõpetatud erialaga ✓ Jah ✓ Ei		valikvastused
14. Kas õpite hetkel ✓ Jah ✓ Ei (kui jah, siis küsida, millist eriala, mis tasemel õppes õpib ja eeldatav lõpetamise aasta)		valikvastused tekstiväli
<i>Eriala</i>	<i>Tase</i> 1.täienduskoolituses 2.kutseõppes 3.rakenduskõrgharidusõppes 4.bakalaureuse õppes 5.magistriõppes 6.doktoriõppes 7.muu (palun täpsustage)	<i>Eeldatav lõpetamise aasta</i>
15. Millistes valdkondades vajaksite täienduskoolitust (vt kutsestandardite nõudeid www.kutsekoda.ee) ✓ nimetada kuni 5 ✓ ei vaja täienduskoolitust		tekstiväli valikvastus
16. Viimase aasta (sept 2010 - sept 2011) jooksul läbitud täienduskoolitused ✓ ei ole nimetatud perioodil läbinud täienduskoolitusi		tekstiväli
<i>Täienduskoolituse valdkond</i>	<i>Koolituse maht akadeemilistes tundides</i>	<i>Koolituse eest tasus</i>
1		<ul style="list-style-type: none"> • asutus • töötaja ise • osaliselt asutus ja osaliselt töötaja ise • koolitus oli tasuta • muu (täpsustage)
2		
<u>Täiendavad küsimused juhtidele</u>		
17. Milline on Teie asutuse või üksuse klientuur praegu ja 10 aasta pärast (juhul, kui antud variant ei ole Teie asutuse korral oluline, siis märkige 0):		
	Täna	10 aasta pärast
<ul style="list-style-type: none"> ✓ klientide arv kokku ✓ laste hoolekande klientide arv ✓ eakate hoolekande klientide arv ✓ erivajadustega isikute hoolekande klientide arv ✓ töötutest klientide arv ✓ kodututest hoolekande klientide arv ✓ sõitlastest klientide arv ✓ pagulastest klientide arv ✓ nõustamisteenust (võla-, psühholoogiline-, 		

<p>pere- jne nõustamine) kasutavate klientide arv <input checked="" type="checkbox"/> muu</p>			
<p>18. Milline on asutuse struktuur praegu ja 10 aasta pärast, sh:</p>			<p>tekstiväli</p>
	<p>Täna</p>	<p>10 aasta pärast</p>	
<p><input checked="" type="checkbox"/> Juhtide või sama taseme töötajate arv (näiteks osakonnajuhataja, hoolekandeesutuse juht, juhi asetäitja, teenistuse juht, juhtkonna liige, teenustejuht, kvaliteedijuht, arendusjuht, vanemtegevusjuhendaja, sotsiaalnõunik) <input checked="" type="checkbox"/> Sotsiaaltöötajate või sama taseme töötajate arv (näiteks sotsiaaltöötaja, sotsiaaltöö spetsialist, teenuste spetsialist, lastekaitsetöötaja, sotsiaaltoetuste spetsialist, hooldusala spetsialist, võlanõustaja) <input checked="" type="checkbox"/> hooldustöötajate või sama taseme töötajate arv (näiteks sotsiaalhooldaja, hooldaja, hooldustöötaja, hoolekandetöötaja, tegevusjuhendaja, asenduskodude kasvataja)</p>			
<p>19. Milline on asutuse või üksuse poolt töötajatele kehtestatud tasemehariduse <u>miinimum</u>nõue praegu ja 10 aasta pärast, sh:</p>			<p>rippmenüü</p>
	<p>Täna</p>	<p>10 aasta pärast</p>	
<p><input checked="" type="checkbox"/> juhtide või sama taseme töötajate baasharidus <input checked="" type="checkbox"/> sotsiaaltöötajate või sama taseme töötajate baasharidus <input checked="" type="checkbox"/> hooldustöötajate või sama taseme töötajate baasharidus</p>			
<p>20. Milline on asutuse või üksuse poolt töötajatele kehtestatud täienduskoolituse läbimise miinimumnõue praegu ja 10 aasta pärast? NB! Palun märkige <u>ühe töötaja</u> kohta</p>			<p>tekstiväli</p>
	<p>Täna</p>	<p>10 aasta pärast</p>	
<p><input checked="" type="checkbox"/> Ühe juhi taseme töötaja keskmine täienduskoolitusvajadus tundides 5 järgmise aasta jooksul <input checked="" type="checkbox"/> Ühe sotsiaaltöötaja taseme töötaja keskmine täienduskoolitusvajadus tundides 5 järgmise aasta jooksul <input checked="" type="checkbox"/> Ühe hooldustöötaja taseme töötaja keskmine täienduskoolitusvajadus tundides 5 järgmise aasta jooksul</p>			
<p>21. Millistes valdkondades vajaksid asutuse sotsiaalhoolekande valdkonna</p>			<p>tekstiväli</p>

töötajad kõige enam koolitust?	
22. Juhul, kui soovite eelneva kohta midagi lisada, siis palun kirjutage siia.	tekstiväli