

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Sotsiaaltöö korralduse osakond

Margit Oras

**TARTU ÜLIKOOLI PÄRNU KOLLEDŽI AASTATEL
2001-2010 SOTSIAALTÖÖ KORRALDUSE ERIALAL
LÕPETANUTE TÖÖGA RAHULOLU UURING**

Diplomitöö

Juhendaja: lektor Valter Parve

Pärnu 2013

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Sotsiaaltöö korraldus ja tööga rahulolu teoreetiline käsitus.....	6
1.1. Sotsiaaltöö korraldus ja töökeskkond.....	6
1.2. Tööga rahulolu teoreetiline käsitus	8
1.2.1. Töötingimused, tööülesanded	14
1.2.2. Juht ja juhtimisstiilid	16
1.2.3. Kaasamine	18
1.2.4. Tagasiside, info liikumine	19
1.2.5. Meeskonnatöö ehk koostöö kaastöötajatega	21
1.2.6. Eneseteostusvõimalused ning karjääri- ja arenemisvõimalused	22
1.2.7. Motivatsioonisüsteem	24
2. Tööga rahulolu uuring.....	26
2.1. Uurimuse eesmärk.....	26
2.2. Uurimuse läbiviimine.....	26
2.3. Uurimuse valim.....	27
2.4. Uurimustulemuste analüüs ning järeldused ja ettepanekud	28
2.4.1. Töötamine sotsiaalvaldkonnas	28
2.4.2. Hinnang tartu ülikooli pärnu kolledžist saadud ettevalmistusele.....	31
2.4.3. Tööga rahulolu	34
2.4.4. Jätkamine praegusel töökohal	41
Kokkuvõte	45
Viidatud allikad	48
Lisad	50
Lisa 1. Küsimustik kooli lõpetanutele.....	50
Summary	53

SISSEJUHATUS

Käesoleva diplomitöö teemaks on „Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanute tööga rahulolu uuring“.

Diplomitöö teema valis töö autor põhjusel, et Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis on sotsiaaltöö korraldust õpetatud juba 15 aastat ja kuni käesoleva ajani ei ole põhjalikult uuritud, kuidas sotsiaaltöö korralduse eriala lõpetajad pärast kõrghariduse omandamist hakkama saavad. Töö autori hinnangul annab selline analüüs kasulikku informatsiooni nii ülikoolile kui ka tulevastele üliõpilastele.

Diplomitöö eesmärgiks on analüüsida Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanute tööga rahulolu. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks uuriti, kui paljud vastanutest töötavad sotsiaalvaldkonnas, mis on põhjusteks, miks osad inimesed ei tööta sotsiaalvaldkonnas, kuidas vastanud on rahul oma tööga ning kas nad soovivad jätkata oma praegusel töökohal.

Töö tulemused võiks eelkõige pakkuda huvi Tartu Ülikooli Pärnu kolledžile, et saada mõtteid edaspidisteks uuringuteks ning selleks, et teadvustada endale, mida saaks teha teisiti, et veelgi tõhustada eriala õpetamist. Töö annab ülevaate, mis osas on lõpetajad kooliga rahule jäänud ning milline osa pakutavast haridusest vajaks täiendamist, uuendamist või muutmist.

Teiseks sihtrühmaks, kellele käesolev uurimustöö huvi võiks pakkuda on tulevased sotsiaaltöö korralduse tudengid. Tööst saab ülevaate, milliseid positiivseid ja negatiivseid aspekte kooli lõpetajad on sotsiaaltöö korralduse eriala ja oma töö kohta välja toonud. Nende andmete põhjal saab lugeja ettekujutuse sotsiaaltöö korralduse eriala lõpetanute tööalastest väljavaadetest.

Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgnevad uurimisülesanded:

- teemat käsitleva kirjandusega tutvumine ning läbitöötamine;
- küsimustiku koostamine sotsiaaltöö korralduse eriala lõpetanutele (lisa 1);
- küsimustiku edastamine;
- andmete analüüsimine;
- järelduste ja ettepanekute tegemine;
- uurimistöö vormistamine diplomitööna.

Uurimus viidi läbi kvantitatiivse uurimusena 2013. aasta kevadel. Andmeid koguti küsimustikuga, mis sisaldas nii valikvastustega küsimusi, avatud küsimusi kui ka skaalal põhinevat küsimustüüpi. Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetajaid oli 354. Küsimustikule vastas kokku 129 inimest.

Autor juhendub oma töö vormistamisel Tartu Ülikooli Pärnu kolledži metoodilisest juhendist „Üliõpilaste kirjalikud tööd”, mis on välja antud Tartu Ülikooli Pärnu kolledži poolt 2012. aastal. Töös on esitatud andmeid 9. joonisel, lisana on esitatud küsimustik kooli lõpetanutele.

Diplomitöö koosneb teoreetilisest ja empiirilisest osast, mis jagunevad omakorda peatükkideks.

Esimeses peatükis antakse ülevaade sotsiaaltöö korralduse erialast, sotsiaalvaldkonna töökohtade eripärast, tööga rahulolu teoreetilistest käsitlustest ning töörahulolu mõjutavatest teguritest.

Teises peatükis antakse ülevaade uurimusest, uurimuse läbiviimisest ja uurimisandmete analüüsist järgmiste alateemade lõikes: töötamine sotsiaalvaldkonnas, hinnang Tartu Ülikooli Pärnu kolledžist saadud ettevalmistusele, tööga rahulolu, jätkamine praegusel töökohal.

Sotsiaaltöö korraldus on ühiskonnas suure tähtsusega. Ühiskonna areng tekitab pidevalt juurde uusi probleeme ja lahendamist vajavaid küsimusi. Inimesed, kes igapäevaselt selliste murede küüsis vaevlevad, vajavad eluga toimetulekuks abi.

Nii nagu ühiskond on pidevas arengus, muutub ja uueneb ka sotsiaaltöö korralduse eriala. Selles valdkonnas tegutsevad inimesed vajavad elukestvat õpet. Vaid nii saab töötajast tõeline spetsialist, kes panustab oma töösse palju. Kuigi ülikooli diplom iseenesest ei tee töötajast koheselt head töötegijat, siis põhjalikud baasteadmised valdkonnast saadakse siiski koolist kaasa.

Selleks, et tulevased sotsiaaltöö korralduse spetsialistid tunneksid end oma tööd tehes kindlalt, vajavad nad mitmekülgset teaduspõhist haridust, millele oma igapäevatöös toetuda. Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž pakub tudengitele põhjalikku ettevalmistust sotsiaaltöö korralduse erialal. Käesoleva uurimustöö tulemusel on võimalik koolil saada tagasisidet tehtud tööle ning näha seda, mida oleks võimalik veelgi paremini teha, et üliõpilased tulevikus tööalaselt hästi hakkama saaksid.

1. SOTSIAALTÖÖ KORRALDUS JA TÖÖGA RAHULOLU TEOREETILINE KÄSITLUS

1.1. Sotsiaaltöö korraldus ja töökeskkond

Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis on sotsiaaltöö korralduse erialal õpetatud inimesi alates 1998. aastast. Kokku on tänase seisuga antud eriala lõpetanud 418 inimest (lõpetanute... 2013).

Sotsiaaltöö korralduse õppekava eesmärgiks on, et üliõpilane omandab tervikliku sotsiaaltöölase rakenduskõrghariduse ja alusteadmised õpingute jätkamiseks magistriõppes. Lõpetajad omandavad teadmisi ühiskondlikest protsessidest, samuti ettevõtlus-, rehabilitatsiooni- ja hoolekandeesutuste teenuste osutamisest ning juhtimisega seotud protsessidest.

Sihtrühmaks on inimesed, kellel on huvi sotsiaalvaldkonna vastu, soov töötada inimestega, soov osaleda sotsiaalsete protsesside juhtimises ja sotsiaalprobleemide lahendamises ning kellel on sobivad isikuomadused.

Võimalikeks tulevasteks töökohtadeks on (sotsiaaltöö korraldus 2013):

- koolisotsiaaltöötaja;
- sotsiaalpedagoog;
- hoolekandeesutuse juht;
- omavalitsuse sotsiaaltöötaja, lastekaitsespetsialist;
- haigla sotsiaaltöötaja;
- huvijuht, noorsootöötaja;
- Sotsiaalministeeriumi nõunik, spetsialist;
- projektijuht.

Sotsiaaltöö eeldab inimeselt teatavaid isikuomadusi, et see sobiks kokku tema ellusuhtumisega. Autori arvamus on, et sotsiaaltööd tegev inimene peab olema isiksus, kel on soov aidata ühiskonnas nõrgemaid ja abitumaid. Ilma sellise sisemise vajaduseta inimene sotsiaalvaldkonnas kaua vastu ei pea. Alljärgnevalt on toodud sotsiaaltöötaja ameti täpsem kirjeldus.

Sotsiaaltöötaja aitab enamasti riskirühma kuuluvaid inimesi – neid, kellel on kõrge risk sattuda raskesse majanduslikku olukorda (eakad, puuetega inimesed, töötud, kodutud, narkomaanid, krooniliselt haiged).

Sotsiaaltöötaja osutab konkreetset abi ja ka nõustab kliente. Nõustamise eesmärgiks on aidata kliendil mõista oma olukorda, jõuda otsusele ning leida vajalikke vahendeid toimetulekuks. Sotsiaaltöötaja teavitab klienti tema õigustest ja pakutavatest võimalustest, korraldab või vahendab sotsiaalteenuseid, -toetusi ja abi. Sotsiaaltöötaja ülesandeks on ka kliendi lähedaste kaasamine tema abistamiseks, samuti nende vahelise suhtlemise soodustamine.

Sotsiaaltöötaja eesmärk on tagada võrdväärne kohtlemine kõigile ühiskonna liikmetele sõltumata nende eripärast. Kui kliendi vajadusi pole ühiskonnas arvestatud või tema õigused pole kaitstud, tegutseb sotsiaaltöötaja oma kliendi esindajana.

Sotsiaaltöötajal tuleb igapäevaselt kokku puutuda ka probleemsete peredega (vägivald, alkoholism). Külastatakse kodusid, kus lastel on probleeme koolikohustuse täitmisega. Ette võib tulla ka erand- ja hädaolukordi, kus klientide probleeme tuleb lahendada väljaspool ametlikku tööaega – öhtuti ja nädalavahetustel.

Sotsiaaltöötaja töö on väga suure vaimse koormusega. Kliendi probleemidesse sisseelamise kõrval peab ta oskama säilitada distantsi, et ei tekiks kiiret läbipõlemisest. Sotsiaaltöötajalt oodatakse sallivust ja pühendumust, empaatiavõimet, pingetaluvust, iseseisvust ja vastutustunnet, samuti väga head suhtlemisoskust, koostöö- ja motiveerimisvõimet. (Sotsiaaltöötaja 2013)

Sotsiaaltöö korralduse eriala on väga laiapõhjaline. Raske on lõpetanuid väga detailselt ette valmistada, kuna võimalikud töökohad on väga erinevad. Ainuüksi sotsiaaltöötajatel on väga erinevad tööülesanded. See oleneb sellest, missuguses

asutuses nad töötavad, samuti sellest, kas ollakse kohalikus omavalitsuses ainuke sotsiaaltöötaja, kes peab tegelema väga paljude erinevate ülesannetega või on kindlaks määratud väga konkreetne töövaldkond: näiteks lastekaitsespetsialist, toetuste spetsialist, puuetega inimeste hoolduse spetsialist jne.

Sotsiaalvaldkonna töökohad on tihti riskirohked. Eelnevast ülevaatest selgub, et nõudmised töötajatele selles valdkonnas on väga kõrged.

Oluline ei ole niivõrd see, millise kooli sotsiaaltöötaja on lõpetanud, vaid tähtis on tema maailmavaade, avatus inimestele ja soov teha oma tööd südamega. Sotsiaalvaldkond on pidevalt arenev ja uuenev ning selleks peab töötaja elukestvalt end arendama. Põhjaliku ettevalmistuse konkreetseks ametiks saab sotsiaaltöötaja kohapeal õppides, end täiendades ja olles uuele avatud.

Ühiskonna areng tekitab pidevalt juurde uusi probleeme. Vanasti hoiti meil erivajadustega inimesi kinnistes institutsioonides ja sel ajal tundus, et need inimesed ei kuulu „normaalsesse“ ühiskonda. Tänapäeval püütakse aga igati pakkuda erivajadustega lastele ja täiskasvanutele erinevaid võimalusi, et neid integreerida tavaellu. Selleks vajavad nad sotsiaaltöötajate abi ning toetust ja just selliste inimeste aitamiseks on sotsiaalvaldkonna spetsialiste vaja.

1.2. Tööga rahulolu teoreetiline käsitus

Ööpäevas on 24 tundi. Ühtviisi kõigi inimeste jaoks. Ometi suudavad ühed selle aja jooksul saavutada oluliselt rohkem kui teised. See küsimus on paljusid inimesi imestama pannud, et kuidas ühel on rohkem energiat, tarkust, jaksu ja motivatsiooni, et püüelda aina edasi ja paremini? Tihti peale võib märgata taoliste edukate inimeste juures seda, et nad teevad oma tööd suure entusiasmiga. (Virovere 2005: 69) Nad naudivad seda, mida teevad. Nende jaoks on töö midagi palju enam, kui lihtsalt vahend raha teenimiseks. Kohati lausa tundub, et raha ei mängi nende tegemiste juures üldse olulist rolli. Tehakse mingi sisemise rõõmu, sära ja energiaga. Suure fanatismiga, pühendumisega ja naudinguga. See ei tähenda sugugi, et sellised inimesed ei oleks aeg-

ajalt tööst väsinud või et neil puuduks tööstress. Vastupidi. Kuid siiski on nende puhul töö tegemise juures see miski, mis neil silmad särama paneb.

Töö autor soovis välja selgitada need motivaatorid, mis innustavad inimesi töö tegemise juures. Millised tegurid mõjutavad tööga rahulolu ja millele peaks keskenduma, kui motivatsioon ja pühendumus hakkavad kaduma. Rahulolevad töötajad on iga ettevõtte juhi jaoks võtmetähtsusega väärtus, mille saavutamise nimel tasub kõvasti pingutada.

Teadusuuringutest tuleneb, et inimesed tõlgendavad tööd erinevalt. Töö võib olla kas kohustus, karjäär või siis kutsumus. Inimese valitud tööd, ametid ja organisatsioonid ning ootused organisatsioonile, mille ta töötamiseks valib, kujunevad sõltuvalt töö tähenduse tõlgendamises.

Tööd **kohustusena** tõlgendav inimene töötab sissetuleku nimel ja oma esmaste vajaduste rahuldamiseks. Töö eest saadava raha arvestab ta ümber ostuvõimeks hankida toitu, eluaset, haridust, riideid, autot jms. Samuti näeb ta töös ühiskondliku staatuse ja võimu saavutamise vahendit. Töötaja on orienteeritud tulemustele, mis tagavad vahetusväärtuse, millega käib kaasas pidev arvestus, mida ta oma töö eest saab. Töötaja karjääripüüdlust kannustavad sellisel juhul peamiselt lühiajalised eesmärgid. Töö tulemuslikkuse mõõdikuks saab selle vahetusväärtus rahaks ja selle eest saadavateks asjadeks. (Elenurm 2008: 72)

Aeg-ajalt võib iga töö tunduda kohustusena. Inimese esmane motivaator töö tegemiseks on saadav töötasu, see on sageli üks suur mõjutegur, millele toetudes teeb isik otsuse, kas võtta töökoht vastu või mitte. Inimene paneb enda jaoks paika mingi taseme, mis oleks piisav, et töö tunduks atraktiivne. Töötasu ise ei ole kindlasti ainus motivaator, kuid esmavajaduste rahuldamiseks on see siiski väga olulise tähtsusega. Kui esmavajadused saavad rahuldatud, hakkavad inivid otsima muid motivaatoreid, nagu arenemisvõime, tunnustus, töö pakub põnevust ja huvi. Hea tunne on olla oma alal asjatundja, kelle nõu tulevad teised küsima. Samuti on äärmiselt oluline see tunne, kui indiid tajub, et tema tööst on ühiskonnale laiemalt kasu. Tahtmine midagi elus korda saata, maailma positiivselt mõjutada – see on kindlasti üks sotsiaalvaldkonnas töötavate inimeste suur motivaator.

Tööd **karjäärina** käsitlev inimene peab töö meeldivuse mõõdikuks edenemist ja pädevust nii iseenda kui teiste silmis, tunnustuse ja heakskiidu pälvimist oma ala "tegijana". Võimalus luua tööga midagi vajalikku, teha ära midagi olulist tähendab talle eneseväärtustamist, -väljendust ja, -määratlemist. Inimene seostab töö tulemuse ja sisu oma võimete ja isikuga. Talle on tähtis teiste hinnang oma tööle, mistõttu kujuneb tunnustamine oluliseks motivaatoriks. Karjäärisoov tugineb lühiajalistele eesmärkidele, kuid neile lisandub soov olla oma ala meister. Eneseväärikust lisab valdkonna sügavam ja laiem tundmaõppimine, mille puhul on tähtsal kohal tunnus oma ala eksperdina ning sellega seotud edutamine.

Tööd **kutsumusena** tõlgendav inimene teeb seda vajadusest aidata kaasa kogukonna või ühiskonna heaolule. Kutsumusena tehtavat tööd pühitsevad kogukonnalt ja ühiskonnalt tunnustuse võitnud õilsad eesmärgid. Eneseväärikuse tagab kogukonna hinnang püüdlustele. Töö tulemus kujuneb sisemise kutsumuse ja kogukondlike ootuste koosmõjul. (Elenurm 2008: 73)

Sotsiaalvaldkonnas töötav oma eriala armastav spetsialist tajub kahtlemata oma tööd kui kutsumust. Endast kehvemas olukorras olevaid isikuid abistades teenivad sotsiaalvaldkonna töötajad ühiskonnalt tunnustust – nad teavad, et nad on maailmale vajalikud ja et nende töö mõjutab kellegi elu positiivses suunas. Selline motivaator on indiviidi jaoks väga oluline, kuna see tekitab heaolutunde inimeses eneses. Nagu vanasõnagi ütleb: jagatud mure on pool muret ning andmisrõõm on kõige suurem rõõm. Need kaks elutõde kirjeldavad hästi sotsiaalvaldkonna tööd.

See selgitab ka asjaolu, miks taolise eluala valinud indiviidi jaoks ei oma tihtipeale primaarset tähtsust töötasu suurus. Sageli ei ole sotsiaalvaldkonna spetsialistide palgatase Eesti keskmisest kõrgem. Palgatase rahuldab küll töötaja põhivajadusi, kuid muud tööd tehes võiks sama isik teenida oluliselt kõrgemat töötasu. Autor on kindel, et sotsiaalvaldkonna spetsialistide jaoks on rahast olulisemaks motivaatoriks tung ühiskonda positiivselt mõjutada ning tunne, et oma tööga mõjutatakse ühiskonda positiivselt.

Töö tõlgendus võib inimese elu jooksul muutuda, kuna on seotud tema elukaarega. Enamasti jõutakse töö kui kutsumuse tajumiseni siis, kui elulised vajadused on

rahuldatud - tunnustus oma valdkonnas saavutatud ning kohustused täidetud. (Elenurm 2008: 73)

Inimeste käitumine on mitmetahuline ja keeruline, mis tööturu kontekstis toob endaga kaasa ettearvamatust ja vastuolulisust. Enamike inimeste motiivid ja ambitsioonid on seotud muuga, kui leida endale kõige kõrgema palgaga töö. Raha on tähtis, kuid vaid kindla piirini, mis on erinevatel inimestel erinev. Inimesed jäävad tööle ka madalapalgalistele töökohtadele, sest rahulolu, mis tuleneb teiste aitamisest, on suurem kui kõrge palk. (Price 2011: 110)

Sotsiaalvaldkonna spetsialistide jaoks on tahe ühiskonnas midagi muuta läbivaks motivaatoriks elukaare jooksul. Kui midagi on suudetud korda saata, siis inimene tunnetab ise oma töö tähtsust ning teenib ka ühiskonnalt selle eest tunnustust.

Tööga rahulolu on tööalasest tegevusest või ametist tulenev meeldiv emotsionaalne seisund. Tööraahulolu võib vaadelda nii üldise hoiakuna kui konkreetse töötaja individuaalse rahuloluna, üksikisiku seisukohalt vaadates on inimese rahulolematuse oma ametiga ja soov seda vahetada enamasti ebameeldiv ning viitab vajadusele elukutset vahetada. (Virovere 2005: 46)

Sotsiaalvaldkonnas puutuvad aga töötajad pidevalt kokku eluraskustesse ühel või teisel põhjusel sattunud isikutega, kelle elukvaliteeti püütakse oma tööga positiivses suunas mõjutada. Pakutakse abi ja tuge. Töötajale endale on see emotsionaalselt sageli üsna kurnav. Selles valdkonnas on oht tööalaselt niiöelda *läbi põleda* üsna suur.

Tööga rahulolu näitab vajaduste rahuldatuse astet ning samuti seda, kuidas töötajale tema töö meeldib (Alas 2002: 44).

Kui inimene on rahul oma tööga, siis ilmselt rahuldab töö tema vajadusi. Ta on sellest ka ise teadlik, järelikult on ta ka rohkem motiveeritud. Inimese ja keskkonna vahel on vahetusprotsess. On raske tõestada põhimõtet, et inimene annab seda, mida ta saab. Kui ta saab töökeskkonnast rohkem, siis ta ka annab tagasi rohkem. Kui töö, kolleegid ja juhtkond annab inimesele seda, mida ta vajab, siis inimene annab seda tagasi. Ta on rohkem motiveeritud ja töötab paremini. (Kamdron 2003: 74-75)

Selleks et uurida TÜ Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanute tööga rahulolu, viis käesoleva diplomitöö autor lõpetajate seas läbi uuringu. Tööraahulolu uuringud on väga pika ajalooga, nende pani aluse Elton Mayo Hawthorne, kes uuris Chicago elektriettevõtete töötajate töötingimuste mõju töötulemustele. Kuigi tema teooriaid on palju kritiseeritud, siis peamised järeldused, mis ta välja tõi, on äärmiselt olulise kaaluga tänapäevalgi (Elton Mayo's... 2013):

- inimesi ei motiveeri töö juures vaid palk ja töötingimused;
- tunnustuse vajadus ja kuuluvustunne on töötaja jaoks väga olulised;
- töötaja suhtumine töösse on tugevalt mõjutatud töökaaslaste grupi poolt.

Nimetatud uurimused osutasid tänapäevase juhtimisteooria nurgakiviks, kuna selgus, et rohkem kui töökoha valgustatus motiveeris töötajaid nende osaks saanud kõrgendatud tähelepanu.

Tööraahulolu mõõtmiseks hakati 1930. aastatel koostama erinevaid küsimustikke, milles paluti töötajatel anda hinnang töö olulisematele tunnustele, nagu töö tasu, vaheldus, raskus, pinge jm. Nende hinnangute summeerimisel saadud indeksit vaadeldi kui tööga rahulolu taset, mida soovitati hoida võimalikult kõrgel. (Alas 2002: 44)

Levinud on tööraahulolu põhjustavate tegurite jagamine sisemisteks ja välisteks rahulolufaktoriteks. Sisemiste alla liigitatakse töö ise, juhtimine ja kaastöötajad ning väliste faktorite hulka palk ja edutamisevõimalused.

Sisemisest vajadusest tööd teha võib hakata rääkima, kui rahulolu sisemiste faktoritega on kõrge. Sellisel juhul ei ole töö vahendiks, vaid on eesmärk omaette. Inimene jätkaks tööd ka ilma välise sunduseta.

Parema töösse suhtumisega kaasneb ka arvamus, et tehtav töö on huvitav, enesetäiendamist, otsustamist, mõtlemist ja kõikide võimete rakendamist nõudev. On täheldatud, et inimesed, kellel pole raskusi teistega suhtlemisel ja kes elus iseseisvalt hakkama saavad, tunnevad oma tööst suuremat rõõmu ning saavad sellega ka paremini hakkama. (Alas 2002: 45)

Autori seisukoht on, et sotsiaalvaldkonna töö puhul on välised faktorid väga olulised, kuid sageli on peamine põhjus, miks inimene taolist tööd teeb just nimelt töö ise. Olulist rolli mängib töörahulolu juures juhtimine ning kuuluvustunne, kolleegide toetus. Kõiki neid aspekte – nii sisemisi kui väliseid rahulolufaktoreid, on autor läbiviidud uuringus põhjalikumalt analüüsinud.

Pühendumise juures on oluline, et inimene töötaks ettevõttes, mille keskkond, väärtused ja teised töötajad talle sobiksid (Malmberg 2005: 15).

Tänapäevased motivatsiooniteooriad baseeruvad rohkemal või vähemal määral inimeste vajaduste kindlaksmääramisele ja nende rahuldamise teede selgitamisele. Kaasaegsetes motivatsiooniteooriates on väärtustatud kõrgelt inimestevahelist suhtlemist ja koostööd. (Virovere 2005: 59)

Herzbergi kahefaktoriteooria keskendub sisemistele ja välistele motivatsiooni-faktoritele (vt tabel 1). Herzbergi teooria puudutab inimese suhet tulemusse: kuidas ta seda väärtustab, mis on tulemise valents. See mõjutab nii töösooritust kui ka rahulolu.

Tabel 1. Herzbergi rahulolu ja rahulolematust tekitavad faktorid (Brooks 2008: 77)

Hügieeni- ehk taustafaktorid Välised tasud	Motivaatorid ehk sisufaktorid Sisemised tasud
• Ettevõtte reeglistik ja juhtkond	• Saavutustunne
• Järelevalve/suhted järelevalvajaga	• Tunnustus
• Töötingimused	• Töö ise
• Töötasu, kompensatsioonid	• Vastutus
• Suhted kolleegide ja alluvatega	• Edasijõudmine
• Staatus/edutamine	• Isiklik areng
	• Töökoha stabiilsus

Hügieenifaktorid kutsuvad esile rahulolematust, kui need tunduvad inimesele ebapiisavad või ebavõrdsed. Hügieenifaktorite piisav olemasolu inimest siiski ei motiveeri. Hügieenifaktoriteks on tööga seotud välised mõjurid nagu palk, kompensatsioonid, töötingimused, töökoha stabiilsus ja ettevõtte töepoliitika. Need faktorid ei aita motivatsiooni üleval hoida, kuid võivad viia inimese teatud rahulolutasemeni. Sisemised mõjurid seevastu suurendavad motivatsiooni, need on otseselt seotud tööga: saavutustunne, vastutus ja võimalus isiklikuks arenguks ning edasijõudmiseks, juhtide ja kolleegide tunnustus. (Brooks 2008: 76-79)

Maslow vajaduste püramiidi kuuluvad alljärgnevad vajadused:

- füsioloogilised vajadused;
- turvalisuse vajadused;
- kuuluvuse ja armastuse vajadused;
- austuse vajadused;
- eneseteostuse vajadus.

Maslow oli seisukohal, et kui madalama astme vajadused on mõõdukalt rahuldatud, siis nad enam ei motiveeri inimest ning seda saab teha kõrgema astme seni veel rahuldamata vajadus. (Maslow 2007)

McClellandi saavutusvajaduse teooria järgi on inimesel kolm põhilist vajadust, mida püütakse elu jooksul rahuldada:

- saavutusvajadus;
- ühtekuuluvusvajadus;
- võimuvajadus.

Inimene aja jooksul tähtsustab ühte nendest kolmest vajadusest. Näiteks kõrge saavutusvajadusega inimesed eelistavad selliseid olukordi, kus neil on isiklik vastutus probleemide lahendamisel, projektide või tegevuste juhtimisel. (Brooks 2008: 74-75)

Töötaja pühendumine oma tööle ja tegemistesse on väga oluline omadus, mida hea tööandja oskab vääriliselt tähele panna ning hinnata. Kui töötaja on tööl rahulolev, talle on meelt mööda töö atmosfäär ning tema suhted kolleegidega on positiivsed, siis on tal suurem ind pühenduda sellele, mida ta teeb ning ta naudib oma tööd.

Häid suhteid kolleegide vahel on mõnikord raske kollektiivis saavutada. Motiveerides töötajaid koostööd tegema ja püüdes juhtida inimesi emotsionaalselt intelligentselt, saavutab hea juht ettevõttes keskmisest kõrgema töö motivatsiooni.

1.2.1. Töötingimused, tööülesanded

Head töötingimused on väga tähtsad sotsiaalvaldkonnas, kus töötajatel on vaja aidata teisi inimesi. Paljudes töökohtades on füüsiliselt raske töö, mille tegemiseks on vaja

kasutada tänapäevaseid abivahendeid. Nende puudumisel on töötajatel suurem risk terviseprobleemide tekkimiseks.

Ettevõtete juhtidel on kui mitte moraalne, siis seaduslik kohustus tagada, et töökoht oleks vaba erinevatest ohtudest ja et töötingimused töökohas on ohutud töötaja füüsilisele ja vaimsele tervisele. (DeCenzo 2007: 342)

Töö võib inimese tervist mõjutada nii positiivselt kui ka negatiivselt. Inimeste kokkupuude tööalsete ohtudega võib kahjustada nende füüsilist ja vaimset tervist. Kui ohtu ei ole ja inimesed on oma tööst huvitatud ning saavad teha seda innuga, suureneb tööst saadav rahulolu ning paraneb tervis ja heaolu.

Töölase heaolu parandamiseks on vaja järjekindlalt mõjutada töökeskkonda, mis teiseneb oluliselt tehnoloogiliste täiustuste tulemusel. Sellekohased tõhusad meetmed nõuavad pidevat planeerimist. Samuti tuleb töötingimuste arendamiseks teha koostööd, iseäranis nendes juhtimisvaldkondades, kus langetatavad otsused mõjutavad tööelu üldiselt.

Töökeskkonnapoliitika ülesanne ei ole mitte ainult vähendada või kõrvaldada töökeskkonnas esilekerkivaid ohtusid ja negatiivseid mõjureid, vaid arendada selliseid positiivseid tegureid, mis parandavad töötaja füüsilist, vaimset ja sotsiaalset heaolu. (Töökeskkond 2013)

Tööga rahulolu mõjutavad ka konkreetselt määratletud tööülesanded.

Produktiivsuse tõstmine tähendab seda, et sa saad rohkem selle sama eest, mida sa panustad. See ei tähenda seda, et tõstetakse produktiivsust sellega, et lisatakse rohkem aega, materjale, raha, inimressursse. See tähendab seda, et sa teed paremini sellega, mis sul on. Produktiivsuse tõstmine ei ole mitte rohkem töötamine vaid on targalt töötamine. Tänapäeva maailm eeldab, et me teeme rohkem vähemaga. (Cascio 1989: 14)

Tänapäeval vähendavad paljud ettevõtted personali ja ressursse, sealjuures läbi mõtlemata, millise töö äratgemine oluline on. Watson-Wyatti uuringu kohaselt sunnib nõrk majandus ettevõtteid tegema vähemaga tunduvalt rohkem. Juhid suruvad sageli

tööviljakuse kasvatamise koorma oma parimate töötajate kaela. Sellest tekkiv lisastress võib põhjustada läbipõlemist, kibestumist ja töölt lahkumist.

Lisaks sellele, et lisatöö põhjustab stressi, võib isegi kõige paremate töötajate töötulemus kannatada, kui nende fookus on jagatud mitme erineva asja vahel. Uuringud näitavad, et isegi väga pühendunud töötajad peavad kõige suuremaks stressiallikaks seda, kui nende tööülesanded on ebaselget määratletud. Olles sunnitud tegema erinevaid töid korraga, ei suuda nad teha ühtegi neist väga hästi ning põlevad peagi läbi. (Covey 2009: 74)

Töötajad on võimelised rohkem pühenduma oma tööle, kui neil on tagatud head ja tänapäevased töötingimused ning nende tööülesanded on väga selgelt määratletud, arvestades nende võimeid ja oskusi.

1.2.2. Juht ja juhtimisstiilid

Inimeste juhtimine on vastutusrikas ja keeruline töö, mille edu sõltub paljuski juhi isikuomadustest. Osad inimesed on sündinud juhiomadustega. Nad tulevad suurepäraselt toime alluvate töö ja tegevuse suunamise ning koordineerimisega. Selliseid juhte hinnatakse ja austatakse. Hea juhi alluvuses on hea töötada. Ta on toeks ja oskab motiveerida alluvaid andma endast parimat.

Kui aga juhil loomupäraseid juhtimisomadusi kaasa sündinud ei ole, siis juhtimistarkust on võimalik ja vajalik õppida. Tänapäeva edukas juht oskab teha alluvatega koostööd, ta on meeskonna liige, kes on välja teeninud liidrirolli.

Alluva ja ülemuse vaheline austav suhtumine teineteisesse on oluline alus, millele toetub hea töötaja-ülemuse suhe. Seda ka juhul, kui suhtesse tekivad konfliktsituatsioonid, siis austus teise poole vastu peab säilima. Juht peab oma juhtimisotsustega saavutama selle, et teda peetakse autoriteediks. Sellisele juhile teevad alluvad hea meelega tööd ja ta suudab oma juhtimisstiiliga motiveerida teisi kaasa pingutama.

Kaasajal ei suhtuta organisatsioonis töötajasse kui lihtsasse käsutäitjasse, kes kummardab oma ülemuse ees. Juhi ja alluva suhtumine teineteisesse peaks olema lugupidav ja austav. „Aeg, kui töötaja oli väike mutrike suures masinavärgis, kes pidi oma leivaisale tänulik olema, on loodetavasti pöördumatult möödas. Mis ei tähenda, et ei peaks lugupidavalt tööandjasse suhtuma, kuid täpselt samamoodi peab suhtuma tööandja ning tema esindaja ka töötajasse.“ (Malmberg 2005: 55)

Juhtimisstiil on juhi isikupärane tegutsemisviis, milles kätkevad tema kogemused, teadmised, oskused ja isiksus (Üksvärv 2008: 50). Juhtimisstiile õigesti valivad juhid mitte ainult ei saavuta paremaid tulemusi, vaid tekitavad oma alluvates ka entusiasmi ja pühendumist (Boyatzis 2003: 103-104).

Juhtimisstiil, mis on ühel ajahetkel tõhus, võib teises olukorras osutuda sobimatuks. Vana mõtteviis pidas oluliseks stabiilsust, toetus hierarhilisele struktuurile ning eelistas autokraatlikku juhtimisstiili. Uus mõtteviis arvestab pidevate muutustega, eelistab võrgustikutaolist struktuuri ning autoriteetset juhtimisstiili. Tänapäeval on ettevõttes kõige tähtsamal kohal inimesed ja protsessid. (Virovere 2005: 53)

Juhtimisstiil peab täpselt sobima juhtimisülesandega. Erinevate inimestegruppide juhtimine eeldab erinevaid juhtimisstiile. Seega tuleb kõigepealt mõelda kahele tähtsale küsimusele: milliseid inimesi juhitakse ja milliseid ülesandeid need inimesed täidavad. Seejärel saab mõelda, milliseid juhtimisstiile oleks mõistlik rakendada. (Juhi... 2003: 170-171)

Kõige enam kasutatakse juhtimisstiilide jaotust alljärgnevalt:

- autokraatlik juhtimisstiil – kõik käib juhi korralduste järgi, juht annab eesmärgid ja kontrollib tulemusi, kuid ise töös ei osale;
- demokraatlik juhtimisstiil – otsustatakse koos, kõigi arvamusi arvestades, juhi julgustusel ja toetusel, juht annab nõu, esitades valikuvariante, juht osaleb mõõdukalt töös, et grupi liikmeid innustada;
- *laissez-faire* juhtimisstiil (mittevahelesegav) – grupi liikmetel on täielik otsustusvabadus, juht sekkub võimalikult vähe, ei osale rühmaaruteludes ega töös ning ei anna hinnanguid tulemustele.

Sageli arvatakse ekslikult, nagu olekski juhtimisstiile ainult kolm, kuid tänapäeva juhtimisteoreetikute ja praktikute töödes on väga erinevaid juhtimisstiilide käsitlusi. (Krips 2010: 198-199)

Ühes valdkonnas edukalt tegutsev juht ei pruugi sobida teist tüüpi ettevõtte juhiks. Oma juhtimisstiili ja -otsuseid valides peab juht arvestama oma alluvatega ning sellega, millist tüüpi ettevõttega tegemist on.

1.2.3. Kaasamine

Töötajate kaasamine ettevõtte arenguotsustesse on äärmiselt oluline ja edasiviiv tegevus. Aina enam on juhid aru saanud, et kui töötaja tunneb isiklikku vastutust ettevõtte arengus, siis ta suhtub töösse tõsisemalt. See paneb töötaja rohkem pingutama, suhtuma töösse suurema pühendumisega ning ta on enam motiveeritud tööd tegema.

Juhid on kaasaja organisatsioonides paljude uuenduste ja muutuste tõttu pandud olukorda, millega neil varasemalt nii palju kokkupuudet ei olnud. Edu saavutamine nõuab muu kõrval töötajate kaasamist, neis peituvate oskuste ja ande võimalikult maksimaalset rakendamist.

Otsuste taseme ja väärtuse tõstmine on kaasamise üheks eesmärgiks. Samuti otsustele laiemal kandepinna kujundamine ning parema põhjendusliku aluse loomine. Teiseks oluliseks eesmärgiks on kaasatud inimeste tööga rahulolu ja enesehinnangu tõus nende teadmiste ja oskuste parema ärakasutamise teel. (Üksvärav 2008: 419-420)

Juhid kogu maailmas teavad, et kui inimesed on kaasatud, siis panustavad nad meelsasti kogu selle hea, mis neis peitub. Pealegi, kui inimeste isiklikud eesmärgid on sarnased organisatsiooni eesmärkidega, vabastavad nad suure hulga energiat, loomingulisust ja lojaalsust. (Covey 2004: 197)

Kaasates töötajaid järjest rohkem tulemuslikkuse parandamisse, ei nihutata üksnes keskmikke paremate tulemuste poole, vaid aidatakse neil ka üle saada keskpärasuse mõttemiisist. On vähe inimesi, kes tõepoolest soovivadki olla keskpärased. (Covey 2009: 35)

Tööga rahulolu ja kaasamine on omavahel väga tihedalt seotud. Töötaja tunneb end vajalikuna, kui tema arvamusega arvestatakse ja tema soovitusi võetakse kuulda. See motiveerib teda kaasa mõtlema selles suunas, et ettevõtte heaolu on ka tema jaoks kasulik ja tähtis.

1.2.4. Tagasiside, info liikumine

Info liikumine ja tagasiside on töötaja jaoks äärmiselt vajalikud. Küllaldase info korral saab töötaja täpsemini aru oma töö eesmärkidest ja saab keskenduda olulisele. Tagasiside tehtud tööle annab talle ettekujutuse sellest, kas ta liigub õiges suunas või peaks oma eesmärke muutma või ennast täiendama. Väga raske on tööd eesmärgipäraselt teha, kui info liikumises on lüngad ja probleemid. Seda nii ettevõtte siseselt kui ka erinevate isikute vahel valdkonna sees laiemalt.

Hoolivus iseenese ja kõigi teiste suhtes avaldub töökollektiivis teiste töö tunnustamise ja nende vastu huvi tundmise kaudu. Kiitmine on lihtne ja käepärane vahend inimeste innustamiseks, kuid paraku kipub see meil tihti lihtsalt meelest minema. (Malmberg 2005: 60)

Tagasiside ei tohiks olla hinnang teise inimese isikuomadustele. Tagasiside peaks olema objektiivne sõnum käitumise ja tagajärgede kohta, milleks võib olla hästi tehtud töö tunnustamine või soovitused töötulemuste parandamiseks. Tagasiside eesmärgiks on julgustada selle saajat õppimises, arenemises ja muutumises edasi minema. (Harris 2010: 14)

Negatiivse tagasiside andmine on tihti keeruline, kuna on oht, et isik, kelle kohta tagasisidet antakse, võib võtta negatiivset sõnumit liialt südamesse ning selle tulemusel olla solvunud. Oskus anda negatiivset sõnumit edasi selliselt, et teine osapool ei haavuks, on väärtuslik omadus. Saades oma tööle negatiivset tagasisidet, peaks inimene oskama sellest õppida, mitte solvuma ja endasse tõmbuma.

Kaasaegses ettevõttes on palju infot, mida tuleb süsteemselt ja korrektselt juhtida. Selleks, et identifitseerida ettevõtte eesmärgid, vajadused ja probleemid, peavad inimesed teadma, mis ettevõtte sees ja selle keskkonnas toimub. Töötajatel peab olema

ülevaade kogu ettevõttest, mitte vaid sellest osast, kus nad ise töötavad. (Siimon 2003: 277-278)

Tulemuslik kommunikatsioon on inimeste juhtimise üks olulisi külgi, olgu tegemist kas organisatsiooni eesmärkide, visiooni, strateegia ja poliitika edastamisega või siis faktide, info ja andmete teadaandmisega. Et ettevõtte oleks edukas, on tähtis regulaarne kahepoolne suhtlemine, eriti suhtlemine töötajatega vahetult silmast silma, mis on tähtis tegur usalduse ja väärtustunde loomisel. Kahepoolset kommunikatsiooni peetakse üheks juhtimise põhipädevuseks, samuti üheks juhtkonna tähtsaimaks kohustuseks. (Oakland 2006: 273-274)

Kommunikatsiooni peamiseks vormideks on omavaheline vahetu suhtlemine, koosolekud, kirjavahetus, elektrooniline kommunikatsioon ja muu (Siimon 2003: 279). Kaasajal eelistatakse sageli suhtlemist elektrooniliste kanalite kaudu sellele, et rääkida teemad läbi silmast silma. Selline eelistus võib aga tuua esile kommunikatsioonihäireid, mis tekitavad probleeme inimestevahelises suhtluses. Samuti vähendab see omavahelist usaldust. Oluline on aus ja vahetu suhtlus.

Töötajaid tuleb organisatsiooni eesmärkidest ja käekäigust, muudatustest ja esilekerkivatest probleemidest teavitada. Seda tuleb teha õigel ajal, sobivate kanalite kaudu ning mis põhiline – ausalt. Ettevõttesiseses infovahetuses väärtustavad töötajad kõige enam vahetut suhtlemist ja info saamist oma otseselt juhilt.

Hästi korraldatud sisekommunikatsioon aitab kaasa, et töötajad tunneksid end ettevõtte tegevusse kaasatuna, motiveerituna ja rahulolevana. (Malmberg 2005: 74) Kui informatsiooni blokeeritakse või moonutatakse kas tahtlikult või tahtmatult, siis ei jõua objektiivne teave selle organisatsiooniliikmeni, kes seda vajab (Vadi 2001: 181).

Inimestevaheline otsene kommunikatsioon aitab kaasa sellele, et töötajad tunnetaksid õigesti organisatsiooni eesmärke, tulevikusuundasi ja strateegiat. Kommunikatsiooni edukas juhtimine on võtmeküsimuseks, millele ettevõtte juht peab keskenduma. Edukas suhtlemine organisatsiooni kõigi lülide vahel tagab edu ettevõtte tegevuses – see suurendab inimeste informeeritust, kaasamist ja motivatsiooni.

1.2.5. Meeskonnatöö ehk koostöö kaastöötajatega

Eelmises alapeatükis käsitles autor kommunikatsiooni olulisust. Tõhus omavaheline suhtlus on aluseks koostööle ja aitab kaasa meeskonnatöö arengule. Meeskonnatöö tulemusel saavutatakse organisatsioonis palju suuremaid tulemusi, kui indiviid üksi tegutsedes suudaks. Koostöö tulemusel sünnib sünergia, mis on võimalik vaid ühiste pingutuste läbi, tehes asju koos ja liikudes ühise eesmärgi suunas.

„Väga vähesed inimesed töötavad üksi ja saavutavad tulemusi üksi. Enamik inimesi töötab koos teiste inimestega, saavutades nende abiga häid tulemusi.“ (Drucker 2003: 201)

Kaasajal ei põhine organisatsioonid enam jõul, vaid usaldusel. Usaldus ei tähenda seda, et kõik inimesed üksteisele meeldivad. See tähendab seda, et inimesed võivad üksteist usaldada. Selle eeltingimuseks on, et inimesed mõistavad teineteist. Suhete eest hoolitsemine on kõigi kohustus. Iga inimene peab hoolitsema oma suhete eest igapäevaga, kellega ta koos töötab, igapäevaga, kelle tööst ta sõltub. Samuti igapäevaga, kes omakorda sõltuvad tema enese tööst. (Drucker 2003: 205)

Gruppi loetakse organisatsiooni peamiseks inimloomuse avaldumise ja rakendamise vormiks. Grupiliikmete koostegevusest võib tekkida sünergia. Sünergia on nähtus, kus grupi liikmete koostegevuse tulemus on suurem kui üksikute resultaate summa.

Grupiliikmete vahelised suhted mõjutavad neid vastutustundlikumalt käituma. Üks grupi liike on meeskond. (Alas 2008: 128)

Tänapäeval on meeskonnatööst kujunenud vajadus. Funktsionaalses organisatsioonis kasutatakse meeskonnatööd osakondadevaheliste suhete koordineerimiseks, kuna ükski osakond üksinda ei saa olla vastutav oma üksuse töö tulemuste eest. Eduka meeskonnatöö rakendamise nüüdisvahend on suhetevõrgu loomine. Meeskonnatöö hõlbustab juhtimist ning õige elluviimise korral parendab suhtlust, sest kõigi asjaosaliste kohalolekul on võimalik käsitleda paljusid küsimusi, mis säästab ühtlasi ka kõigi asjaosaliste aega. (Alas 2008: 128)

Meeskonna edu sõltub isiksustest, kes selle moodustavad. Kui meeskonna liikmetel esineb suhtlemisprobleeme ja nad on konfliktised, on meeskonnatöö suure tõenäosusega puudulik. (Virovere 2005: 124)

Konfliktide lahendamine võib sageli olla keerukas protsess. Ometigi on see oluline, et meeskonnatöö sujuks. Sageli on ajutistest konfliktisituatsioonidest organisatsioonile kasu, kuna konflikti laabumisega saavad lahenduse mitmed kauaks vinduma jäänud mureküsimused ning organisatsiooni õhkkond justkui puhastub selle järgselt.

Koostöös suudavad inimesed saavutada rohkem kui üksi tegutsedes. Nimelt see, kui inimesed tunnevad end ühtse meeskonna osadena, mitte eraldatud üksikisikutena, aitab neil rohkem saavutada ja rohkem tööle pühenduda. Tõhusalt toimivas meeskonnas jagatakse omavahel ja kasutatakse täies ulatuses ära kõigi meeskonnaliikmete oskusi ja andeid ning kompenseeritakse üksikisikute puudujäägid. (Juhi... 2003: 173)

Edukas koostöö meeskonna liikmete vahel tagab ettevõtte arengu. Selle tulemusel sünnivad sageli palju paremad tulemused, kui indiviidide tegutsemine üksikuna. Loomulikult ei pea töötajad kogu aeg kõiki ülesandeid koos lahendama. Ka individuaalne lähenemine osadele ülesannetele on mõõdapääsmatu, sest palju on neid töid ja tegemisi, mida ei ole võimalik teha mitmekesi. Siiski on oluline, et ka individuaalsete ülesannete lahendamisel oleks töötajal võimalik nõu küsimiseks pöörduda kolleegide ja juhi poole, et saada abi. Kommunikatsioon ja koostöö on organisatsiooni hea sisekliima kujunemisel võtmekaaluga.

1.2.6. Eneseteostusvõimalused ning karjääri- ja arenemisvõimalused

Olukorras, kus inimese põhivajadused on rahuldatud, talle on tagatud piisav sissetulek ning ta on rahul töötingimustega, hakkab indiviid otsima võimalusi arenguks ja eneseteostuseks. Soov saavutada midagi enamat iseloomustab sageli omal erialal edu saavutanud töötajaid. Neil on soov ja huvi areneda, nad püüdleval oma tegemistes parema tulemuse poole ja see pakub neile rahuldust. Tihtipeale tõusevad nad tänu oma edasipüüdlikkusele ka karjääriredelil. Hea on, kui töökoht märkab inimese soovi areneda ja kui selliseid võimalusi tööandja oma alluvatele ka pakub. Arenemis- ja eneseteostusvõimalused motiveerivad rohkem pingutama ja andma endast parimat.

Karjäär on inimese tööpositsioonide vahetamine ehk töökohtade jada. Laiemalt ka töötaja arengut ühe töökoha raames, mil tema kohustused, õigused ja vastutus ning osalus organisatsiooni juhtimisel muutuvad olulisel määral. (Türk 2005: 340)

Varem otsustas töötaja karjääri üle organisatsioon, suunates teda sinna, kuhu parajasti vaja, töötaja arvamust eriti arvestamata. Kui üleviimisega kaasnes vastutuse ja töötasu suurenemine, oli tegemist edutamisega. Töötaja edukust hinnatigi selliste üleviimiste arvu järgi.

Tänapäeval on tähtsam rohkem inimese ja töökoha omavaheline kokkusobitamine ning seega pööratakse suuremat tähelepanu iga töötaja vajaduste, huvide ja eelistuste vastu. On hakatud aktsepteerima ka tõsiasja, et kõik inimesed ei olegi edutamisest huvitatud ja et edukas on võimalik olla ka tippu jõudmata. (Alas 2005: 109)

Alati ei tähenda edu karjääriredelil tõusu. Edukas töötaja võib olla oma ala professionaal, kes ei püüdlegi tippu jõudmise poole, kuna ta naudib töötamist spetsialistina.

Töötajate arendamise vajadused tulenevad nii organisatsioonist kui ka isikust. Organisatsioonid arendavad töötajaid, sest neil endil on vajadus arendada ja muutuda. Selle põhjuseks on tehnoloogia, personali struktuuri ja kvalifikatsiooni muutused. Järjest kasvab vajadus universaalsemate, loomingulisemate, intelligentsemate ja vastutusvõimelisemate töötajate järele, mis eeldab personali pidevat arendamist, ümberorienteerimist ja täiendõpet. (Türk 2005: 309)

Töötajate arendamine on kogum sihipäraseid tegevusi, millega luuakse tingimused personali kvaliteedi muutmiseks soovitud suunas. Nimetatud tingimuste loomine vajab vastavat analüüsi, planeerimist, organiseerimist, informatsiooni- ja koostöö koordineerimist, töötajate motiveerimist ja toetamist. Samuti on tähtis õppimiseks vajalike materiaalsete ja tehniliste vahenditega kindlustamine.

Töötaja arendamise põhieesmärgiks on saavutada tema valmisolek iseenda arendamiseks ning temapoolne aktiivsus selles valdkonnas. See tagab töötaja kompetentsuse tõusu lähtudes organisatsiooni vajadustest. (Simson 2002: 10-11)

Juht peaks oskama märgata inimese võimeid ja valmisolekut arenguks. Töötaja valmisolek arenguvõimalustega kaasaminekuks tuleks hästi ära kasutada, pakkudes talle koolitusi, edutamist, erinevaid töökogemusi ja -praktikaid ning teisi analoogseid võimalusi. Arenemisvõimelisel töötajal on huvi teostada end omal erialal. Eneseteostusvõimaluste leidmine tähendab töötaja jaoks seda, et ta panustab oma töösse keskmisest palju enam.

1.2.7. Motivatsioonisüsteem

Tööd tehes motiveerivad inimesi suuremal või vähemal määral kõik eelpool nimetatud aspektid – töö ülesanded, töötingimused, tunnustusvajadus ja tagasiside, kuulumistunne, koostöövõimalused ja arenguväljavaated, töötaja kaasamine ettevõtte arengusse ning see, kuidas organisatsiooni juhitakse. Need kõik komponendid ning lisaks veel mitmed teised kokku moodustavad motivatsioonisüsteemi, millest iga indiviidi motiveerivad erinevad lülid rohkem või vähem.

Organisatsiooni algosa ja ka nurgakivi on üksikisik, kes täidab tähtsat ülesannet. Organisatsioon üksi ei tee midagi, ta on pigem nagu ladu sinna paigutatud vahenditele. Inimesed temas teevad ja panevad kogutud vahendid liikuma ning organisatsioon peab selleks kaasa aitama. Kui organisatsioon seda ei suuda, ei ole tal mõtet. Inimesed võivad organisatsiooni tegevuse lõpetada või hoopis mingi teistsuguse parema lahenduse leida. On loomulik, et selle käigus teineteist mõjutatakse ja kujundatakse. (Üksvärv 2008: 25)

Motivatsioon on inimese sisemised põhjused, jõud ja ajendid, mis mõjutavad tema tegevust (Virovere 2005: 59). Motivatsioonis seisneb inimeste juhtimise tuum, motivatsioon ei ole ainult kui kiitus hea töö eest, vaid on midagi palju enam. Juht peab oskama ära tunda ja luua tingimusi, mis motiveerivad kõiki meeskonnaliikmeid. See on väga keeruline ülesanne, sest eri inimestele avaldavad mõju erinevad tingimused ja need tingimused muutuvad aja jooksul. (Juhi... 2003: 168)

Rakvere Lihakombinaadi personalijuhi Riina Rohelaane arvates on motivatsioonisüsteem selline nähtus, mille kaudu saab suunata töötajaid pingutama nende

eesmärkide ja oodatavate sündmuste nimel, mis on ka organisatsioonile olulised. (Malmberg 2005: 18)

Üha tiheneva konkurentsi tingimustes toimetutulemiseks on organisatsioonile oluline omada kõrge motivatsiooniga kompetentseid töötajaid. Üheks olulisemaks põhjuseks, miks inimesed töötavad, on raha teenimine. Isegi need inimesed, kes väidavad, et nad teevad tööd vaid selle pärast, et see pakub neile rahuldust, peavad selle töö eest siiski saama äraelamiseks vajalikku raha. Vastasel juhul on nad sunnitud teist töökohta otsima, olenemata tööga rahulolust. (Alas 2005: 105)

Kõrge palk on motivaatorina väheoluline, samas on madal palk väga oluline demotivaator (Malmberg 2005: 114).

Mitterahaline tunnustus on samavõrra tõhus võimalus tasustada soovitavaid käitumismudeleid ja võimendada olulisi sõnumeid. On töötajaid, kes tunnevad rõõmu reisimisvõimalustest, teised hindavad vaba aega, mis võimaldab neil rohkem koos oma perekonnaga olla. Hinnata võidakse ettevõtte infolehes äramärkimist, samas ka südamest tulev "aitäh" võib kellelegi väga suurt rõõmu valmistada. Nagu tunnustusega üldse, on suurem valik erinevaid võimalusi parem strateegia kui üldine kindlakskujunenud lähenemine. (Mayo 2004: 166)

Iga inimene on individuaalne ja vajab enda motiveerimiseks erinevaid vahendeid. Selleks, et organisatsiooni siseselt suudetaks pakkuda töötajatele sobivat motivatsioonisüsteemi, peaks see olema võimalikult mitmekülgne ja erinevaid tahke arvestav. Motiveeritud töötaja on ettevõttele suure väärtusega ja inimeste motiveerimise nimel tasub organisatsioonil panustada palju. Vahel kiputakse seda unustama ja ettevõtte toimib teatud sissekujunenud inertsist, kuid mingil hetkel tuleb piir ette, kus töötajate tegutsemistahe langeb oluliselt ja sel juhul on viimane aeg midagi ette võtta, et inimesi motiveerida.

2. TÖÖGA RAHULOLU UURING

2.1. Uurimuse eesmärk

Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis on sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanud olnud alates aastast 2001. Käesoleva diplomitöö raames on küsitletud aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse eriala lõpetanud inimesi.

Diplomitöö eesmärgiks on analüüsida eelnimetatud isikute tööga rahulolu. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks uuriti, kui paljud vastanutest töötavad sotsiaalvaldkonnas, mis on põhjusteks, miks osad inimesed ei tööta sotsiaalvaldkonnas, kuidas vastanud on rahul oma tööga ning kas nad soovivad jätkata oma praegusel töökohal.

Uurimusele baseerudes saab teha ettepanekuid, mis laiendavad võimalusi sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanute paremaks toimetulekuks valitud valdkonnas.

2.2. Uurimuse läbiviimine

Uurimus viidi läbi **kvantitatiivse uurimuse**na. Andmeid koguti küsimustikuga (vt lisa 1), mis sisaldas nii valikvastustega küsimusi, avatud küsimusi kui ka skaalal põhinevat küsimustüüpi. Küsimustik koosnes 22 küsimusest.

Küsitlusuurimuse eeliseks on see, et selle abil saab koguda suure andmestiku: uurimusega on võimalik haarata palju inimesi ja esitada neile rohkelt küsimusi. Küsitlusmeetod on tõhus, kuna säästab uurija aega ja vaeva. (Hirsjärv 2010: 182)

E-Formularis koostatud küsimustik edastati Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanutele kahel korral kolledži õppeosakonna hallatava vilistlaste e-posti aadresside nimekirja kaudu. Kuna vastajaid oli vähe, otsis

käesoleva diplomitöö autor internetist võimalikke lõpetanute kontaktandmeid ning edastas palve vastata küsimustikule ka kolmandat korda.

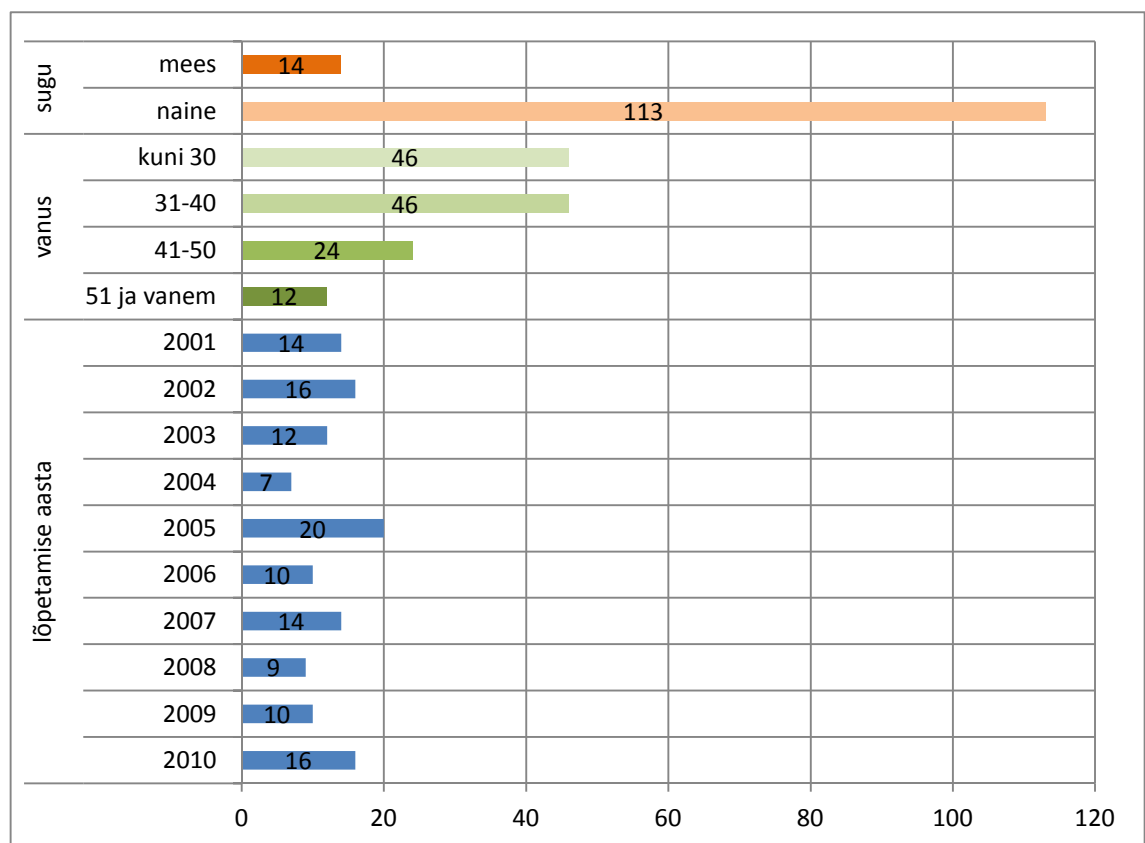
Andmete töötlemisel on kasutatud tekstitöötlusprogrammi *Microsoft Word* ja andmetöötlusprogrammi *Microsoft Excel*.

2.3. Uurimuse valim

Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis oli aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetajaid 354. Küsimustikule vastas kokku 129 inimest (36,4% lõpetajatest).

Küsimustik ei teinud vahet päevase ja avatud ülikooli õppevormi vahel.

Alljärgnevalt on toodud ära respondentide jagunemine soo, vanuse ja lõpetamise aasta järgi (vt joonis 1).



Joonis 1. Respondentide jagunemine soo, vanuse ja lõpetamise aasta järgi (autori koostatud).

Respondendid jagunevad soo järgi alljärgnevalt: 113 naist (87,5%), 14 meest (10,9%) ning kaks inimest (1,6%) on antud küsimusele jättnud vastamata. Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanutest natuke üle kümne protsendi olid mehed. Tulemustest selgub samuti, et vastanutest veidi üle kümne protsendi on olnud mehed, seega on nii naiste kui ka meeste vastamise aktiivsus olnud võrdne.

Respondendid jagunevad vanuse järgi alljärgnevalt: vastanutest 46 (35,7%) olid vanuses 31-40 aastat, 46 (35,7%) olid vanuses kuni 30, 24 (18,5%) olid vanuses 41-50, 12 (9,3%) olid vanuses 51 ja vanemad ning üks (0,8%) jättis antud küsimusele vastamata.

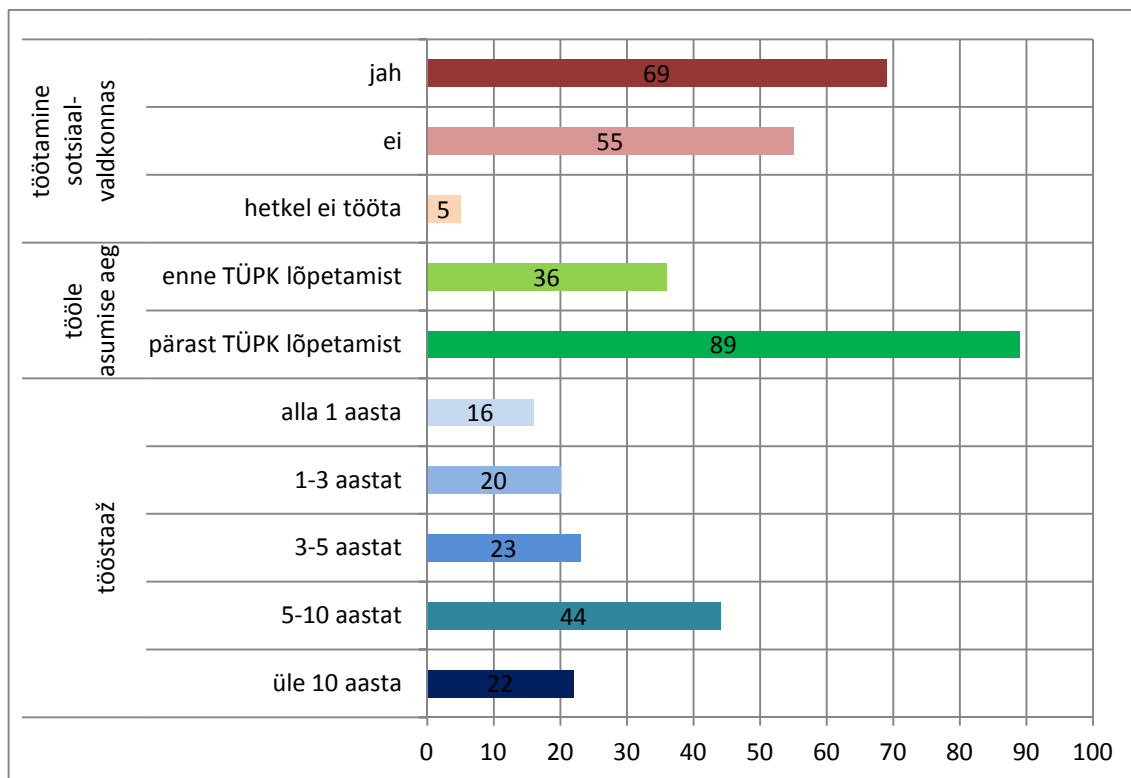
Respondendid olid Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse eriala lõpetanud. Respondendid jagunevad lõpetamise aasta järgi alljärgnevalt: 2001. aastal lõpetanuid 14 (10,9%), 2002. aastal lõpetanuid 16 (12,4%), 2003. aastal lõpetanuid 12 (9,3%), 2004. aastal lõpetanuid 7 (5,4%), 2005. aastal lõpetanuid 20 (15,5%), 2006. aastal lõpetanuid 10 (7,8%), 2007. aastal lõpetanuid 14 (10,9%), 2008. aastal lõpetanuid 9 (7,0%), 2009. aastal lõpetanuid 10 (7,8%), 2010. aastal lõpetanuid 16 (12,4%) ning üks inimene jättis nimetatud küsimusele vastamata.

2.4. Uurimustulemuste analüüs ning järeldused ja ettepanekud

2.4.1. Töötamine sotsiaalvaldkonnas

Sisulise poole pealt oli üheks esmaseks uurimisküsimuseks Tartu Ülikooli Pärnu kolledži lõpetanute töötamine sotsiaalvaldkonnas, et selgitada välja, kuivõrd suur osa inimesi on tööalaselt sotsiaaltöö korraldusega seotud.

Töö autor oli veendunud, et enamus sotsiaaltöö korralduse erialale õppima asuvaid inimesi alustavad õpinguid mõttega saada tulevikus tööd valitud valdkonnas. Seega tekkis huvi, kui paljud on seda teed läinud. Tulemuseks oli, et vastanutest 69 (53,5%) töötab sotsiaalvaldkonnas (vt joonis 2).



Joonis 2. Töötamine sotsiaalvaldkonnas, töele asumise aeg ja tööstaaž (autori koostatud).

Sellest järeldub, et natuke üle poolte vastanutest on oma õpitud erialaga rahul ja on leidnud erialast tööd.

Oma praegusel töökohal alustas 36 vastanut tööd enne kolledži lõpetamist ning 89 pärast kolledži lõpetamist. Selgub, et 27,9% vastanutest on oma praegusele töökohale asunud töele enne õpingute lõpetamist.

Vastanutest 22 (17,1%) on töötanud oma praegusel töökohal üle 10 aasta, 44 (34,1%) on töötanud 5-10 aastat, 23 (17,8%) on töötanud 3-5 aastat, 20 (15,5%) on töötanud 1-3 aastat, 16 (12,4%) on töötanud alla 1 aasta ning neli on jätnud küsimusele vastamata.

Sellest järeldub, et suur osa (70,6%) vastanutest on töötanud oma viimasel töökohal üle 3 aasta. Seega paljude jaoks on tähtis stabiilsus, ei hakata iga ebameeldivuse pärast kohe töökohta vahetama.

Töö autor uuris ka põhjuseid, miks osad vastanutest sotsiaalvaldkonnas ei tööta. Põhjused oli väga erinevad. Alljärgnevalt on välja toodud mõned nendest.

Ühe põhjusena saab välja tuua töökogemuse puudumise. Sotsiaaltöö korralduse erialal läbivad tudengid mitu erinevat praktikat, kahju on tõdeda, et tööandjad ei aktsepteeri seda töökogemusena. Järgnevalt mõned vastused:

„Ei ole võetud tööle, kuna puuduvad eelnevad kogemused.”

„Otsisin küll, aga ei leidnud, kuna ei olnud töökogemust.”

„Ei leidnud sobivat tööd, eeldati töökogemust, seega töötangi erialal, kus omasin varem kogemust.”

Teisena saab välja tuua selle, et väga raske on leida oma vajadustele sobivat tööd. Näiteks toodi välja, et palgatase on väga madal ja töökorraldusel ei arvestata töötaja vajadustega. Järgnevalt mõned vastused:

„Uues kohas oli sobivam töökorraldus ja kõrgem töötasu.”

„Pärnus on väga raske leida head ja hästi tasustatud tööd sotsiaalvaldkonnas. Minu sotsiaaltöö kogemus on üks aasta tugiisikuna ja neli kuud vaimupuuetega inimeste päevakeskuses.”

„Väike palk.”

„Madal palgatase ja sobilike töökohtade puudus.”

Kolmandaks põhjuseks on paremad võimalused teistes valdkondades. Vastanute kommentaarid:

„Olen teistes valdkondades paremaid võimalusi leidnud.”

„Sattusin teise valdkonda juba õpingute ajal.”

Mitmel inimesel oli põhjuseks see, et eriala valides oli eesmärgiks ennast täiendada, oma maailmavaadet avardada, oma senises töös paremini hakkama saada, mitte aga konkreetselt sotsiaalvaldkonnas tööle asuda.

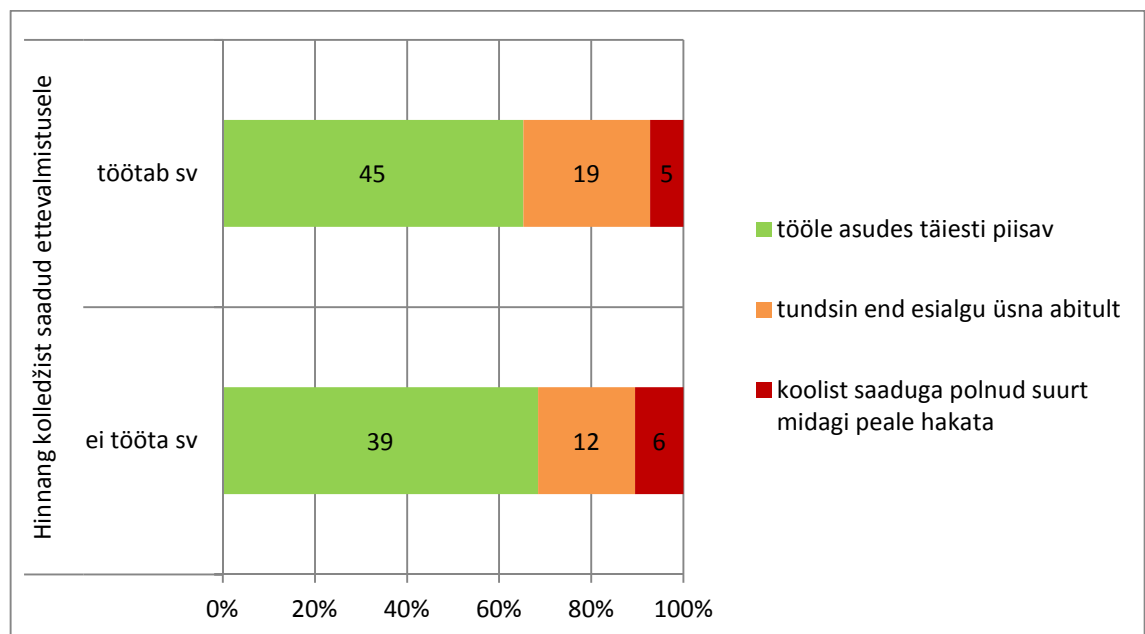
„Valitud eriala oli mõeldud eelkõige iseenda täiendkoolituseks, oma töö paremaks teostamiseks.”

Põhjuseks oli ka läbipõlemine ning samuti õpingute ajal või peale seda tekkinud arusaam, et valitud valdkond oli vale.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et nagu ka teooria osas kirjeldatud, mõjutavad inimeste tööga rahulolu mitmed erinevad tegurid. Näiteks töötasu, töökorraldus, töötingimused. Samas on inimesi, kes sooviks töötada sotsiaalvaldkonnas, kuid neid ei võeta tööle töökogemuse puudumise tõttu. Mõni inimene aga vastupidiselt leiab, et sotsiaalvaldkond ei ole tema jaoks.

2.4.2. Hinnang Tartu Ülikooli Pärnu kolledžist saadud ettevalmistusele

Tööle asudes on tähtis, missuguse ettevalmistuse on inimene saanud. Seega küsis töö autor vastajatelt ka hinnangut Tartu Ülikooli Pärnu kolledžist saadud ettevalmistusele (vt joonis 3).



Joonis 3. Hinnang Tartu Ülikooli Pärnu kolledžist saadud ettevalmistusele (autori koostatud).

Tulemused olid nii sotsiaalvaldkonnas töötavate kui ka mittetöötavate vastanute seas sarnased. Vastanutest ligi 70% hindas ettevalmistust tööle asudes täiesti piisavaks ning vaid vähesed tunnistasid, et koolist saaduga ei olnud suurt midagi peale hakata.

Töö autor palus kommenteerida valitud vastusevarianti. Siinkohal toob töö autor välja mõned nendest kommentaaridest:

Tööle asudes täiesti piisav:

„Sotsiaalvaldkond on piisavalt lai ja mitmekülgne ning õpe andis esialgsed teadmised ja laiendas silmaringi.”

„Praktiline kogemus sotsiaaltöö erinevates valdkondades on suurepärane stardipakett.”

„Kõik oleneb endast.”

„Töökoha spetsiifikaga tuleb kohapeal kohaneda ja vastavalt sellele omandada täiendavaid teadmisi. Koolist saadu aga aitas orienteeruda olukordades ja paremini teavet leida.”

„Teoreetiline baas on piisav, tööülesanded on igas ettevõttes erinevad ja need omandab kiiresti kohapeal.”

„Sotsiaalvaldkond on väga lai ning paratamatult tuleb tööle asudes õppida ametit. Kool annab hea aluse, millest edasi minna.”

Tundsin end esialgu üsna abitult:

„Töökoha ülesannete tõttu tuleb end kurssi viia palju vastavalt valdkonnale ja spetsiifikale, see võtab aega esialgu.”

„Abitusetunne tuli tõenäoliselt hirmust; kui oleks reaalselt sotsiaalvaldkonnas tööle asunud, võimalik, et oleksin näinud ja kogenud, et "ettevalmistus oli tööle asumiseks täiesti piisav".”

„Ilmselt oli põhjuseks üldine kogenematus.”

„Tundsin, et puudu jääb teadmistest, mis puudutavad erinevaid probleemide lahendamise võtteid. Nõustamistemaatika täiesti võõras.”

„Saadud teadmised olid väga head. Abitust tekitas algul lihtsalt tööga kohanemine ja tööülesannete osas selguse leidmine, kuna ees polnud kedagi ja tuli otsast alata.”

„Vene keelt oleks vaja õppida.”

Koolist saaduga ei olnud suurt midagi peale hakata:

„Kuna ei tööta sotsiaalvaldkonnas siis koolis õpetatud põhiainet teadmistega polnud midagi peale hakata.”

„Seda, mida minu töökohal vaja on, kahjuks koolist ei saanud.”

„Olen avastanud kasu hiljem töö käigus ja nüüd arvan, et oli väga palju kasu.”

„Koolist saadud teadmised avardasid küll maailmapilti, arvan, et need olid vägagi kasulikud, aga praktikas saab neid ikka suhteliselt vähe kasutada (küll aga oli palju kasu praktika käigus külastatud asutustest ja sealsetelt juhendajatelt saadud teadmistest).”

Vastustest järeldub, et suurem osa vastanutest on siiski rahul koolist saadud ettevalmistusega. Mitmed vastanud, kes vastasid, et tundsid end esialgu üsna abitult, on tunnistanud, et abituse põhjuseks ei ole mitte koolist saadud kesine ettevalmistus, vaid seda on põhjustanud mitmed teised tegurid: kogenematus, hirm, töö spetsiifilisus.

Uuringus sooviti saada ka vastust alljärgnevale küsimusele:

Oma stuudiumi jooksul läbisite neli erinevat praktikat – millist neist / külastatud asutust peate kõige olulisemaks seoses oma konkurentsivõimega?

Paljud vastanutest pidasid oluliseks nii klienditöö praktikat kui ka organisatsiooni praktikat.

Samuti oli vastajaid, kes pidasid oluliseks kõiki praktikaid. Samas ei puudunud ka need, kes arvasid, et ühestki praktikast ei olnud midagi kasu.

Uurimusest selgub, et väga palju oleneb sellest, missugusesse asutusse inimene praktikale saab ja kuidas tuleb juhendaja toime võetud lisakohustusega.

Asutustest, kus vastanud olid praktil olnud ja positiivse kogemuse saanud, toodi välja järgmised: Pärnu Õppenõustamiskeskus, Pärnu Linnavalitsuse sotsiaalosakond, Pärnu Pereabikeskus, Invaru OÜ, Pärnu Lastekodu, Haiba Lastekodu, Halinga Hooldekodu, Keila SOS Lasteküla, Pärnu Erivajadustega Inimeste Rehabilitatsioonikeskus, Soomes tehtud organisatsiooni praktika SOCON programmi raames, Viljandi Lasteabikeskus, Tartu Linnavalitsuse sotsiaalabi osakond, Sõmera Hooldekodu jt.

Negatiivse poole pealt toodi välja seda, et tihti tööandjad ei aktsepteeri läbitud praktikat kui töökogemust.

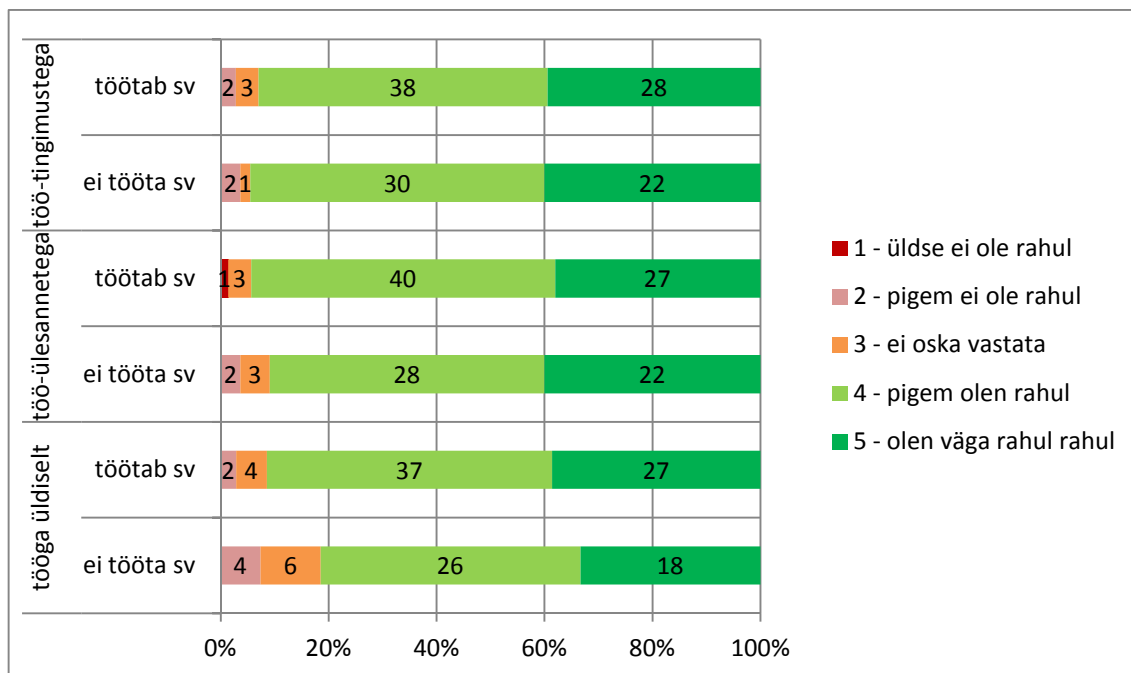
2.4.3. Tööga rahulolu

Tööga rahulolu mõjutavad paljud erinevad tegurid. Töö autor on pööranud suuremat tähelepanu osadele nendest, millest on pikemalt juttu ka käesoleva diplomitöö esimeses peatükis.

Vastajatel paluti anda hinnang, kuidas nad on rahul oma töörahulolu mõjutavate teguritega. Võimalik oli valida skaalal number ühest viieni, mis vastab kõige täpsemini nende hinnangule. 5-olen väga rahul, 4-pigem olen rahul, 3-ei oska vastata, 2-pigem ei ole rahul, 1-üldse ei ole rahul.

Töö võib inimese tervist mõjutada nii positiivselt kui ka negatiivselt. Inimeste kokkupuude tööil tekkivate ohtudega võib kahjustada nende füüsilist ja vaimset tervist. Kui ohtu ei ole ja inimesed on oma tööst huvitatud ning saavad teha seda innuga, suureneb tööst saadav rahulolu ning paraneb tervis ja heaolu.

Esimesena vaadeldakse, kuidas on vastanud rahul oma töötingimustega ja tööülesannetega ning võrdluseks on joonisel välja toodud ka rahulolu oma tööga üldiselt (vt joonis 4).



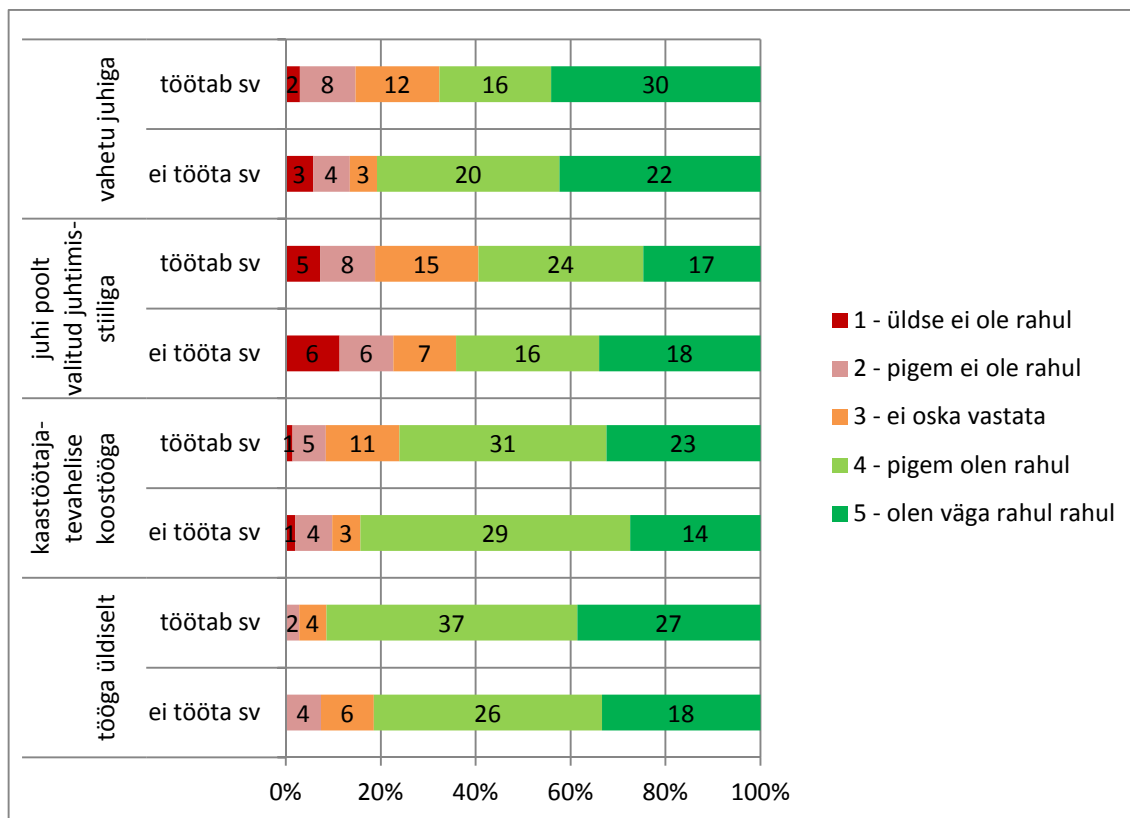
Joonis 4. Rahulolu oma töötingimustega, tööülesannetega ja tööga üldiselt (autori koostatud).

Oma töötingimustega on rahul enamus vastanutest, vaid kaks sotsiaalvaldkonnas töötavat ja kaks sotsiaalvaldkonnas mittetöötavat vastanut pigem ei ole rahul oma töötingimustega.

Teisena on vaatluse all rahulolu oma tööülesannetega. Tuuakse välja kuidas töötajad hindavad neile antud ametialaseid kohustusi ning kuidas nad on rahul oma tööülesannetega.

Tulemusest nähtub, et üle 90% nii sotsiaalvaldkonnas töötavatest kui ka sotsiaalvaldkonnas mittetöötavatest vastanutest on rahul oma tööülesannetega. Nagu esimeses peatükis selgus on rahulolul tööülesannetega väga tähtsal kohal asjaolu, et töötaja tööülesanded oleks väga konkreetsetelt määratletud ning et need oleks vastavuses töötaja võimete ja oskustega.

Järgnevalt ülevaade sellest, kuidas vastanud on rahul oma vahetu juhiga ja vahetu juhi poolt valitud juhtimisstiiliga ning kaastöötajatevahelise koostööga, mille juurde võrdluseks on toodud ka rahulolu tööga üldiselt (vt joonis 5).



Joonis 5. Rahulolu oma vahetu juhiga, juhi poolt valitud juhtimisstiiliga ja kaastöötaja-tevahelise koostööga (autori koostatud).

Inimeste juhtimine on vastutusrikas ja keeruline töö, mille edu sõltub paljuski juhi isikuomadusest. Osad juhid tulevad suurepäraselt toime alluvate töö ja tegevuse suunamise ning koordineerimisega. Hea juhi alluvuses on hea töötada. Ta on toeks ja oskab motiveerida alluvaid andma endast parimat.

Tulemustest selgub, et sotsiaalvaldkonnas mittetöötavad vastajad on rohkem rahul oma vahetu juhiga kui sotsiaalvaldkonnas töötavad vastanud.

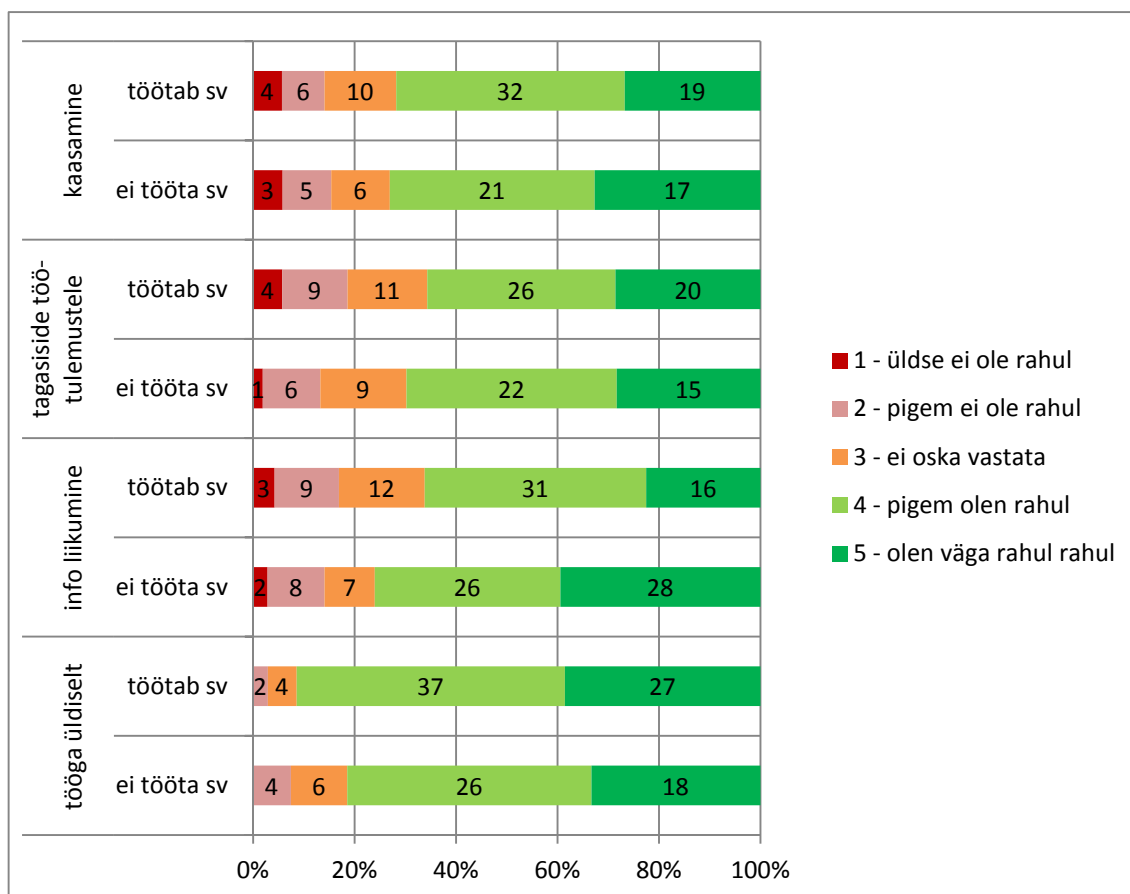
Käesoleva töö esimeses peatükis on kirjeldatud, et juhtimisstiili valikul on väga tähtis, et juht oskaks arvestada oma alluvatega ning sellega, millist tüüpi ettevõttega tegemist on. Tulemustest selgub, et umbes 60% nii sotsiaalvaldkonnas töötavatest kui ka mittetöötavatest vastanutest on kas väga rahul või pigem rahul oma vahetu juhi poolt valitud juhtimisstiiliga.

Selgub, et töötajad on enam rahul oma ülemuse isikuga, kuivõrd tema poolt valitud juhtimisstiiliga. Järelikult hindavad töötajad rohkem omavahelisi suhteid ning juhi poolt valitud juhtimisstiil ei mõjuta nii palju hinnangut juhile.

Meeskonnatöö organisatsioonis on tähtis, selle tulemusel sünnib sünergia ning saavutatakse palju suuremaid tulemusi, kui indiviid üksi tegutsedes suudaks.

Tulemustest selgub, et sotsiaalvaldkonnas mittetöötavad vastajad on rohkem rahul kaastöötajatevahelise koostööga kui sotsiaalvaldkonnas töötavad vastanud. Koostöö on organisatsiooni hea sisekliima kujunemisel väga tähtis.

Järgnevalt ülevaade sellest, kuidas vastanud on rahul töötajate kaasamisega tööalaste otsuste tegemisse, tagasisidega oma töötulemuste kohta ja info liikumisega ettevõttes, mille juurde võrdluseks on toodud ka rahulolu tööga üldiselt (vt joonis 6).



Joonis 6. Rahulolu töötajate kaasamisega tööalaste otsuste tegemisse, tagasisidega oma töötulemuste kohta ja info liikumisega ettevõttes (autori koostatud).

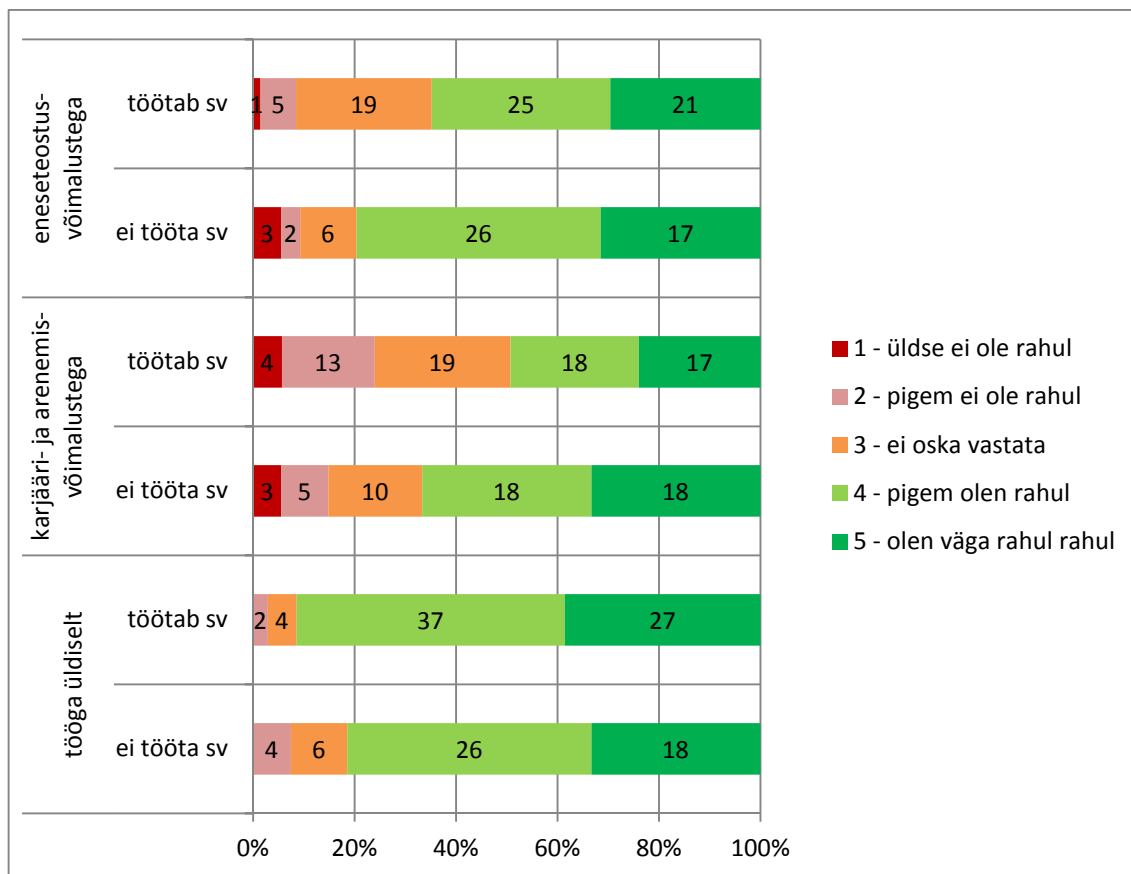
Töötajate kaasamine ettevõtte arenguotsustesse paneb töötaja tundma isiklikku vastutust ettevõtte arengus ning paneb töötaja rohkem pingutama, suhtuma töösse suurema pühendumisega. Selgub, et üle 75% vastanutest on pigem rahul või väga rahul töötajate kaasamisega tööalaste otsuste tegemisse. Kaasatud töötaja tunneb end vajalikuna, kui tema soovitusi võetakse kuulda ja tema arvamusega arvestatakse.

Tagasiside tehtud tööle annab töötajale ettekujutuse sellest, kas ta liigub õiges suunas või peaks oma eesmärgi muutma või hoopis ennast täiendama. Tulemustest selgub, et üle 60% vastanutest tunneb, et neid hinnatakse ning et neile antakse piisavat tagasisidet nende töötulemuste kohta. Küllaldase info korral saab töötaja täpsemini aru oma töö eesmärkidest ja saab keskenduda olulisele. Tagasiside tehtud tööle annab talle ettekujutuse sellest, kas ta liigub õiges suunas või peaks oma eesmärgi muutma või ennast täiendama. Kindlasti motiveerib see töötajat rohkem oma erialal pingutama ja enam tegema.

Väga raske on tööd eesmärgipäraselt teha, kui info liikumises on lüngad ja probleemid. Seda nii ettevõtte siseselt kui ka erinevate isikute vahel valdkonna sees laiemalt. Tulemustest selgub, et veidi üle 60% sotsiaalvaldkonnas töötavatest ning natuke üle 70% sotsiaalvaldkonnas mittetöötavatest vastanutest on pigem rahul või väga rahul info liikumisega ettevõttes.

Inimestevaheline otsene kommunikatsioon aitab kaasa sellele, et töötajad tunnetaksid õigesti organisatsiooni eesmärgi, strateegiat ja tulevikusuundi. Edukas suhtlemine organisatsiooni kõigi lülide vahel tagab edu ettevõtte tegevuses – see suurendab inimeste informeeritust, kaasamist ja motivatsiooni.

Olukorras, kus inimese põhivajadused on rahuldatud, ta on rahul töötingimustega, hakkab indiviid otsima võimalusi arenguks ja eneseteostuseks. Soov saavutada midagi enamat iseloomustab sageli omal erialal edu saavutanud töötajaid. Neil on soov ja huvi areneda, nad püüdlevad oma tegemistes parema tulemuse poole ja see pakub neile rahuldust. Hea on, kui töökoht märkab inimese soovi areneda ja kui selliseid võimalusi tööandja oma alluvatele ka pakub. Uuringus osalenute käest uuriti, kuidas nemad on rahul eneseteostus-, karjääri- ja arenguvõimalustega ettevõttes, kus nad töötavad (vt joonis 7).



Joonis 7. Rahulolu eneseteostus-, karjääri- ja arenguvõimalustega ettevõttes (autori koostatud).

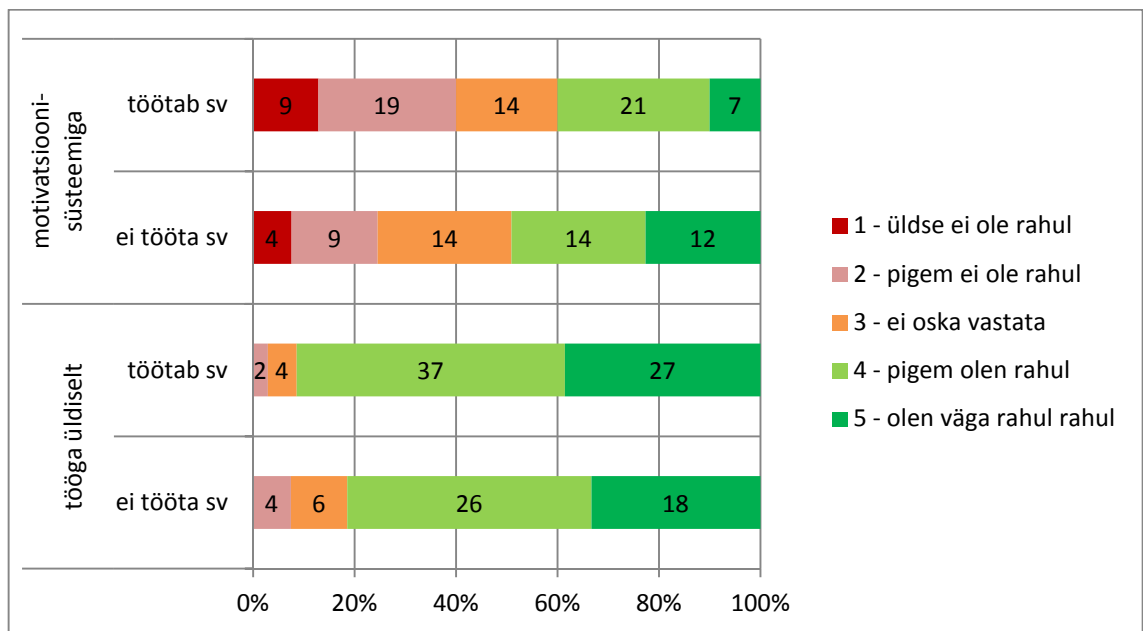
Tulemustest selgub, et 65% sotsiaalvaldkonnas töötavatest ning 80% sotsiaalvaldkonnas mittetöötavatest vastanutest on kas väga rahul või pigem rahul eneseteostusvõimalustega ettevõttes. Eneseteostusvõimluse leidmine tähendab töötaja jaoks seda, et ta panustab oma töösse keskmisest rohkem.

Olukorras, kus töötajatel tekib soov ja huvi areneda, hakkavad nad püüdlema oma tegemistes parema tulemuse poole ning tänu oma edasipüüdlikkusele tekib neil võimalus tõusta ka karjääriredelil. On oluline, et märgataks inimese soovi areneda ning pakutakse võimalust selleks.

Uurimusest selgub, et vaid pooled vastanutest, kes töötavad sotsiaalvaldkonnas on pigem rahul või väga rahul karjääri- ja arenguvõimalustega ettevõttes, sotsiaalvaldkonnas mittetöötavate vastanute puhul on see protsent üle 60. Töötaja valmisolek arenguvõimalustega kaasaminekuks tuleks hästi ära kasutada, pakkudes talle

koolitusi, edutamist, erinevaid töökogemusi ja -praktikaid ning teisi analoogseid võimalusi. Arenemisvõimelisel töötajal on huvi teostada end omal erialal.

Järgnevalt vastanute hinnang neile pakutavale motivatsioonisüsteemile ning sellele, kuidas vastanud on rahul oma tööga üldiselt (vt joonis 8).



Joonis 8. Rahulolu ettevõtte motivatsioonisüsteemiga ja tööga üldiselt (autori koostatud).

Iga inimene on individuaalne ja vajab enda motiveerimiseks erinevaid vahendeid. Selleks, et organisatsiooni siseselt suudetaks pakkuda töötajatele sobivat motivatsioonisüsteemi, peaks see olema võimalikult mitmekülgne ja erinevaid tahke arvestav.

Tulemustest järeldub, et alla poolte sotsiaalvaldkonnas töötavatest ning umbes pooled sotsiaalvaldkonnas mittetöötavatest vastanutest on kas väga rahul või pigem rahul ettevõtte motivatsioonisüsteemiga. Siiski peaks ettevõtetes rohkem mõeldama sellele, et motiveeritud töötaja on ettevõttele suure väärtusega ja inimeste motiveerimise nimel tasub ettevõttel panustada palju.

Üldist tööga rahulolu hinnates paistab pilt väga positiivne. Üle 90% sotsiaalvaldkonnas töötavatest ja üle 80% sotsiaalvaldkonnas mittetöötavatest vastanutest on oma tööga kas

pigem rahul või väga rahul. Kuna antud küsimus on üldisemat laadi ja siinkohal hindasid vastajad kõiki töörahulolu aspekte ühiselt, siis võib öelda, et antud küsimusele vastamisel keskendusid vastajad peamiselt sellele kõige positiivsemale osale oma tööst. Hinnati seda, kas ollakse rahul töö iseloomuga ja kuidas eriala sobib kokku indiviidi enda isiksusega, kuidas töökeskkond ja kolleegid mõjutavad tööga rahulolu. Lisaks anti hinnang kõigile ülejäänutele rahulolu mõjutavatele teguritele, millest autor on eespool põhjaliku ülevaate andnud.

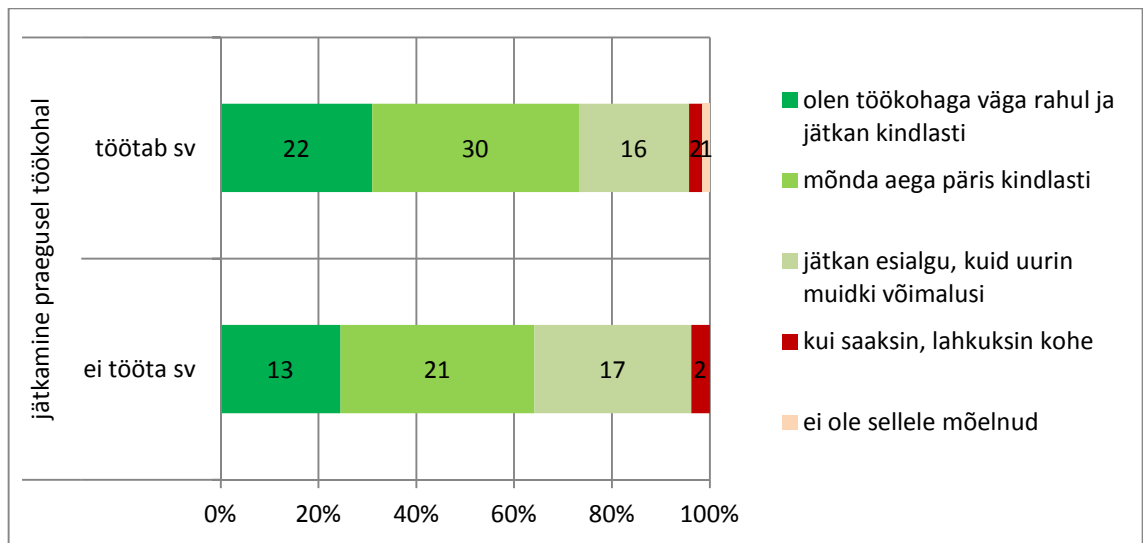
Kuigi antud küsimus on üldisem ja selle põhjal ei saa teada, mis täpselt vastaja rahulolu mõjutab, siis sellele vaatamata annab see positiivse peegelduse vastanute töörahulolule. Mõned eespool nimetatud töörahulolu mõjutavad tegurid on inimeste jaoks tähtsamad ja mõned vähemtähtsamad ning mõjutavad seega inimeste üldist tööga rahulolu erinevalt.

Tulemustest saab järeldada, et inimesed on oma tööga üldiselt rahul. Kõige vähem ollakse rahul ettevõtte motivatsioonisüsteemiga, kuid see ei mõjuta eriti suurel määral üldist tööga rahulolu. Kui töö eest saadav palk katab ära inimese elu põhivajadused, siis sealtmaalt edasi ei mängi palk kui motivaator enam nii suurt rolli, mis mõjutaks sügavalt isiku tööga rahulolu. Võib järeldada, et paljud vastanutest käsitlevad tööd just kutsumusena, kus ei ole kõige tähtsam saadav tasu, vaid see, et tehakse midagi ühiskonna heaks.

2.4.4. Jätkamine praegusel töökohal

Käesoleva diplomitöö autor soovis uurida ka seda, kas vastanud soovivad jätkata oma praegusel töökohal. Vastanutel oli valida viie erineva vastusevariandi vahel: olen töökohaga väga rahul ja jätkan kindlasti; mõnda aega päris kindlasti; jätkan esialgu, kuid uurin muidki võimalusi; kui saaksin, lahkuksin kohe; pole sellele mõelnud (vt joonis 9).

Tulemustest selgub, et üle 70% sotsiaalvaldkonnas töötavatest ning üle 60% sotsiaalvaldkonnas mittetöötavatest vastanutest on kas töökohaga väga rahul ja jätkavad kindlasti või jätkavad mõnda aega päris kindlasti. Vaid kaks sotsiaalvaldkonnas töötavatest ja kaks sotsiaalvaldkonnas mittetöötavatest vastanutest on kinnitanud, et lahkuksid kohe, kui saaksid.



Joonis 9. Respondentide jätkamine praegusel töökohal (autori koostatud).

Töö autor palus kommenteerida valitud vastusevarianti. Alljärgnevalt on ära toodud valik kommentaaridest.

Kui saaksin, lahkuksin kohe:

„Motivatsioonisüsteem olematu, pigem demotiveeriv.”

Jätkan esialgu, kuid uurin muidki võimalusi:

„Tunnen, et ei hinnata meie ettevõttes eriti inimesi.”

„Kuna palgatingimused on äärmiselt halvad, siis uurin muid variante, kuna motivatsioon ja õpihimu, mis on mind läbi kolme aasta juhtinud, hakkab otsa saama ja reaalne elukvaliteet hakkab kannatama. Kui palgaküsimused oleksid head, siis ei mõtleks töökoha vahetuse peale.”

„Olen piisavalt kaua oma tööd teinud, et hakata otsima väiksema vastutuse, aga suurema sissetulekuga töökohta.”

„Töö väga meeldib, töökeskkond samuti, küll aga kallinenud elu puhul ei ole töötasu enam sobilik. Kahjuks sotsiaalvaldkonnas rohkem eriti ei maksta ka, kuna see amet ei too asutusele midagi sisse, vaid tekitab kahju.”

„Hetkel töötan klienditeenindajana. Jälgin ka jooksvalt tööpakkumisi sotsiaalvaldkonnas.”

„Soovin siiski leida tööd sotsiaalvaldkonnas, kuna see on südamelähedasem.”

„Hoian just kevadel silma peal tööpakkumistel, tahaks proovida ka erialast tööd, aga samas palgas ei taha kaotada. Kuigi usun, et praegu õpetajana teenin rohkem kui teeniksin oma erialal töötades.”

„Juhtkonna vahetus on toonud kaasa suuri muutusi ja hakatakse lõhkuma hästi toimivat süsteemi.”

Mõnda aega päris kindlasti:

„Kuniks jaksu, jõudu ja tahtmist jagub!”

„Kuni näen, et mu töö on mõtet ja saan edasi areneda, seni jätkan. Olen aga alati avatud ka uutele võimalustele ja eneseteostusele. Olgem ausad, ka palk on oluline. Kui peaksingi töökohta vahetama, siis ametit ma ei vahetaks. Sotsiaaltöö on äärmiselt vajalik ja tänuväärne töö ja mina olen õpitud ametiga väga rahul! TÜPK on väga hea kool!”

„Olen töökohaga rahul, kuid kui elus peaks uued väljakutsed ja huvid tulema, siis olen avatud ka neile.”

„Olen rahul stabiilsusega.”

„Kui ettevõtlusest loobun, on võimalik ka uuesti sotsiaaltöö.”

Olen töökohaga väga rahul ja jätkan kindlasti:

„Vastab valitud erialale ja pakub rahuldust oma tööst.”

„Lähen rõõmuga iga päev tööle, seega teen tööd mis mulle meeldib.”

„Mulle väga meeldib sotsiaaltöötaja töö.”

„Endiselt pakub huvitavaid erialaseid väljakutseid.”

„Töö ei ole üksluine, lihtsalt meeldib.”

Vastustest saab järeldada, et suurem osa vastanutest on rahul oma tööga ning soovib jätkata. Mõned, kes ei ole siiani leidnud tööd sotsiaalvaldkonnas, sooviksid seda leida. Paljudel, kes tunnistasid, et uurivad ka muid võimalusi, olid põhjuseks eelnevalt mainitud tegurid: madal palk, inimeste mitteväärtustamine ettevõttes, keerulised suhted kaastöötajate või juhiga jne.

Töö autor otsustas pöörata tähelepanu just nendele konkreetsetele küsimustele ja selles ulatuses, nagu on toodud välja käesolevas töös. Uuringu tulemusel joonistusi hästi välja sotsiaaltöö valupunktid, mida oleks võimalik ja vajalik muuta, et motiveerida antud erialal töötavaid inimesi enam. Nagu uuringust selgus, meeldib sotsiaaltöö selle tegijatele väga ja see on suuremale osale vastajatest südamelähedane amet. Nagu käesoleva töö autor mitmeid kordi on rõhutanud – teiste abistamise soov ning ühiskonna paremaks muutmise tahe on need ajendid, mis innustavad inimesi sotsiaaltöö erialal.

Samas tuli tööst välja, et on mitmeid erinevaid probleeme, mis vajaksid põhjalikumat uurimist. Näiteks seda, mida oleks võimalik teha, et tööandjad aktsepteeriks õpingute ajal praktiliselt oldud aega töökogemusena. Töö autori arvates võiks praktika aega pikendada. Kasulik oleks teha suuremat koostööd ning sõlmida praktikalepingud just nende asutuste ja juhendajatega, kelle kohta on teada, et eelnevate praktikantide kogemuse järgi on saadud väga hea ettevalmistus tööks sotsiaalvaldkonnas.

Eriti teravalt tuleb välja käesoleva töö esimeses peatükis välja toodud fakt, et madal palk mõjub inimestele demotiveerivalt. Palga teema on sotsiaalvaldkonnas probleem, millega tuleb tegeleda. See on riiklikul tasemel reguleerimist vajav küsimus. Sotsiaalvaldkonna spetsialistid üheskoos peaksid oma probleemidele rohkem tähelepanu tõmbama, et see avalikkuse ette jõuaks.

KOKKUVÕTE

Käesolevas diplomitöös „Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanute tööga rahulolu uuring“ on töö eesmärgiks ülevaate saamine Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanute tööga rahulolu kohta.

Ülaltoodud teema on valitud selleks, et saada ülevaade Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis õpetatavast sotsiaaltöö korralduse erialast, lõpetanute tööga rahulolust ning soovist jätkata oma praegusel töökohal, sest nimetatud eriala on õpetatud juba 15 aastat ja siiani ei ole põhjalikult uuritud, kuidas kooli lõpetajad peale kõrghariduse omandamist hakkama saavad.

Käesoleva diplomitöö teooria osas käsitleti tööga rahulolu ja töörahulolu mõjutavaid tegureid. Samuti anti ülevaade sotsiaaltöö korralduse erialast ja sotsiaalvaldkonna töökeskkonnast.

Uurimus viidi läbi kvantitatiivse uurimusena 2013. aasta kevadel. Küsimustikule vastas 129 (36,4%) Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse eriala 354 lõpetanust.

Peamiste uurimistulemustena võib välja tuua järgmist:

Uurimusest selgus, et inimeste tööga rahulolu mõjutavad mitmed erinevad tegurid. Näiteks töötasu, töökorraldus, töötingimused. Samas on inimesi, kes sooviks töötada sotsiaalvaldkonnas, kuid neid ei võeta tööle töökogemuse puudumise tõttu. Mõni inimene aga vastupidiselt leiab, et sotsiaalvaldkond ei ole tema jaoks.

Uurimusest selgus, et suurem osa vastanutest on rahul koolist saadud ettevalmistusega. Mitmed vastanud, kes väitsid, et tundsid end esialgu üsna abitult, on tunnistanud, et

abituse põhjuseks ei ole mitte koolist saadud kesine ettevalmistus, vaid seda on põhjustanud mitmed teised tegurid: kogenematus, hirm, töö spetsiifilisus.

Hinnates läbitud praktikaid, selgus, et väga palju oleneb siiski sellest, missuguses asutuses inimene praktikat sooritab ja kuidas tuleb juhendaja toime võetud lisakohustusega. Negatiivse poole pealt toodi välja, et tihti tööandjad ei aktsepteeri läbitud praktikat kui töökogemust.

Uurimusest selgus, et üldist tööga rahulolu hinnates on pilt väga positiivne. Üle 90% sotsiaalvaldkonnas töötavatest ja üle 80% sotsiaalvaldkonnas mittetöötavatest vastanutest on oma tööga kas pigem rahul või väga rahul. Kuna antud küsimus oli üldisemat laadi ja vastanud hindasid kõiki töörahulolu aspekte ühiselt, siis võib eeldada, et antud küsimusele vastamisel keskendusid vastajad peamiselt kõige positiivsemale osale oma tööst. Hinnati seda, kuidas ollakse rahul töö iseloomuga ja kuidas eriala sobib kokku indiviidi enda isiksusega, kuidas töökeskkond ja kolleegid mõjutavad tööga rahulolu ning millist pinget pakub teadmine, kuivõrd olulist rolli mängib ühiskonna heaolus sotsiaaltöö.

Tulemustest saab järeldada, et inimesed on oma tööga üldiselt rahul. Kõige vähem ollakse rahul ettevõtte motivatsioonisüsteemiga, kuid see ei mõjuta eriti suurel määral üldist tööga rahulolu. Kui töö eest saadav palk katab ära inimese elu põhivajadused, siis sealtmaalt edasi ei mängi palk kui motivaator enam nii suurt rolli, mis mõjutaks sügavalt isiku tööga rahulolu. Võib järeldada, et paljud vastanutest käsitlevad tööd just kutsumusena, kus ei ole kõige tähtsam saadav tasu, vaid see, et tehakse midagi ühiskonna heaks.

Uurimusest selgus, et suurem osa vastanutest on rahul oma tööga ning soovib jätkata praegusel töökohal. Mõned, kes ei ole siiani leidnud tööd sotsiaalvaldkonnas, sooviksid seda leida. Paljudel, kes tunnistasid, et uurivad ka muid võimalusi, olid põhjuseks eelnevalt mainitud tegurid: madal palk, inimeste mitteväärtustamine ettevõttes, keerulised suhted kaastöötajate või juhiga. Eriti teravalt tuleb välja käesoleva töö esimeses peatükis välja toodud fakt, et madal palk mõjub inimestele demotiveerivalt.

Samas tuli tööst välja, et on mitmeid erinevaid probleeme, mis vajaksid põhjalikumat uurimist. Näiteks seda, mida oleks võimalik teha, et tööandjad aktsepteeriks õpingute ajal praktilal oldud aega töökogemusena. Töö autori arvates võiks praktika aega pikendada. Kasulik oleks teha suuremat koostööd ning sõlmida praktikalepingud just nende asutuste ja juhendajatega, kelle kohta on teada, et eelnevate praktikantide kogemuse järgi on saadud väga hea ettevalmistus tööks sotsiaalvaldkonnas.

Töös analüüsitud tulemused võivad anda mõtteid Tartu Ülikooli Pärnu kolledžile edaspidisteks uuringuteks ning selleks, et teadvustada endale, mida saaks vajadusel muuta ja täiustada. Töö annab ülevaate, mis osas on lõpetajad kooliga rahule jäänud ning milline osa pakutavast haridusest vajaks täiendamist, uuendamist või muutmist.

VIIDATUD ALLIKAD

- Alas, R.** 2002. Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon. Tallinn: Külim.
- Alas, R.** 2005. Personali juhtimine: käsiraamat. 4. parand tr. Tallinn: Külim.
- Alas, R.** 2008. Juhtimise alused. Tallinn: Külim.
- Boyatzis, R., Goleman, D., McGee, A.** 2003. Loomulik juhtimine. Tartu: Väike Vanker.
- Brooks, I.** 2008. Organisatsioonikäitumine : üksikisik, rühm ja organisatsioon. Tallinn: Tänapäev.
- Cascio, W. F.** 1989. Managing human resources: productivity, quality of work life, profits. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Covey, S. R.** 2004. Printsipiide keskne juhtimine. Tallinn: Ilo.
- Covey, S. R.** 2009. Ettearvatavad tulemused ettearvamatus maailmas. Tallinn: Äripäev.
- DeCenzo, D., Robbins, S. P.** 2007. Fundamentals of Human Resource Management. 9th ed. John Wiley & Sons.
- Drucker, P. F.** 2003. Juhtimise väljakutsed 21. sajandiks. Tallinn: Pegasus.
- Elenurm, T., Rootamm-Valter, J., Servinski, M.** 2008. Tööturg: tänapäev ja tulevik. Tallinn: Vastus.
- Elton Mayo's Hawthorne effect. Business studies motivation theories. [<http://businessstudiesmotivation.weebly.com/elton-mayos-hawthorne-effect-theory.html>] 20.04.2013.
- Harris, J. O.** 2010. Tagasiside andmine : asjatundlikud lahendused igapäevastele probleemidele. Tallinn: Äripäev.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P.** 2010. Uuri ja kirjuta. Tallinn: Medicina.
- Juhi käsiraamat 2003. Peatoimetaja Heller, R. Tallinn: Varrak.
- Kamdron, T.** 2003. Work Motivation and Job Satisfaction of Estonian Higher Officials. Tallinn: TTU Press.

- Krips, H.** 2010. Konfliktidest ja suhtlemisoskustest õpetamisel ja juhtimisel. Tartu: Atlex.
- Lõhmus, M., Simson, L., Vigla, H.** 2002. Kaasaegne juhtimine ja personali koolitus: käsiraamat. Tallinn: Vastus
- Lõpetanute nimekiri. Tartu Ülikool. [<http://raud.ut.ee/~elasn/POLOPET.html>] 15.04.2013.
- Malmberg, K.** 2005. Tahte tekitajad : kuidas luua motiveerivat töökeskkonda? Tallinn: Äripäeva Kirjastus.
- Maslow, A. H.** 2007. Motivatsioon ja isiksus. Tallinn: Mantra Kirjastus.
- Mayo, A.** 2004. Ettevõtte inimväärtus: kuidas mõõta ja juhtida inimkapitali. Tallinn: Pegasus.
- Oakland, J. S.** 2006. Terviklik kvaliteedijuhtimine: teooria ja praktika. Tallinn: Külim.
- Price, A.** 2011. Human resource management. 4th ed. Andover: Cengage Learning EMEA.
- Siimon, A., Türk, K.** 2003. Juhtimine : põhimõisted ja seosed. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Sotsiaaltöö korraldus. Tartu Ülikooli Pärnu kolledži koduleht. [http://www.pc.ut.ee/sites/default/files/pc_kirjalike_toode_juhend.pdf] 01.05.2013.
- Sotsiaaltöötaja. Rajaleidja ametite andmebaas. [<http://ametid.rajaleidja.ee/Sotsiaaltootaja>] 01.05.2013.
- Töökeskkond. EV Sotsiaalministeerium. [<http://www.sm.ee/sinule/tooandjale/tookeskkond.html>] 01.05.2013.
- Türk, K.** 2005. Inimressursi juhtimine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Vadi, M.** 2001. Organisatsioonikäitumine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Virovere, A., Alas, R., Liigand, J.** 2005. Organisatsioonikäitumine: käsiraamat. Tallinn: Külim.
- Üksvärav, R.** 2008. Organisatsioon ja juhtimine. 4. parand tr. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus.

LISAD

Lisa 1. Küsimustik kooli lõpetanutele

1. Sugu

- ☐ naine ☐ mees

2. Vanus

- ☐ kuni 30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ja vanem

3. Lõpetamise aasta

- ☐ 2001 ☐ 2002 ☐ 2003 ☐ 2004 ☐ 2005
☐ 2006 ☐ 2007 ☐ 2008 ☐ 2009 ☐ 2010

4. Kas Te töötate sotsiaalvaldkonnas?

- ☐ jah ☐ ei ☐ hetkel ei tööta

Kui Te ei tööta sotsiaalvaldkonnas, siis mis on põhjuseks?

.....

5. Kellena Te töötate?

.....

6. Tööstaaz praegusel töökohal

- ☐ alla 1 aasta ☐ 1-3 aastat ☐ 3-5 aastat ☐ 5-10 aastat ☐ üle 10 aasta

7. Millal asusite tööle praegusele töökohale?

- ☐ enne TÜPK lõpetamist ☐ pärast TÜPK lõpetamist

8. Kuidas hindadate TÜ Pärnu kolledzist saadud ettevalmistust tööturu nõudmisi silmas pidades?

- ☐ tööle asudes täiesti piisav
☐ tundsin end esialgu üsna abitult
☐ koolist saaduga polnud suurt midagi peale hakata

Lisa kommentaar valitud vastusevariandile

.....

Lisa 1 järg

9. Oma stuudiumi jooksul läbisite neli erinevat praktikat – millist neist/ külastatud asutust peate kõige olulisemaks seoses oma konkurentsivõimega

.....

Andke palun hinnang, kuidas olete rahul oma töörahulolu mõjutavate teguritega.

Palun valige skaalal number, mis vastab kõige täpsemini Teie hinnangule.

5-olen väga rahul, 4-pigem olen rahul, 3-ei oska vastata, 2-pigem ei ole rahul, 1-üldse ei ole rahul

10. Oma töötingimustega

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

11. Oma tööülesannetega

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

12. Oma vahetu juhiga

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

13. Oma vahetu juhi poolt valitud juhtmisstiiliga

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

14. Töötajate kaasamisega tööalaste otsuste tegemisse

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

15. Tagasisidega oma töötulemuste kohta

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

16. Info liikumisega ettevõttes

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

17. Kaastöötajatevahelise koostööga

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

18. Eneseteostusvõimalustega oma ettevõttes

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

19. Karjääri- ja arenguvõimalustega oma ettevõttes

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

20. Ettevõtte motivatsioonisüsteemiga

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

21. Oma tööga üldiselt

☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

Lisa 1 järg

22. Kui suure tõenäosusega jätkate oma praegusel töökohal?

- - mõnda aega päris kindlasti
- - jätkan esialgu, kuid uurin muidki võimalusi
- - kui saaksin, lahkuksin kohe
- - pole sellele veel mõelnud

Lisa kommentaar valitud vastusevariandile

.....

SUMMARY

ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AMONG GRADUATES OF SOCIAL WORK ADMINISTRATION SPECIALTY OF THE UNIVERSITY OF TARTU PÄRNU COLLEGE DURING 2001 TO 2010

Margit Oras

The subject of this thesis was chosen by the author for a reason that the University of Tartu Pärnu College has taught social work administration for already 15 years. So far there have not been thorough studies on how the graduates of this faculty have developed their working career.

The goal of the thesis is to analyse the job satisfaction of the graduates of the social work administration speciality in the University of Tartu Pärnu College. The study analysed several aspects to reach the goal such as: how many of the graduates are working in the social work area, what are the reasons why some of them are not working in the area, how the respondents are satisfied with their work and if they wish to continue working at the same job.

The outcome of this thesis should mainly interest the University of Tartu Pärnu College to get feedback and ideas for further studies and to realise possibilities for improving teaching of this speciality. The thesis gives an overview of the aspects of teaching the graduates are satisfied with and what parts of the education could need to be improved or modernised.

The second main target group for this thesis is future students of social work administration. The thesis gives a good overview of positive and negative aspects the graduates have stressed about the speciality and their work in their responses. This

information gives a good perspective about the social work administration speciality career possibilities.

Following research tasks were set for achieving the goals:

- Study and analysis the literature of respective subject.
- Preparation of the questionnaire for the graduates of the social work administration speciality.
- Distribution of the questionnaire to the target group.
- Analysis of the responses.
- Making conclusions and proposals according the analysis.
- Formulation of the study as the thesis.

The study was concluded as a quantitative analysis in spring 2013. The data was collected through the questionnaire which included choice questions, open questions and scalar questions. There were 354 graduates for social work administration in the University of Tartu Pärnu College during 2001 to 2010. Altogether 129 (36,4%) graduates responded to the questionnaire.

The following points can be highlighted as main results of the study:

The research revealed that the majority of respondents were satisfied with the preparations received from university. Several respondents who claimed to have experienced helplessness at the beginning have admitted that the reason was not related to weak preparation given by university but there were other factors such as lack of experience, fear for unknown, specifics of this work, etc.

Practice jobs during the studies were assessed differently dependent on the respective employer and direct supervisor. One of the main negative comments stated that the practice experience was widely not regarded as a real work experience.

The research revealed that overall picture of job satisfaction was very positive. More than 90% of the respondents working in the specialty and over 80% of the respondents working in other specialties are satisfied or very satisfied with their current job. Whereas this particular question was general the respondents assessed all different aspects of job satisfaction as a whole and it can be assumed that they concentrated

mainly on the positive factors of their work. Highly valued aspects were nature of the work, suitability for particular personality, positive influence from co-workers and the acknowledgment of importance of this specialty for the whole society.

It can be concluded that the graduates are mostly satisfied with their work. The most negative factor was the compensation scheme of the employer but it does not have significant impact on the overall satisfaction. It can be concluded that large part of the respondents see this work as a mission where the salary is not the most important part and the main satisfying factor is related to the contribution for society.

The research revealed that most of the respondents wish to continue working on this specialty. Some respondents who have still not found work in this field would still like to find it. Several respondents who admitted looking for other opportunities were reasoning it with previously mentioned factors such as low salary, low appreciation in the company, complicated relations with co-workers or direct supervisor, etc. Especially highlighted was low salary that has demotivating effect on people. This factor was also referred in the first chapter of this thesis. Despite of this factor it should be emphasized if the salary covers the basic needs of human life then the pay as a motivator does not have such a significant impact on the satisfaction with the work.

The research revealed also various problems for further studies. For example what could be done for making the practice during studies more accepted as a work experience among future employers? The author of this thesis suggests that the practice duration should be prolonged. The cooperation and contracts for practice should be extended with the companies which are regarded by the previous students giving good basis for future work.

The results of this thesis give ideas to the University of Tartu Pärnu College for further studies and for acknowledging areas of possible improvements. The thesis gives an overview of the aspects of teaching the graduates are satisfied with and what parts of the education could need to be improved or modernized.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Margit Oras (sünnikuupäev: 03.05.1972)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001-2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanute tööga rahulolu uuring“, mille juhendaja on lektor Valter Parve,
 - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, 15.05.2013