

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Eret Koppel

**KOVISIOONI JA SUPERVISIOONI
OSATÄHTSUS SOTSIAALTÖÖTAJATE
TOIMETULEKUL PINGELISTEL
PERIOODIDEL**

Lõputöö

Juhendaja: Valter Parve, MA

Pärnu 2021

Soovitan suunata kaitsmisele

Valter Parve

/digiallkirjastatud/

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht Anu Aunapuu

/digiallkirjastatud/

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Eret Koppel

/digiallkirjastatud/

SISUKORD

| | |
|--|----|
| Sissejuhatus | 4 |
| 1. Kõvisioon ja supervisioon sotsiaaltöötajate töös pingelistel perioodidel..... | 6 |
| 1.1. Kõvisiooni ja supervisiooni definitsioon, olemus ja praktiline kasutus sotsiaaltöös | 6 |
| 1.2. Covid-19 pandeemia mõjud sotsiaalvaldkonnale..... | 10 |
| 1.3. Sotsiaaltöötajate tööroõõmu mõjutavad tegurid..... | 14 |
| 2. Eesti sotsiaaltöötajate seas läbi viidud uuring | 19 |
| 2.1. Pandeemia hetkeolukord Eestis..... | 19 |
| 2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus | 19 |
| 2.3. Uuringu tulemused | 21 |
| 2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud | 34 |
| Kokkuvõte | 41 |
| Viidatud allikad..... | 43 |
| Lisad..... | 47 |
| Lisa 1. Ankeetküsimustik..... | 47 |
| Lisa 2. Küsimuste teoreetiline lähtekoht..... | 52 |
| Summary | 53 |

SISSEJUHATUS

Läbi ajaloo on maailmas olnud erinevaid haiguspuhanguid, mis on muutunud pandeemiateks. See on muutnud inimkonna ajalugu ja ka inimesi endid, kuid kõigist nendest haiguspuhangutest on inimkond välja tulnud tugevamana ja neist õppinud.

2020. aastal muutis maailma Covid-19 viiruse kiire levik. Kogu maailmas, kaasa arvatud Eestis, kuulutati välja eriolukord, kus soovitati tungivalt viia inimeste vaheline füüsiline kontakt miinimumini, et vältida viiruse edasist levikut. Sotsiaaltöötajad, kelle üheks peamiseks töömeetodiks on inimestega suhtlemine, olid sunnitud füüsilised kontaktid viima miinimumini ja võimalusel töötama distantsilt. (Mitendorf, 2020, lk 8–9) Selleks, millist mõju avaldab antud pandeemia inimeste tööle, elule ja vaimsele tervisele, et olnud mitte keegi valmis.

Teema on aktuaalne, sest sotsiaaltöötaja töö on igapäevaselt vastutusrikas ja pingelistel perioodidel suureneb töökoormus ja vastutus veelgi. Sotsiaalvaldkonna töötajad hoolitsevad eelkõige oma klientide eest, kuid unustada ei tohiks ka iseennast. Kõigile sotsiaalvaldkonna töötajatele tuleks pakkuda kovisiooni ja supervisiooni võimalust, mis aitaks säilitada tööindu ja elurõõmu keerulistel perioodidel. (Sõmer-Kull, 2020, lk 11)

Läbipõlemise vältimiseks ja stressi maandamiseks soovitatakse supervisiooni. See aitab hoida psühholoogilist tasakaalu ja töövõimet. Ka abistajaid endid tuleb aidata ja luua töökeskkond, kus abi küsimine ei ole märk nõrkusest, vaid on tavaline tööpraktika, et töötajad julgevad abi küsida nii üksteiselt, kui ka oma juhtidelt. (Alton, 2020, lk 21)

Probleem on selles, et sotsiaaltöötajatelt eeldatakse maksimaalset pühendumist enda tööle, kuid jäetakse tähelepanuta sotsiaalala töötajate enese vajadused abi ja toe (sealhulgas kovisiooni ja supervisiooni) järele, et säilitada ja toetada sotsiaaltöötajate töövõimet pingelistel perioodidel.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada kovichiooni ja supervisiooni vajaduse tähtsus sotsiaaltöötajate toimetulekul pingelistel perioodidel ja teha ettepanekud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonile ning peamisi tööandjaid ühendavatele Eesti Linnade ja Valdade Liidule sotsiaaltöötajate toimetuleku parandamiseks keerulistel ajaperioodidel.

Lähtudes töö eesmärgist, soovib töö autor leida vastused järgnevatele uurimisküsimustele:

- Millised on sotsiaaltöötajate ootused kovichioonile ja supervisioonile pingelistel ajaperioodidel?
- Milline oli sotsiaaltöötajate poolt kogetud toetuse erinevus pandeemia esimese ja teise laine vahel?

Töö autor on püstitanud järgnevad uurimisülesanded töö teostamiseks:

- Teoreetilise kirjanduse põhjal anda ülevaade kovichioonist ja supervisioonist ning nende tähtsusest sotsiaaltöötajate toimetulekul keerulistel ajaperioodidel ja põhjustest, mis mõjutavad sotsiaaltöötajate tööindu ja elurõõmu.
- Koostada ankeetküsimustik ja läbi viia uuring Eestis praktiseerivate sotsiaaltöötajate seas.
- Uuringu tulemuste ja teooria põhjal teha järeldusi ja ettepanekuid sotsiaaltöötajate tööõõmu ja töövõime säilitamiseks pingelistel perioodidel.

Töö koosneb kahes osast – teoreetilisest ja empiirilisest. Esimeses osas on kirjeldatud kovichiooni ja supervisiooni olemust ja praktilist kasutust sotsiaaltöös. Lisaks on esimeses peatükis välja toodud Covid-19 pandeemia mõjud sotsiaaltööl ning sotsiaaltöötajate tööõõmu mõjutavad tegurid.

Töö teine peatükk on empiiriline osa, kus autor kirjeldab uuringut, koostab ankeetküsimustiku, levitab seda üldkogumi seas, et koguda piisaval hulgal respondente ja analüüsib saadud tulemusi ning teeb vastavalt tulemustele soovitusi ja ettepanekuid sotsiaaltöötajate toimetuleku parandamiseks pingelistel perioodidel.

Töö autor tänab oma juhendajat, kes aitas kaasa lõputöö valmimisele ja Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni koostöö eest.

1. KOVISIOON JA SUPERVISIOON SOTSIAALTÖÖTAJATE TÖÖS PINGELISTEL PERIOODIDEL

1.1. Kovisiooni ja supervisiooni definitsioon, olemus ja praktiline kasutus sotsiaaltöös

Sotsiaalvaldkonnas töötades on võtmesõnadeks kuulamine ja rääkimine. Lahenduse leidmine algab probleemi tunnustamisest ja rääkimisest näiteks sotsiaaltöötajale, kellel on teadmised ja oskused inimest aidata. Oma töös näevad sotsiaalvaldkonna töötajad igapäevaselt, kui oluline on rääkimine, aktiivne kuulamine ja kogemuste vahetamine kliendi abistamisel, mistõttu on oluline, et sotsiaalvaldkonna töötajatele oleks kovisioon kättesaadav ja tööprotsessi loomulik osa, et säiliks töörõõm ja soov oma tööle täielikult pühenduda.

Kovisiooni saab defineerida kui süsteemset ja järjepidevat kokkusaamist samas valdkonnas töötavate spetsialistide vahel, et arutleda oma valdkonna ja tööga seotud probleemide üle ja leida üheskoos lahendusi. Kovisioon annab meeskonnale võimaluse koos õppida, nõustab töötajaid toetama üksteist ja vajadusel abi küsima ning õpetab nägema antud situatsioonides uusi vaatenurki. (Vesso, 2017, lk 81–82)

Kovisiooni kasutatakse Eestis kõige rohkem sotsiaalvaldkonnas, siiski on kovisiooni mõiste ja kasutamine ka sotsiaalvaldkonnas paljudele tundmatu ja uus. Igal sotsiaaltöötajal võiks olla kovisiooni grupp, kuhu kuuluda. See on eriti oluline, kui töös esineb keerulisi olukordi ja pingelisi juhtumeid. Kovisiooni grupp võib olla näiteks asutusesisene või koondada sama valdkonna töötajaid, kes töötavad erinevates organisatsioonides. Kovisioon aitab lisaks võrdsete töötajate probleemidele lahendada ka situatsioone juhtimises ja tõhustada juhtkonna ja töötajate vahelist koostööd. (Vesso, 2017, lk 81–82)

Kovisiooni võib teisiti nimetada ka kolleegidevaheliseks töökoosolekuks. Eesti kohalike omavalitsuste lastekaitsetöötajate seas 2015. a läbi viidud uuringus selgus, et 31% lastekaitsetöötajatest ei osalenud 2015. a üheski kovisioonigrupis. Põhjusena, miks lastekaitsetöötajad kovisioonil ei osale, toodi välja ajapuudus. (Viira, 2017, lk 47)

Korruga lahendatakse ühte konkreetset juhtumit. Selle üle arutlemisest saavad kasu kõik grupis osalevad sotsiaaltöötajad ning see annab neile võimaluse jagada enda isiklikke kogemusi, millest saavad õppida ka teised grupi liikmed. Grupis osalemine annab võimaluse väljendada juhtumiga seotud emotsiooni, mida oma igapäevases töös sotsiaaltöötajad sageli teha ei saa. Pidev tunnete allasurumine mõjutab sotsiaaltöötaja töö kvaliteeti ja vaimset heaolu. Kovisiooni grupis osalemine aitab oma emotsioonidega toime tulla ning aitab konkreetset situatsiooni näha teise vaatenurga alt. Kogenud sotsiaaltöötaja mõistab, kui oluline on tegelemine oma emotsioonidega, et olla pädev oma töös. (Vesso, 2017, lk 82)

Kovisioon ei ole lihtsalt tööprobleemide rääkimine oma töökaaslastele. Kovisioonil on kindel struktuur ja ülesehitus. Kovisiooni grupi kokkusaamised kestavad 1–2 aastat. See soodustab usalduse tekkimist grupi liikmete vahel ja võimalust süveneda teemadesse süvitsi, anda tagasisidet ning areneda professionaalselt. Kokkusaamistel on piiratud aeg, et liikmed keskenduksid vaid konkreetsele juhtumile. (Vesso, 2017, lk 83–84)

Kovisiooni ülesanded ja eesmärgid:

- uute tööga seotud oskuste omandamine,
- töö kvaliteedi kindlustamine,
- nõupidamine kolleegidega tööga seotud probleemides,
- julgustada töötajaid peegeldama kindlat situatsiooni,
- juhtumitele lahenduse leidmine,
- teiste grupiliikmete toetus tööd puudutavatel teemadel,
- koostöö arendamine ja kaastöötajate tundmaõppimine,
- enda töö jagamine oma kolleegidega (Vesso, 2017, lk 83)

Kovisiooni grupis osalemine mõjub igale grupiliikmele. Kuulumine gruppi aitab mõista oma ameti olulisust ja iseenda identiteeti. Teiste liikmete poolt tulev toetus ja tähelepanu, mis on hinnangutevaba, jõustab sotsiaaltöötajaid. Samuti aitab grupis osalemine

eesmärkide saavutamisel. Grupis osalemine mõjub igale osalejale isiklikult, kui ka koostööle asutusesiseselt. (Vesso, 2020, lk 91–95)

Kovisiooni mõju organisatsioonidele:

- efektiivne tööriist töö kvaliteedi tagamiseks, sest toob välja asutusesisesed teadmised ja oskused;
- grupi toetus töötajatele, kel tuleb sageli vastu võtta keerulisi otsuseid;
- eneserefleksioon ja võimalus näha oma töö ja otsuste mõju kolleegide pilgu läbi;
- grupi liikmed mõistavad oma teadmiste ulatust ja valdkondi, milles peavad end täiendama;
- arendab töötajate oskuseid – paraneb suhtlemisoskus, kuulamisoskus, probleemide lahendamise oskus;
- töörahulolu ja motivatsiooni kasv, kolleegide vaheline koostöö paraneb;
- leitakse lahendusi, mida saab kasutada realselt juhtumite lahendamiseks. (Vesso, 2017, lk 83)

Kovisioon on tõhus vahend organisatsiooni siseselt töötajate ja koostöö arendamiseks, kuid väga keeruliste juhtumite puhul on vaja nõu ja tuge inimeselt, kes ei kuulu organisatsiooni ning on sõltumatu. Tema näeb antud juhtumit teise vaatenurga alt ja oskab pakkuda teistsuguseid lahendusi – selleks ongi supervisioon vajalik. Supervisiooni saab defineerida kui kahe inimese vahelist suhet, kus üks on nõustaja ja juhendaja rollis. Superviisor võib olla asutusepoolne töötaja, kes juhendab teist töötajat tööülesannete omandamisel. Lisaks üks-ühele supervisioonile kasutatakse sageli supervisiooni läbiviimist väiksemas grupis. (Carpenter *et al.*, 2012, lk 3)

Sotsiaaltöötajate jaoks on supervisioon eelkõige selleks, et leida tuge, toetust ja jõustamist oma superviisori poolt. On oluline, et sotsiaaltöötaja oleks võimeline mõtestama lahti enda töö sisu, oma emotsioonid ja isiklikud eesmärgid, mida soovitakse tööalaselt saavutada. Sotsiaaltöötaja peab leidma usu iseendasse, et teha oma tööd hästi. Selleks vajab ta tunnustust ja motiveerimist, näiteks oma superviisorilt. (Kuulpak, 2020, lk 4)

Supervisiooni saab seostada sotsiaaltöötajate töörahulolu, pühendumuse ja motivatsiooniga. Regulaarsed ja struktureeritud kohtumised superviisoriga aitavad sotsiaaltöötajal hallata oma töökoormust, kasutada õpitud teooriaid praktikas, viia läbi

kliendihindamisi, vähendada tööstressi ja läbipõlemist. Sekkuda kriitilistes olukordades ja peegeldada oma professionaalset arengut. Supervisioon annab võimaluse otsida ka emotsionaalset tuge töös, mis on stressirohke ja nõudlik. (Carpenter *et al.*, 2012, lk 1–2)

Supervisiooni põhilised funktsioonid:

- peegeldamine ja tööpraktikast õppimine,
- personaalne tugi,
- juhtumite haldamine,
- tööalane areng,
- superviisor on vahendajaks töötaja ja organisatsiooni vahel (Carpenter *et al.*, 2012, lk 3).

Hea supervisiooni tunnusteks on: struktuur, sagedus, fookus. On oluline, et superviisoril on teadmised ja oskused ja et ta suudab juhendatavatele õpetada uusi meetodeid ja tehnikaid, mida sotsiaaltöötajad saavad oma töös kasutada. Oluline on ka supervisiooni atmosfäär – peab olema turvaline ja usalduslik keskkond, et toimuks hea supervisioon. (Carpenter *et al.*, 2012, lk 6–7)

Maailmas on läbi viidud mitmeid uuringuid uurimaks sotsiaaltöötajate töövõimet, stressi, läbipõlemist ja sotsiaaltöölt lahkumist. Lõuna-Aafrikas läbi viidud uuringus sotsiaaltöötajate seas uuriti neid faktoreid ning sealhulgas ka rahulolu supervisiooniga. Toetav supervisioon suurendab tööga rahulolu ja tööle pühendumist. Uuringus osalenud 49 (81,7%) respondenti olid rahul oma superviisoriga 60% ja rohkem. 80% vastajaist, kes olid rahul oma superviisoriga, neist 71% on ka üldiselt rahul oma tööga. Saab väita, et superviisoriga rahulolu on seotud töörõõmu ja -võimega. Vaid 6 vastajat olid oma superviisoriga rahul vähem kui 40%. (Calitz *et al.*, 2014, lk 161–162) Austraalias läbi viidud uuringus vastas 83,7% küsitlusel osalevatest, et nad osalevad praegusel ajahetkel supervisioonil. (Egan, 2012, lk 176)

Koostöö ja supervisioon on vajalikud ja abistavad töövahendid, mis on praegusel hetkel enamasti igapäevases kasutuses sotsiaalvaldkonnas. On oluline tõsta inimeste teadlikust koostöö ja supervisiooni kasumlikkusest vahendina töövõime ja -rõõmu säilitamiseks ning parendamiseks. Need kaks vahendit võiksid olla lisaks sotsiaalvaldkonnale laialdaselt kasutusel ka teistes valdkondades, parandamaks töötajate töö kvaliteeti ja

koostööd. Supervisiooni kaudu saab jagada töötajatele kiitust ja juhtnoore töö edasise jätkamise jaoks ning töötajate õige motiveerimine peaks olema igale tööandjale esmatahtis.

1.2. Covid-19 pandeemia mõjud sotsiaalvaldkonnale

Keegi ei osanud aimata, kui palju mõjutab Covid-19 inimkonna igapäevast elu ning et enim saab mõjutatud tööelu. Sotsiaalvaldkonnas töötavad inimesed sattusid eneselegi ootamatult tööle eesliinile. Neil tuli hoida enda kliente ja iseennast ning selle jaoks oli vaja kogu senine tööpraktika ümber korraldada.

Covid-19 kriis on mõjutanud kogu maailma, kuid erinevatest valdkondadest on kõige rohkem kannatada saanud sotsiaalvaldkond, sest lisaks kriisiga tegelemisele tuleb tegeleda ka oma igapäevase tööga. Sotsiaaltöö ja sotsiaalne õiglus on tänapäeval ohus tänu kriisi mõjudele riskigruppidele. Tuleb kaitsta kogu ühiskonda ja sotsiaalvaldkonda praeguse hüsteeria ja eitamise eest. (Amadasun, 2020, lk 754)

Covid-19 kriisi alguses oli esmalt suurimaks murekohaks kaitsevahendite nappus ning teadmatus, kuidas viiruseohu korral käituda. Sotsiaaltöötajad, kui eesliini töötajad said esmakorras isikukaitsevahendeid ja juhendid, kuidas kriisiolukorras käituda. Eesliini töötajate haigestumisel oli vaja kiiresti leida asendustöötajaid, et hoolekandeesutustes viibivad inimesed saaksid vajaminevat hoolt. (Sõmer-Kull, 2020, lk 10)

Pandeemia ei mõjuta ainult tervisevaldkonda ja majandust, Covid-19 toob endaga kaasa ka palju sotsiaalseid riske, eriti riskirühmas olevatele inimestele. Sotsiaaltöötajatel on võimalused ja oskused vähendada sotsiaalse isolatsiooni negatiivseid mõjusid riskirühmadele, kui nad leiavad interaktiivseid lahendusi, kuidas riskirühmas olevad inimesed saavad ka eneseisolatsioonis olles suhelda enda lähedastega ja võtta osa ühiskonna elust. Kõige selle jaoks tuleb sotsiaaltöötajatel hoida enese tervist, nii vaimset kui ka füüsilist heaolu. (Mitendorf, 2020, lk 9)

Covid-19 nakatumisnäitajad on kõrgemad nende seas, kes igapäevaselt liiguvad ringi ja suhtlevad erinevate inimestega. Sotsiaalvaldkonna töötajad on tänu oma töö iseloomule, mis eeldab palju suhtlemist ja ringi liikumist, riskirühmas ja haigestumine ohustab neid rohkem. Samuti suhtlevad nad ise palju riskirühma kuuluvatega ja võivad nii enese

teadmata viirust edasi kanda. Peaaegu pooled koroonaviiruse surmajuhtumid maailmas on seotud hoolekandega ja suureks murekohaks on see, et hoolekandetöötajad ei ole saanud piisavalt väljaõpet töötamiseks koroonakriisi tingimustes. (Toots & Malmstein, 2020, lk 15–16)

2020-ndal aastal viidi läbi uuring Eesti lastekaitsetöötajate seas uurimaks lastekaitsetöö korraldust Covid-19 pandeemia ajal. Lastekaitsetöö kuulub sotsiaalvaldkonda ja antud uuringu tulemustest saab teha üldisemaid järeldusi sotsiaaltöö kohta pandeemia ajal. Uuringus osalenud lastekaitsetöötajad tõid enim välja otsese füüsilise kontakti puudumise, ei olnud võimalus teha kodukülastusi ega klientidega kohtuda. Selline olukord raskendas abivajaduse hindamist, kontakti loomist, olukorra ja emotsioonide reaalselt tunnetamist. Lahenduseks pakuti kohtumist välitingimustes, ohutut vahemaad või virtuaalseid kohtumisi veebi teel. Nii mõnedki töötajad tõid välja nende enda pereelus tekkinud probleemi, kus töö- ja pereelu oli keeruline ühendada kodus töötamise tingimustes. (Toros & Falch-Eriksen, 2020, lk 83–84)

Samas uuringus toodi ka välja, et peamiseks töövahenditeks pandeemia ajal said telefon ja arvuti. Väga paljud tavapärased koostööpartnerid katkestasid mõneks ajaks töö ning ka teateid abivajajatest laekus vähem. Töö fookus muutus ja sageli sai kõige olulisemaks esmavajaduste rahuldamine, näiteks soe söök. (Toros & Falch-Eriksen, 2020, lk 85–86)

Distantsilt ja enamasti telefoniga töötamine tõid kaasa eetilisi probleeme sotsiaaltöös. Näiteks privaatsus, mis telefonikõnedega ei pruugi alati olla tagatud. Privaatset vestlust võivad pealt kuulda nii kliendi lähedased, kui ka sotsiaaltöötaja lähedased ja see on privaatsuse rikkumine. (Banks *et al.*, 2020, lk 572)

Pandeemia ajal sai peamiseks töövahendiks arvuti ja väga paljud sotsiaalvaldkonna aspektid, nagu näiteks klientide nõustamine, kolisid sinna. See aga tekitab sotsiaalset ebaõiglust, sest mõningatele riskirühmas olevatele inimestel puudub võimalus kasutada arvutit ja ka ligipääs internetile. Eakamatel inimestel võib nappida ka arvuti kasutamise oskust üleüldiselt. See paneb kliendid ebavõrdsesse olukorda, kus osadel on ligipääs abile hõlpsam, kui teistel. (Farkas & Romaniuk, 2020, lk 71)

Inimene on sotsiaalne olend ja vajab igapäevast suhtlemist teiste inimestega, et säilitada oma vaimset tervist ja psühholoogilist tasakaalu. 2019. aastal alanud Covid-19 pandeemia sundis paljud inimesed eneseisolatsiooni ja sotsiaalsed kontaktid tuli viia miinimumini. Sellel on aga negatiivne mõju inimeste vaimsele tervisele. Hirm ja paanika Covid-19 ees tõstavad inimeste stressitaset, samas kui eneseisolatsioon on ära võtnud peamise vahendi, mida inimesed tavaliselt stressi leevendamiseks kasutavad – sotsiaalse suhtluse. (Shanmugam *et al.*, 2020, lk 78–79)

Pandeemia ajal peaksid sotsiaaltöötajad oma töös meeles pidama järgnevaid juhiseid:

- olla toetav roll meditsiinipersonalile;
- kaitsta kõige haavatavamaid meie ühiskonnas;
- hoolitseda isolatsioonis olevate inimeste vajaduste eest;
- tugevdada ühiskonda ja motiveerida koos tegutsemist;
- võidelda süütute inimeste ebaõige kohtlemise ja diskrimineerimise vastu;
- kaitsta keskkonda ja võidelda halbade käitumismustrite vastu;
- luua ühine koostöö ja usaldus kogu maailmas võitlemaks pandeemiaga;
- vaadata tulevikku lootusrikkalt;
- peegeldada, analüüsida ja õppida praegusest kriisist;
- olla loov ja õrn tulemaks toime kriisiga ja ühendamiseks kogukonda (O’Leary & Tsui, 2020, lk 273–274)

Eriolukord on kindlasti üks pingelisemaid hetki sotsiaaltöötaja töös. Sel perioodil on sotsiaaltöötajal kanda väga oluline roll. Tuleb hoolitseda, et ühiskonna kõige haavatavama grupi, eelkõige lapsed ja eakad, esmavajadused oleksid rahuldatud. Oluline tööülesanne on ka valitsuse otsuste tõlkimine oma klientide jaoks lihtsamasse keelde, et nad mõistaksid, mida peab tegema. Õpetada inimesi vältima haigestumist ja toetada neid emotsionaalselt, et hirmu ja paanikat vähendada. Kõige olulisem on aga iseenese heaolu eest hoolitsemine, sest vaid see võimaldab aidata teisi inimesi. (Dominelli, 2020, lk 2) Tuleb hoolitseda ka iga sotsiaaltöötaja eest – töö tuleb korraldada nii, et kõik töötajad saaksid piisavalt puhata ning vajadusel oleks ligipääs psühholoogilisele abile (Alton, 2020, lk 23).

Ülemaailmse kriisi ajal on sotsiaaltöötaja roll ja tema tehtud töö elulise tähtsusega. Sotsiaaltöötajate kohustus on järgida sotsiaaltöö eetikakoodeksit ja seal kirjas olevaid väärtusi. Iga inimelu on oluline, inimväärikus, inimsuhted. Sotsiaaltöö nii mikro- kui makrotasandil on oluline, et täita sotsiaaltöö ametile pandud kohustusi (Walter-McCabe, 2020, lk 69). Kriisiolukorras on ülimalt oluline, et sotsiaaltöötajad oleksid advokaadid ja kõneleksid inimgruppide eest, kes seda ise teha ei suuda ja tõmbaksid ühiskonna tähelepanu oma klientide lahendust vajavatele majanduslikele, sotsiaasetele ja füüsilistele probleemidele. (Bright, 2020, lk 84)

Covid-19 viirusesse nakatumine ei ole alati positiivse lõpuga ja riskigrupis olevatele inimestele võib tulemus olla fataalne. See tõi sotsiaalvaldkonnas esile uue aspekti sotsiaaltöötaja igapäevatoos. Tuleb abistada inimesel leinaga toimetulekul ja leida tema abistamiseks parimad võimalikud lahendused ning kui surmade arv kasvab, tuleb sellist situatsiooni sotsiaaltöötaja igapäevatoos rohkem ette. (Johns *et al.*, 2020, lk 662)

Pandeemia annab tegelikult hea võimaluse koostöö arendamiseks, teadmiste ammutamiseks ning järgmiste sammude kavandamiseks. Kriis on aidanud mõista, kui oluline on koostöö nii valdkondade siseselt kui ka üleselt. Kriitilistel hetkedel joonistub väga selgelt välja, kui enesest mõistetavaks peetakse sotsiaaltööd ning kui oluline roll on sotsiaaltöötajal tegelikult kanda. (Tõru, 2020, lk 13–14)

Kriis näitas ka kui oluline on vabatahtlike kaasamine, et olukorraga toime tulla ning kui toetav on ühiskond inimeste ümber, kes on valmis appi tulema. Eriolukorra ajal peatusid enamus teenused, kuid siiski oli vaja esmatarbekaupade koju viimist, sooja toidu jõudmist riskirühma kuuluvatele ning koduhooldusteenuse jätkumist klientidele. Vabatahtlikud teistest valdkondadest aitasid nendel teenustel jätkuda ja leevendasid kriisi sotsiaalvaldkonnas. Ühtse kogukonnana tegutsedes on võimalik toime tulla, koos õppida, areneda ja uusi lahendusi leida. (Kahm, 2020, lk 55–57)

Käesoleval hetkel ei ole teada, millal Covid-19 kriis leebub, kuid selge on see, et see jätab suure trauma kogu ühiskonnale ja eriti eesliini töötajatele. Tulevikus kasvab vajadus sotsiaaltöötajate järele, kes oleksid võimelised abistama ja toetama inimesi, keda on Covid-19 nii otseselt kui ka kaudselt mõjutanud. (Murenje & Porter, 2020, lk 6)

Pandeemia esimesest lainest on kõigil õpimomente, mida meelde jätta ja tulevikus oma töös kasutada. Kindlasti võiks asutus väärtustada rohkem oma töötajaid ja nende poolseid tähelepanekuid õpimomentide osas. Ühe näitena võiks enne kriisi olla välja selgitatud suhtluskanalid, mille kaudu töötaja soovib infot saada, et vajadusel leviks tööga seotud oluline informatsiooni kiiresti kõikide asjaosalisteni. Teavet saaks jagada ühtse kirjaga või koosolekul, see tekitab töötajas tunde, et ta on asutusele piisavalt oluline ja tema töötahe ja motivatsioon kasvab ka keerulistel perioodidel.

1.3. Sotsiaaltöötajate tööroõmu mõjutavad tegurid

Tööroõmu ja -võimet mõjutavad töökeskkonnas enim organisatsioon ja selle juhtkond, koostööst, suhtlemisest ja suhetest ning üksikisiku väärtustest tingitud asjaolud. Nende pinnalt kujuneb välja ka antud asutuse töökultuur, õhkkond, väärtused ja sisu. Kui töötajal on sobiva koormusega motiveeriv töö, siis pakub see talle rahulolu.

Sotsiaalvaldkonna töötajatel on kõige suurem läbipõlemise ja tööstressi kogemise risk, sest nende töö põhineb teiste inimeste aitamisel. Sotsiaaltöötajate igapäevatoos esineb palju ootamatuid olukordi, mis võivad nõuda kiiret sekkumist ja otsustamist. Läbipõlemise vältimiseks on vajalik koostöö neljal erineval tasandil: töötaja, töökollektiiv, asutus ja ühiskond. (Elenurm, 2011, lk 35)

Empaatiavõimelisus on sotsiaalvaldkonna töötajal üheks olulisemaks isiksuseomaduseks, sest tema töö hõlmab valdavalt riskirühma kuuluvaid inimesi, kes on sageli elanud üle mõne trauma oma elus. Kui sotsiaaltöötaja on empaatiline võib tagajärjeks olla see, et ta elab üle samasid emotsioone, nt viha ja valu, nagu tema klient. See lisab sotsiaaltöötaja riskirühma traumajärgse stressi tekkeks. (Pihelgas, 2011, lk 39) Traumajärgse stressi puhul elab sotsiaaltöötaja läbi sama trauma, mis klient. Üheks võimaluseks, et vältida traumajärgse stressi teket, on seada kindlad piirid ja eralda tööelu oma isiklikust elust. (Wagaman *et al.*, 2015, lk 202)

Töötajal endal on võimalus vähendada läbipõlemise riski, kui ta kasutab kõiki asutuse poolt pakutud võimalusi, näiteks koolitusi, ühisüritusi, jagab enda kogemusi kolleegidega ja on huvitatud oma kaastöötajate kogemustest klienditööst ja vaimse tervise hoidmisest. (Elenurm, 2011, lk 35)

Asutuse juhtkond saab teha palju, et ära hoida töötajate läbipõlemist ja stressi langemist. Eelkõige on oluline omavaheline suhtlus kummagi poolte ootuste osas töökorraldusele. Oluline on kokku leppida, mida ootavad töötajad asutuselt ja milliste tööülesannete täitmist eeldavad asutuse juhid oma alluvatelt. Töökoormus, tööülesannete kuhjumine ja lühikesed tähtajad kohustuste täitmiseks ning vähene tunnustamine tekitavad töötajates stressi. Mõnda aega suudab töötaja sellega toime tulla, kuid kui selline olukord kestab pikema perioodi jooksul, ohustab see töötaja vaimset tervist. (Elenurm, 2011, lk 36–37)

Juhi roll on luua asutuses õhkkond, mis motiveerib efektiivsemalt töötama ja loob töötajate vahel ühtekuuluvustunde. Selle tekitamiseks on mitmeid erinevaid võimalusi. Oluline on toetus oma töötajatele, nii emotsionaalne kui ka materiaalne. Info edastamine ja töötajate probleemide ära kuulamisel on samuti suur roll. Kui juht on loonud ühtsustunnet tundva meeskonna, vähendab see stressi töökohal, ka igal töötajal individuaalselt ning mõjub üleüldisele tervisele positiivselt. (Sisask, 2013, lk 59) Eesti sotsiaaltöötajad tunnetavad ja tunnustavad pigem kolleegide poolset toetust ja tõdevad, et oma otsestelt juhtidelt saavad nad vähe igapäevast toetust (Kütt, 2016, lk 65–66).

Kindlasti on oluline vaimse tervise hoidmisel info liikumine, töötajate vaheline toetus ja erinevad koolitusvõimalused. Koolitused on töötajate arenguks ja tööalase kvalifikatsiooni parendamiseks hädavajalikud. Ühtlasi aitavad erinevad täiendõppe võimalused leevendada tööst tingitud stressi, näiteks erinevad eneseabi ja -arengu koolitused, mis õpetavad lõõgastuma, oma tundeid ja hoiakuid teadvustama. Kõikide töötajate osalemine koolitusel annab võimaluse kolleegi paremini tundma õppida ja luua usalduslikuma suhte edaspidiseks koostööks. Info liikumise kohalt on oluline, et töötaja oleks kaasatud kõikidesse otsustesse, mis mõjutavad otseselt tema tööd ja töökorraldust. (Elenurm, 2011, lk 37)

Üheks tööroõmu säilitamise ja vaimse tervise tasakaalustamise võimaluseks on ühisürituste korraldamine väljaspool tööaega. Sport ja koos tegutsemine aitavad maandada stressi ja pingeid ning annavad võimaluse oma kolleegi paremini tundma õppida. Ennekõike ennetab läbipõlemist, stressi ja vaimse tervise heaolu säilimist hea koostöö kolleegide vahel. (Elenurm, 2011, lk 37–38)

Emotsioonidel on sotsiaaltöös oluline roll. Tajutav pinge emotsioonide ja ratsionaalsete otsuste vahel on loonud vajaduse emotsionaalselt intelligentse supervisiooni järele. Sotsiaaltöötajad peavad tunnetama oma enese emotsioone ja kliendi emotsioone antud juhtumi osas, et saavutada positiivseid suhteid. Emotsionaalne intelligentsus on oskus hoida oma isiklike tundeid lahus töösituatsioonidest ja seeläbi teha tööl ratsionaalsemaid otsuseid. (Ingram, 2013, lk 5–7)

Tööstress kujutab endast faktoreid, mis on ilmnunud töö tõttu ja võivad viia füüsiliste, vaimsete või käitumuslike tagajärgedeni, mis mõjutavad nii töötaja kui ka asutuse heaolu. On oluline õppida stressiga tööl toime tulema ja stressi töökohal vähendama. (Glazer & Liu, 2017, lk 2)

Tööga toimetulekut mõjutavad enim sotsiaaltöötaja enese isiksuseomadused, klientidest ja kolleegidest moodustuv keskkond, professionaalne keskkond, organisatsioonisisene keskkond ja töökeskkond üldiselt. Oma tööga on vähem rahul töötajad, kellel on väike töötasu, kolleegide toetus on väike või suisa olematu ning töötingimused on vastuvõetamatud. Samuti tekitab frustratsiooni see, et töötaja loomuses on soov kõiki oma kliente abistada vastavalt nende vajadusele, kuid vahel ei ole see töötajast mitteolenevatest põhjustest siiski võimalik. (Pihelgas, 2011, lk 39–40)

Kui töötaja on pikemat aega oma tööga rahulolematu, kuid jääb siiski oma praegusele töökohale, siis innustab teda jääma mõni väline faktor, mitte aga pühendumine ja soov oma tööd hästi teha ja inimesi aidata. Sellisel juhul on enamasti faktoriks soov säilitada oma töökoht ja kindel igakuine töötasu. (Selg, 2021, lk 83)

Töötahet aitab hoida tunnustamine ja teadmine, et sotsiaaltöötaja tööd on märgatud, õiglane kohtlemine ja turvatunne töökohal. Loomulikult on üheks aspektiks ka töötasu ning hilisem võimalus karjääriredelil tõusta. (Pihelgas, 2011, lk 40)

Lõuna-Aafrikas viidi läbi uuring sotsiaaltöötajate seas uurimaks nende töörahulolu, stressi, läbipõlemist ja sotsiaaltöölt lahkumist. 41,7% uuringus osalejatest on kogunud töötahte vähenemist 60% ja enam. See on suur osakaal vastajatest, mis näitab et sotsiaaltöötajate töö on pingeline. 58,3% vastajaist on võimalus osaleda tööalastel koolitustel sagedamini kui teistel vastajatel. Tööalased koolitused annavad

sotsiaalvaldkonna töötajale võimaluse enese arendamiseks ja vähendavad tööga seotud pingeid. Ligemale veerand vastajatest ei ole oma tööga rahul ja soovib töölt lahkuda. 28,3% vastajaist oli rahul oma töökoormusega enamuse ajast, samas kui 38,3% vastajaist oli oma kohustuste hulgaga rahul 40% või isegi vähem. Need tulemused näitavad, et kogu maailmas on sotsiaaltöötajate töökoormus väga suur ja tekitab neile lisastressi ja soovi töölt lahkuda. 71% küsitlusel osalenutest tunnistas, et on oma tööga rahul 60% ja enam juhtudest, samas kui oma tööle olid pühendunud 60% ja enam 73,34% vastajatest. Kahest viimasest vastusest on näha, et töörahulolu ja pühendumine oma tööle on omavahel seoses. (Calitz *et al.*, 2014, lk 160–161)

Mitte ükski vastajaist ei olnud oma tööskuste ja enesekindluse osas 100% kindel. 35% vastajaist arvasid, et nende tööalane kompetentsus on 80% ja enam ja 45% vastajaist tõdesid, et on kompetentsed oma töös 60% ja enam. Vaid 3,3% vastajaist ütles, et nende enesekindlus on 20% ja vähem, mis näitab, et valdavalt on sotsiaaltöötajad pädevad oma töös. 70% vastajaist ütles, et neil on aega ka vaba aja veetmiseks väljaspool tööaega, samas kui 23,3% vastajaist ütles et neil ei ole piisavalt aega vaba aja tegevuseks ja hobideks, see paneb nad suuremasse ohtu läbipõlemise kogemiseks. (Calitz *et al.*, 2014, lk 163)

Lisaks Lõuna-Aafrikale on sotsiaaltöö-alaseid uuringuid viidud läbi ka mujal maailmas. Hiinas uuriti sotsiaaltöötajate töörahulolu, ametialast identiteeti ja töölt lahkumist. Hiina puhul on oluline märkida seda, et sotsiaaltöö on seal arenev ja uus valdkond ning paljudele inimestele on ebaselge sotsiaaltöötaja roll ühiskonnas. Sotsiaaltöölt lahkumist põhjustab Hiinas enim see, et töötasu on väike ja vaid veerandil sotsiaaltöötajatel on erialane haridus ja napib erialast kompetentsust. Erialane kompetentsus on aga miski, mis ei kaasne organisatsiooniga, vaid see tekib töötajal enne tööle asumist erialaste õpingute ajal. Seetõttu võiks tõhustada sotsiaalvaldkonna töötajate erialast väljaõpet, et kasvaks tööga rahulolu. (Jiang *et al.*, 2019, lk 148–149)

Rumeenias uuriti samuti sotsiaaltöötajate heaolu ja töölt lahkumise soovi. Konfliktid tööl, isiklikud probleemid ja suur tööalane pinge ning lisaks veel vähene toetus oma superviisorilt – kõik need faktorid põhjustavad tööväsimust koos pidevalt teiste negatiivsete kogemuste kuulamisega. (Baciu & Vîrgă, 2018, lk 100–101)

Inglismaal läbi viidud uuringus uuriti värskest sotsiaaltööd alustanud spetsialiste, nende töörahulolu ja soovi töölt lahkuda või suisa ametit vahetada. 40% respondentidest olid oma tööga üsna rahul ja 47,8% vastajaist nautis oma tööd väga. Siiski oli vastajate hulgas 13%, kes plaanivad töölt lahkuda. (Hussein *et al.*, 2014, lk 388)

Üheks lahenduseks, kuidas tööõõm ja -tahe säiliks, võiks olla sotsiaalvaldkonna töötajate eneseteadlikkuse kasv. On ülimalt oluline, et igapäevaselt teiste inimeste probleeme ja olekut märgates, ei unustataks ära iseennast – jälgida ka iseenda füüsilisi ja vaimseid märke, mis võivad viidata abivajadusele. See aitaks vältida läbipõlemist ning aitaks kaasa tööpingete maandamisele. (Kanniste, 2019, lk 74)

Üheks suurimaks tööõõmu mõjutavaks teguriks sotsiaaltöös on muutused, seda eriti pandeemia ajal, ja neid vältida on võimatu, siis on ülimalt vajalik, et töötajad saaksid kaasa rääkida võimalikult palju tööd ja töökorraldust puudutavates küsimustes ja otsustada ise valdkondades, milles nad on piisavalt pädevad otsuseid tegema. Kui töötajat piiratakse ning ta on pikka aega vastuolus oma põhimõtetega, kasvatab see läbipõlemise riski ja tööõõm ja -võime kahanevad.

2. EESTI SOTSIAALTÖÖTAJATE SEAS LÄBI VIIDUD UURING

2.1. Pandeemia hetkeolukord Eestis

Covid-19 pandeemia on maailmas kestnud rohkem kui aasta, seda ka Eestis. Eriolukord oli Eestis 2020. a 12. märtsist kuni 18. maini. Aasta hiljem ei ole olukord paremuse poole muutunud ja alates 11. märts 2021. a kehtivad taas Eesti Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud ranged koroonapiirangud. Tuleb järgida 2+2 reeglit, kanda maski ja vältida lähikontakte (COVID-19 haiguse leviku tõkestamiseks vajalikud meetmed ja piirangud, 2020, § 9). Eesti Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud piirangud muudavad sotsiaalvaldkonna töö korraldamise keerulisemaks ja pingelisemaks, sest valdav enamus sotsiaaltöötajate klientidest kuuluvad riskigruppi, kes viirusesse nakatudes võivad seda raskemalt põdeda.

Terviseameti andmetel on 24.03.2021. a seisuga Eestis viimase 14 päeva haigestumus 100 tuhande elaniku kohta 1507,85 (Terviseamet, 2021). Selle näitajaga on Eesti Maailma Tervishoiuorganisatsiooni andmetel Euroopas esikohal, kui kõige suurema nakatumisnäitajaga riik (World Health Organization, 2021). Nakatumise jätkuv kasv teeb muret kogu rahvastikule ja piirangute jätkumine, mõjutab inimeste vaimset tervist. Lisaks üldistele käitumisjuhiste on igal tööandjal endal seatud käitumisreeglid töökohas ning palju asutused on vajadusel üle läinud kodukontorisse. Olukord maailmas ja Eestis on ebaselge ja ei ole teada, mis edasi saab, mis omakorda lisab pinget ja koormust sotsiaaltöötajatele, sest inimeste hulk, kes vajavad nende abi, on kasvutrendis.

2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks viib töö autor läbi uuringu, mille üldkogumiks on kõik Eestis praktiseerivad sotsiaaltöötajad. Kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, mida

iseloomustab suur valim ja statistiline analüüs (Õunapuu, 2014, lk 55). Kvantitatiivne meetod annab võimaluse luua uusi teadmisi ja tähendust (Williams, 2007, lk 66). Uuringu valim on mittetõenäosuslik ja ettekavatsetud. Mittetõenäosuslik valim võimaldab uurida keeruliselt leitavaid elanikkonna gruppe, mille täpset hulka ei ole teada. Ettekavatsetud valimi puhul lähtutakse valimi valimisel uuringu eesmärgist ja uurija teadmistest. (Õunapuu, 2014, lk 142–143)

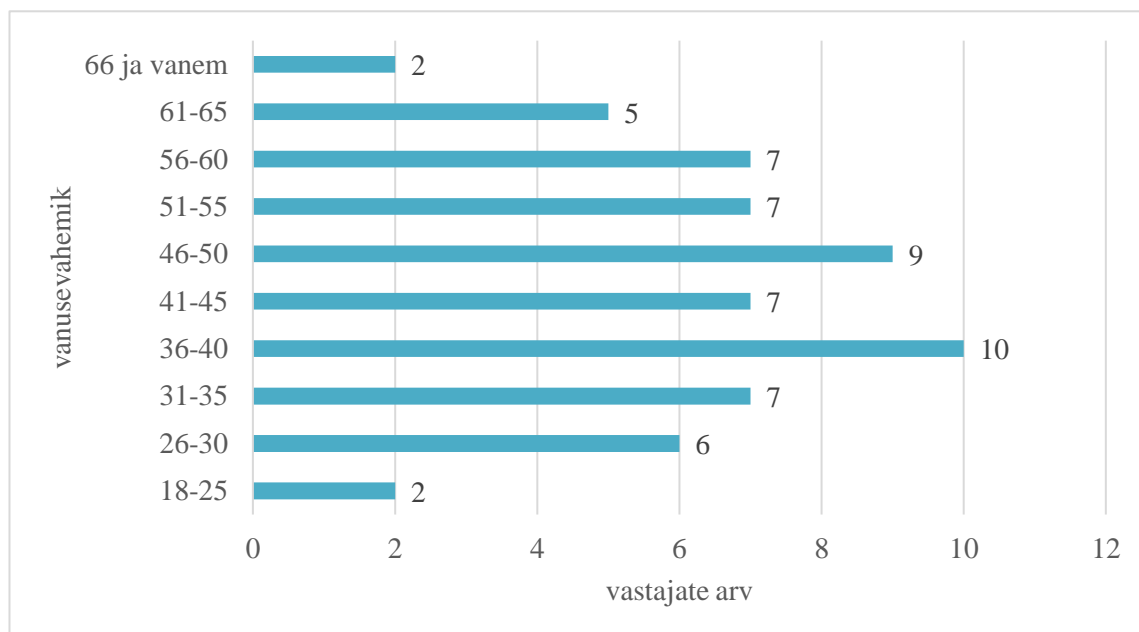
Uuringu läbiviimiseks koostas töö autor küsimustiku Limesurvey veebikeskkonnas. Küsimustik (vt lisa 1) on uuringu andmekogumismeetodiks ja selles on 21 küsimust, mis jagunevad nelja gruppi: üldosa, töörõõm, kovisioon ja supervisioon. Küsimustikus on valikvastustega ning suletud ja avatud küsimused. Nende koostamisel kasutas töö autor erinevaid allikaid, mis on välja toodud lisas 2. Küsimustiku levitamiseks tegi töö autor koostööd Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooniga, paludes neil küsimustik oma liikmetele saata. Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon jagas küsimustiku oma liikmetele 19.03.2021. Lisaks eeltoodule, jagas töö autor ankeeti enda sotsiaalmeedia kontol 18.03.2021 ja kasutas enda tööalaseid kontakte küsimustiku edastamiseks võimalikult paljudele sotsiaaltöötajatele. Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonil on 392 liiget (Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, *s.a.*) ja töö autoril endal on ligikaudu 50 sotsiaalvaldkonna alast kontakti, seega on soovitatav respondentide arv on vähemalt 50 inimest. Küsimustik oli avatud vastamiseks kuni 01.04.2021.

Uuringu läbiviimise tulemusel kogutud andmete põhjal viiakse läbi statistiline analüüs. See analüüsimeetod on parim kvantitatiivse uuringu käigus kogutud andmete töötlemiseks. Kirjeldav statistiline analüüs võimaldab andmeid grupeerida, et anda põhjalik ülevaade saadud informatsioonist. Töö autor plaanib kirjeldavat statistilist analüüsi kasutada avatud küsimuste vastuste grupeerimiseks ja vastused analüüsitakse üksikult üldisele meetodil. Kasutades järelavat statistikat saab andmete põhjal teha järeldusi ja anda hinnanguid (Õunapuu, 2014, lk 184). Arvuliste vastuste puhul kasutab töö autor analüüsiks järelavat statistikat. Analüüsiks kasutatakse Microsoft Exceli tabelitöötlusprogrammi. Uuringu tulemuste põhjal tehakse ettepanekud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonile ja peamisi tööandjaid ühendavale Eesti Linnade ja Valdade Liidule.

2.3. Uuringu tulemused

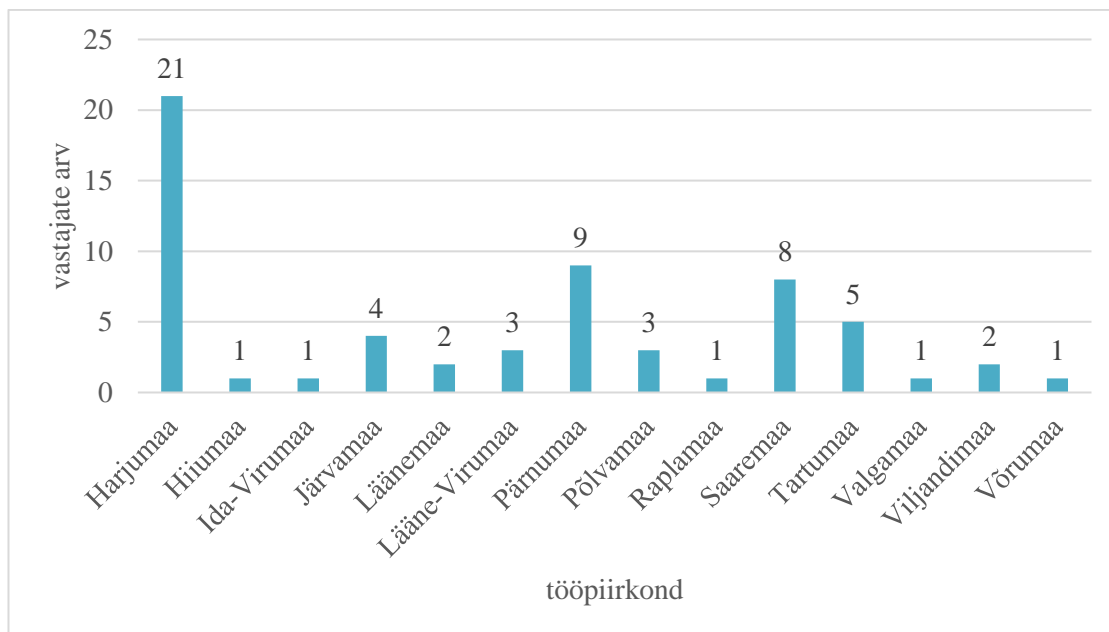
Uuringu jaoks koostatud küsimustikku avati 423 korda, kuid täidetud ankeete laekus tagasi 62. Uuringu analüüsis otsustas töö autor kasutada ainult täidetud ankeete ja jätta kõrvale tühjad ankeedid. 60 respondenti, kes küsimustikule vastasid olid naised ja kaks mehed. Protsentuaalselt oli meessoost vastajate osakaal 3% ja naissoost 97%.

Kõige enam vastajaid olid vanuses 36–40 moodustades 16% respondentidest (vt joonis 1). Järgnesid vastajad vanusegrupis 46–50, keda oli 14%. Võrdselt 11% vastajatest olid vanusegrupis 31–35, 41–45, 51–55 ja 55–60. Vanusegrupis 26–30 oli 10% respondentidest ja vanuses 61–65 oli 8% vastajaist. Kõige vähem oli vastajaid vanusegruppides 18–25 ning 66 ja vanem, moodustades respondentide hulgast 3%.



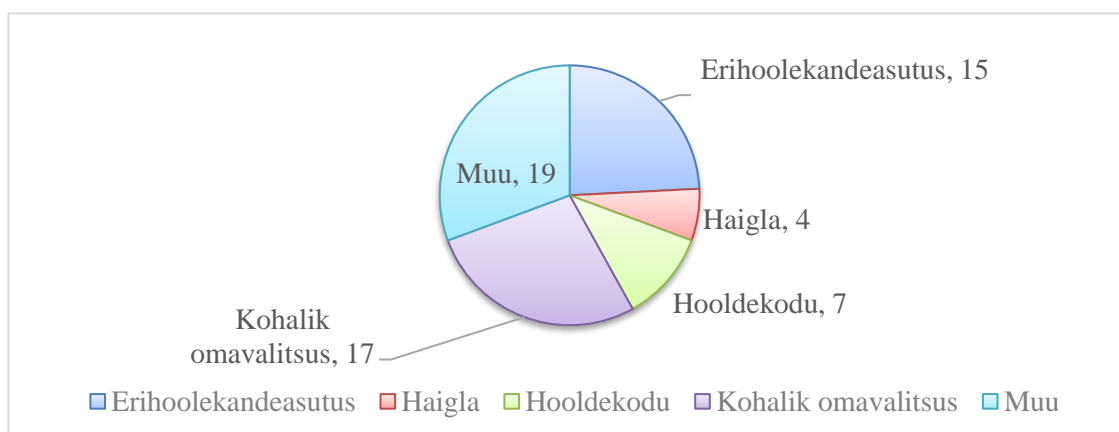
Joonis 1. Vastajate vanusevahemik, vastajate arv n=62.

21 vastajat ehk 34% respondentidest töötab Harjumaal, mis on suurim osakaal vastajatest (vt joonis 2). Järgnevad Pärnumaa ja Saaremaa, kus töötab vastavalt üheksa (6%) ja kaheksa (5%) vastajat. Tartumaal töötas viis (3%) respondenti, Järvemaal neli (2,5%), Põlva ja Lääne-Virumaal kolm (1,8%), Viljandi ja Läänemaal kaks (1,2%). Ülejäänud maakondades töötas üks vastaja. Jõgevamaa oli ainuke maakond, kus ei töötanud mitte ükski respondentidest.



Joonis 2. Tööpiirkond, n=62.

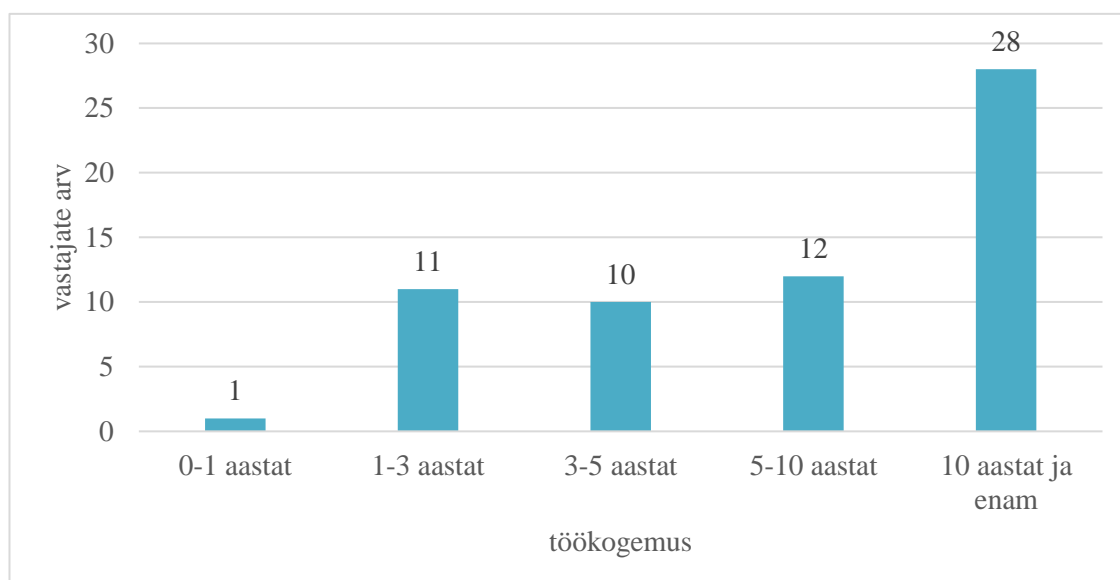
Küsimustikus oli küsimus ka organisatsiooni kohta, kus respondendid töötavad. Tegemist oli valikvastustega küsimusega ja kõige enim valisid vastajad variandi muu, 19 (31%) (vt joonis 3). Vastajatel oli võimalus oma vastust kommenteerida, kui neile sobivat varianti antud vastustes ei olnud. Vastustes toodi välja töötamine Sotsiaalkindlustusametis, Eesti Töötukassas, erinevates MTÜdes, päeva- ja tugikeskustes, rehabilitatsioonimeeskonna liikmena ja ettevõtjana. Valikvastuste hulgas oli ka variant töötamine vanglas, seda ei valinud mitte ükski respondent.



Joonis 3. Asutus, kus respondendid töötavad, n=62.

17 respondenti ehk 27% töötavad kohalikus omavalitsuses ja 15 ehk 24% on tööl erihoolekandeesutuses. Hooldekodu märkis enda töökohaks seitse ehk 11% vastajaist ja haiglas on tegevad neli ehk 7% vastajaist.

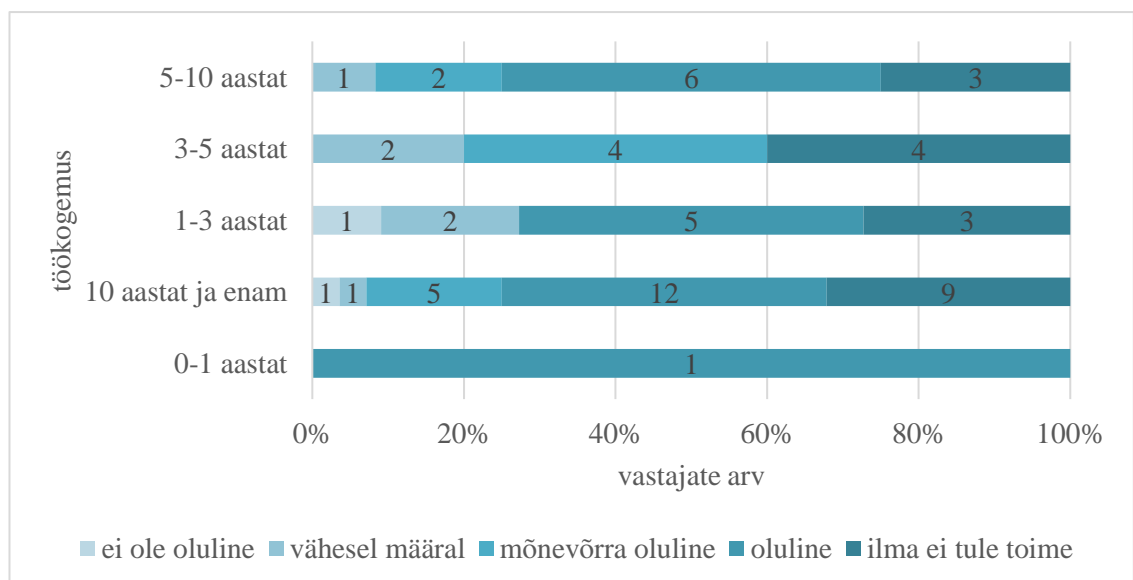
Küsimustikus oli küsimus vastajate tööstaaži kohta, mille analüüsist selgub, et 28 respondenti ehk 45% vastajate koguarvust omab kümneaastast või pikemat töökogemust (vt joonis 4). 12 vastajat ehk 19% on olnud tegevad sotsiaalvaldkonnas 5–10 aastat. Mõnevõrra väiksem kogemus, 1–3 aastat on 11 ehk 18%–il respondentidest. Kümme ehk 16% ankeedile vastajaist omab 3–5 aastast töökogemust. Vaid üks vastaja on sotsiaalvaldkonnas olnud tegev vähem kui ühe aasta.



Joonis 4. Töökogemus, n=62.

Respondentidelt küsiti kui oluliseks peavad nad kovisiooni pingelistel perioodidel 5–punktilisel skaalal, kus üks – ei ole oluline, kaks – vähesel määral, kolm – mõnevõrra oluline, neli – oluline, viis – ilma ei tule toime. Tulemuste keskmine väärtus 3,8 (SD = 1,07) näitab, et vastajad peavad kovisiooni võimalust pingelistel perioodidel võrdlemisi oluliseks. Standardhälve suurus 1,07 näitab, et vastajate arvamuse kovisiooni olulisuse kohta on mõnevõrra erinevad, kuid siiski suhteliselt sarnased. 19 vastajat ehk 31% leidis, et ei tule ilma kovisioonita pingelistel perioodidel toime (vt joonis 7). 24 respondenti ehk 38% peab kovisiooni võimalust oluliseks. Samas kaks vastajat ehk 3% ei pidanud kovisiooni üldse oluliseks, kuus ehk 10% pidasid kovisiooni vajalikuks vähesel määral ja

11 ehk 18% leidis, et kovisooni võimalus on mõnevõrra oluline. Analüüsid kovisiooni seost respondentide sotsiaalvaldkonnas tegutsemise ajaga saab välja tuua seose, et mida suurem on töökogemus, seda kõrgemalt hinnatakse kovisiooni võimalust keerulistel perioodidel (vt joonis 5). Organisatsiooni, kus vastajad töötavad ja kovisiooni olulisuse vahel tuli analüüsi käigus välja, et kaks vastajat, kes ei pea kovisiooni oluliseks töötavad hooldekodus. Enim väärtustasid kovisiooni võimalust erihoolekandeesutustes ja kohalikes omavalitsustes töötavad sotsiaaltöötajad. Maakondade lõikes ei pidanud kovisiooni oluliseks Põlvamaal ja Tartumaal elanud respondendid. Enim hindasid kovisiooni Harjumaal ja Pärnumaal töötavad respondendid. See tulemus tuleneb ilmselt sellest, et nendest maakondadest oli enim ankeedile vastanuid.

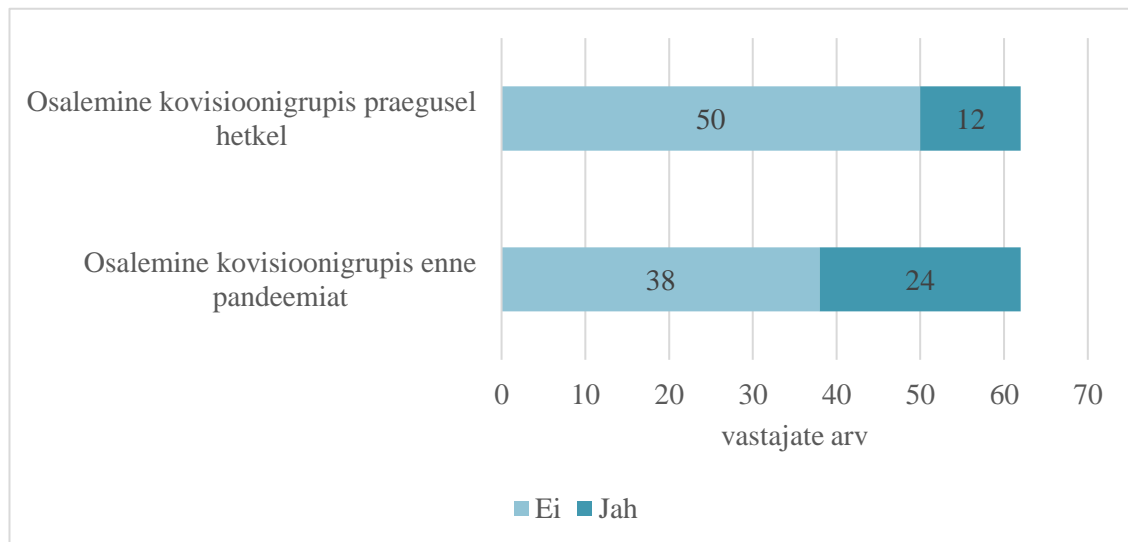


Joonis 5. Töökogemuse ja kovisiooni olulisuse vaheline seos, n=62.

Vanuselisel ei pidanud kovisiooni võimalust pingelistel perioodidel oluliseks üks vastaja vanusegrupis 46–50 ning 66 ja vanem. Kõige kõrgemalt hindasid kovisiooni võimalust vastajad vanusegrupis 36–40. Vastajate soo ja kovisiooni olulisuse seose analüüsis selgus et 19 naist vastast, et ei tule ilma kovisioonita toime. Uuringu ankeedile vastas kaks meest, üks neist peab kovisiooni oluliseks ja teine peab kovisiooni oluliseks vähesel määral.

Ankeedis küsiti vastajatelt, kas nad osalesid mõnes kovisiooni grupis enne pandeemia ja puhkemist ja kas vastajad osalevad vastamise hetkel kovisiooni grupis. 38 ehk 61% vastajatest ei osalenud enne pandeemia puhkemist mitte üheski kovisiooni grupis, samas

kui praegusel hetkel ei osale kovisioonil 50 ehk 81% vastajate koguarvust (vt joonis 6). Enne pandeemiat osales kovisioonil 24 ehk 39% ja praegusel hetkel 12 ehk vaid 19% vastajaist. Covid-19 pandeemia on ilmselgelt mõjutanud kovisioonil osalemist, see on vähenenud 20%, mis on arvestatav hulk.

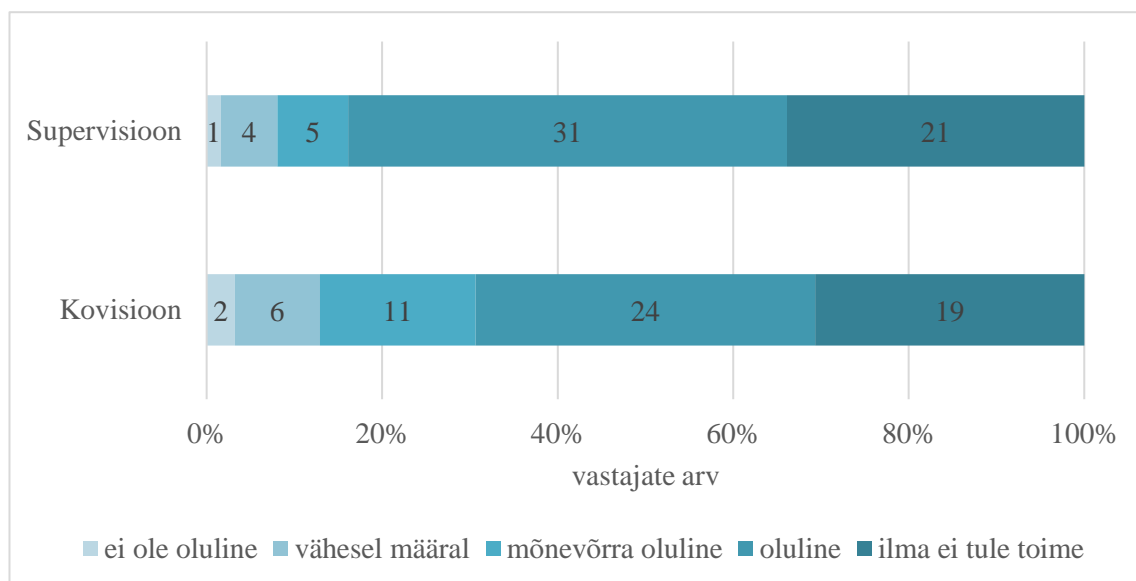


Joonis 6. Kovisioonil osalemine enne ja pärast pandeemia algust, n=62.

Vastajatelt uuriti, kuidas on kovisioonil osalemine korraldatud alates 2020. a kevadest. 11 vastajat tõdesid, et kovisioon toimub endiselt, grupp kohtub silmast-silma kokkusaamistel. 17 vastaja sõnul on kovisioonil osalemine kolinud üle internetti ja kasutatakse erinevaid veebiseminari võimalusi nagu Zoom ja Google Meet. Üheksa vastajat on kogenud kovisiooni alates 2020. a kevadest telefoni teel ja neli respondenti on osalenud kovisioonil e-posti teel. 31 respondenti vastasid, et alates 2020. a märtsist ei ole kovisioonis osalemise võimalust tekkinud. Selle küsimuse puhul oli vastajatel võimalus lisada kommentaar. Nii mõnedki vastajad lisasid, et kolleegidega juhtumite arutamine on olnud neile väga oluline, kui kovisioonil osalemine on pandeemia tõttu olnud raskendatud.

Vastajatelt küsiti kui oluliseks peavad nad supervisiooni pingelistel perioodidel viie punktilisel skaalal, kus üks – ei ole oluline, kaks – vähesel määral, kolm – mõnevõrra oluline, neli – oluline, viis – ilma ei tule toime. Tulemuste keskmine väärtus 4,1 (SD = 0,91) näitab, et supervisiooni võimalus pingelistel perioodidel on sotsiaalvaldkonnas töötavate inimeste jaoks oluline. Standardhälve suurus näitab, et vastajate arvamused

supervisiooni olulisuse kohta on omavahel sarnased. 21 vastajat ehk 34% leiavad, et ei tule ilma supervisioonita pingelistel perioodidel toime (vt joonis 7). 31 respondenti ehk 50% peavad supervisiooni oluliseks. Ainult üks küsitlusele vastanu ei pidanud supervisiooni oluliseks, neli vastajat ehk 6% leiab, et nende jaoks on supervisioon oluline vähesel määral ja viis respondenti ehk 8% tõdes, et supervisioon on neile mõnevõrra oluline.

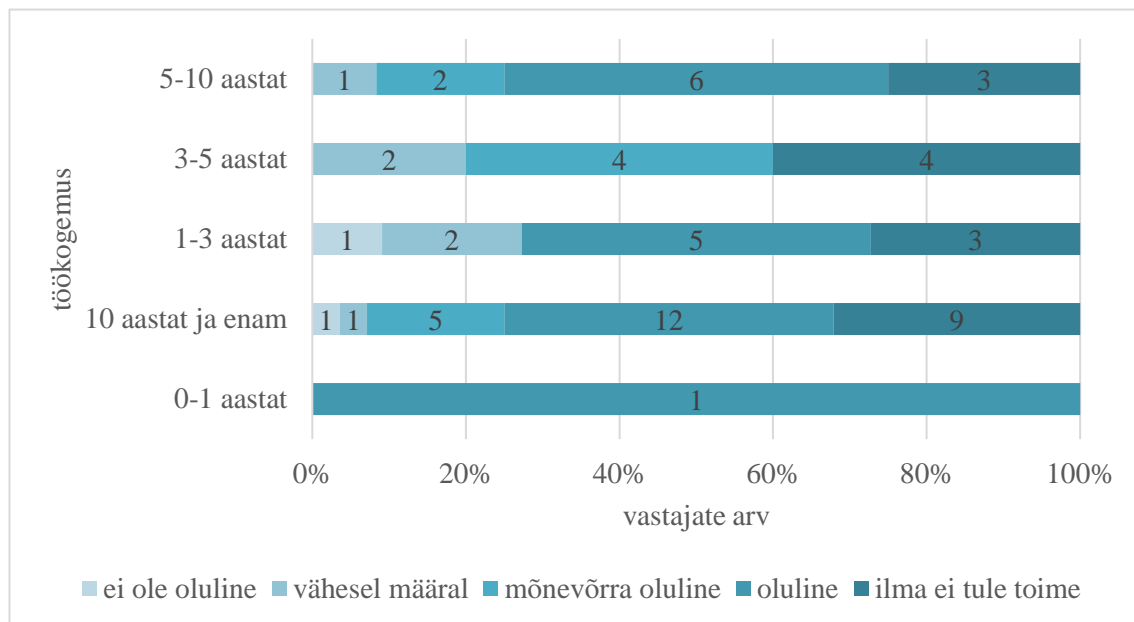


Joonis 7. Kovisiooni ja supervisiooni olulisus vastajate hulgas, n=62.

Analüüsidest supervisiooni vajadust pingelistel perioodidel ja töökogemuse pikkust sotsiaalvaldkonnas ilmnes, et enim hindavad supervisiooni võimalust respondendid, kellel on kümme aastat ja enam töökogemust (vt joonis 8). Üheksa neist ei tule ilma supervisioonita toime ja 17 vastajat nende hulgast pidasid supervisiooni oluliseks. Üks vastaja, kes ei pea supervisiooni oluliseks omas väiksemat töökogemust sotsiaalvaldkonnas 1–3 aastat. Kõige enam hindasid supervisiooni sotsiaalvaldkonna töötajad, kes töötavad kohalikes omavalitsustes või erihoolekandeteenuseid osutavas asutustes. Samas üks kohalikus omavalitsuses töötav respondent ei pidanud supervisiooni oluliseks.

Maakondade, kus respondendid töötavad, ja supervisiooni olulisuse vahel võib täheldada, et enim hinnatakse supervisiooni oluliseks ja ei tulda ilma toime Harjumaal, Hiiumaal, Ida-Virumaal, Järvamaal, Pärnumaal, Lääne-Virumaal, Tartumaal, Valgamaal ja

Saaremaal. Vanusegruppide lõikes peavad supervisiooni eriti tähtsaks sotsiaalvaldkonna töötajad, kes on vanuses 36–40. Üks vastaja, kes ei pea supervisiooni oluliseks on vanusevahemikus 51–55 aastat.



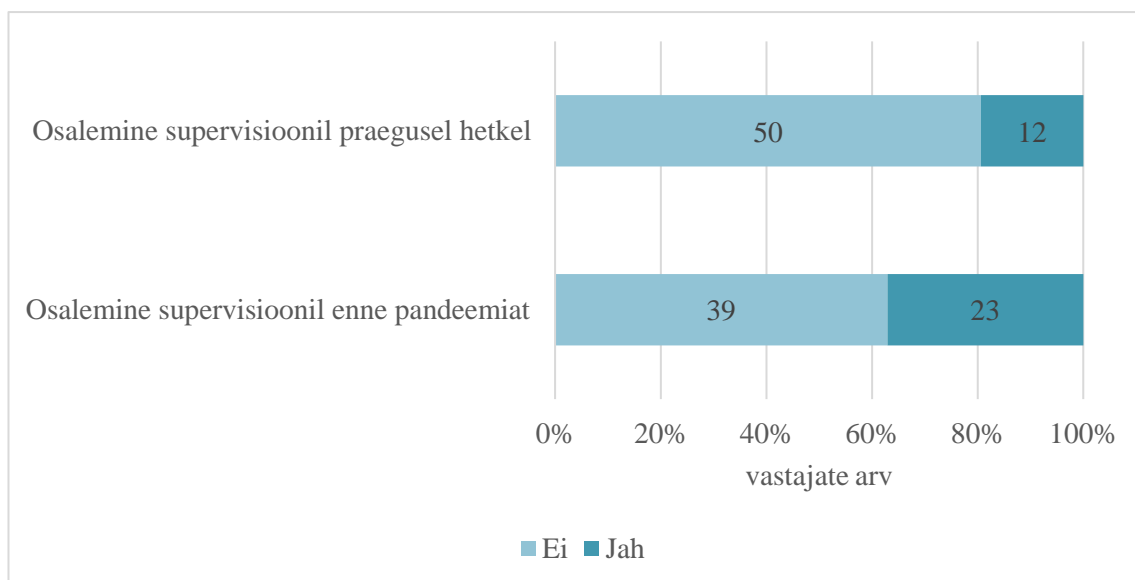
Joonis 8. Töökogemuse ja supervisiooni vaheline seos, n=62.

Respondentide soo ja supervisiooni olulisus pingelistel perioodidel avaldub seoses, et 21 naissoost vastajat ei tule ilma supervisioonita toime ja 29 neist peavad supervisiooni oluliseks. Samamoodi arvavad ka mõlemad meessoost vastajad. Sellest saab järeldada, et sugu ei ole määrav tunnus, mis mõjutaks kui oluliseks hindavat vastajad supervisiooni võimalust.

Ankeedis oli küsimus, kus vastajailt küsiti, kas nad osalesid enne pandeemia puhkemist supervisioonil. 23 vastajat ehk 37% tõdesid, et osalesid supervisioonil enne pandeemiat (vt joonis 9). Järgmise küsimusena küsiti respondentidelt, kas nad osalevad küsitlusele vastamise hetkel supervisioonil. 12 vastajat ehk 19% osalesid ka ankeedile vastamise hetkel supervisioonil. Samas 39 vastajat ehk 63% ei osalenud juba enne pandeemiat supervisioonil ja praegusel hetkel on supervisioonil mitte osalejate arv kasvanud 50–ni ehk 81%–ni.

Vastajailt sooviti teada saada, kuidas on supervisioonil osalemine korraldatud alates 2020. a kevadest. 15 respondenti tõdesid, et supervisioon toimub tavapäraselt ja kokku

saadakse silmast–silma kohtumistel. 13 vastajat nentisid, et supervisioon on üle kolinud veebikeskkonda ja toimub erinevate internetipõhiste suhtluskeskkondade kaudu, nagu Zoom ja Teams. Kuus vastajat leidis, et supervisiooni saaks korraldada telefoni teel ja kolm vastajat on seda kogenud e-posti teel. 33 respondenti ütlesid, et tänu pandeemiale ei ole supervisiooni toimunudki. Vastajatel oli võimalus selle küsimuse juurde jätta soovi korral oma kommentaar. Üks vastajatest tõdes, et supervisioonil oli nende asutuse planeeritud, kuid on edasi lükatud teadmata ajaks seoses viiruse levikuga. Leiti, et veebipõhiselt ei ole võimalik supervisiooni korraldada, sest ei täidaks oma eesmärki. Teine respondent tunnistas, et nende asutus ei paku supervisiooni, kuid tema peab supervisiooni nii tähtsaks, et on nõus osalemise eest ise tasuma.



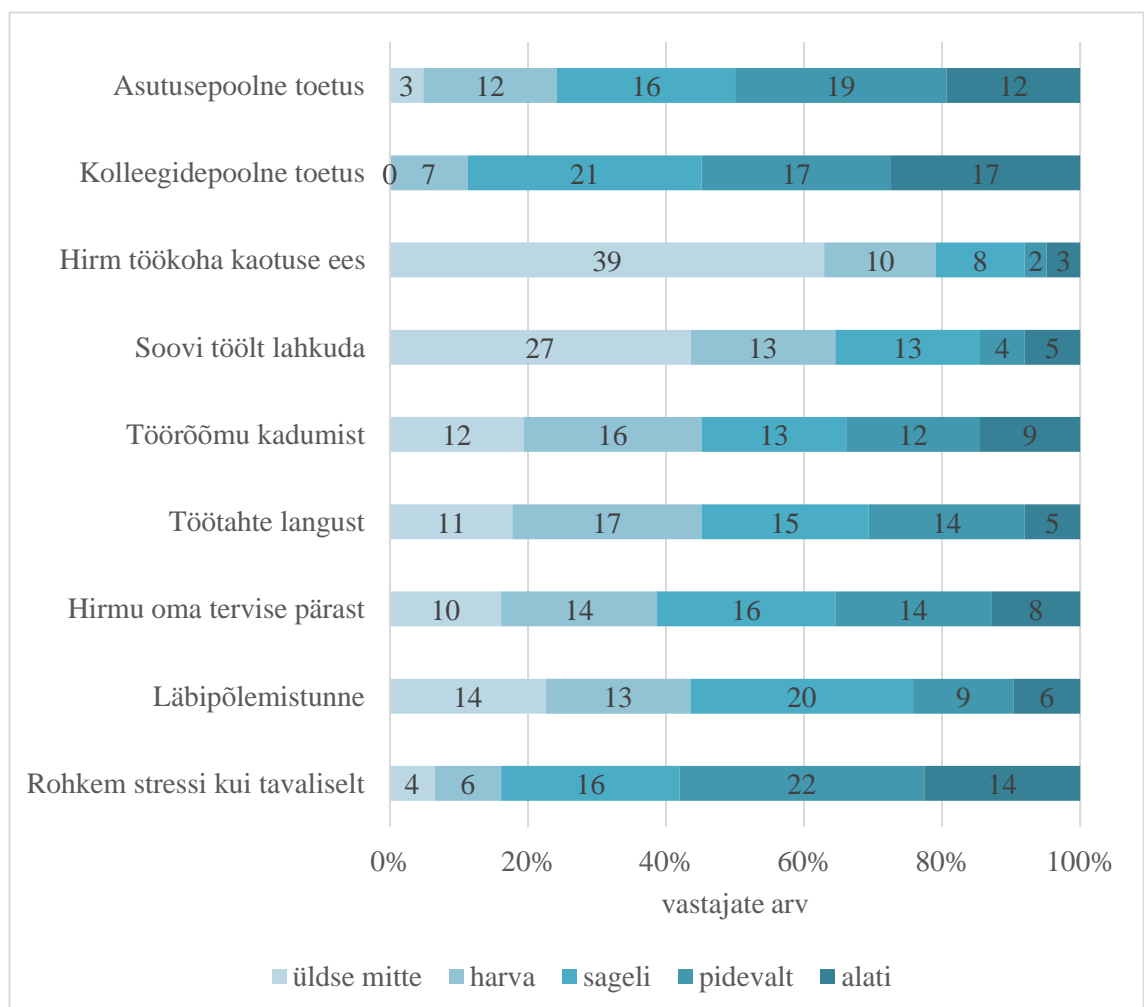
Joonis 9. Supervisioonil osalemine enne ja pärast pandeemia algust, n=62.

Peale kvisiooni ja supervisiooni olid ankeedis küsimused ka töörüõmu ja selle säilitamise kohta pingelisel perioodil. Vastajatel paluti defineerida, mis on nende jaoks pingeline olukord töö. Olukorrad ei pruugi laheneda koheselt ja seetõttu võib pingelisest olukorrast saada pingeline periood. 22 respondenti nentisid, et nende jaoks põhjustab keerulisi olukordi töö see, kui töökoormus on suur ning tööülesanded kuhjuvad. See on ka vastajate sõnul peamine põhjus, mis põhjustab survestatud olukordi. Sellele järgneb halb õhkkond töökeskkonnas, kehv juhtimine, konfliktid meeskonnas, organiseerimatus ja segadus, mida tõid oma vastustes välja 15 küsimustikule vastajat. 13 respondenti tõid välja, et nende jaoks põhjustavad pingeid töö keerulised kliendijuhtumid, mis on näiteks

seotud vägivallaga. Kaheksa vastajat tõid välja tööle ette tulevad ootamatud olukorrad ja probleemid, seitse respondenti tõid välja abivajajate suure hulga. Viis vastajat tunnistasid, et pingelised perioodid tööle tekivad, kui on kiire ja pidev ajapuudus. Neli respondenti tõid välja pinge põhjusena koroonaviiruse ja rasked kliendid. Kolm vastajat tunnistasid et neil on raskusi enese tööle väljalülitamisega ja seetõttu kannatab ka pereelu. Kahel korral toodi välja pingete tekitajana kehva võrgustikutööd, haigestunud kolleegi, tuleb otsida kiirelt lahendusi ja seda, et sageli jääb töötaja oma murega üksi. Ühel korral mainiti pinge põhjusena töötaja läbipõlemist ja keerulisi kohtujuhtumeid, mille lahendamine võtab pikalt aega, vahest isegi rohkem kui aasta.

Respondentidelt uuriti kas Covid-19 pandeemia on suurendanud pingeliste olukordade teket tööle. 49 vastajat ehk 79% vastas sellele küsimusele jaatavalt. Kõik, kes vastasid jaatavalt, said ka võimaluse oma vastust kommenteerida. 11 vastajat tõid välja ärevuses ja hirmul kliendid, kes ei adu viiruse tõsisust, ega mõista, miks on nende elukorraldus muutunud. Nad sooviksid endiselt vabalt liikuda ega saa täpselt aru, miks peab kehtestatud piiranguid jälgima. Vastajat tunnistasid, et klientidele tuleb pidevalt teha selgitustööd, et nad mõistaksid olukorra tõsidust ja järgiksid riigis kehtestatud reegleid viiruse leviku tõkestamiseks. Seitse respondenti tõid välja töötajate hirmu ja teadmatuse, et millal see kõik lõpeb. Kuus tõi välja abivajajate arvu kasvu, klientide hulgas tõusis vajadus toiduabi, koduhooldusteenuse ja transporditeenuse järele. Viis vastajat tõi välja töökoormuse kasvu, raskused kontakti loomisel ja suhtlemisel distantsilt ja mure leidmaks asendajaid haigestunud või isolatsioonis olevatele töötajatele. Neli respondenti tõid välja pingekohana seoses pandeemiaga isikukaitsevahendid, pidevalt uuenevad käitumisjuhised ja erinevad piirangud. Kolm vastajat tõdesid, et pinget on tekitanud vaksineerimisega tegelemine ja kodukontoris olemine. kaks respondenti tunnistasid, et pinget on tekitanud mure, et nakatatakse enese teadmata teisi ja see, et paljud pelgavad Covid-19 positiivsete klientidega tegelemist, sest kardavad ise nakkust saada. Ühtlasi tõi kaks ankeedi täitnud sotsiaalvaldkonna töötajat välja, et neile on tekitanud tööle suuremat pinget lähedastest eemalolek. Ühel juhul toodi välja töötajate enese motivatsiooni langus ja erinevad hirmud seoses viirusega, hooldusõiguse teemalised vaidlused on kasvanud ja haigestumise hirmus ei julge inimesed tulla teenusele ja kaotavad neile mõeldud teenuskoha ja suunamisotsus kaotab kehtivuse.

Vastajatelt uuriti ankeedis ka erinevate tunnuste seostamist oma tööga alates 2020. a kevadest (vt joonis 10). Vastused tuli anda viie punkti skaalal, kus üks – üldse mitte, kaks – harva, kolm – sageli, neli – pidevalt, viis – alati. Vastaja arvamust küsiti üheksa erineva tunnuse kohta. Esmalt uuriti, kas töö on tekitanud rohkem stressi kui tavaliselt. Tulemuste keskmine väärtus 3,6 (SD = 1,12) näitab, et töö on tekitanud rohkem stressi, kui tavaliselt. 22 vastajat vastasid, et töö tekitab neile pidevalt rohkem stressi ning 14 respondenti tõdesid, et töö tekitab neile alati rohkem stressi. Vaid neli vastajat tõdesid, et töö ei ole neile tekitanud rohkem stressi kui tavaliselt. Läbipõlemistunde tulemi keskmine väärtus 2,7 (SD = 1,26) näitab, et sotsiaalvaldkonnas töötavad inimesed kogevad läbipõlemistunnet suhteliselt sageli. 20 vastajat tunnistasid, et tunnevad läbipõlemistunnet sageli, 13 respondenti harva ja 14 inimest ei tunne läbipõlemistunnet üldse mitte. Kuus vastajat tunnevad aga alati läbipõlemistunnet.



Joonis 10. 2020. a kevadest alatest tunnuste seostamine oma tööga, n=62.

Hirmu oma tervise pärast keskmine tulemus 2,9 (SD = 1,27) näitab, et seda tunnet tuntakse sageli. 16 respondenti tunnevad hirmu oma tervise pärast tihti, samas 14 vastajat tunnevad hirmu oma tervise pärast pidevalt ja samuti 14 tunneb hirmu harva. Kaheksa vastajat tunneb muret oma tervise pärast alati ja samas 10 inimest üldse mitte. Töötajate languse keskmine väärtus 2,8 (SD = 1,22) näitab, et keskmiselt tunneb sotsiaalvaldkonnas tegev olev inimene töötajate langust suhteliselt sageli. 17 respondenti tunneb töötajate langust harva, 15 sageli ja 14 pidevalt. Samas 11 vastajat ei tunne üldse töötajate langust ja vastukaaluks viis inimest tunneb seda alati. Töörõõmu kadumise keskmine tulemus 2,8 (SD = 1,34) näitab, et sotsiaalvaldkonnas tegevad inimesed tunnevad alates 2020. a kevadest töörõõmu kadumist sageli. 16 vastajat tunneb seda harva, 13 respondenti sageli, 12 pidevalt ja samas 12 vastajat ei tunne seda üldse ja üheksa tunneb alati töörõõmu kadumist.

Töölt lahkumise soovi keskmine tulemus 2,1 (SD = 1,27) näitab, et respondentide seas on töölt lahkumise soovi harva. 27 vastajat ei mõtle sellele üldse ja 13 mõtleb selle peale harva. Viis respondenti vastajate hulgast mõtleb aga pidevalt töölt lahkumise peale. Töökoha kaotamise hirmu keskmine tulemus 1,7 (SD = 1,12) näitab, et vastajat ei karda oma töökohast ilma jääda. 39 respondenti ei karda üldse oma tööd kaotada ja 10 tunneb hirmu oma töö kaotada harva. Ainult kolm vastajat tunneb pidevat hirmu oma töökoha kaotuse ees.

Kolleegidepoolse toetuse tundmise keskmine tulemus 3,7 (SD = 1) näitab, et vastajad on alates 2020. a kevadest pidevalt tundnud kolleegide poolset toetust. 21 respondenti tunneb seda sageli ning 17 vastajat tunneb seda pidevalt ja sama palju vastajaid tunneb kolleegide poolset toetust alati. Vaid seitse vastajat tõdes, et tunnevad kolleegide toetust harva. Asutusepoolse toetuse keskmine tulemus 3,4 (SD = 1,15) toob välja, et vastajad tunnevad oma töökoha poolset toetust tihti. 19 respondenti tunneb asutusepoolset toetust pidevalt, 16 sageli ja 12 tunneb toetust alati. Vaid kolm vastajat tunnistasid, et ei tunne üldse asutusepoolset toetust.

Respondentidelt küsiti, millist tuge pakkus neile tööandja koroonakriisi esimese laine ajal. Enim toodi välja kodukontori võimalust ja selleks vajalikke tehniliste võimaluste pakkumist tööandja poolt. Kodukontoris töötas koroonakriisi esimese laine ajal 21 küsitlusele vastanuist. 13 respondenti tõid välja isikukaitsevahendite pakkumist tööandja

poolt. Siiski mõnsid neist paljud, et kohe kriisi alguses oli töökohal nappus isikukaitsevahenditest ja tööandjatel oli raskusi nende hankimisega. Kaheksa vastajat tõid välja, et tööandja poolt olid regulaarselt korraldatud koosolekud info edastamiseks. Sama arv respondente tunnustas oma tööandjaid, sest alati oli olemas moraalne tugi tööandja poolt. Viis vastajat tõdesid, et nende tööandja koostas kiiresti kriisiolukorra käitumisjuhised ja jagas ning juhendas oma alluvaid neid järgima.

Kolm ankeedi täitnut tõid välja, et nende tööandja pakkus neile võimalust osaleda kovisioonil ja supervisioonil. Sama arv respondente said igakülgset tuge oma otseselt tööandjalt ja kolleegidelt. Samuti kolm vastajat olid tänulikud, et tööandja võimaldas neil jätkata tööl käimist. Neil säilis töötasu ja võimalus viibida väljaspool kodu ja suhelda, mis aitas hoida vaimset tervist. Samuti kolm vastajat tunnistasid, et nende tööandja ei pakkunud neile tuge, pigem tundusid neile etteantud juhised keeldude ja käskudena.

Kaks ankeedi täitnut tunnistasid, et toena koroonakriisi esimese laine ajal pakkus tööandja neile piisavalt vabu päevi ja puhkust, et taastuda pingelisest tööperioodist. Sama arv küsitlusele vastanuid leidis aga, et nemad ei vajanudki koroonakriisi esimese laine ajal tööandja poolt mitte mingitki tuge. Ühel korral mainiti tööandjapoolse toena koroonakriisi esimese laine ajal ka tugiliini loomist ja turvalise töökeskkonna pakkumist tööandja poolt.

Ankeedis oli küsimus, millist tuge on pakkunud respondentidele tööandja alates koroonakriisi teise laine algusest. Koroonakriisi teise laine ajal on tööandja poolt pakutud kaugtöö võimalus kõige populaarsem vastus ankeedile vastanute seas. 16 respondenti tõid välja võimaluse töötada kodukontoris. Väga oluliseks toetusmeetmeks tööandja poolt koroonakriisi teise laine ajal on olnud isikukaitsevahendeid. 13 vastajat tõid isikukaitsevahendid oma vastuses välja ja pidasid neid oluliseks. Teise laine ajal on tööandja pakkunud uue võimalusena tuge saada esmajärjekorras vaksineeritud. Seda võimalust ja tuge pidas oluliseks 12 vastajat. 11 respondenti peab oluliseks, et tööandja jagaks informatsiooni, korraldaks regulaarselt koosolekuid ning juhendaks töötajaid, kuidas viiruse levikut efektiivselt tõkestada. Seitse vastajat tõdesid, et tööandja ei ole neile koroonakriisi teise laine algusest saadik tuge pakkunud. Üks neist seitsmest tõi välja, et esinenud on hoopis töökiusu tööandja poolt ja selle tulemusel tuli vahetada töökohta. Kuuel respondentil on aga hoopis vastupidine kogemus, tööandja on võimaldanud neile

supervisiooni ja kovisiooni, et koroonakriisi teise laine ajal oma tööga paremini toime tulla.

Neli respondenti tõid välja, et alates koroonakriisi teise laine algusest on tööandja neile pakkunud moraalset tuge. Kolm ankeedile vastanud tunnistasid, et tööandja on pakkunud neile igakülgset tuge ja suhtlemiseks erinevaid kanaleid. Samuti kolm respondenti tõid välja, et tööandja on neile pakkunud psühholoogilist abi. Üks vastaja nende hulgast tõi välja, et tööandja tasus ühekordselt töötajate visiidi eest psühholoogi vastuvõtule. Kolm vastajat on veel tõdenud, et nemad ei ole koroonakriisi ajal tundud, et vajaksid tööandja poolt tuge, et oma töökohustustega toime tulla. Kahel korral mainisid vastajad, et tööandja võimaldas tavapärast töö jätkumist töökohal ja kuulas töötajate poolt välja pakutud ideid ja lahendusi. Ühel korral tõid vastajad välja, et tööandja pakkus neile toena haigushüvitist, palgatõusu, pööras tähelepanu vaimse tervise heaolule ja korraldas töö ümber, et tagada riigis kehtivate piirangute järgimist. Üks vastaja tunnistas, et tööandja ei ole talle piisavalt tuge pakkunud alates koroonakriisi teise laine algusest.

Küsimustikus oli ka küsimus, kus uuriti respondentidelt, mis nende praeguses töökorralduses enim muret valmistab ja töörõõmu kahjustab. Kümme vastajat leidsid, et nende töörõõmu kahjustavad tegurid puuduvad või ei oska neid nimetada. Üheksa vastajat tõid välja hirmu haigestuda viirusesse. Samale arvule vastajatele teevad muret segased ootused ja pidevalt muutuvad olud nii riigis kui töökorralduses. Seitsme respondendi töörõõmu langetab vaktsineerimine. See, et kõik ei soovi end vaktsineerida ja osadele neist teeb tuska see, et neile surutakse vaktsineerimist peale.

Kuus vastajat tõdes, et praeguses töökorralduses teeb neile enim muret suur töökoormus ja viiel respondentil rikub töörõõmu teadmatus, kui kaua praegune olukord kesta võiks. Kodukontoris töötamine kahjustab töörõõmu, sest sageli tuleb töö kõrvalt tegeleda koduste asjadega ja näiteks aidata lastel kooli õppetöös osaleda. See valmistab muret neljale vastajale. Samuti neli vastajat tõid välja eraldatuse. Kolleegidega on raskem suhelda, sest puudub silmast-silma suhtlemise võimalus ja teiste suhtluskanalite kaudu on sageli kolleege raskem tabada, näiteks võivad telefoniliinid olla alatasa hõivatud.

Kolmele vastajale põhjustab praeguses töökorralduses enim muret see, et töö tuli ümber korraldada, inimesed on stressis ja tekkinud on hirm jääda oma töökohast ilma. Kahel

korral toodi murekohaks välja ebavõrdne kohtlemine tööandja poolt, keerulised kliendijuhtumid ja see, et ei saa jätkata tööd oma tavapärasel rütmis. Ühel korral mainiti murekohtadena vähest toetust keskastmejuhtidele, tööjõu puudust, isikukaitsevahendite kandmist, vaelel teenusel olevaid kliente ja praeguses olukorras tekkinud paindlikkust töökohal, mis pikas perspektiivis muudab inimesed liiga mugavaks.

Viimase küsimusena tööõõmu valdkonnas küsiti vastajatelt, mis aitaks pandeemiaaegsel tööperioodil kõige rohkem vaimset tervist ja tööõõmu hoida. 29 respondenti tõdesid, et nende jaoks on vaimse tervise ja tööõõmu hoidmiseks kõige olulisem kolleegide poolne toetus, suhtlus nendega ja koosviibimised ka väljaspool tööaega. Kaheksa vastajat leidsid, et lähedaste toetus ja liikumine looduses ning sport aitavad tööõõmu ning vaimset tervist hoida. Kuuel korral toodi välja, et oluline on ka enese areng, et säilitada praegusel perioodil tööõõmu. Viis vastajat tõid välja, et neil aitas vaimset tervist hoida kindel tööaeg ning väljaspool tööaega töökohustuste täitmise vältimine. Neljal juhul tõid vastajad välja, et vaimset tervist aitab hoida huumor, tööandjapoolne paindlikkus ja tunnustamine.

Kolmel korral tõid vastajad välja supervisiooni ja kovisiooni, lisatasu ja rahu säilitamise, mis aitavad neil praegusel ajal tööõõmu ning vaimset tervist hoida. Kahel korral tõdeti, et abi on mediteerimisest, ühest töövabast päevast nädalas ja heast koostööst võrgustiku liikmetega. Ühel korral toodi vaimse tervise ja tööõõmu hoidjana välja muusika kuulamist, isikukaitsevahendite kasutamist, klientidelt saadud positiivset tagasisidet, turvalist töökeskkonda, vaimse tervise teemalisi koolitusi, lemmikloomaga tegelemist, vabatahtlikku vaktsineerimist ja vaheldust tööle, näiteks ühiseid väljasõite.

2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Antud peatükis tehakse uurimistöö kohta järeldusi, võttes aluseks esimeses peatükis välja toodud teooria ning võrreldakse saadud tulemusi teoorias käsitletud uuringutega. Nende põhjal tehakse ettepanekud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonile ja Eesti Linnade ja Valdade Liidule kovisiooni ja supervisiooni paremaks korraldamiseks sotsiaaltöötajate toimetuleku toetamiseks ja tööõõmu säilitamiseks pingelistel perioodidel. Käesolevas peatükis vastatakse ka uurimisküsimustele, mis püstitati töö sissejuhatuses.

Rumeenias läbi viidud uuringus oli küsitlusele vastanuist 87,6% naised (Baciu & Vîrgă, 2018, lk 94). Käesoleva töö koostamiseks läbi viidud uuringule vastanutest olid 97% naised. Eestis oli uuringule vastanute seas naiste osakaal suurem, millest saab järeldada, et valdav enamus Eesti sotsiaalvaldkonnas tegutsevaid inimesi on naisterahvad.

Hiinas viidi läbi uuring, kus 63,6% vastajatest olid vanuses 20–39 aastat ja keskmine vastaja vanus oli 36 aastat (Jiang *et al.*, 2019, lk 153). Eestis praktiseerivate sotsiaalvaldkonna töötajate seas läbi viidud uuringus oli enim vastajaid vanuses 36–40. Nad moodustasid 16% respondentidest. Vanuse võrdluse põhjal saab teha järelduse, et nii Eestis kui Hiinas küsitlustele vastanud respondendid olid samas vanusevahemikus.

Rumeenias tehtud uuringus uuriti vastajate tööpiirkonda, et kas küsitlusele vastajad töötavad linnas või maapiirkonnas (Baciu & Vîrgă, 2018, lk 94). Töö autor kohandas enda küsitluse jaoks antud küsimust ja uuris Eestis praktiseerivatelt sotsiaaltöötajatelt, millises maakonnas nad töötavad. Enim vastajaid, 34% töötas Harjumaal, mis on ka oodatav tulemus, sest Harjumaal elab ja töötab kõige suurem osa Eesti rahvastikust. Tulemuselt järgnesid 6% Pärnumaa ja 5% Saaremaa. Pärnumaa suur osakaal oli oodatav tulemus, sest töö autori tööalased sotsiaalvaldkonna kontaktid pärinesid valdavalt Pärnumaalt. Saaremaa piirkonna suurem vastajate arv oli üllatav tulemus. Saab teha järeldusi, et kuna Saaremaal oli 2020. a kevadel suur kogemus Covid-19 pandeemiaga toimetulekul, soovisid sealse piirkonna sotsiaaltöötajad jagada enda kogemusi.

Asutust, kus ankeedile vastanud sotsiaalvaldkonna töötajad töötavad, uuriti ka Rumeenias läbi viidud uuringus. Avalikus teenistuses töötas 88,6% vastanuist (Baciu & Vîrgă, 2018, lk 94). Eesti sotsiaaltöötajate seas läbi viidud uuringus töötas kohalikus omavalitsuses ehk avalikus teenistuses 27% vastanuist. 31% vastasid selle küsimuse puhul, et töötavad muus kohas, kust võis leida ka avalikus teenistuses töötavaid respondente. Seetõttu ei saa Rumeenia ja Eesti uuringu vastuseid üks ühele võrrelda, saab vaid tõdeda, et Eestis töötavad sotsiaalvaldkonna töötajad suuremas osas muudes asutustes, kui kohalikus omavalitsuses.

Samas Rumeenia uuringus uuriti ka vastajate töökogemuse pikkust sotsiaalvaldkonnas. Keskmine tulemus oli rohkem kui kümne aastane töökogemus sotsiaalvaldkonnas (Baciu & Vîrgă, 2018, lk 94). Töö autori poolt läbi viidud uuringus oli kõige suurem osakaal

vastajatel, kellel oli töökogemus suurem kui kümme aastat. Nende vastajate osakaal oli töö autori uuringus 45%. Antud tulemusest saab järeldada, et sotsiaaltöötajad on pühendunud oma tööle ning ei tee enamasti karjäärimuudatusi, sest armastavad oma tööd, hoolimata pingelistest perioodidest.

Lähtudes lõputöö eesmärgist uuris töö autor ankeedile vastajatelt, kui oluliseks peavad nad kovichiooni toimetulekul pingelistel perioodidel. Keskmine tulemus oli 3,8, millest saab järeldada, et ankeedile vastanud peavad kovichiooni toimetulekul keerulistel ajahetkedel keskmiselt olulisemaks. Töö autor analüüsis selle küsimuse ja ankeedis küsitud sotsiaaldemograafiliste küsimuste vahelisi seoseid. Analüüsi tulemusena selgus, et mida suurem on sotsiaaltöötaja töökogemus, seda kõrgemalt väärtustavad nad võimalust osaleda kovichiooni grupis. Sellest söesest saab teha järelduse, et suurema töökogemusega sotsiaaltöötajad oskavad väärtustada kovichiooni kui tööroõmu säilitamiseks abistavat vahendit pingelistel perioodidel. Vanuseliselt hindasid kovichiooni võimalust kõrgemalt vastajad vanusegrupist 36–40. Seosest võib teha järeldusi, et ilmselt on selles vanusegrupis olevad sotsiaaltöötajad rohkem teadlikud kovichiooni olemusest ja oskavad seda hinnata, kui vahendit, mis aitab keerulistel ajahetkedel vaimset tervist hoida ja tööroõmu säilitada.

Töö autor kohandas Austraalias läbi viidud uuringut, kus küsiti sama küsimust supervisiooni kohta (Egan, 2012, lk 176) ning küsis vastajatelt sama ka kovichiooni kohta. Enne pandeemiat osales kovichiooni grupis 39% ja praegusel hetkel 19% vastanuist. Sellest saab järeldada, et kovichioonil osalemine on vähenenud tänu Covid-19 pandeemiale. Töö autor lisas küsimustikku ka küsimuse, kus uuris vastajatelt, kuidas on kovichiooni osalemine korraldatud alates 2020. a kevadest. 31 vastajat ütles, et kovichiooni ei olegi toimunud, sest nakkusoht on liiga suur ja ennetava abinõuna ei ole koosviibimisi korraldatud. Kellel siiski on olnud võimalus kovichiooni grupis osaleda, on osalenud valdavalt interneti vahendusel. Ka Eesti lastekaitsetöötajate seas läbi viidud uuringust tuli välja, et pandeemia ajal sai tähtsamaiks töövahendiks arvuti. (Toros & Falch-Eriksen, 2020, lk 85–86)

Lähtudes lõputöö eesmärgist soovis töö autor oma küsimustikus vastajatelt teada saada, kui oluliseks peavad nad supervisiooni, et tulla toime pingelistel perioodidel. Keskmine väärtus 4,1 näitab, et supervisioonil osalemise võimalus on sotsiaalvaldkonna töötajate

jaoks vägagi oluline. Supervisiooni olulisuse keskmine tulem on kovisiooni keskmisest tulemist kõrgem, millest saab järeldada, et supervisiooni osatähtsus toimetulekul pingelistel perioodidel on suurem, kui kovisioonil. Analüüsidest sotsiaaldemograafiliste küsimuste ja supervisiooni olulisuse vahelisi seoseid tuleb välja sama seos, supervisiooni hindavad enim vastajad vanuses 36–40 ja need, kellel on kümme ja enam aastat töökogemusi.

Austraalias viidi läbi uuring, kus küsiti vastajatelt, kas nad osalevad praegusel ajahetkel supervisioonil. 83,7% respondenti vastasid antud küsimusele jaatavalt (Egan, 2012, lk 176). Eesti sotsiaaltöötajate seas läbi viidud uuringus osales supervisioonil enne pandeemia algust 37% vastanuist ja küsitluse vastamise hetkel, ehk teise laine keskel, osales supervisioonil 19% respondentidest. Sellest saab järeldada, et Austraalia sotsiaaltöötajate seas on supervisioonil osalejate arv tunduvalt suurem, kui Eestis. Loodetavasti on Eestis supervisioonil osalemine tulevikus kasvutrendis. 33 vastajat nentisid siiski, et alates 2020. a kevadest ei ole nad saanud supervisioonil osaleda. 15 respondentil on aga hoopis teistsugune kogemus, hoolimata viiruse levikust on supervisioon toimunud tavapäraselt silmast-silma kokkusaamistena, mis on igati positiivne. Hea, et on leitud võimalusi supervisiooniga jätkamiseks hoolimata maailmas valitsevast keerulisest olukorrast.

Küsimustikule vastajatel paluti kirjeldada, mis on nende jaoks pingeline olukord tööl. Sageli ei lahene olukorrad kiiresti ja erinevad probleemid võivad kuhjuda, millest kasvavad välja pikalt kestvad pingelised perioodid töökohal. Kolm enim välja toodud põhjust olid suur töökoormus, halb sisekliima meeskonnas ja kehv juhtimine ning keerulised kliendijuhtumid. Töökoormus on suur, kui korraga on palju abivajajaid ning muid kiiret lahendust nõudvaid probleeme. Kui need kuhjuvad, tekibki pingeline olukord. Kui meeskonnaliikmete vahel on pidevalt konfliktid ning juhtkond ei suuda neid lahendada, siis kannatab töö kvaliteet, töötajate vaimne heaolu ja tööõõm. Ka keeruliste klientidega töötamine võib viia töötajalt tööõõmu ja tekitada pinget, kui ei leita kohe lahendusi, või kui töötajal on raskusi enese töölt välja lülitamisega.

79% vastajaist tunnistas, et Covid-19 pandeemia on suurendanud pingeliste olukordade teket tööl. Rohkem on ärevaid ja hirmul kliente, kes ei tule enam oma eluga toime ning kes kardavad nakatuda viirusesse. Ka töötajatel enestel on hirm tuleviku ees, sest valitseb

teadmatus ja keegi ei tea, millal see kõik lõpeb. Covid-19 on toonud kaasa ka abivajajate kasvu, paljud inimesed on sattunud raskesse majanduslikku olukorda ja vajavad abi esmaste vajaduste katmiseks. Esmavajaduste rahuldamise olulisus tuli välja ka Eesti lastekaitsetöötajate seas läbi viidud uuringus. (Toros & Falch-Eriksen, 2020, lk 85–86)

Lõuna-Aafrika sotsiaaltöötajate seas läbi viidud uuringus koges töötahte langust ja läbipõlemistunnet 41,7% küsitlusele vastanuist (Calitz *et al.*, 2014, lk 160). Lõputöö raames läbi viidud küsitluses koges läbipõlemistunnet pidevalt või alati 24% ja töötahte langust 31% küsitlusele vastanuist. Tulemusest saab järeldada, et Eestis praktiseerivad sotsiaaltöötajad tunnevad vähem läbipõlemistunnet ja töötahte langust ning oskavad paremini oma vaimset tervist hoida, kui Lõuna-Aafrikas praktiseerivad sotsiaalvaldkonna töötajad. Sama uuringu põhjal soovib 10% Lõuna-Aafrika uuringule vastanud sotsiaaltöötajatest oma töölt lahkuda alati ja 13,3% soovib pidevalt oma töökohta vahetada. Eestis läbi viidud uuringus soovib 8% koheselt töökohta vahetada ja 6% mõtleb sellele pidevalt. Tulemustest saab järeldada, et Lõuna-Aafrika sotsiaaltöötajate seas on suurem hulk neid, kes sooviks kohe töölt lahkuda või mõtleb sellele pidevalt, kui Eestis.

Suurim tööandjapoolne tugi koroonaviiruse leviku esimese laine ajal oli kodukontori ehk kaugtöö võimaldamine oma töötajatele ja selleks tehniliste vahendite võimaldamine. Töötamine distantsilt oli oluline, et vältida lähikontakte ja viiruse kontrollimatut levikut. Sotsiaalvaldkonnas töötajad tunnustasid oma tööandjaid ka selle eest, et nad tagasid neile töötamiseks vajalikud isikukaitse- ja desifintseerimisevahendid. Vastajad tunnistasid, et alguses oli isikukaitsevahenditest puudus, kuid mitte tööandja süül. Väga oluliseks peeti ka tööandja poolt regulaarselt korraldatud koosolekuid, kus jagati asjakohast infot ja käitumisjuhiseid. Teadmatus kriisi alguses oli suur ja seega oli informatiivsetest koosolekutest töötajatele palju tuge. Alates koroonakriisi teise laine algusest pidasid vastajad tööandjapoolse toena kõige olulisemaks taaskord kodukontori võimalust ning isikukaitsevahendite soetamist oma töötajatele. Olulise muudatusena hindavad töötajad võimalust saada vaksineeritud eelisjärjekorras tööandja poolt, sest sotsiaaltöötajad kvalifitseeruvad eesliini töötajateks.

Praeguses töökorralduses teeb vastajatele enim muret ning kahjustab töörõõmu hirm haigestuda koroonaviirusesse ning pidevat muutused töökorralduses, et järgida riigis kehtestatud erinevaid piiranguid ja reegleid. Samas oli antud küsimuse puhul kõige enam

neid vastajaid, kes ei osanudki välja tuua, mis neile tööl muret valmistab ja töörõõmu rikub. Sellest võib järeldada, et üleüldiselt on sotsiaalvaldkonna töötajad oma tööga rahul ning neil pole tööl suuri muresid, mis nende töörõõmu vähendaks.

Pandeemia ajal on vaimse tervise ja töörõõmu säilitamine ülimalt oluline. Respondendid tõid kõige enam välja toetavad kolleegid, nemad aitavad hoida keerulisel hetkel töörõõmu ja vaimset tervist. Oluline on igapäevane suhtlus ja ka väljaspool tööaega toimuvad ühisüritused, et hoida meeskonda ühtsena. Olulised vaimse tervise hoidjad on ka looduses liikumine, sport ning lähedaste perekonnaliikmete ja sõprade toetus, see aitab pingelistel perioodidel toime tulla ja vaimset tervist hoida. Inimene on sotsiaalne olend ning vajab suhtlust, et tema vaimne tervis ei kannataks ja heaolu säiliks.

Ettepanekud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonile:

- Laiendada kovisioonil osalemise võimalusi, et soovi korral oleks igal sotsiaalvaldkonna töötajal võimalus osaleda kovisiooni grupis.
- Laiendada supervisioonil osalemise võimalusi, et soovi korral oleks igal sotsiaalvaldkonna töötajal võimalus osaleda supervisioonil.

Ettepanekud Eesti Linnade ja Valdade Liidule:

- Sotsiaalvaldkonnas töötavad inimesed hindavad kõrgelt oma kolleege ja meeskonnatööd, mille positiivseks arenguks on ülimalt tähtis viia sisse regulaarsed ühisüritused, tagamaks koostöö jätkumist ja arengut meeskonnas.
- Abivajajate arv on pandeemia tõttu kasvanud ja seega on suurenenud ka töökoormus. Töökoormuse vähendamine uute töötajate värbamise või tööülesannete ümberjaotamise näol.

Uuringu tulemustes selgus, et sotsiaaltöötajate ootused kovisioonile ja supervisioonile pingelistel ajahetkedel on kõrged. Nad peavad kovisiooni ja supervisiooni keskmisest tähtsamateks vahenditeks, mis aitavad neil pingelistel ajahetkedel toime tulla, et säilitada töötahet ja töörõõmu. Uuringu tulemustest selgus, et pandeemia algusest on kovisioonil ja supervisioonil osalemine sotsiaalvaldkonna töötajate hulgas vähenenud, kuigi sotsiaaltöötajad ise sooviksid, et tööandjad võimaldaksid neile kovisiooni ja supervisiooni. Kindlasti võiks kovisioonil ja supervisioonil osalemise võimalus olla kättesaadav kõigile sotsiaalvaldkonnas töötavatele inimestele.

Valdavalt on tööandja pakkunud sarnast tuge nii koroonakriisi esimese laine ajal, kui ka alates teise laine algusest. Töötamine distantilt, isikukaitsevahendid, moraalne tugi, supervisioon ja kovisioon. Teise laine ajal on lisandus vaksineerimine ja psühholoogilise abi pakkumine oma töötajatele. Respondentide vastustest võis välja lugeda, et tööandjad on oma töötajate suhtes hoolivad ja annavad endast praeguses kriisiolukorras parima, et toetada oma töötajaid ja tagada nende rahulolu tööga ja töörõõmu säilimine.

KOKKUVÕTE

Sotsiaaltöö on alati pingeline, kuid kui kestmas on ülemaailmne pandeemia, langeb sotsiaaltöötajatele veelgi suurem koormus ja pinge. Sotsiaaltöötajad annavad alati maksimumi, kuid peaksid tähelepanu pöörama ka enese heaolule, et hoida oma vaimset tervist ja säilitada töörõõmu.

Antud töös uuriti lähemalt, kui oluliseks peavad sotsiaaltöötajad kovisiooni ja supervisiooni võimalust pingelistel ajahetkedel, millist tuge on pakkunud sotsiaalvaldkonna töötajatele nende tööandja tulemaks toime pandeemiaga ning mis aitab keerulisel ajahetkel töörõõmu säilitada.

Töö teoreetiline osa jagunes kolmeks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis toodi välja teoreetiline tagapõhi kovisiooni ja supervisiooni kohta. Defineeriti kovisiooni ja supervisiooni mõiste, kirjeldati nende olemust ja kasutust sotsiaalvaldkonnas. Teoreetilise osa teises alapeatükis kirjeldati Covid-19 mõju sotsiaalvaldkonnas töötavatele inimestele ja kuidas on nende töökorraldus muutunud seoses viiruse kiiruse levikuga ja erinevate piirangutega, mida tuleb järgida. Teoreetilise osa kolmandas alapeatükis keskendus töö autor sotsiaaltöötajate töörõõmu mõjutavatele üldistele teguritele ja tõi antud peatükis välja ka erinevad mujal maailmas samal teemal läbi viidud uuringuid ja nende tulemused.

Töö teise peatüki esimeses alapeatükis kirjeldati koroonaviiruse leviku hetkeolukorda Eestis 24.03.2021. a seisuga. Teises alapeatükis kirjeldatakse uuringu kavandamist ja läbiviimist. Töö autor koostas LimeSurvey veebikeskkonnas küsimustiku, mida jagas Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni liikmetele ja enda isiklikele kontaktidele, kes töötavad sotsiaalvaldkonnas. Küsimustik oli vastamiseks avatud kaks nädalat. Saadud tulemuste põhjal koostati statistiline analüüs, mis on välja toodud töö empiirilise osa kolmandas alapeatükis. Neljandas, viimases alapeatükis, arutleti saadud tulemuste üle tehti

järeldused ja ettepanekud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonile ja Eesti Linnade ja Valdade liidule.

Töö autor leiab, et lõputöö eesmärk sai täidetud, sest uuringu käigus selgitati välja, et ankeedile vastanud sotsiaalvaldkonna töötajad, peavad nii kovisiooni kui ka supervisiooni toimetulekul pingelistel perioodidel keskmiselt olulisemaks ja tehti ettepanekud Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonile ja Eesti Linnade ja Valdade Liidule. Tähtis oleks leida viise, kuidas igal sotsiaalvaldkonna töötajal oleks soovi korral võimalus osaleda kovisioonil kui ka supervisioonil. Sotsiaaltöötajate vastustest tuli välja ka see, et nad hindavad kõrgelt kolleege ja ühtset toimivat meeskonda. Abivajajate arvu kasvu tõttu oleks vajalik leida võimalusi tööülesannete ümberjagamiseks ja töökoormuse vähendamiseks, et ennetada läbipõlemist ja töötahte langust.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et kõik sotsiaaltöötajad teevad suurepäraseid tööd, kuid selleks, et nad suudaksid jätkuvalt oma tööülesandeid täita ja töörõõmu säilitada, on vajalik, et tööandja panustaks oma töötajatesse ja hoolitseks nende tööalaste vajaduste eest, mis aitavad hoida tööle pühendumist.

VIIDATUD ALLIKAD

- Alton, H. (2020). Psühhosotsiaalne kriisiabi eriolukorras. *Sotsiaaltöö*, 2, 19–24.
- Amadasun, S. (2020). Social work and Covid-19 pandemic: An action call. *International Social Work*, 63(6), 753–756. <https://doi.org/10.1177%2F0020872820959357>
- Baciu, L., & Vîrgă, D. (2018). Well-being and Turnover Intentions among Romanian Social Workers. *Revista de Asistență Socială*, 18(1), 89–107.
- Banks, S., Cai, T., De Jonge, E., Shears, J., Schum, M., Sobočan, A. M., Strom, K., Truell, R., Úriz, M. J., & Weinberg, M. (2020). Practising ethically during Covid-19: Social Work challenges and responses. *International Social Work*, 63(6), 569–583. <https://doi.org/10.1177%2F0020872820949614>
- Bright, C. L. (2020). Social Work in the Age of a Global Pandemic. *Social Work Research*, 44(2), 83–86. <https://doi.org/10.1093/swr/svaa006>
- Calitz, T., Roux, A., & Strydom, H. (2014). Factors that affect social workers' job satisfaction, stress and burnout. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 50(2), 153–169. <https://doi.org/10.15270/50-2-393>
- Carpenter, J., Webb, C., Bostock, L., & Coomber, C. (2012). Effective supervision in social work and social care. *Research Briefing*, 43, 1–22. <https://www.scie.org.uk/publications/briefings/briefing43/>
- COVID-19 haiguse leviku tõkestamiseks vajalikud meetmed ja piirangud. (2020). *Riigi Teataja III*, 19.08.2020, 1; *Riigi Teataja III*, 09.03.2021, 12. <https://www.riigiteataja.ee/akt/309032021012>
- Dominelli, L. (2020). *Social Work During a Health Pandemic*. British Association of Social Workers. <https://www.basw.co.uk/resources/social-work-during-health-pandemic-lena-dominelli-university-stirling>
- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. (s.a.). *Liikmete nimekiri*. <https://www.eswa.ee/organisatsioon/liikmed/liikmete-nimekiri-3/>
- Egan, R. (2012). Australian Social Work Supervision Practice in 2007. *Australian Social Work*, 65(2), 171–184. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2011.653575>

- Elenurm, T. (2011). Kuidas hoida töötajate vaimset tervist ja ennetada läbipõlemist. *Sotsiaaltöö*, 5, 34–38.
- Farkas, K. J., & Romaniuk, J. R. (2020). Social work, ethics and vulnerable groups in the time of coronavirus and Covid-19. *Society Register*, 4(2), 67–82. <https://doi.org/10.14746/sr.2020.4.2.05>
- Jiang, H., Wang, Y., Chui, E., & Xu, Y. (2019). Professional identity and turnover intentions of social workers in Beijing, China: The roles of job satisfaction and agency type. *International Social Work*, 62(1), 146–160. <https://doi.org/10.1177/0020872817712564>
- Johns, L., Blackburn, P., & McAuliffe, D. (2020). Covid-19, Prolonged Grief Disorder and the role of social work. *International Social Work*, 63(5), 660–664. <https://doi.org/10.1177/0020872820941032>
- Glazer, S., & Liu, C. (2017). Work, Stress, Coping, and Stress Management. In O. Braddick (Ed.), *Oxford Research Encyclopedias, Psychology* (pp. 1–38). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.30>
- Hussein, S., Moriarty, J., Stevens, M., Sharpe, E., & Manthorpe, J. (2014). Organisational factors, job satisfaction and intention to leave among newly qualified social workers in England. *Social Work Education*, 33(3), 381–396. <https://doi.org/10.1080/02615479.2013.806467>
- Ingram, R. (2013). Emotions, social work practice and supervision: An uneasy alliance? *Journal of Social Work Practice*, 27(1), 5–19. <https://doi.org/10.1080/02650533.2012.745842>
- Kahm, H. (2020). Sotsiaalvaldkonna võimalused ja arengud koroonakriisi kevadel. *Sotsiaaltöö*, 4, 54–59.
- Kanniste, K. (2019). Sotsiaalala töötaja enesehoid ja teadveloleku oskuste kasutamine, *Sotsiaaltöö*, 1, 74–77.
- Kuulpak, K. (2020). Taastumise ekspert Triin Vana: kui näeme ainult probleeme, siis jäävad parimad lahendused leidmata. *Sotsiaaltöö*, 1, 3–8.
- Kütt, E. (2016). Sotsiaaltöötajate tööalased kogemused, *Sotsiaaltöö*, 3, 64–67.
- Mitendorf, A. (2020). Sotsiaaltöötaja sotsiaalne töö füüsilise eraldatuse tingimustes. *Sotsiaaltöö*, 2, 8–9.
- Murenje, M. & Porter, S. K. (2020). *Covid-19: Challenges and prospects for the social*

- work profession.* International Federation of Social Work.
https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2020/04/Murenje-Porter_ChallengesAndProspects.pdf
- O’Leary, P., & Tsui, M-S. (2020). Ten gentle reminders to social workers in the pandemic. *International Social Work*, 63(3), 273–274.
<https://doi.org/10.1177/0020872820918979>
- Pihelgas, R. (2011). Sotsiaaltöötaja psühhosotsiaalne töökeskkond. *Sotsiaaltöö*, 5, 39–41.
- Selg, M. (2021). Hea sotsiaaltöötaja on hästi hoitud. *Sotsiaaltöö*, 1, 78–86.
- Shanmugam, H., Juhari, J. A., Nair, P., Ken, C. H., & Guan, N. C. (2020). Impacts of COVID-19 Pandemic on Mental Health in Malaysia: A Single Thread of Hope. *Malaysian Journal of Psychiatry*, 29(1), 78–84.
<http://www.mjpsychiatry.org/index.php/mjp/article/view/536>
- Sisask, M. (2013). Juhi roll vaimse tervise edendamisel ja mitteründav suhtlemisstiil. *Sotsiaaltöö*, 5, 59–60.
- Sõmer-Kull, S. (2020). Sotsiaalala töötajad kriisi keskmes. *Sotsiaaltöö*, 2, 10–12.
- Terviseamet. (2021). *Koroonaviiruse andmestik*.
<https://www.terviseamet.ee/et/koroonaviirus/koroonakaart>
- Toots, A., & Malmstein, R. (2020). Covid kui võimaluste aken pikaajalise hoolduse reformile. *Sotsiaaltöö*, 3, 15–22.
- Toros, K., & Falch-Eriksen, A. (2020). Lastekaitsetöö Covid-19 pandeemia ajal Eestis. *Sotsiaaltöö*, 3, 82–87.
- Tõru, A. (2020). Üheskoos tuleme toime. *Sotsiaaltöö*, 2, 15–16.
- Vesso, S. (2017). Kovisioon – hea võimalus, kuidas toetada sotsiaalvaldkonna töötajaid. *Sotsiaaltöö*, 4, 81–84.
- Vesso, S. (2020). *Kovisiooni käsiraamat. Kolleegidevaheline coaching*. Dictum.
- Viira, A. (2017). *Kohaliku tasandi lastekaitsetöö tulemuslikkuse suurendamine ja jätkusuutlik arendamine*. Sotsiaalministeerium.
- Wagaman, A. M., Geiger, J. M., Schokley, C., & Segal, E. A. (2015). The Role of Empathy in Burnout, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress among Social Workers. *Social Work*, 60(3), 201–209.
<https://doi.org/10.1093/sw/swv014>
- Walter-McCabe, H. A. (2020). Coronavirus Pandemic Calls for an Immediate Social

- Work Response. *Social Work in Public Health*, 35(3), 69–72.
<https://doi.org/10.1080/19371918.2020.1751533>
- Williams, C. (2007). Research Methods. *Journal of Business & Economic Research*, 5(3), 65–72. <https://doi.org/10.19030/jber.v5i3.2532>
- World Health Organization. (2021). *COVID-19 situation in the WHO European Region*.
<https://who.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/ead3c6475654481ca51c248d52ab9c61>
- Õunapuu. L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*.
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf

Lisa 1. Ankeetküsimustik

Kovisiooni ja supervisiooni osatähtsus sotsiaaltöötajate toimetulekul pingelistel perioodidel

Lugupeetud vastaja!

Olen Tartu Ülikooli Pärnu kolledži üliõpilane Eret Koppel ning oma lõputöö "Kovisiooni ja supervisiooni osatähtsus sotsiaaltöötajate toimetulekul pingelistel perioodidel" raames olen läbi viimas uuringut Eestis praktiseerivate sotsiaaltöötajate hulgas. Uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada kovisiooni ja supervisiooni vajaduse tähtsus sotsiaaltöötajate toimetulekul pingelistel perioodidel.

Küsitluse viib üliõpilane läbi internetipõhise ankeedi vormis ja vastused salvestatakse. Saadud tulemusi kasutatakse vaid lõputöö koostamiseks. Töö autor tagab ankeedile vastanute anonüümsuse. Küsimustikule vastamine võtab aega orienteeruvalt 10 minutit.

I osa - üldised küsimused

1. Teie sugu:

Naine

Mees

2. Teie vanus:

18-25

26-30

31-35

36-40

41-45

46-50

51-55

56-60

61-65

66 ja vanem

3. Palun nimetage maakond, kus Te töötate:

Harjumaa

- Läänemaa
- Hiiumaa
- Saaremaa
- Pärnumaa
- Raplamaa
- Viljandimaa
- Järvamaa
- Lääne-Virumaa
- Ida-Virumaa
- Põlvamaa
- Tartumaa
- Valgamaa
- Võrumaa
- Jõgevamaa
- Muu

4. Palun nimetage organisatsioon, kus Te töötate:

- Kohalik omavalitsus
- Haigla
- Hooldekodu
- Erihoolekandeesutus
- Vangla
- Muu

Kommenteerige oma valikut siin:

Kui nimekirjas ei ole Teile sobivat valikut, siis valige muu ja palun kirjutage kommentaridesse enda vastus.

5. Kui kaua olete töötanud sotsiaalvaldkonnas?

- 0-1 aastat
- 1-3 aastat
- 3-5 aastat
- 5-10 aastat
- 10 aastat ja enam

II osa - Töörõõm

6. Palun kirjeldage, mida tähendab Teile jaoks pingeline olukord tööl?

.....

7. Kas Covid-19 pandeemia suurendas pingeliste olukordade teket tööl?

- Jah
- Ei

8. Kui vastasid eelmisele küsimusele jah, siis palun kirjeldage kuidas Covid-19 pandeemia suurendas pinget töökohal?

.....

9. Kuivõrd olete alates 2020, a kevadest, kogunud järgnevaid tunnuseid seoses oma tööga?

1 - üldse mitte, 2 - harva, 3 - sageli, 4 - pidevalt, 5 - alati

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Rohkem stressi kui tavaliselt | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Läbipõlemistunnet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hirmu oma tervise pärast | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Töotahte langust | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Töörõõmu kadumist | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Soovi töölt lahkuda | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hirmu töökoha kaotuse ees | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kolleegidepoolne toetust | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Asutusepoolne toetust | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

10. Palun kirjeldage, millist tuge pakkus Teile tööandja koroonakriisi esimese laine ajal?

.....

11. Palun kirjeldage, millist tuge on pakkunud Teile tööandja alates koroonakriisi teise laine algusest?

.....

12. Mis praeguses töökorralduses enim muret valmistab ja töörõõmu kahjustab?

.....

13. Mis aitaks pandeemia aegsel tööperioodil kõige rohkem vaimset tervist ja töörõõmu hoida?

.....

III - Kõvisioon

14. Kui oluliseks peate kõvisiooni pingeliste perioodidega toimetulekuks?

1 - ei ole oluline, 2 - vähesel määral, 3 - mõnevõrra oluline, 4 - oluline, 5 - ilma ei tule toime

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

15. Kas osalesite enne pandeemia puhkemist mõnes kõvisioonigrupis?

- Jah
- Ei

16. Kas osalete praegu mõnes kõvisioonigrupis?

- Jah
- Ei

17. Kuidas on kõvisioonil osalemine korraldatud alates 2020. a kevadest?

Palun valige **kõik** mis sobib:

- Silmast silma kohtumised
- Veebiseminarid zoomis, MS Teamsis
- Telefoni teel
- E-posti teel
- Ei olegi toimunud
- Muu:

IV osa- supervisioon

18. Kui oluliseks peate supervisiooni pingeliste perioodidega toimetulekuks?

1 - ei ole oluline, 2 - vähesel määral, 3 - mõnevõrra oluline, 4 - oluline, 5 - ilma ei tuleks toime

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5

19. Kas osalesite enne pandeemia puhkemist supervisioonil?

- Jah
- Ei

20. Kas saate praegusel hetkel regulaarselt supervisiooni?

- Jah
- Ei

21. Kuidas on supervisioonil osalemine korraldatud alates 2020. a kevadest?

Palun valige **kõik** mis sobib:

- Silmast silma kokkusaamised
- Veebiseminarid Zoomis ja MS Teamsis
- Telefoni teel
- E-posti teel
- Ei olegi toimunud
- Muu:

Tänan!

Lisa 2. Küsimuste teoreetiline lähtekoht

| Küsimus | Teoreetiline allikas |
|--|---|
| 1. Teie sugu | Baciu & Vîrgă, 2018 |
| 2. Teie vanus | Jiang <i>et al.</i> , 2019 |
| 3. Palun nimetage maakond, kus Te töötate | Baciu & Vîrgă, 2018, autori kohandustega |
| 4. Palun nimetage organisatsioon, kus Te töötate | Baciu & Vîrgă, 2018 |
| 5. Kui kaua olete töötanud sotsiaalvaldkonnas? | Baciu & Vîrgă, 2018 |
| 6. Palun kirjeldage, mida tähendab Teie jaoks pingeline olukord tööl? | Autori küsimus lähtudes lõputöö eesmärgist |
| 7. Kas Covid-19 pandeemia suurendas pingeliste olukordade teket tööl? | Autori küsimus lähtudes lõputöö eesmärgist |
| 8. Kui vastasid eelmisele küsimusele jah, siis palun kirjeldage kuidas Covid-19 pandeemia suurendas pinget töökohal? | Autori küsimus lähtudes lõputöö eesmärgist |
| 9. Kuivõrd olete alates 2020. a kevadest kogenud järgnevaid tunnuseid seoses oma tööga? | Calitz <i>et al.</i> , 2014, autori kohandusega |
| 10. Palun kirjeldage, millist tuge pakkus Teile tööandja koroonakriisi esimese laine ajal? | Autori küsimus lähtudes lõputöö eesmärgist |
| 11. Palun kirjeldage, millist tuge on pakkunud Teile tööandja alates koroonakriisi teise laine algusest? | Autori küsimus lähtudes lõputöö eesmärgist |
| 12. Mis praeguses töökorralduses enim muret valmistab ja töörõõmu kahjustab? | Lõputöö juhendaja soovitusel lisatud küsimus. |
| 13. Mis aitaks pandeemia aegsel tööperioodil kõige rohkem vaimset tervist ja töörõõmu hoida? | Lõputöö juhendaja soovitusel lisatud küsimus. |
| 14. Kui oluliseks peate kovisiooni pingeliste perioodidega toimetulekuks? | Autori küsimus lähtudes lõputöö eesmärgist |
| 15. Kas osalesite enne pandeemia puhkemist mõnes kovisioonigrupis? | Egan, 2012, autori kohandusega |
| 16. Kas osalete praegu mõnes kovisioonigrupis? | Egan, 2012, autori kohandusega |
| 17. Kuidas on kovisioonil osalemine korraldatud alates 2020. a kevadest? | Autori küsimus lähtudes lõputöö eesmärgist |
| 18. Kui oluliseks peate supervisiooni pingeliste perioodidega toimetulekuks? | Autori küsimus lähtudes lõputöö eesmärgist |
| 19. Kas osalesite enne pandeemia puhkemist supervisioonil? | Egan, 2012 |
| 20. Kas saate praegusel hetkel regulaarselt supervisiooni? | Egan, 2012 |
| 21. Kuidas on supervisioonil osalemine korraldatud alates 2020. a kevadest? | Autori küsimus lähtudes lõputöö eesmärgist |

SUMMARY

THE RELATIVE IMPORTANCE OF CO-VISION AND SUPERVISION AMONG SOCIAL WORKERS IN INTENSE WORK PERIODS

Eret Koppel

Social work is always intense, but when a pandemic hits the world, social workers job becomes even more tense, yet more important to the society. No-one was ready for what Covid-19 pandemic brought to the world. In these circumstances social workers are expected to devote fullest to their jobs, but social workers own health and well-being may suffer. Social workers need help and support, like co-vision and supervision, to fully devote to helping members of society in the times of need.

The aim of this graduation paper is to analyze the importance of co-vision and supervision among social workers in coping with intense periods at work. To make proposals to Estonian Social Work Association and to Association of Estonian Cities and Municipalities, how to improve the well-being and job satisfaction of social workers. To reach the goal of this graduation paper the author raised following questions:

- What are social workers expectations to co-vision and supervision during intense periods?
- Did social workers felt different support form their employers during the first and second wave of Covid-19 pandemic?

In theory section of this graduation paper, author gives full detail of co-vision and supervision and its practical use in social work. The factors that affect social workers job satisfaction and quality, are brought out in the first chapter of this graduation paper. One paragraph of the theory is devoted to, how Covid-19 pandemic has affected social work in general and how social work has been organized ever since the Covid-19 pandemic

started. The author also brings out the results of other research from similar studies, to compare these with results gained from the research among social workers in Estonia.

The study was conducted using quantitative research method. The method for data collection was a questionnaire in the Limesurvey environment, that contained 21 questions. Survey was conducted among social workers practicing in Estonia and 62 respondents filled in the questionnaire. Microsoft Excel was used to process the data. Descriptive and inferential statistical analysis was used to analyze the data.

79% of the respondents said that Covid-19 has increased intense situations and periods at work. During the first wave of the Covid-19 pandemic employers mostly supported social workers by offering the availability to work from home office. Provided them with personal protective equipment and with useful and much needed information. During the second wave all the support mentioned above was there and in addition respondents also pointed out vaccination as a support from their employer.

Co-vision and supervision were also mentioned as a support from their employer. The study has revealed that participating in the co-vision groups has decreased 20% and supervision has decreased 8% since the Covid-19 pandemic started. According to the study, social workers, who have more than 10 years of work experience value co-vision and supervision more than the social workers with less work experience.

In order to keep social workers job satisfaction and motivation, regular meetings among colleagues should be held. It helps to build teamwork and keeps good relationships between co-workers. To decrease the workload, tasks should be divided among colleagues more efficiently. More social workers should be hired in order to keep the workload from increasing even more. Co-vision and supervision should be made available and mandatory to all specialists working in social work sector.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Eret Koppel,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Kovisiooni ja supervisiooni osatähtsus sotsiaaltöötajate toimetulekul pingelistel perioodidel, mille juhendaja on Valter Parve, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, alates 19.05.2021 kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Eret Koppel
19.05.2021