

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Katrin Rosar

Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja vaimse tervise toetamine töötaja vaatest

Magistritöö

Juhendaja: Kelli Ilisson, MA

Tartu, 2023

Käesolevaga kinnitan, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, olulised seisukohad, kirjandusallikad ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Katrin Rosar

(allkirjastatud digitaalselt)

/KUUPÄEV/

# ABSTRACT

In my master's thesis, I studied which psychosocial risk factors in work environment are specific to the social work in municipalities in Estonia, and what methods to use to mitigating risk factors based on the opinion of social work practitioners.

Based on the goal, I wanted to get answers to the following questions:

- 1) which psychosocial risk factors in work environment are specific to the social work in municipalities;
- 2) In the opinion of municipalities' social workers, what measures should be taken to mitigate these risk factors?

In order to collect the data, I conducted a survey.

The theoretical part of the research focuses on contemporary social work and social work in neoliberal society, and what is meant when talking about the psychosocial risk factors of the work environment and their mitigation, placing a special emphasis on those risk factors and mitigation measures, which, according to various authors, are specific to work.

In the empirical part, I successfully analyzed the questionnaire using a combined method, with both a quantitative and a qualitative approach. I analyzed the text using a qualitative content analysis based on a deductive approach and focusing on the way and tone in which the text is presented.

In the research, I got answers to the questions raised. The social work in Estonian municipalities has specific risks on social workers feeling that the work is done alone, the risk of workplace violence, perceived inequality and lack of recognition. In addition to supportive management, creating a supportive management and work environment, increasing benefits and increasing the value of social work, is an immediate need to create opportunities for social workers to be cleansed of other people's suffering, pain and trauma.

It is necessary to start implementing Per Isdal's Campfire method.

# SISUKORD

<b>ABSTRACT</b>	<b>3</b>
<b>SISUKORD</b>	<b>4</b>
<b>SISSEJUHATUS</b>	<b>5</b>
<b>TEOREETILINE LÄHTEKOHT</b>	<b>9</b>
<b>Tänapäevane sotsiaaltöö kontekst ja tuleviku suundumused</b>	<b>9</b>
<b>Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöö neoliberaalses ühiskonnas</b>	<b>12</b>
<b>PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TÖÖKESKKONNAS</b>	<b>15</b>
Sotsiaaltööle omased psühhosotsiaalsed ohutegurid	17
<b>PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE MAANDAMINE</b>	<b>20</b>
<b>Psühhosotsiaalse ohutegurite maandamine sotsiaaltöös</b>	<b>24</b>
<b>METOODIKA, UURINGU KÄIK</b>	<b>26</b>
<b>PROBLEEMIPÜSTITUS JA TEEMA OLULISUS</b>	<b>26</b>
<b>UURINGU METOODIKA</b>	<b>27</b>
Uuringu valim	29
Andmete kogumine ja uuringu käik	31
<b>ANALÜÜS JA ARUTELU</b>	<b>35</b>
<b>JÄRELDUSED</b>	<b>55</b>
<b>KOKKUVÕTE</b>	<b>56</b>
<b>KASUTATUD KIRJANDUS</b>	<b>57</b>
<b>LISA 1 Eesti kohalikud omavalitsused ja nende kodulehed</b>	<b>59</b>
<b>LISA 2 Ankeet</b>	<b>63</b>
<b>LISA 3. Rahulolu</b>	<b>69</b>
<b>LISA 4. Tabel</b>	<b>70</b>

# SISSEJUHATUS

Tänapäeva ühiskonnas toimub diskussioon vaimse tervise teemadel. Aina rohkem inimesi tunnistab oma vaimseid probleeme ja räägib neist, üha rohkem tegeletakse oma vaimse tervise hoidmisega ning teadvustatakse, et inimese keha on tervik - oluline on hoolitseda nii füüsilise kui ka vaimse tervise eest. WHO (2022) defineerib vaimset tervist kui vaimse heaolu seisundit, mis võimaldab inimestel toime tulla elu pingetega, realiseerida oma võimeid, hästi õppida ja töötada, ning anda oma panus kogukonda. Routledge (2022) leiab, et vaimne tervis ei ole lõppeesmärk, vaid protsess, ning parim viis vaimse tervise defineerimiseks on see iseenda jaoks defineerida. Eesti Inimarengu Aruande 2023 järgi oleme jõudnud inimarengus tasemele, kus meie põhiküsimus ei ole ellujäämine, vaid elukvaliteet, mille osaks on pürgimus olla vaimselt terve (Sisask, 2023).

Vaimse tervise hoidmine eeldab head säilenõtkust (Sisask, 2023). APA (*American Psychological Association*) sõnaraamat defineerib säilenõtkust (ingl k *resilience*) kui raskete või väljakutseid pakkuvate elukogemustega edukalt kohanemise protsessi ja tulemust, eriti vaimse, emotsionaalse ja käitumusliku paindlikkuse tõttu ning väliste ja sisemiste nõudmistega kohanemise kaudu. Lee, J.H. jt (2013) leiavad erinevatele kirjandusallikatele toetudes, et säilenõtkus on mitmemõõteline muutuja, mis koosneb psühholoogilistest ja dispositsioonilistest omadustest (kompetents, välised tugisüsteemid, isikuomadused); samal ajal on säilenõtkus dünaamiline ja ajas muutuv, sõltudes erinevate välistegurite mõjust. Säilenõtkust tugevdavad meie individuaalsed sotsiaalsed ja emotsionaalsed oskused aga ka positiivne sotsiaalne suhtlus, kvaliteetne haridus, korralik töö, turvaline naabruskond ja kuulumine kogukonda (WHO, 2022, Mental Health).

Pidevad muutused igapäevaelus ning edukultus ühiskonnas panevad vaimse tervise proovile, ning kui neile lisanduvad veel kohalikud ja globaalsed kriisid, siis ei suuda paljud inimesed ülemäärase stressiga toime tulla ja tekivad vaimse tervise probleemid (Sisask, 2023). Eesti Inimarengu Aruandes (2023) on välja toodud, et vaimse tervise häirete levik Eesti täiskasvanud rahvastiku seas on suur: 28%-l on depressiooni risk, 20%-l on risk ärevushäireks, 39%-l unehäirete risk ja 43%-l on vaimse kurnatuse ilminguid. (Sisask, 2023)

Umbes 60 % kogu maailma rahvastikust töötab (ILO, 2022). Normtööajaga veedetakse tööl 1/3 osa päevast. See on umbes pool ärkvel oldud ajast ööpäevas (tööpäeval). Kuigi tihti

naljatatakse, et eestlane elab, et tööd teha, peaks meie sihiks siiski olema töötamine nii, et töö ei teeks haigeks (TAI, Vaimne tervis töökohal).

Töötajate vaimne tervis on oluline töövõime näitaja ning üha enam organisatsioone mõistab, et nende edu taga on suures osas töötajate vaimne tasakaal ja pühendumus, leiab Tervise Arengu Instituut käsiraamatus “Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale.” Eesti Inimarengu Aruandes on välja toodud, et töövõime kadu vaimse tervise probleemide tõttu on andnud probleemile majanduliku mõõtme ning tänu sellele on fookus muudelt terviseprobleemidelt liikunud vaimsele tervisele (Sisask, 2023). Arenguseire keskuse andmetel (2020) on Eestis teadmata vaimse tervise teenuste tegelik vajadus ja kulu, kuna olemasolev info on killustatud, kulud hinnangulised ja paljud vaimse tervise häired diagnoosimata.

Aastatel 2015 - 2022 töötasin kohalikus omavalitsuses (edaspidi - KOV) sotsiaaltöö spetsialistina. Armastasin oma tööd väga! Mulle meeldis, et iga tööpäev oli omanäoline; töö oli vaheldust pakkuv; töötempo oli sobiv. Töötasin piirkonnas, kus olin üles kasvanud, ehk siis nõustasin ja abistasin oma inimesi, minu inimesi. Tundsin, et olen neile vajalik ja see tekitas minu sees hea tunde. Ühel hetkel avastasin, et pühapäevad möödusid ebameeldivas rahutuses, tööülesanded kuhjusid, kontoriruum tekitas ärevust, telefonile vastamine oli vaimselt kurnav, kolleegidelt nõu või abi küsimine tundus raske ülesandena. Tundsin, et olin jäetud üksi teiste muredega ja ma ei oska inimese enam aidata; kõik mu ümber takistasid tööd, mitte ei aidanud mind.

Aegamisi, ise hindan seda umbes 1,5-aastaseks perioodiks, põlesin läbi (ingl k *burn out*). Sellest isiklikust kogemusest tulenevalt tekkis huvi magistritöö raames uurida kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajate psühhosotsiaalseid ohutegureid töökohal. Mind huvitas, kas teisi sotsiaaltöötajaid häirivad samad probleemkohad, mis mindki. Kas probleemid on pigem organisatsiooniga seotud, ametiga või süsteemiga?

Vaatamata suurest armastusest ameti vastu ei teinud ma tööd roosade prillidega - ma nägin ja tunnistasin oma ameti kitsaskohti. Igal kolleegil, kellega kokku puutusin, oli samuti oma arvamus, kuidas asjad võiksid käia. Marju Selg (2021) kirjutab oma artiklis, et sotsiaaltöö on ja jääb raskeks elukutseks ning sotsiaaltöötajat on vaja toetada. Sellest tulenevalt tekkis mõte psühhosotsiaalsete ohutegurite väljaselgitamise kõrval keskenduda ka ohutegurite maandamisele. Mis oleks sotsiaaltöötajate arvates see, mis toetaks nende vaimset tervist töökohal?

Vaimset tervist toetava töökeskkonna loomisesse peavad panustama nii töötaja ise, tööandja kui ka terve töökollektiiv. Tervise Arengu Instituut leiab, et töökeskkonda muutes ja oma töötajaid toetades suudab tööandja vähendada vaimse tervise probleemide ja tööstressi kestust ning tõsidust, kiirendada tervenemist ning toetada hea töövõime taastamist ( Vaimne tervis töökohal, 2015). Samal ajal on hea töökeskkonna loomisel ühesugune vastutus töötajale ise (Routledge, 2022), kui ka kollektiivil ühiselt (Isdal, 2021). WHO (2022) rõhutab, et vaimse tervise kaitsmiseks ja vaimse tervise häirete ennetamiseks peame töökeskkondade füüsilisi, sotsiaalseid ja majanduslikke omadusi muutma, et kõigil oleks võrdne võimalus arenemiseks ja võimalikult hea vaimne tervis.

Eelnevast tulenevalt on käesoleva magistritöö uurimuse eesmärgiks töökeskkonnas esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite ja nende maandamise võimaluste väljaselgitamine Eesti kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajate hinnangul. Eesmärgist lähtuvalt soovin saada vastuseid järgmistele küsimustele:

- 1) millised töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid on omased kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööle;
- 2) milliseid meetmeid peaks kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate hinnangul tarvitusele võtma, et maandada neid ohutegureid?

Uurimustöö teoreetilises osas keskendun ma tänapäevasele sotsiaaltöö kontekstile ja sotsiaaltööle neoliberaalses ühiskonnas vaatega tulevikku, ning annan põgusa ülevaate, mida mõeldakse kui räägitakse töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja nende maandamisest, pannes erilist rõhku neile ohuteguritele ja maandamismeetmetele, mis on erinevate autorite arvates omased sotsiaaltööle.

Empiirilises osas analüüsin ankeetküsitluse tulemusi kombineeritud meetodil, kasutades nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset lähenemist. Töö lõpetan järeldustega kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööle omaste psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemise ja nende maandamise võimaluste kohta sotsiaaltöötajate vaatenurgast.

Oma uurimustöös nimetan sotsiaaltöötajaks kõiki kohaliku omavalitsuse sotsiaalvaldkonna töötajaid, kui just ei ole vaja eraldi rõhutada nende spetsialiseerumist. Kuigi tänapäeval leiab sotsiaaltöötaja ametinimetusest vähe kasutust, on see minu jaoks südamelähedane. Leian, et sotsiaaltöötajate (sotsiaaltöö-, lastekaitse-, jms) spetsialistideks nimetamine on püüdnud neid

tõsta hierarhias kõrgemale, anda neile nimega tähtsust juurde, mis aga ei ole kooskõlas sotsiaaltöö põhimõttega sotsiaaltöötaja ja kliendi võrdsusest.

Olen väga tänulik oma juhendajale, Kelli Ilissonile, kes säilitas terve minu magistritöö kirjutamise ajal kaine mõistuse ning minu kaootilist tööetikat välja kannast. Eriline tänu läheb ka Merle Linnole, tänu kellele leidsin juhendaja ja sai paika üldine lõputöö teema.

# TEOREETILINE LÄHTEKOHT

## Tänapäevane sotsiaaltöö kontekst ja tuleviku suundumused

Ajalooliselt on sotsiaaltöö seisnenud abivajajate aitamises. Abivajajatele jagati materiaalselt abi - raha, toitu, riideid, peavarju. Neilt ei oodatud midagi muud peale tänu. Tänapäeval leitakse, et õiguste kõrval (sh õigus abi järele) on kõigil inimestel ka kohustus panustada ühiskonda oma võimete kohaselt. Valdavaks saanud neoliberaalne maailmavaade rõhutab inimese enda vastutust ühiskonnas osalemise, oma heaolu ja sissetuleku eest (Mitendorf, 2017).

21. jaanuaril 2014 kiitis Rahvusvahelise Sotsiaaltööd Õpetavate Kõrgkoolide Assotsiatsiooni (IASSW) juhtkomitee heaks sotsiaaltöö definitsiooni, mille eesti keelde on tõlkinud Marju Selg (2014):

*“Sotsiaaltöö on nii praktiline põhinev kui ka akadeemiline teadusala, mis aitab kaasa sotsiaalsetele muutustele ja arengule, inimeste võimustumisele ja vabanemisele ning edendab sotsiaalset ühtekuuluvust. Sotsiaaltöös on tähtsal kohal sotsiaalne õiglus ja inimõigused, kollektiivne vastutus ja erinevuste austamine. Toetudes sotsiaaltöö teooriatele, sotsiaal- ja inimteadustele ning pärimusteadmistele, ärgitab sotsiaaltöö inimesi ja struktuure ületama elus ettetulevaid raskusi ning suurendama heaolu.”*

See definitsioon ühtib sotsiaalse investeeringu või elukaarepõhise heaoluriigi (ingl k *social investment state*) ideega, mis seisneb investeerivas ja võimestavas riigis (EIA 2015). Heaoluriikide sotsiaalpoliitikas on toimunud muutus liikuda sotsiaalseid riske kompenseerivalt ja nende tagajärgi parandavalt (ingl k *repairing*) poliitikal inimesi enam võimestavale ja riskidega toimetulekuks ettevalmistavale (ingl k *preparing*) poliitikale (Heaolu arengukava 2016-2023).

Heoluriigi mõiste vastandiks võib pidada neoliberalistlikku ideoloogiat. Neoliberalismi kasutatakse tänapäeval kirjeldamiseks turule orienteeritud reformipoliitikat - vabaturumajandus, hinnakontrolli kaotamine, kaubandustõkete vähendamine ja riigi mõju vähendamine majanduses läbi erastamise ja kokkuhoiu (Taylor, Jordan, 2009).

Sotsiaalteenustes on neoliberalismil negatiivne kuvand, eriti sotsiaaltöö erialakirjanduses, sest selle üheks osaks on sotsiaalkaitse kulutuste vähendamine ja üksikisiku vastutuse suurendamine. Eelarvekärbete õigustamiseks kasutatakse ka kodanikuühiskonna arengut (Wilken, 2016). Osalusriigis eeldatakse, et ühiskonna liikmed kannavad hoolt iseenda eest ja aitavad teineteist, ning alles siis kui inimene ise või tema sotsiaalne võrgustik ei suuda probleemi lahendada, tuleb mängu professionaalne hoolekanne (Wilken 2016).

Jean Pierre Wilkeni (2016) arvates ei ole täiesti isetoimiv hooliv kogukond siiski reaalne, kuid hoolivam kogukond (koos elamise, ühiste huvide ja üksteise toetamisega) on täiesti teostatav. Maarjo Mändmaa leiab aruande “Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö” (Pihl, K., Krusell, S., 2021) eessõnas, et riik ei saa võimaldada meile kõigile rahulikku elujärge ühiskassa ehk riigieelarve kulul, vaid elu kogukonnas peaks olema korraldatud nii, et meil kõigil oleks võimalik elada kaua võimalikult tervelt ja tulla iseseisvalt toime ühtehoidvas kogukonnas, kus igaüks tunneb end turvaliselt, saab ennast teostada, ja kus abivajajat märgatakse ning toetatakse. Sotsiaaltöötaja ülesandeks jääb sellisel juhul haavatavate inimeste sidumine kogukonnaga (Wilken, 2012). Temalt oodatakse kliendi võimestamisest ja tema tugevuste väljatoomist, selle asemel, et sekkuda ja tema eest otsustada, või tema elu eest vastutus endale võtta (Pihl, K., Krusell, S., 2021).

Sotsiaaltööd nimetatakse normatiivseks professioniks, sest sotsiaaltöötaja ei ole otsuseid tehes kunagi täiesti vaba - kogu tema tegevus toetub erialastele teadmistele, tema enda sisemistele ja ühiskonnas laiemalt kehtivatele normidele, reeglitele, hoiakutele ning väärtustele (Mitendorf, 2017). Üheks tugipunktiks sotsiaaltöötajatele Eestis on sotsiaaltöö eetikakoodeks, mille uuendatud versioon on kättesaadav kõigile alates 2022 aasta novembrist. Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni eetikakomitee poolt välja töötatud koodeksi järgi on sotsiaalvaldkonna töötaja eetilised põhimõtted inimväärikuse austamine ja kaitse; inimõiguste, sotsiaalse õigluse, enesemääramisõiguse ja sotsiaalse kaasatuse edendamine; konfidentsiaalsus ja privaatsuse austamine; inimese terviklikkuse väärtustamine; digitehnoloogia ja sotsiaalmeedia eetiline kasutamine; ning professionaalne ja usaldusväärne tegutsemine (Tervise Arengu Instituudi koduleht, 2022).

Jean-Pierre Wilken ja Hans van Ewijk (2016) kirjeldavad tuleviku sotsiaaltöötajate järgmistelt:

*“Sotsiaaltöötaja on T-kujuline professionaal: T-tähe vertikaalne joon kujutab oskuste ja asjatundlikkuse sügavust konkreetsetes valdkonnas ning horisontaalne joon võimet teha erialadevahelist koostööd teiste valdkondade spetsialistidega ning rakendada teadmisi ka teistes valdkondades väljaspool oma eriala. Horisontaalsel joonel seostame erinevate valdkondade teadmisi, vertikaalsel joonel rakendame spetsiifilisi, ühele kindlale sotsiaaltöö valdkonnale (näiteks töö noortega või puuetega inimestega, kogukonna arendamine) omaseid teadmisi.”*

Sotsiaaltöö teooriatele ja praktikatele on omane pidev arutelu ja küsimine, mis see töö on ja kuidas seda tööd teha (Driessen, 2023), otsitakse tõenduspõhisust. Ka sotsiaaltöö praktikutelt oodatakse üha rohkem teadmisi tõenduspõhisest sekkumisest - teadmisi eri valdkondadest, võimekust nende vahel seoseid luua ning koostööd teha (Pihl, Krusell, 2021). Sama leiab ka Selg (2021), kes tõdeb, et vaja on haritud sotsiaaltöötajaid, kes suudavad mõista, miks inimesed, sealhulgas nad ise, käituvad nii nagu nad käituvad.

Laiapõhjalisi teadmisi ja oskuseid sotsiaaltöötajalt nõuab ka sotsiaaltöötaja tase 6 ja sotsiaaltöötaja tase 7 kutsestandardid. Kutseregister kirjeldab sotsiaaltööd kui inimeste heaolu ja sotsiaalse ühtekuuluvuse edendamist, sotsiaalsetele muutustele ja arengule kaasa aitamist nii üksikisiku, organisatsiooni kui ühiskonna/kogukonna tasandil; tähtsal kohal on sotsiaalne õiglus ja inimõigused, kollektiivne vastutus ja erinevuste austamine (Kutseregister). Sotsiaaltöötaja üldoskuste all on loetletud oskus juhendada sotsiaaltöö missioonist ja põhimõtetest; oskus järgida sotsiaalvaldkonda reguleerivaid õigusakte ja konfidentsiaalsusnõudeid; oskus kaitsta isikuandmeid seadusega ettenähtud korras; oskus toetada oma tegevusega iga inimese väarikust; eesti ja vene keele oskus; digioskus; oskus luua positiivset suhtluskeskkonda ja käituda vastavalt headele tavadele; oskus järgida kutse-eetikat ja ühiskonnas heakskiidetud väärtusi ja norme; oskus tegutseda eesmärgipäraselt; oskus tõstatada probleeme; julgus otsustada oma pädevuse piires (Kutsestandardid... i.a.). Pihl ja Krusell (2021) toovad välja, et tulevikus nõutakse sotsiaalvaldkonna töötajatelt üha suuremat digikirjaoskust ning oskust kasutada enda töös vajaminevaid tehnoloogilisi lahendusi ja ühtlasi ka oskust seda kõike enda klientidele edasi anda.

## Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöö neoliberaalses ühiskonnas

Sotsiaalhoolekandeseadus (edaspidi SHS), paneb KOV-idele kohustuse korraldada sotsiaalhoolekandelist abi (Sotsiaalhoolekandeseadus, 2023). SHS-is loetletud kohustusliku 13-ne teenuse (koduteenus, väljaspool kodu osutatav üldhooldusteenus, tugiisikuteenus, täisealise isiku hooldus, isikliku abistaja teenus, varjupaigateenus, turvakoduteenus, sotsiaaltransporditeenus, eluruumi tagamine, võlanõustamine, lapsehoiuteenus, asendushooldusteenus, järelhooldusteenus) kõrval on KOV-il kohustus pakkuda ka otsesest sotsiaalhoolekandelist abi. Itaalias on valdav neoliberaalistlik suund, kus selle asemele, et KOV teenust ise pakuks, jagab omavalitsus raha erasektori teenustele (Sicora, 2015). Ka Eesti omavalitsused ostavad palju kohustuslikest teenustest sisse - sotsiaaltöötaja teenust aga sisse osta ei saa, seda peavad KOV-id ise pakkuma.

Kohalikus omavalitsuses töötades peab sotsiaaltöötaja lisaks professioni definitsioonile, ameti eetikakoodeksile ning eriala teadmistele, lähtuma oma töös ka organisatsiooni eeskirjadest ja kultuurist. Sageli need kitsendavad sotsiaaltöö tegemise võimalusi. Rooney (2009) kirjutab, et raamid, kus sees sotsiaaltöötaja töötab, ei ole loodud klientidega mõtestatult suhtlemiseks ega ühiselt mõistetava edu poole pürgimiseks, vaid seaduse täitmiseks ja mõistlike, hüvitatavate pingutuste demonstreerimiseks. Hoolekandevaldkonnas, nagu igal pool mujalgi, liigutakse uue haldusjuhtimise poole (ingl k *new public management*) - abi tuleb anda kiiremini, lühikese ajaga tuleb aidata suuremat hulka inimesi ja abi tuleb üha suuremal määral osutada juhendi järgi ja kontrollitult; kõigele sellele lisanduvad veel nõudmised aeganõudvale registreerimisele ja dokumenteerimisele (Isdal, 2021). Rõhuasetus tulemuslikkusele ja tõhususele avaldavad sotsiaaltöö praktikale halba mõju - teenused, mida võib pidada tõhusaks, ei pruugi olla kogukonna jaoks vajalikud teenused (Spolander ja Martin, 2015).

Sotsiaaltöötaja vaatevälja ei satu klient tihti vabatahtlikult. Vahel on sotsiaaltöötajale abivajajast teavitatud. Vahel pöördub klient ühe murega, millest aga kooruvad välja hoopis teised probleemid. Sundsotsiaaltöötajateks nimetab Rooney (2009) sotsiaaltöötajaid, kes töötavad asutustes, kus tegeletakse peamiselt mittevabatahtlike klientidega, töökoormus on suur ja tulemuslikuks tööks napib vajalikke ressursse. Sundsotsiaaltöötajad võivad rasketes olukordades üle võtta oma klientide käitumisviise,

nagu vaidlemine, eneseõigustamine ja ülesannete täitmine vastavalt oma äranägemisele (Rooney 2009).

Sotsiaaltöö üks nägu on hoolitsev ja toetav, teine, range nägu, aga sümboliseerib kohustust inimesi aidates neid sageli ka ühiskonnale sobivamaks vormida, leiab Marju Selg (2021). Sellistes olukordades on käegakatsutavaid positiivseid tulemusi vähe, sest klientide jaoks ei ole teiste, organisatsiooni, ühiskonna, sotsiaaltöötaja, poolt seatud eesmärgid olulised (Tam ja Mong, 2005). Neoliberalism ja uus haldusjuhtimine panevad vastutuse vigade eest (antud juhul siis positiivsete tulemuste puudumise) professionaalsele töötajale, mitte ei otsi probleemi süsteemist, organisatsioonist ja selle kultuurist, survest tõhususele või ressursside puudusest (Spolander ja Martin, 2015).

KOV-i sotsiaaltöötajale ei ole võõras ega ka kerge olukord, kus peab rahanappuse tõttu klientidele meelde tuletama nende kohustusi (Selg, 2021). Ühelt poolt on sotsiaaltöötajal mitmeid võimalusi valida abimeetmeid ning arendada teenuseid, mis vastaksid inimeste ja kogukonna vajadustele, kuid teiselt poolt seab piiranguid omavalitsuse finantsiline võimekus ja võimul oleva volikogu poliitiline tahe (Mitendorf, 2017). Sicora (2015) leiab, et paljudel sotsiaaltöötajatel on vähe võimalusi realselt mõjutada oma organisatsiooni tegevust, et see suudaks inimesi tõhusamalt aidata.

Mitendorf (2017) kirjutab, et sotsiaaltööle on omane pidev vajadus enesearendamise ja oma tegevuse reflekteerimise järele. Nii töötajad ise kui ka tööandjad panevad suurt rõhku sotsiaaltöötajate täienduskoolitustele. Marju Selg (2021) leiab, et õpetused, kuidas teha oma tööd paremini hoopis süvendavad süütunnet ja abitust, sest töötamise kontekst ei luba õpitud kasutada. Seda leiab ka Rooney (2009), kes kirjeldab, et olukorras, kus heade praktikate rakendamine ei õnnestu tööle seatud piirangute tõttu (seadused, organisatsiooni eeskirjad, ressursid), võivad õpetused tekitada kognitiivse dissonantsi, kus tasakaalu säilitamiseks muudab sotsiaaltöötaja oma väärtushinnanguid. Lisaks ei õnnestu kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajatel alati koolitustest osa võtta suure töökoormuse või koolituse kõrge maksumuse tõttu (Pihl, K., Krusell, S., 2021).

Sotsiaaltöötaja põrkub oma töös pidevalt erinevate vastuoludega kokku. Kas teha rohkem klienditööd või dokumenteerimist? Kas lähtuda rangelt seadusest või kasutada kaalutlusõigust? Kes ma olen - sotsiaaltöötaja või ametnik? Sirotkina ja Mitendorf (2021) leiavad, et pidev kaalutlemine eetiliste dilemmaide on professionaalse sotsiaaltöötaja üheks põhikompetentsiks. Selline pidev kriitiline reflekteerimine, eriti kui

väline (tööandjalt, ühiskonnalt, kliendilt) surve on suur, võib tekitada tööstressi ning lõpuks ka tõsiseid vaimse tervise probleeme.

# PSÜHHOSOTSIAALSED TÖÖKESKKONNAS

## OHUTEGURID

Kuigi töötamine on tähtis enesearengu ja enesemääratlemise allikas ja sel on laiem positiivne mõju heaolule (Sisask, 2023), võib töötamine mõjuda halvasti vaimsele tervisele kui töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid ei ole maandatud. Alates 2019. aastast on Töötervishoiu ja tööohutuse seadusesse (edaspidi: TTOS) sisse viidud termin psühhosotsiaalsed ohutegurid (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2023). TTOS §9<sup>1</sup> ütleb järgmist:

*“Psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.”*(Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2023)

Psühhosotsiaalsete ohutegurite tervisemõju avaldub läbi stressireaktsiooni (Psühhosotsiaalsed ohutegurid, Tööelu portaal). Stress on organismi loomulik reaktsioon keskkonna muutuste ja väljakutsetega toimetulekuks; kehas ja psüühikas esinev suhteliselt püsiv pingeseisund, mis on tekkinud vastusena tunnetatud ohule (Sisask, 2023). Tajutavat vastuolu töökeskkonna esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel, nimetatakse tööstressiks. (Laugen jt, 2012). Kuigi inimestele mõjuvad olukorrad erinevalt, võib teatud tööalane pingeline olla motiveeriv (Laugen jt., 2012); olla stiimul, olukordades, kus stress on kontrollitav ja lühiajaline, ning hiljem on aega taastumiseks (Toomingas jt., 2012). Tervise Arengu Instituudi (lühidalt TAI) käsiraamatus tööandjatele “Vaimne tervis töökohal” (2015) on erinevatele autoritele toetudes välja toodud, et tööstressist tingitud probleemid on kõige suuremad kui töötajad kogevad korraga kolme ohuteguri koosmõju - suured nõudmised väljastpoolt, vähe võimalusi mõjutada oma tööd, vähene sotsiaalne toetus töökohal - ning tööstressi tekitavad korraga mitu tegurit (nt suur vastutus, vastandlikud ootused ümbritsevalt, sotsiaalse toetuse puudumine töökohal, töö- ja eraelu konflikt, vähe tunnustust ja puuduvad eduelamused jm).

Kui lühiajaline stress mõjub sageli positiivselt siis pikaajaline (töö)stress hakkab negatiivselt mõjutama nii vaimset kui ka füüsilist tervist. Toomingas jt. (2012) leiavad, et suured nõudmised või pidev frustratsiooni tunne pikema perioodi jooksul, võivad esile kutsuda negatiivseid psüühilisi ja füüsilisi reaktsioone. Pikaajaline stress muudab indiviidi enam vastuvõtlikuks erinevatele kehalistele ja vaimsetele haigustele (Sisask, 2023). TAI käsiraamatus on välja toodud, et ülemäärane vaimne pingeline:

- muudab organismi vastuvõtlikumaks nakkustele ja haavatavamaks krooniliste haiguste suhtes;
- soodustab ebatervislike harjumusi, näiteks suitsetamist, alkoholi tarbimist, kihutamist maanteel ja pahameele väljaelamist lähisuhetes (Vaimne tervis töökohal, 2015).

Pikaajaline maandamata tööstress võib viia näiteks läbipõlemiseni. Läbipõlemine areneb välja aja jooksul järk-järgult ülesannete struktuurist tulenevate liigsete nõudmiste tõttu (Tam ja Mong, 2005). Lisaks läbipõlemisele võib töötajal tekkida [vaimse tervise probleemidest] depressioon, keskendumisraskused (Psühhosotsiaalsed ohutegurid, Tööelu portaal) ja posttraumaatiline stressihäire (Kutsehaiguste loetelu, 2022).

Töötaja vaimne tervis võib lõpuks minna nii halvaks, et ta pole enam võimeline (ajutiselt) töötama. Eesti Inimarengu Aruandes (Sisask, 2023) on välja toodud, et töövõime kadu vaimse tervise probleemide tõttu on andnud probleemile majanduliku mõõtme ning tänu sellele on fookus muudelt terviseprobleemidelt liikunud vaimsele tervisele. Vaimse tervise probleemidest põhjustatud tootlikkuse langus ja sellest tingitud kahju, kaotatud tööpäevad, ning töölt puudumisega seotud kulutused ja sellega seotud ajakulu juhtkonnale mõjutavad ettevõtteid majanduslikult (Vaimne tervis töökohal, 2015). Töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud haigused on esindatud ka kutsehaiguste nimekirjas, kus on eraldi ära nimetatud posttraumaatiline stressihäire ning laialivalguvalt *“muud haigused, mida põhjustavad töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid”* (Kutsehaiguste loetelu, 2022).

## Sotsiaaltööle omased psühhosotsiaalsed ohutegurid

*“Töö avaldab aitajatele mõju ja ja teiste aitajad kuuluvad riskirühma.”*

Per Isdal (2021)

Tööinspektsiooni Tööelu portaalis on erinevatele raportitele toetudes loetletud üles olulisemad töökohal stressi tekitavad tegurid:

- *Liiga suur (või ka liiga väike) töökoormus;*
- *Ebamõistlikud tähtajad;*
- *Segaselt püstitatud tööülesanded ja ebaselged juhtimisliinid;*
- *Kui hästi tehtud tööd ei tunnustata;*
- *Kui puudub võimalus kaebusi esitada;*
- *Palju vastutust, kuid vähe kontrolli või otsustusvabadust;*
- *Mittetoetavad või koostööle mittealtime ülemused, alluvad või kaastöötajad;*
- *Kontrolli puudumine oma töötulemuse üle;*
- *Ebakindlus töö, oma positsiooni suhtes;*
- *East, soost, rassist, rahvusest või religioonist tulenevad eelarvamused;*
- *Vägivalla, hirmutamise või kiusamise võimalikkus;*
- *Ebameeldiv või ohtlik füüsiline töökeskkond;*
- *Võimaluse puudumine oma annete ja võimete rakendamiseks;*
- *Võimalus, et väike viga või tähelepanu hajumine võivad viia oluliste negatiivsete tagajärgedeni. (Psühhosotsiaalsed ohutegurid, Tööelu portaal)*

Keskendudes sotsiaaltööle võib eelnevale nimekirjale lisada veel üksinda töötamise, millel on ebasoodne mõju psüühikale (Loogna, 2008; Laugen jt. 2012); suure psüühilise koormuse arvutiga töötamisel, sest andmed kuhjuvad ja tuleb langetada kiireid otsuseid (Loogna 2008); tiheda suhtlemise hädas või mures oleva kliendiga (Loogna, 2008; Toomingas jt., 2012) ning tajutava ebavõrdsuse, mis avaldub olukordades, kus spetsialisti panus ja kaasatus on palju suuremad kui kliendi poolset (Tam ja Mong, 2005).

Eelnevalt mainitud, kuid eraldi rõhutamist vajav on, et KOV-i sotsiaaltöötajale kui ametnikule, on eriti suureks stressiallikaks Loogna (2008) sõnul suur isiklik vastutus (eriti kliendi vaatest), kuid vähene võimalus ise oma tööd korraldada ja organiseerida. See on tekitanud olukorra, kus ametnikud ootavad, et töökorraldusega tegeleks ja selle eest vastutaks keegi teine (Loogna, 2008). Loogna (2008) rõhutab ka, et läbipõlemissündroom tekib kergemini neil, kelle töö nõuab tihedat suhtlemist, millest saab järeldada, et sotsiaaltöötajal on suur risk läbipõlemiseks.

Sotsiaaltöös on esindatud on kõik töövägivalla riskitegurid - töö üldsusega, töö rahaga ning üksinda töötamine (Laugen jt., 2021). Töövägivald, nii vaimne (sh verbaalne) kui ka füüsiline, võib olla:

- organisatsiooni sisene (kolleegide, juhtide poolt);
- organisatsiooni väline (klientide poolt) (Laugen jt., 2021)

Selle eesmärgiks on töötaja või töötajate rühma alandamine, alavääristamine, ähvardamine või vigastamine (Laugen jt., 2012).

Norra psühhoterapeut ja psühholoog Per Isdal (2021) ütleb, et teiste abistaja tööle, sh sotsiaaltööle, omased terviseriskid on sekundaarne traumaatiline stress ja kaastundeväsimus. Kaastundeväsimus on defineeritud 1995-ndal aastal ameerika psühholoogi Charles R. Figley poolt. Tema definitsiooni kohaselt on kaastundeväsimus kurnatuse ja jõuetuse seisund, mis tekib abistavate ametite esindajatel töötades pikka aega traumatiseeritud inimestega (Isdal, 2021; APA Dictionary of Psychology: compassion fatigue, 2023). Sekundaarne traumaatiline stressi põhjus on sama - pikemat aega traumatiseeritud inimestega töötamine -, kuid sümptomid on sarnased posttraumaatilise stressihäirega (Isdal, 2015). Posttraumaatiline stresshäire on diagnoositav haigus ja see leiab äramärkimist ainsa kutsehaigusena (Kutsehaiguste loend, 2019), mis on põhjustatud töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest. Veebiväljaande “The ICD-10 Classification of Mental and Behavioural Disorders: Clinical description and diagnostic guidelines”. (World Health Organization, 1992) eesti keelne tõlge annab definitsiooniks:

*“F43.1 Posttraumaatiline stresshäire tekib kui hilinevad ja/või protraheeritud reaktsioon erakordselt hirmutavale või katastroofilisele stressoorsele sündmusele või situatsioonile (nii lühiajalisele kui kestvale), mis põhjustab märgatava distressi*

*peaaegu kõigil inimestel. /-/ Tüüpilisteks sümptomiteks on trauma korduva läbielamise episoodid pealetükkivates kujutlustes ja unenägudes, mis ilmnevad püsiva emotsionaalse tuimuse foonil, eraldumine teistest inimestest, anhedoonia ning traumad meenutava tegevuse ja situatsioonide vältimine. Tavaliselt on hirm traumad meenutavate objektide, tegevuste suhtes ning nende vältimine.”*  
(Kliinikum, 1993)

Isdal (2021) rõhutab, et töötades (haavatavas seisundis) olevate inimestega, ei ole abistajal pääsu kaastundeväsimusest ega sekundaarsest traumaatilisest stressist - ta nimetab seda “aitamise hinnaks”. Nende sümptomitega peab abistaja elama, nendega leppima, neid peab nii tema ise, tema juhid kui ka organisatsioon tähele panema ning sekkuma, et sümptomitest ei kujuneks haigus (Isdal, 2021).

# PSÜHHOSOTSIAALSETE MAANDAMINE

## OHUTEGURITE

Uued ajad ja uued töötajad nõuavad töökohtadelt rohkem kui kunagi varem. Kuigi töö valikul on endiselt olulisel kohal töötasu suurus, peetakse töökoha juures üha enam oluliseks seal avanevaid saavutusvõimalusi; oluline on kuuluvus- ja turvatunne ning võimalus eneseteostuseks aega võtta (Sisask, 2023). Pihl ja Krusell (2021) toovad välja, et töökohal hinnatakse oluliste eesmärkide saavutamist, töö mõtestatust ja tähenduslikkust ning aja- ja kohapaindlikkust ja tööaja autonoomiat. Enesemääratlemise teooria (ingl k *self-determination theory*) järgi on töö tulemuslik ja kvaliteetne, töötaja sisemine motivatsioon kõrge, ning töötaja vaimne tervis ja rahulolu hoitud, kui rahuldatud on kolm põhilist psühholoogilist vajadust:

- 1) autonoomia,
- 2) kompetentsustunne,
- 3) seotus (Ryan, 2022).

Muutunud on ka ootused töötajale. Töötajatelt oodatakse muutuste mõistmist ja nende vilgast omaksvõttu, oskust suhelda globaalselt ning tulla tööga toime erinevuste ja kõrvalekallete tingimustes (Vaimne tervis töökohal, 2015).

Erinevad avaliku ja erasektori organisatsioonid toovad arendamist ja tähelepanu vajava valdkonnana kõige enam esile töötajate vaimse tervise toetamist (Töökoha terviseedenduse uuring, 2019). Ootused töötajatelt ja ühiskonnalt on suured ning seepärast leiavad Trummal ja Luuk (2019), et tööandjate abistamiseks on vaja luua hõlpsalt kasutatavaid ja visuaalselt arusaadavaid abimaterjale ning pakkuda meetodeid psühhosotsiaalse õhkkonna parandamiseks töökohal. Üheks lihtsaks näiteks sellistest abimaterjalidest võib välja tuua TAI koostatud tabelit vaimse tervise edendamise meetmetest organisatsioonis (tabel 1).

Tabel 1. Vaimse tervise edendamise meetmed organisatsioonis.

A. Töökorraldus ja töö disainimine	B. Teabevahetus ja toetus	C. Tööstressi vältimine ja leevendamine
------------------------------------	---------------------------	---

Tööprotsesside ümberkorraldamine	Kaasamine otsustamisse	Tööstressi vältimise koolituste korraldamine
Iseseisvuse ja valikuvabaduse võimaldamine töötempo ja -viisi valikul	Asjakohane ja usalduslik teabevahetus	Stressiga toimetuleku kognitiivkäitumuslike tehnikate õppimine ja rakendamine
Ootuste ja huvide selgitamine	Täiendusõppe pakkumine	Lõõgastumiseks ja sportimiseks sobiva keskkonna ja aja pakkumine
Pingutuste ja tasu tasakaalustamine	Üksteise toetamine ja abistamine	

Allikas: Vaimne tervis töökohal. Tervise Arengu Instituut, 2015

Routledge (2022) julgustab kõiki algatama töökohal vestlusi vaimse tervise teemal - jagama oma lugu, uurima oma vaimset tervist, rääkima oma kogemusest, kuulama huviga teiste vaimse tervise lugusid. Tema sõnul annab see nõ roheline tule kõigile töötajatele oma vaimsest tervisest rääkimiseks ja loob selle kaudu parema, toetava tööõhkkonna (Routledge, 2022).

Hea töökeskkonna loomise eest vastutavad tööandja ja töötaja koos. Tööandja ja töötajad on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd, töötajal on kohustus teavitada tööandjat tööülesande täitmist takistavast tervisehäirest ning rakendatud kaitsemeetmete puudustest ning tööandja arvestab võimaluse korral töötaja poolt tehtud ettepanekutega ning kaasab töötajat parenduste elluviimisse (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2023; Tööelu portaal; Laugen jt., 2021). Psüühiline stressiallikas vajab indiviidi poolt interpreteerimist ja iga inimene reageerib erinevalt pealtnäha sarnasele stressorile (Toomingas jt., 2012), seepärast rõhutab Routledge (2022), et üheski organisatsioonis ei ole juhtkond vastutav töötajate tunnete eest - igaüks peab töökohal ohjad oma tunnete ja reaktsioonide üle enda kätte haarama ning enda eest ise seisma. Töötaja vaatest on veel oluline kollektiivi ühine vastutus - iga liige meeskonnas peab võtma vastutuse toetava töökeskkonna loomisel (Isdal, 2015).

Samal ajal lasub juhtidel suurem vastutus töökohal vaimset tervist toetava keskkonna loomisel. Juhte on vaja koolitada ning veenduda, et õpitut praktiliselt ja regulaarselt rakendatakse (Routledge, 2022). Sotsiaaltöö juhtimine erineb teiste valdkonna juhtimisest ameti keerukuse tõttu. Sotsiaaltöötajad vajavad juhte, kes suudavad mõista, toetada, suunata ja motiveerida; kes tunnevad ja tegutsevad nagu sotsiaaltöötajad, kuid kellel on suurem autoriteet ja rohkem töökogemusi, et juhendada (Ewijk, 2016). Selg (2021) leiab, et Eesti kohalike omavalitsuste sotsiaaltöös on vajalik rohkem keskenduda organisatsioonidele ja juhtimisele: *“kuidas näevad oma rolli juhid ja mida vajavad sotsiaaltöötajad, millised on töökorralduse ja asutuse sisekliima seosed töö tulemuslikkuse, töörahulolu ja ametis püsimisega”* ja uurida, millised täpselt on põhjused, et sotsiaaltöötajate ametiaeg jääb lühikeseks.

Töökeskkonnas esinevate ohtude leidmiseks ja nende hindamiseks on igas ettevõttes või organisatsioonis, kus on vähemalt üks lepinguline töötaja, kohustus (TTOS § 1, § 12 ja § 13<sup>4</sup> tulenevalt) teostada riskianalüüs (Riskianalüüs, Tööelu portaal), milleks koostatakse tegevuskava:

- Riskianalüüsi töögrupi koostamine ja/või teenuse sisseostmine.
- Töökeskkonnaga tutvumine ja ohutegurite väljaselgitamine (nt vaatlused, vestlused, küsimustikud jne).
- Ohutegurite ja riskide hindamine töötaja tervist ja iga arvestades, vajadusel ohutegurite mõõtmine
- Realistliku tegevuskava loomine puuduste kõrvaldamiseks, sh tegevused, vastutavad isikud ja ajakava.
- Riskianalüüsi vormistamine ja kättesaadavaks muutmine töötajale, juhtkonnale ja vajadusel ka tööinspektorile ning tulemustest töötajate teavitamine.
- Tegevuskava täitmise kontrollimine (Riskianalüüs, Tööelu portaal).

Minu arust võtab Routledge hästi ja lihtsalt kokku justkui riskianalüüsi teostamise. Ta leiab, et toetava töökeskkonna aluseks on suhtlemine - küsi inimeselt tema probleemide kohta, luba nendega tegeleda ja ütle talle, kui see tehtud saab (Routledge, 2022). Ühine on ka neil see, et protsess [riskianalüüs; suhtlemine] ei saa olla kunagi lõplik - töökeskkonna ohutegurid on pidevas muutuses, kasvõi töötaja vananemise näol.

Riskianalüüs on üks võimalus töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tingitud vaimse tervise probleemide ennetamiseks. Vaimse tervise valdkonnas üldiselt peaks

rõhk olema ennetusel ja teadlikkuse tõstmisel, et inimesed hakkaksid abi otsima probleemi varases järgus (Vaimne tervis töökohal, 2015). Ennetustöö teeb keerulisemaks asjaolu, et vaimse tervise probleemide stigmatiseerimine on endiselt universaalne ning paljud nende käes kannatavatest inimestest ei otsi abi, et vältida diskrimineerimist ja tõrjutust (WHO 2022, World Mental Health). Riigi vaatest võiks investeerimine ulatuslikku ja efektiivsesse ennetusse tähendada ravi vajaduse olulist vähenemist vaimse tervise valdkonnas (Sisask, 2023). Eesti inimarengu aruandes on välja toodud, et valitsused kulutavad ennetamise ja edendamise heaks vaid väikese osa oma tervishoiueelarvest (Sisask, 2023).

Organisatsiooni välise töövägivalla riskide ennetamiseks soovitavad Laugen jt. (2012), muuta töökorraldust, nii et töötajad ei töötaks üksinda, ja töötajaid koolitada, kuidas tulla toime klientidega seotud keeruliste olukordadega ning panna tähele ohuilminguid. Organisatsiooni sisese töövägivalla ennetamiseks on oluline varajane sekkumine - riskihindamise järgselt tuleb võtta kasutusele sobivad meetmed, mille hulka kuuluvad näiteks ahistamisvastase poliitika koostamine, konfliktijuhtimise ja juhtimiskoolituse pakkumine, töökeskkonna ümberkujundamine ning ohvritele pakutav abi ahistamise korral (Laugen jt, 2012).

Kui vaimse tervise probleemid on muutunud pikaajaliseks, tuleb hinnata töö riske ja muuta vajadusel töökorraldust:

- väiksem töökoormus,
- paindlikum ja/või lühem tööaeg,
- paindlikud puhkepausid,
- paindlikkus koosolekutel osalemisel (Vaimne tervis töökohal, 2015).

Rahvusvahelised töökoha tervisedenduse hea praktika näited (2017) järgi viib rahuldust pakkuv töö vähenenud töövõime korral sagedasti paremate tervisetulemusteni kui pikaleveninud töövõimetuslehel viibimine. Seepärast peaks peale tõsise haiguse läbipõdemist võimaldama tööle naasmist etapi viisi – alguses väiksema ja seejärel üha suurema koormusega (Vaimne tervis töökohal, 2015). Eesti Inimarengu Aruandes (Sisask, 2023) on välja toodud, et võrreldes tööturult eemalolekuga (töötus, lapsepuhkus jne) on töötamine iseenesest seotud suurema heaolutundega.

## Psühhosotsiaalse ohutegurite maandamine sotsiaaltöös

Marju Selg (2021) ütleb oma artiklis “Hea sotsiaaltöötaja on hästi hoitud”, et sotsiaaltöö on ja jääb raskeks elukutseks – seda ei ole võimalik muuta, kuid võimalik on toetada sotsiaaltöötajaid, et nad oma ametis vastu peaksid. Kasvavate nõudmistega sotsiaalvaldkonnas peavad kaasnema sotsiaaltöötajate pidev ja kasvav võimalus olla kaasatud ja tähtsustada tuleb ennetavaid tervishoiumeetmeid (Isdal, 2021).

Per Isdal (2021) leiab, et siiani on olnud abistajate vaimne tervis tabu teema, kuid sellest peab rääkima ning see näitab mitte nõrkust, vaid professionaalsust. Murekohaks on sotsiaaltöö õppekavad, kus professionaalseid abistajaid õpetatakse olema tugevad, intellektuaalsed, kuid neid ei valmistata ette valule, mida klientide elust endale kaasa saadakse (Isdal, 2021). Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajad on ise ühe esmase arendamist vajava oskuse nimetanud oskust iseennast hoida, et ennetada ja vältida läbipõlemist (Pihl ja Krusell, 2021).

Pihl ja Krusell (2021) on sotsiaaltöötajate parema vaimse tervise toetamise viisidena nimetanud supervisiooni, kovisiooni ja mentorlust, mille käigus sarnase töö tegijad saavad üksteist toetada ja üksteise kogemustest õppida või siis superviisori või mentori abil hoida head töötegemise vormi ning näha endas peituvaid ressursse; supervisiooni toel on ühtlasi võimalik aidata kaasa ka sektoris oluliste väärtuste ja hoiakute kujundamisele ehk sotsiaaltöö kvaliteedile. Sotsiaaltöös on supervisiooni peetud ka kui kvaliteedikontrolliks (Spolander, Martin, 2015). Rooney (2009) soovitab, et supervisioonis, kovisioonis või koolitustel, kus jagatakse raskeid juhtumeid, peaks võrdselt aega pühendama ka edulugudele, et fookus ei oleks ainult ebaõnnestumistel. Ka psühholoogiline nõustamine on abistajate ametis ostunud tõhusaks abimeetmeks – nii probleemide tuvastamiseks kui ka nendega seotud vaevuste leevendamiseks (Vaimne tervis töökohal, 2017). Isdal (2021) peab oluliseks, et abistaja saaks rääkida, et ta saaks jagada muret aga ka rõõme, et probleemidesse süvenemine enda alla ei matak. Olenemata toetamise viisist, peavad teiste abistajad mõistma, et nad ei pea ega saa kõigegea üksi toime tulla, ning nad peavad õppima abi küsima (Isdal, 2021).

Per Isdal (2021) on abistajate vaimse tervise toetamiseks välja töötanud Laagrilõkke meetodi. Selle idee pärineb indiaanlastelt - ühe suguharu sõjamehed kogunesid kord aastas laagrilõkke ümber, et seal nutta, leinata, karjuda, jutustada; et olla kord aastas

nõrk, reageerida ja valu jagada (Isdal, 2021). Isdal (2021) leiab, et ka abistajatel on vaja kohta, kus reageerida; kohta, kus näidata oma valu ja tundeid; kohta, kus teised selle vastu võtavad ja ära kuulavad. Laagrilõkke peab toimima kui puhastustuli, mis vabastab meid tööga kogunenud mürkainetest - teiste inimeste kannatustest, valust, ärevusest ja traumast (Isdal, 2021). See protsess on kaheosaline:

- 1) Me peame reageerima - me peame rääkima, peame panema sõnadesse ja tunnetesse selle, mis oleme vastu võtnud;
- 2) Meid peab kuulama - keegi peab vastu võtma selle, mis meil öelda on, ilma vastuväideteta, hea nõuta, ilma, et meie sõnu ümber sõnastataks ja tundeid pisendataks (Isdal, 2021).

Laagrilõkke meetod ei ole nutukooriks või halamiseks - oluline on oma tunnete töötlemine ja toimunu analüüs, seoses klienditööga (Isdal, 2021). Laagrilõkke jaoks on oma kindel (kokkulepitud) koht, see peab olema kõigile töötajatele, ning peab toimuma väikeses grupis piiratud aja jooksul (Isdal, 2021). Isdal (2021) leiab, et vaimselt rasketel töökohtadel peaks laagrilõkke korraldamine olema kohustuslik.

Vahel ei korva rahaline või muu materiaalne hüve töö keerukust. Nii minu kolleegid kui ma ise olen ületundide eest pigem soovinud vaba aega, kui et lisatasu. Vaimse tervise seisukohalt on korralik uni ja piisav puhkus väga olulised. Ka Loogna (2008) soovib ettevõtetel premeerida paremaid spetsialiste ja töötajaid (lisa) puhkusega.

Kaastundeväsimuse, läbipõlemise või sekundaarse traumaatilise stressi sümptomitega inimene on tööl üle koormatud, traumeeritud ja nõ mürgitatud - kui ta õigel ajal abi ei saa, siis peab ta mõneks ajaks tööst täiesti eemale saama või uue töö leidma (Isdal, 2021). Routledge (2022) leiab, et mõnikord tähendabki enda vaimse tervise esikohale seadmine töökohalt lahkumist.

# METOODIKA, UURINGU KÄIK

## PROBLEEMIPÜSTITUS JA TEEMA OLULISUS

Maailma ja Eestit raputanud viimaste aastate erinevad kriisid on kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajast teinud eesliini töötaja. Sotsiaaltöötajad saavad uhkelt seista ühes reas koos politsei, meedikute, päästjate ja teiste eesliini töötajatega. Ainult nendest ei räägita meedias nii palju (Pihl ja Krusell, 2021). Keegi ei korralda kampaaniaid nende töö tunnustamiseks.

Kui väikesed poisid tahavad tihti saada suurena politseinikuks ja tüdrukud arstiks, siis võin julgelt väita, et ükski ei unista sotsiaaltöötaja ametist. Sotsiaaltööd nähakse ühiskonnas kui vaimselt kurnavat ja rasket ametit. Isiklikust kogemusest võin öelda, et nii kliendid, lähedased kui ka teised mitte sotsiaalvaldkonna ametnikud, ei mõista sotsiaaltöö olemust vaid näevad seda kui ebaseaduslikku kohustust tegeleda ühiskonnast väljaheidetutega. Aruteludes jääb tihti kõlama kaastunne, et töö tõttu peab sotsiaaltöötaja “selliste inimestega” tegelema ning teised ametnikud tunnevad head meelt kui saavad “teistsugused” inimesed saada sotsiaaltöötaja juurde, mitte ei pea nende probleeme ise lahendama. *“Sotsiaaltöötaja on nagu prügikala”* armastas üks mu sotsiaaltöötajast kolleeg sellise suhtumise peale öelda. Näiteid sarnastest väljaütlemistest sotsiaaltöötajate omavahelistes suhtlustest on mul aastatega kogunenud mitmeid, mis tõestab, et olenemata armastusest sotsiaaltöö vastu, on ühiskonna suhtumine sotsiaaltöösse mõjutanud ka sotsiaaltöö tegijaid.

Toetan ideed, et sotsiaaltöö maine kujundamisel on oluline töötajate enda hoiak (Pihl ja Krusell, 2021). Selleks, et sotsiaaltöötajate hoiak oma ameti suhtes oleks positiivne, on vaja sotsiaaltöötajaid nende raskes ametis toetada (Selg, 2017). Isdal (2021) rõhutab, et abistaja vajab oma juhtide ja organisatsiooni toetust, et olla vaimselt terve. Vaimselt terve sotsiaaltöötaja annab kvaliteetset, professionaalset abi, ja see mõjutab ühiskonna üldist heaolu, toetab majandust ning riigi julgeolekut. Seepärast soovisingi mina teada, mida vajab sotsiaaltöötaja?

Eelnevalt on tehtud erinevaid lõputöid uurides sotsiaalvaldkonna töötajate töörahulolu või tööstressi esinemist keskendudes ühe maakonna sotsiaaltöötajatele, kindla spetsialiseerumisega (nt lastekaitsetöötajad) sotsiaaltöötajatele, kindla organisatsiooni

sotsiaaltöötajatele või kindlas valdkonnas (nt meditsiinis, ohvriabis) töötavatele sotsiaaltöötajatele. Mind huvitas tegelik olukord Eesti kohalikes omavalitsustes, et tulemusi saaks üldistada, mitte võtta kui ühe organisatsiooni eripära. Seepärast võtsin uuringu üldkogumiks kõik kohalikus omavalitsuses töötavad sotsiaaltöötajad. Et mitte lahterdada sotsiaaltöötajaid, siis ei küsinud ma vastajatelt nende sugu, vanust ega haridustaset, samuti lükkasin kõrval algselt planeeritud maapiirkondade ja linnapiirkondade sotsiaaltöö erinevuse otsimise. Viimane neist jäi ära pidades silmas vastajate anonüümsust (ka mu enda jaoks). Grupeerisin vastajaid ainult tööülesannete järgi - spetsialiseerunud sotsiaaltöötajad, laia valdkonna sotsiaaltöötajad, lastekaitsepspecialistid ja sotsiaalvaldkonna juhid - eeldusel, et tööülesannete varieeruvus ja erinev vastutuse tase avaldub ka vastustes.

Käesoleva magistritöö uurimuse eesmärgiks on Eesti kohaliku omavalitsuste sotsiaaltöötajate hinnangul nende töökeskkonnas esinevate psühhosotsiaalsete ohutegurite ja nende maandamise võimaluste välja selgitamine. Püstitasin järgmised uurimusküsimused:

- 1) millised töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid on omased kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööle;
- 2) milliseid meetmeid peaks kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate hinnangul tarvitusele võtma, et maandada neid ohutegureid?

## UURINGU METOODIKA

Käesolev töö on olemuselt kombineeritud uurimus, kus tulenevalt küsimuste erinevast laadist oli vajalik kasutada nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset lähenemist.

Andmekogumismeetodiks valisin ankeetküsitluse. Babbie (2010) sõnul sobib ankeetküsitlus suure uuritava inimrühma puhul ning tulemuste täpsuse tagab hoolikalt valitud tõenäosuslik valim koos standardiseeritud küsimustikuga. Standardiseeritud küsimustikku mul ei õnnestunud kasutada kuigi üritasin saada nõusolekut COPSOQ-i (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) eestikeelse tõlke kasutamiseks. Kahjuks ei vastanud küsimustiku eestindaja minu saadetud meilidele.

Minu koostatud ankeet sisaldab 6 taustandmete ja 31 temaatilist kinnist või poolavatud küsimust. Kvantitatiivsete andmete analüüsiks kasutasin kirjeldavat analüüsi. Teksti ilmestamiseks koostasın tabeleid ja diagramme.

Ankeedi lõpus on 5 (+ 1 “Muu”) avatud küsimust, mille vastused kodeerisin ning kasutasin kvalitatiivset tekstianalüüsi. Kalmus jt. (2015) kirjeldavad erinevatele allikatele toetudes kvalitatiivset sisuanalüüsi, kui uurija püüet saada ülevaade uuritavast tekstist kui tervikust, näha teksti ja/või autori mõtteavalduste terviklikku mustrit või struktuuri. Valisin selle, sest see ei nõua kodeerimisel koodide ranget lugemist ning lubab koode analüüsi käigus juurde lisada (Kalmus jt., 2015). Enda töö lihtsustamiseks lähtusin analüüsis deduktiivsest lähenemisest, mis on sobilik lähenemine kui uuritava nähtuse kohta on olemas teooriaid (Mayring, 2000, viidatud Kalmus jt., 2015: kaudu).

Babbie (2010) hoiatab, et kodeerimisel võib tekkida risk valearusaamadele ning uurija mõjutusele, sest kodeerimine sõltub uurija teksti tõlgendusest. Samal ajal võib just teksti ja uurija vaheline interaktsioon anda täpsemalt edasi, millisel viisil on andmed edastatud, milline on vastajate hoiak avaldatud andmetesse (Kracauer, 1952). Uurimuse toetamisel on oluline teadvustada uurija isiku, uskumuste ja veendumuste mõju uurimuse igas etapis (Kalmus jt, 2015).

Kodeerimisel toetusin ankeedis esitatud valdkondadele. Andsin endale aru, et peamiselt toetui vastamisel minu poolt kirja pandud märksõnadele ning olin avatud uute teemade tekkeks - seda eriti seepärast, et ankeedis oli viimane kast “Muu”. Analüüsis kasutasin järgmisi teemasid:

- Füüsiline töökeskkond
- Tööülesanded
- Töökoormus
- Juhtimine
- Riigi sotsiaalpoliitika

Teksti analüüsi juures tõin välja ka ankeedi kinniste küsimuste vastustest saadud andmeid ning sidusin analüüsi tihedalt sotsiaaltöö oskuste- ja tööjõu raportiga (Pihl ja Krusell, 2021), millel on Eesti sotsiaalvaldkonna kontekstis oluline koht.

Andmete analüüsi juures olulised on andmete reliaablus ja valiidsus (Tooding, 2015; Babbie, 2010). Reliaablus tähendab mõõtmise seda kvaliteeti, mis näitab, et korrates

mõõtmist jõuame sama tulemuseni (Babbie, 2010). See aga ei sõltu alati uurijast. Babbie (2010) rõhutab, et isegi elementaarsetele küsimustele ankeetküsitluses (nt vanus, pikkus jms) võivad vastajad vastata üks kord ühtemoodi, teine kord teistmoodi ja seda ka lühikese ajavahemiku jooksul.

Valiidsus on mõiste, mis kirjeldab mõõtmist, mis täpselt peegeldab seda, mida soovisime mõõta (Babbie, 2010). Ehk et kas valitud uurimismeetod täidab oma ülesannet. Valiidsus on väga keeruline nähtus ning selle puhul eristatakse 6 erinevat (ilmne, ennustatav, konstruktiv-, väline, sisemine) valiidsust (Babbie 2010; samm.ut) ning lisaks rõhutab Babbie (2010), et valiidsus on kokkuleppeline.

## Uuringu valim

Käesoleva uurimistöö üldkogumiks on Eesti kohalike omavalitsuse, nii valdade kui ka linnade, sotsiaalvaldkonna töötajad. Tabelis 1 on välja toodud sotsiaalosakonna töötajad maakonniti.

Tabel 2. Sotsiaalvaldkonna töötajate arv maakonniti.

Maakond	Sotsiaaltöötajate arv
Harjumaa	281
Hiiumaa	9
Ida-Virumaa	79
Jõgevamaa	30
Järvamaa	21
Lääne-Virumaa	43
Läänemaa	15
Põlvamaa	21
Pärnumaa	70
Raplamaa	21
Saaremaa	30
Tartumaa	100
Valgamaa	26
Viljandimaa	37

Võrumaa	34
<b>Kokku</b>	<b>817</b>

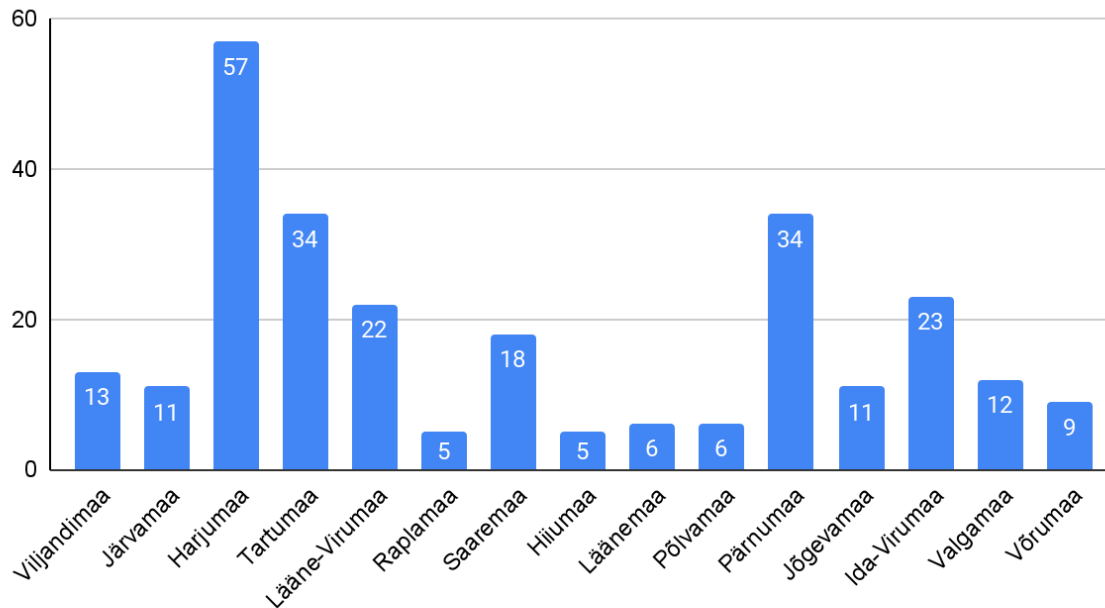
Allikas: Rahandusministeerium. Palgaandmed. Autori koostatud tabel.

Kõigilt 817-lt sotsiaaltöötajatelt vastust saada ei olnud reaalne ning sel juhul oleks ka analüüs suuresti ületanud magistritöö mahtu, seepärast arvutasin välja valimi suuruse kasutades internetis leiduvaid valimi suuruse kalkulaatoreid - *SurveyMonkey*, *Raosoft* ja *MaCorr Sample Size Calculator*. Algandmed, mida arvutamisel kasutasin, olid järgmised:

- Populatsioon - 817
- Usaldusnivoo - 95%
- Usaldusintervall - 5%

Representatiivse valimi suuruseks antud üldkogumi juures on 262 vastajat. Isiklikult võtsin eesmärgiks, et vastajaid oleks igast Eesti maakonnast.

Ankeedile kogunes vastuseid 266. Joonisel 1 on näha, kuidas vastajad jagunesid maakonniti. Kuna omavalitsusi on mõnes maakonnas vaid 2-3 siis vastajate anonüümsuse tagamiseks ei olnud ankeedis täpsustavat küsimust organisatsiooni kohta. Töötamise piiritlemist maakonnaga oli vajalik, et saaksin jälgida, et vastajaid oleks üle terve Eesti.



Joonis 1. Vastanud maakonniti

Maakonnas lõikes vastajate arvud näitavad üksiti ka seda, kus maakonnas on tööl kõige rohkem omavalitsuse sotsiaaltöötajaid. Kõige suurema vastanute arvudega maakondades asuvad Eesti kõige suuremad linnad - Tallinn, Tartu, Pärnu, Narva, Rakvere - ja lisaks veel mõned suuremad omavalitsused.

Suhtarvud aga näitavad, et kõige usinamad vastajad olid Hiiumaal, Järvamaal ja Saaremaal - neist maakondadest vastasid üle poolte hetkel töötavatest sotsiaaltöötajatest. Hetkel töötavatest sotsiaaltöötajatest 40%-49% vahel vastasid ankeedile Lääne-Virumaa, Läänemaa, Pärnumaa ja Valgamaa omavalitsustest. Kõige rohkem vastanuid, kuid koguarvust kõige väiksema vastanute protsendiga, oli Harjumaa - sealt vastas ainult 20% hetkel töötavatest sotsiaaltöötajatest.

## Andmete kogumine ja uuringu käik

Ankeedi koostas Google Forms (Lisa 1) ja jagasin seda meilitsi omavalitsuste kodulehtedelt leitavate meiliaadresside kaudu.

Algne kiri läks teele 4. ja 5. juulil. Üritasin tagada, et igal kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajal oleks võrdne võimalus uuringus osalemiseks. Selleks otsustasin saata

meili sotsiaalosakonna juhile või sotsiaalvaldkonna abivallavanemale/linnapeale palvega kiri edastada kõigile omavalitsuse sotsiaalosakonna töötajatele.

Esimese meeldetuletuse uuringus osalemiseks saatsin 18.-19. juuli. Seekord valisin juhtide kõrvale veel vähemalt ühe töötaja osakonnast, kelle meilile teade saata. Ühelt omavalitsuselt sain tagasisidet, et mu esimest kirja ei oldud saadetud edasi teistele töötajatele.

Vaatamata minu kõige parematele kavatsustele jäi ankeedi saatmine ikkagi halvale ajale. Nimelt olid paljud sotsiaaltöötajad juulis puhkusel. Päris mitmel omavalitsusel ei olnud kodulehel ka puhkuste andmeid välja toodud või olid need jäänud uuendamata, sest kuigi jälgisin, et ei saadaks kirju puhkusel olijatele, kinnitasid meilide automaatvastused, et adressaadid olid mitmel puhul siiski töölt eemal. Paradoksaalselt esines ka olukordi, kus automaatvastuse järgi asendajaks määratud töötaja oli samuti puhkusel. Kuna omavalitsuste kodulehtedelt kogutud info järgi olid paljud sotsiaaltöötajad tagasi tööle tulemas augusti algus, siis teise meeldetuletuse saatsin 6.-7. augustil.

Vastuste laekumiste trendi jälgides avastasin, et peale meili saatmist oli esimese kahe päeva sees reageerijaid kõige rohkem. Peale ühte nädalat, ei laekunud praktiliselt enam ühtki vastust. Seda kinnitab ka minu kogemus sotsiaaltöötajana, et meilide ning info tulv on igapäevaselt nii suur, et kõik vähem tähtsam, mis ei puuduta otseselt sinu tööd, visatakse kiirelt peast välja.

Tagasisidet sain mõnel korral kohe meili kaudu. Ühel juhul sain vastuseks lubaduse nädala jooksul ankeedile vastata. Kahel juhul sain keelduva vastuse - üks vastaja põhjendas mittevastamist kohe-kohe pensionile jäämisega, teine lihtsalt sooviga mitte vastata. Avatud vastustega küsimuste lahtritesse kirjutati mitmel juhul toetavaid sõnu, kiideti teema valikut ning ankeetküsitluse lihtsust, sooviti jõudu lõpetamisel ning avaldati soovi hiljem ka lõputööd lugeda.

Ankeeti laiali saates avastasin, et kodulehtede andmed töötajate kohta erinesid kohati kohalike omavalitsuste poolt 2022 aastal avaldatud töötasude tabelist (Rahandusministeerium). Enamasti muidugi oli tegu mõne töötaja puudumise või lisandumisega, mis ongi täiesti normaalne, aga näiteks oli ka ühes omavalitsuses palgaandmete tabelis avaldatud ainult lastekaitsetöötajate palgad aga mitte sotsiaaltöötajate omad. Samuti hakkas silma, et nii mitmedki ametikohad olid vakantsed.

Viimast korda ankeeti välja saates lugesin omavalitsuste kodulehtedelt üle töötajate nimekirjades olevad sotsiaalvaldkonna töötajad. Sain neid kokku 883. Hõivamata töökohti oli neist 4,8 % ehk 42. Tegelikult ilmselt isegi rohkem, sest mõnel üksikul korral oli kodulehel töötaja andmed olemas, kuid meili automaatvastus teavitas, et inimene oli liikunud mujale tööle. Representatiivset valimit need andmed suuresti ei muutnud, kuid võtsin eesmärgiks koguda vähemalt 265 vastust, et valimi suurus ikka peegeldaks üldkogumit.

## **Eneserefleksioon**

Minu tööl läbipõlemine jäi aega, kui ma oleksin pidanud magistriõppe lõpetama. Kogesin isiklikult läbipõlemise teooria paikapidavust - üheaegselt oli mul keeruline periood tööl, eraelus/koolis, ning sain osa ka ühiskondlikust kriisist. Koroonavajutus kolmveerandit mu magistriõpingute perioodist ning selle tõttu toimus enamusest õppes iseseisvalt kodus või hübriidõppe raames (videosilla vahendusel).

Õige magistritöö teema leidmine oli minu jaoks väga keeruline. Astusin magistriõppesse kindla lõputöö teemaga, mis aga ei leidnud tollase juhendaja toetust (tahan rõhutada, et täiesti õigustatult!). Läbipõlemisest taastumisperioodil olin pikalt täiesti võimetu ridagi kirjutama ning kui uuesti alustasin siis valitud teema enam ei kõnetanud mind. Hakkasin otsima nii uut juhendajat kui ka uut teemat.

Tänu arutelule Merle Linnoga otsustasin ära kasutada oma kogemust ja kirjutada kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja vaimsest tervisest ning leidsin ka uue juhendaja. Fookuse paika saamine osutus parajaks pähkliks, kuid olen rahul sellega, mis lõpuks valitud sai.

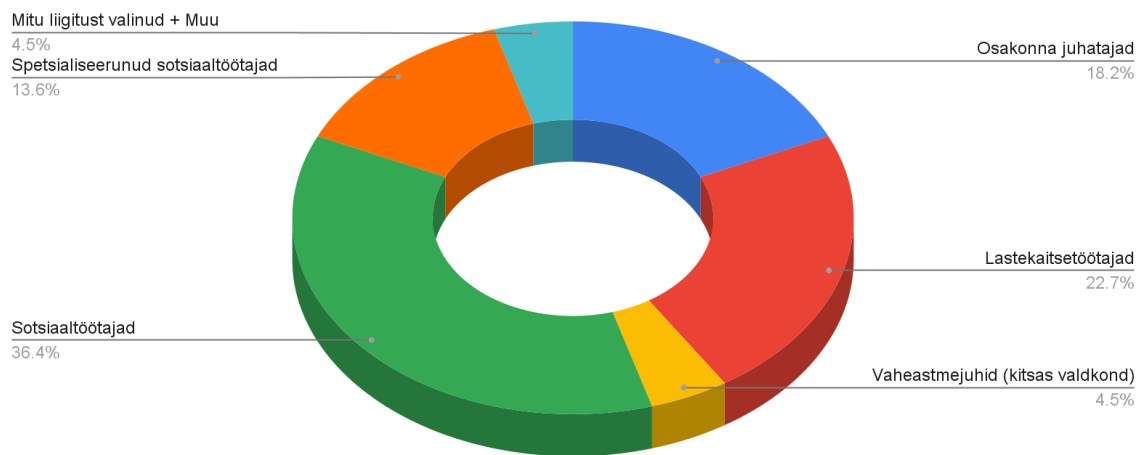
Kuna kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja vaimne tervise teema mind nii isiklikult puudutab siis ühest küljest oli magistritöö kirjutamine huvitav, teisest küljest tõmbas vanu haavu lahti. Tekstianalüüs tekitas tunde, et olen kuskil infopäeval, koos teiste sotsiaaltöötajatega ja arutame puhkepausidel igapäevast tööd. Nii sarnane on kogu Eesti Vabariigi sotsiaaltöötajate kõneviis - see mille üle kurdetakse, milliseid väljendeid kasutatakse, see viis kuidas tööst räägitakse. Analüüsides kontrollisin ennast koguaeg, et ei rõhutaks neid teemasid, mis mind isiklikult kõnetavad ning andsin endale aru, et lugedes võin tahtmatult lisada vastustele alltekste või rõhuasetusi.

Oma ebameeldivast kogemusest tingituna olen väga kriitiline, mis puutub kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöösse. Olen südamest endiselt sotsiaaltöötaja, kuid leian, et KOV-is on sotsiaaltöö surutud liialt raamidesse ning pidevad eelarvekärped ei lase sotsiaaltööd teha nii nagu mina seda (ideaalis) näeksin. Seepärast on ka minu valitud teooria käsitus pigem negatiivse varjundiga.

Olin bakalaureusetöö kirjutamisel juba kogenenud, mis tähendas kirjutamise viimasele minutile jätmine ning lootsin, et seekord olen enda vigadest õppinud. Kahjuks ei ole ma aastatega selle koha pealt targemaks saanud. Selle tagajärjel kannatas kindlasti magistritöö kvaliteet. Magistritöö kvaliteet kannatas ka minu enda oskamatus ja piiratud teadmiste pärast. Ühtlasi sai ankeetküsitlus tehtud liiga mahukas ning selle õigeks analüüsiks oleks olnud vaja tervet meeskonda. Enda kiituseks võin aga öelda, et andsin lõputöö kirjutamisel endast kõik, mis mul sel hetkel anda oli.

# ANALÜÜS JA ARUTELU

Uuringus osales 266 Eesti kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajat kõigist Eesti omavalitsusest. See tähendab, et valimi suurus kirjeldab üldkogumit ning täidetud sai ka mu isiklik eesmärk saada vastuseid igast KOV-ist.



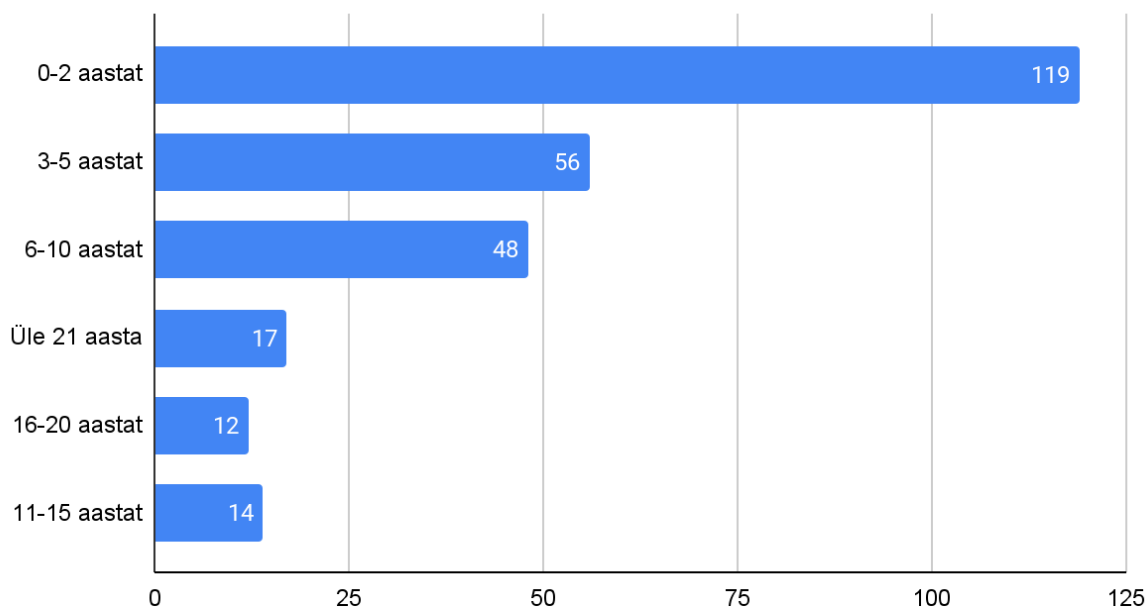
Joonis 2. Vastajate liigitus ametikohtade järgi

Joonisel 2 on näha vastanute liigitust ametikohtade järgi. Kõige rohkem vastanuid kategoriseeris ennast kui laia valdkonna sotsiaaltöötaja (36,4 %), järgnesid lastekaitsetöötajad (22,7 %) ja osakonna juhatajad (18,2 %). Kõige vähem vastanutest olid vaheastmejuhid (4,5 %).

Küsimusele “Millisel sotsiaalvaldkonna ametikohal Te töötate?” oli võimalik valida ka mitu vastust või enda ametinimetus ise kirja panna (kasti “Muu”). Kõige rohkem vastajaid olid neid, kes tegid nii sotsiaaltööd kui ka lastekaitsetööd, paaril korral rõhutasid juhi positsioonil olevad valdkonna juhid, et nemad tegelevad ka (lihtsalt) sotsiaaltööga. Ametinimetustest pandi kirja sotsiaalosakonna jurist, terviseedenduse spetsialist, sotsiaalnõunik ja sotsiaalkaitse ennetuse spetsialist. Kartsin, et kuna omavalitsustes kuulub sotsiaalvaldkond tihti osakonniti kokku haridus-, kultuuri- või tervishoiuvaldkonnaga, tekitab see sihtgrupis segadust. Eriti kuna osakonna juhid, kellele saatsin esimese kirja palvega kiri edastada oma osakonnale, olid sageli mitme

valdkonna juhid. Õnneks näitab vastajate ametikohtade liigitus, et kõik vastanud tundsid ennast sotsiaalvaldkonna töötajatena.

Erinevad autorid on sotsiaalvaldkonna tööjõu murekohana välja toonud kaadri voolavuse (Pihl ja Krusell, 2021; Kõre, 2017; Selg, 2021). Selle põhjuste väljauurimine ei ole antud uurimistöo uurimisülesanne, küll aga uurisin, kaua on vastajad töötanud oma praegusel ametikohal, ning kaua nad üldse sotsiaalvaldkonnas töötanud on.

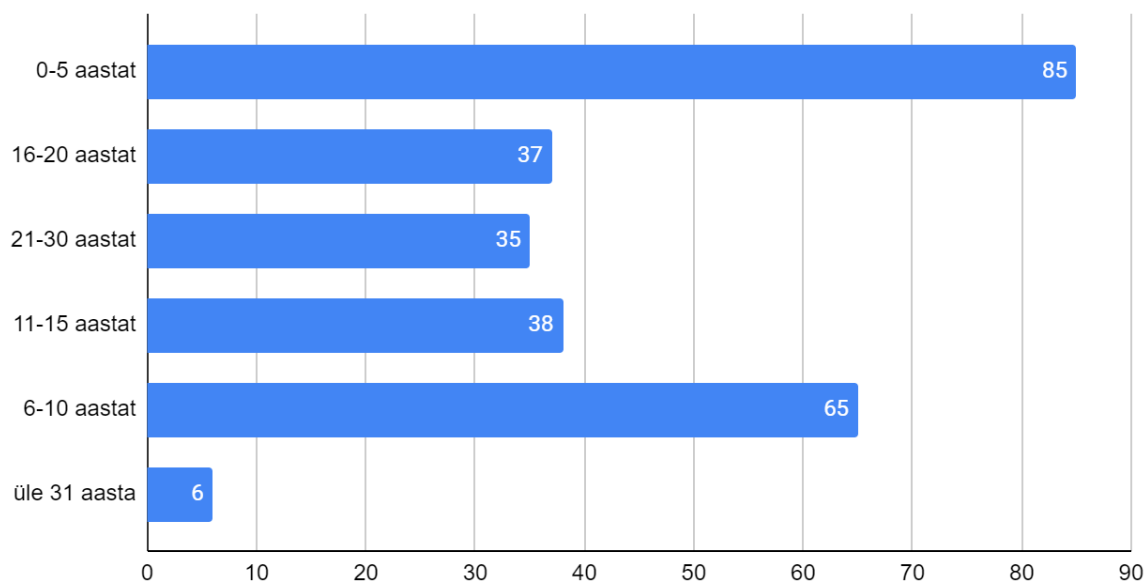


Joonis 3. Tööstaaž praegusel ametikohal.

Joonisel 3 nähtavate tulemuste põhjal võib järeldada, et veidi üle poolte vastanutest on praegusel ametikohal töötanud 5 aastat või alla selle. Neist umbes  $\frac{2}{3}$  on ametikohal olnud alles kuni 2 aastat.

Kandes vastused üle üldkogumile, võib järeldada, et statistiliselt on 45 % sotsiaaltöötajatest asunud oma praegusele tööle viimase 2 aasta jooksul. Mis ühtib üldise seisukohaga, et sotsiaalvaldkonnas on kaadrivoolavus suur.

Antud küsimuse juures võib statistilise vea sisse tuua ametikoha tajutav muutus seoses 2018ndal aastal toimunud omavalitsuste ühinemisega.



Joonis 4. Tööstaaž sotsiaalvaldkonnas

Ka sotsiaalvaldkonna tööstaaži (joonis 4) põhjal võib teha järelduse, et valdkonnas töötab palju nõ uusi tulijaid. 32 % on töötanud valdkonnas 5 aastat või alla selle. 25 % on töötanud sotsiaalvaldkonnas 6-10 aastat. Kuigi see ei tundugi nii pikk aeg, ütlesin oma kogemustest, et see on juba tööstaaž, mis on andnud korraliku kogemuse. 28 %-l on kogemus veelgi suurem - nemad on töötanud sotsiaalvaldkonnas 11-20 aastat.

Kahe tööstaaži kestuse andmete ning tabelis 2 välja toodud andmete võrdluse põhjal võib järeldada, et kuigi ühel töökohal püsitakse vähem aega siis leitakse endale rakendust teisel sotsiaalvaldkonna ametikohal. Silma jääb ka, et sotsiaalvaldkonnas püsitakse staaži pikenedes üha kindlamalt. Küsimuse piiratus kahjuks ei võimaldanud analüüsida paljude jaoks on praegune ametikoht esimene töökoht sotsiaalvaldkonnas.

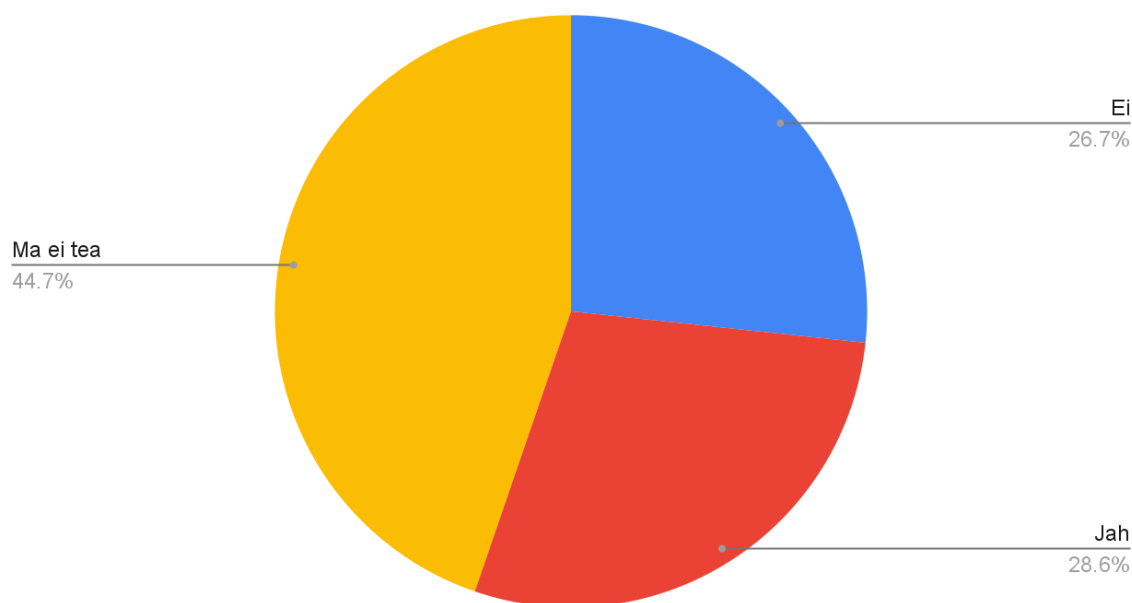
Sotsiaaltöö tööjõu aruandes (Pihl, K., Krusell, S.) on välja toodud, et sotsiaalvaldkonna tööjõu tuleviku vajadust mõjutab praeguste töötajate kõrge vanus. Ühest küljest on see loogiline arvestades üldist rahvastiku vananemisest. Antud uuringu tulemused kinnitavad sama - 11 % hetkel töötavatest kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajatest on praegusel ametikohal töötanud 16 aastat või üle selle. Sotsiaalvaldkonna üldise tööstaaži tulemused kinnitavad seda veelgi. Umbes 15 % hetkel töötavatest sotsiaaltöötajatest on sotsiaalvaldkonnas töötanud üle 21 aasta.

Tabel 3. Tööstaaži praegusel ametikohal võrdluses tööstaaž sotsiaalvaldkonnas kokku.

Tööstaaž	Praegune ametikoht (vastajat)	Sotsiaalvaldkonnas (vastajat)
0-5 aastat	175	85
6-10 aastat	48	65
11-20 aastat	26	75
Üle 21 aasta	17	41

Eraldi vajab ära märkimist, et 17 vastanut on praegusel ametikohal töötanud üle 21 aasta. Ehk siis praktiliselt Eesti Vabariigi taasiseseisvumisest saadik. 41 vastaja tööstaaž üldse sotsiaalvaldkonnas on imetlusväärselt üle 21 aasta, mis tähendab, et vähemalt osa neist alustas valdkonnas tööd juba nõukogude ajal. Jällegi võib statistiline viga sisse tulla vastajate enda tõlgendusest, mida liigitada sotsiaalvaldkonna töökohaks.

Järgmisena uurisin kas kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajad on kursis sotsiaalvaldkonna töökohtade riskianalüüsiga. Peaaegu pooled vastanutest ei teadnud, kas riskianalüüsis on eraldi välja toodud psühhosotsiaalsed ohutegurid. Umbes 27 % vastanutest oli kindel, et neid ohutegureid ei ole üldse riskianalüüsis kaardistatud. Selles võib järeldada, et Eesti kohalikes omavalitsustes on suuri probleeme TTOS-ile (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2023) vastava riskianalüüsi koostamisega. Riskianalüüsi üheks põhimõtteks on töötajate kaasamine ohutegurite väljaselgitamisse ning selle protsessi juurde kuulub ka tegevuskava koostamine ja ellu viimine (Tööelu portaal). Antud uuringu tulemused näitavad, et pooled kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajad ei ole töökoha riskianalüüsiga kursis.



Joonis 5. Kas organisatsiooni sotsiaalvaldkonna töökohtade riskianalüüsis on kaardistatud psühhosotsiaalsed ohutegurid?

Praegu kasutatavate vaimse tervise toetamise meetmete kasutamise võimaluste ülevaade on välja toodud tabelis 3. Nõudeks oli, et töötajatele peavad need meetmed olema tasuta ja rahastajaks ei tohi olla keegi teine peale töandja (nt Sotsiaalkindlustusamet). Vastuse variante võis olla mitu.

Tabel 4. Vaimset tervis toetavate meetmete kasutamise võimalus.

Meede	Märkimised
Supervisioon/kovisioon	183 korda
Psühholoogiline nõustamine	95 korda
Mentorlus	77 korda
Ei ole võimalus selliseid teenuseid kasutada	53 korda
Saab kui küsida	3 korda
Ei tea	4 korda

27 korral on vastanud märkinud, et saavad kasutada tasuta nii supervisiooni/kovisiooni kui ka mentorlust, 39 korral on supervisiooni/kovisiooni kõrval võimalik kasutada ka tasuta psühholoogilist nõustamist ning 42-l vastajal on võimalik kasutada neid kõiki

kolme meetet. Ühel korral on vastaja valinud meetmetest koos psühholoogilise nõustamise ja mentorluse.

Küsimusele oli võimalik vastata ka vaba tekstina (vastusevariant "Muu" ...). Paaril korral toodi välja traditsioonilise töölase toetamise kõrval ka suvepäevi, ühisüritusi ja regulaarseid vaimset tervist toetavaid seminare. Samas kirjeldati mõnel juhul kitsendusi, segadust või kaootilistust seoses meetmete kasutamisega.

V123: *"Sõltuvalt ametikohast on võimalus tasulisi teenuseid kasutada koolituseelarve piires, mis sõltuvalt ametikohast on ühe töötaja kohta 300-500 eurot. Ja see on liiga väike summa."*

V22: *"Ei oska öelda, tõenäoliselt on võimalik kuid seda peaks ise küsima."*

V37: *"Mentorlus tööõppena lühikese perioodi vältel."*

V128: *"Ei tea, olen uus töötaja, KOV õigusaktides võimalusi kirjas pole."*

V228: *"SKA [Sotsiaalkindlustusamet] korraldab supervisioone 3 korda aastas aga KOV pole kordagi pakkunud, õigupoolest pole ma ise küsinud ka."*

V187: *"[Supervisiooni/kovisiooni kasutamise võimaluse kohta] Väga harva kui üldse."*

Eraldi tahaksin murekohana välja tuua, et uuringu andmete põhjal ei ole umbes 20 %-l Eesti kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajatest võimalik kasutada tasuta supervisiooni/kovisiooni.

Töövägivald, nii vaimne (sh verbaalne) kui ka füüsiline, võib olla organisatsiooni sisene (kolleegide, juhtide poolt) ja organisatsiooni väline (klientide poolt), selle eesmärgiks on töötaja või töötajate rühma alandamine, alavääristamine, ähvardamine või vigastamine (Laugen, 2012). Uurisin, kas Eesti KOV-ide sotsiaaltöötajad on viimase kuue kuu jooksul kokku puutunud töövägivallaga..

Tabel 5. Vastanute kokkupuude töövägivallaga viimase 6 kuu jooksul.

	Kolleegi poolt	Kliendi poolt	Juhi poolt	Ei ole kogenud
Vaimne vägivald	20	142	5	99
Füüsiline vägivald	0	10	0	256

Seksuaalne ahistamine	0	14	0	252
Küberkiusamine	1	19	1	245
Ähvardamine	1	131	4	130
Töökiusamine/Töö tõttu kiisamine	35	14	12	205

Vastanute andmete põhjal saab teha järelduse, et kõige levinumateks töövägivalda liikideks kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöös on vaimne vägivald ja töökiisamine / töö tõttu kiisamine. Kui varasemate uuringu põhjal (Vimpari, 2023) klientide vägivaldsusest lastekaitsetöötajate vastu oli teada, et töövägivalda sotsiaaltöös esineb, siis väga kurb on tõdeda, et töövägivald kolleegide ja juhtide poolt ei ole nii haruldane kui tahaks uskuda. Vaimset vägivald kolleegi poolt on viimase kuue kuu jooksul kogunud 7,5% ning töökiisamist kolleegi poolt on kogunud lausa 13 % sotsiaaltöötajatest. Juhtide poolt on kõige rohkem kogetud töökiisamist (4,5 %) aga ära on märgitud ka vaimne vägivald ning ähvardamine.

Eeldusele vastavalt on sotsiaaltöötajad kõige rohkem kogunud töövägivalda kliendi poolt. Kõige kahetsusväärsem on muidugi see, et ühiskonnas, kus igasugune füüsiline vägivald on taunitud, on umbes 3,8 % sotsiaaltöötajatest kogunud füüsilist vägivald kliendi poolt. Seda on sama palju kui kogetud küberkiisamist. Klientide poolset vaimset vägivald ja ähvardamist on pidanud taluma ligikaudu pooled sotsiaaltöötajatest.

Avatud vastustega palusin kirja panna iga valdkonna juurde, milliseid muutuseid oleks vaja ellu viia, et sotsiaaltöötajad kohalikus omavalitsuses oleksid hoitud.

Vastuste teksti analüüsimiseks jagasin vastajad 3 rühma:

1. Sotsiaaltöötajad (ST)
2. Lastekaitsetöötajad (LK)
3. Sotsiaaltöö valdkonna juhid (Juht)

Kes olid end kategoriseerinud mitme tõlgenduse alla, need nõ ülendasin. Sotsiaaltöötajad, kes teevad ka lastekaitsetööd, neist said lastekaitsetöötajad. Juhid, kes näevad end ka kui sotsiaaltöötajana ja/või lastekaitsetöötajana, jäid valdkonna juhtide alla. Oma ametinimetuse kirja pannud vastajad lahterdasin enda kogemustele

tuginedes. Näiteks jäi peaspetsialist ja sotsiaalvaldkonna jurist sotsiaaltöötajate ridades, sotsiaalnõunikud aga sotsiaaljuhtide ridadesse.

Rühmitamine andis võimaluse vastuseid väiksemateks osadeks jagada, lihtsustades sedasi üldpildi saamist. Teiselt poolt soovisin näha, kas erinevad tööülesanded ja erinev vastutuse aste joonistab välja järeltõlge võimaldavaid erinevusi vastustes.

## Füüsiline töökeskkond

Märksõnad: tööruum, töövahendid.

Vastuste põhjal võib järeldada, et sotsiaaltöötaja vaimse tervise toetamiseks on oluline, et tööruum tagaks privaatsuse kliendiga vestlemisel - vaja on privatset kabinetti helisummutavate seintega, et keegi vestlust pealt ei kuuleks. Ruumis peaks olema sobiv temperatuur ja valgus ning reguleeritava kõrgusega laud ja kvaliteetne kontoritool. Oluliseks peeti ka, et ruumid ning ruumides mööbli paigutus oleks selline, et saaks vajadusel vägivaldse kliendi eest põgeneda. Lastekaitsetöötajate vastustest tuli välja, et nemad vajaksid spetsiaalselt sisustatud ruume lastega vestluste läbi viimiseks.

Tööruumide kõrval mainiti palju ka puhkeruume. Peeti oluliseks, et oleks võimalus mugavalt puhkeruumis istuda (pehme diivan), puhkeruumi sisekujundus oleks lõõgastumist toetav (nt akvaarium) ning olemas oleksid võimalused kergeks füüsiliseks tegevuseks (nt võimlemispall).

Tabel 6. Sotsiaaltöötajate rahulolu füüsilise töökeskkonnaga.

	Ametikoht	Olen väga rahul	Olen rahul	Ei oska öelda	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul
Füüsiline töökeskkond (kontor, töövahendid jms)	Sotsiaalvaldkonna juhid	14,7 %	67,6%	5,9%	11,8%	
	Sotsiaaltöötajad	19%	57,8%		19%	2%
	Lastekaitsetöötajad	27,1%	51,8%	4,7%	16,5%	

Umbes 80% sotsiaaltöötajatest leidis, et on oma füüsilise töökeskkonnaga rahul või väga rahul. Sotsiaaltöötajates 16% ei ole aga sellega rahul. See tuli välja ka vastustest, kust selgus, et mõnede sotsiaaltöötajate füüsilisest töökeskkonnast puuduvad täiesti

elementaarsed asjad - nagu (töötav) ventilatsioon, piisav valgustus, ribikardinad, lahti tehtavad aknad või keskküte.

V202(ST) *“Kontoriruum asub vanas ahjuküttega majas.”*

Murekohta nähti olukordades, kus peab ametiautot teiste valdkonna ametnikega jagama, ventilatsioon ei tööta ning erinevad seadmed ja/või it-lahendused (printer, arvuti, internett) ei toimi nagu vaja.

## **Tööülesanded**

Märksõnad: ülesannete sisu, ülesannete vastavus sotsiaalharidusele, ülesannete jaotus kohalikus omavalitsuses.

Aruandes sotsiaaltöö tööjõu- ja oskuste vajadusele tulevikus (Pihl, K., Krusell, S., 2021) leiavad autorid, et sotsiaaltoetuste ja -teenuste andmeregister (ehk STAR) ei rahulda kasutajate vajadusi ning info ja andmete kogumine, otsimine ja sisestamine on need tööloigud, kust annaks tööjõuressurssi suunata rohkem klienditööle.

Sotsiaaltöötajate vastuste põhjal võib järeldada, et neil on oma tööks vaja lahendusi, mis lihtsustaksid dokumenteerimist. Lahendusena nähakse paberitöö suunamist sotsiaalvaldkonna sekretärile või registripidajale, siis saaksid sotsiaaltöötajad teha ise suuremas mahus klienditööd. Töö tegemisel peetakse ka oluliseks, et tööülesanded oleksid selged ja vastutusala oleks piiritletud. Näiteks peavad sotsiaaltöötajad tegelema eeskostetava kinnisvaraga või sotsiaalkorterite remondiga. Vastustest jäävad kõlama ka kriisidest (energiatoetuste menetlemine, sõjapõgenikud) tingitud tööülesannete rohkus.

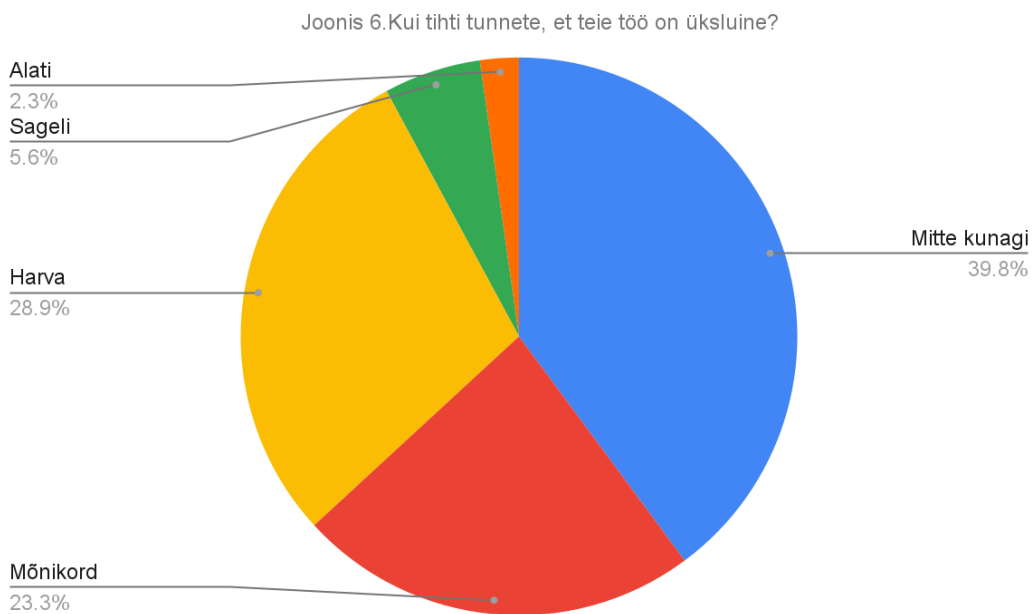
V112(Juht): *“STAR on mitte aitaja vaid pidurdaja.”*

Pihli ja Kruselli (2021) uuringus osalenud kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajad ja vilistlased tõid välja, et õpingutel jäid õigusoskuste teadmised pealiskaudseks ja ei vasta tööülesannetele, eriti rõhutasid seda lastekaitsetöötajad. Sotsiaaltöötajad leiavad, et üha kasvav vajadus on õiguslaste kompetentside järgi (Pihl ja Kruselli, 2021). Ka mina võin järeldada vastuste põhjal, et lastekaitsetöötajad tunnevad ennast ebakindlalt õigusvaldkonnas ja ootavad selles kõige rohkem toetust.

V90(LK): *“/-/Erinevate pankade juristid võiks läbi viia teabepäevi. Lähenemised on pankadel erinevad. Tegelikult oleks vajalik koolitus ka kohtute poolt. Kuidas käituda*

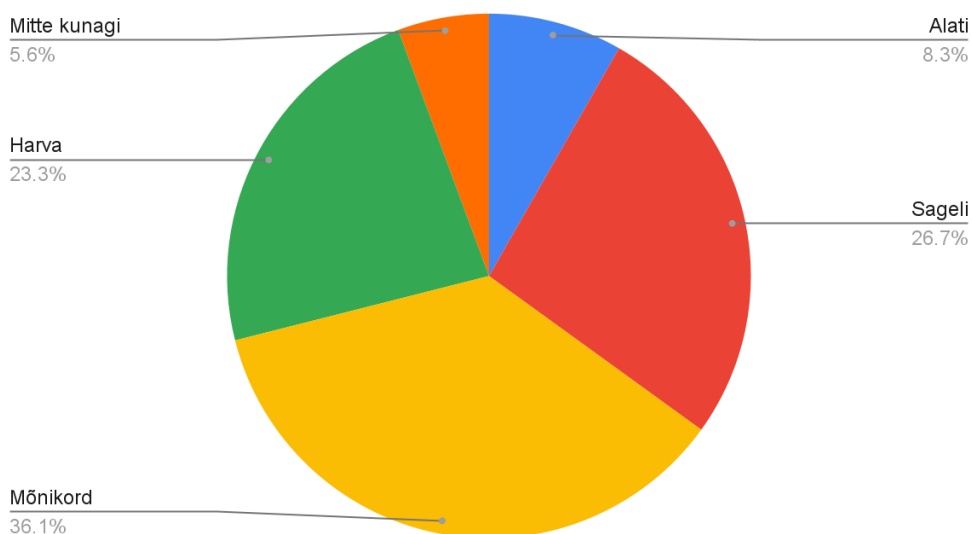
kohtus ja asutust esindada ( kas või seda, et kes kus istub ja mida ja palju peab sotsiaaltöötaja seadusandlusest teadma), millised on vajalikud dokumendid. /-/'

Jooniselt 6 võib näha, et sotsiaaltöötajad enamasti oma tööd üksluiseks ei pea. Vaadates vastajate spetsialiseerumist saab teha järelduse, et spetsialiseerunud sotsiaaltöötajad, kelle tööülesanded ongi pigem korduvad, tunnetavad rohkem, et tööülesanded on monotoonsed.



Jooniselt 8 saab järeldada, et sotsiaaltöötajatel on päris hea võimalus ise valida, millal oma tööülesandeid täita. Samas näitab tekstianalüüs, et paljud sotsiaaltöötajad sooviksid teha (rohkem) tööd kodukontoris.

Joonis 8. Kas saate ise valida, millal oma tööd teete?



Sotsiaaltöötajate omavahelistes vestlustes kuulsin sageli, kuidas kurdeti, et kõik erivajadusega või muul põhjusel sotsiaalosakonna kliendid saadeti alati sotsiaaltöötaja juurde, olenemata mis probleemiga nad omavalitsusse pöördusid. Selline probleem jookseb välja ka tekstianalüüsist.

V185(Juht): “Ülesannete jaotus kohalikus omavalitsuses tuleks üle vaadata pilguga, mis ei vaja sotsiaalalast spetsialiseerumist, siis nende teemadega tegeleb nt kantselei. Sageli maanduvad sotsiaalvaldkonda teemad, mida saab kohalik omavalitsus teostada läbi teiste struktuuriüksuste.”

Tabel 7. Mil määral tajuvad sotsiaaltöötajad järgmisi olukordi?

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas teie tööülesanded vastavad teie oskustele ja võimetele?	26,4%	64,9%	7,5%	0,8%	
Kas teate täpselt, mis on teie vastutusala?	22,3%	58,1%	14%	4,2%	1,5%
Mis määral tunnete, et võimalusel teeksite tööülesandeid teisiti kui praegu?	2,3%	18%	43,2%	28,9%	4,5%

Eesti kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajad tunnetavad, et nende vastutusala on liiga suur ja “hall”. Kõik, mis selgelt ei puutu teistesse osakondadesse, lükatakse

sotsiaalosakonnale. Tööülesandeid on palju erinevaid ja need nõuavad kohati väga spetsiifilisi oskuseid (nt palju õiguslaseid). Sotsiaaltöötajad leiavad, et nende vaimset tervist toetaks kui kohaliku omavalitsuse sees pandaks ka nende ülesanded täpsemalt paika ning teised ametnikud neid piire austaksid.

## Töökoormus

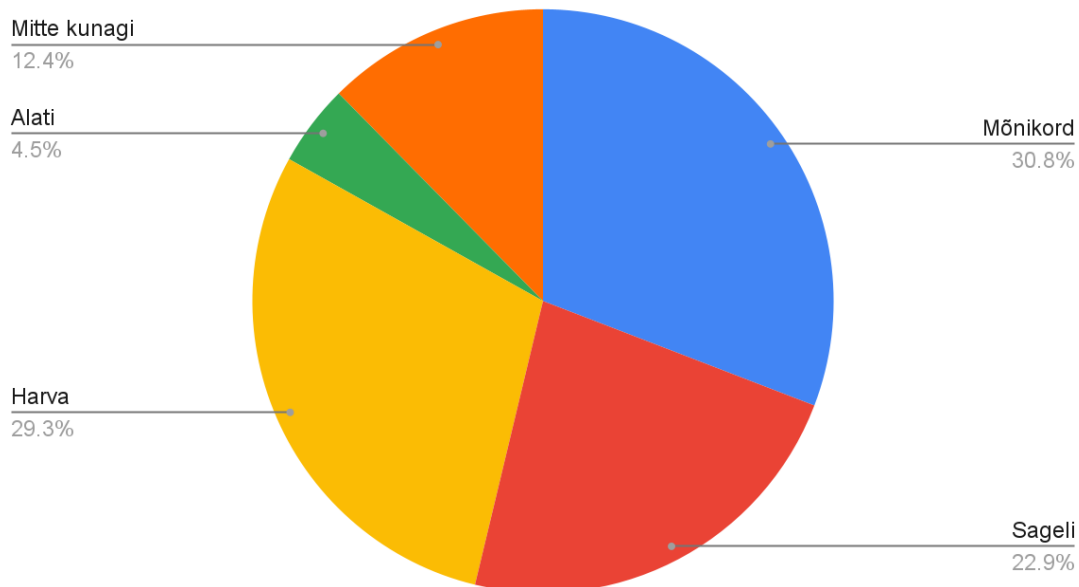
Märksõnad: töö tempo, ületunnid, telefonivalved.

V95(Juht): “*Suund on võetud sotsiaaltöötajad tööga "ära tappa".*”

Sotsiaalvaldkonna juhtide vastustest jäi selgelt kõlama, et kohalikud omavalitsused vajavad juurde sotsiaaltöötajaid. Suur töökoormus, aina lisanduvad kohustused, pidevad kriisid ja tööülesannete keerulisus on sotsiaalosakonna võimekuse viimase piirini venitanud. Juhid näevad, et töökoormust peab vähendama, et töötajad vastu peaksid, kuid kõik hetkel tööl olevad sotsiaaltöötajad on ülekoormatud.

Ka sotsiaaltöötajad ning lastekaitsetöötajad ägavad ülekoormuse all. Eriti joonistub see välja lastekaitsetöötajate vastustest, sest nende töö nõuab tihti kohest sekkumist, olgu siis varajane hommik või hiline õhtu.

Joonis 9. Kas olete sunnitud tegema ületunde?



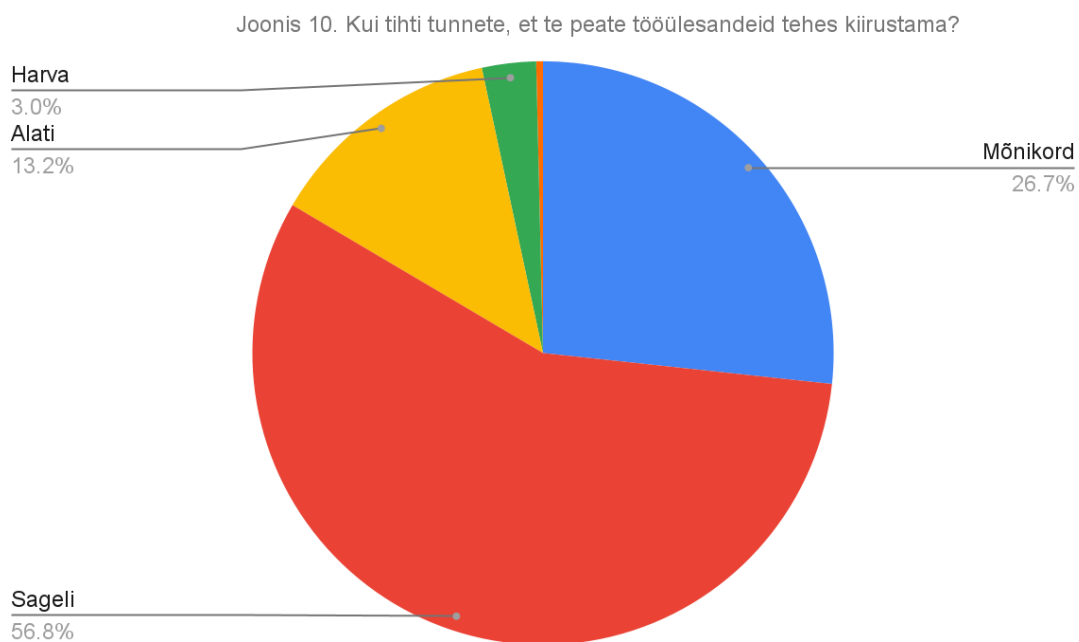
Ka Pihl ja Krusell (2021) rõhutavad, et tulevikus on sotsiaalvaldkonda vajalik tööjõudu juurde. Ühelt poolt on asi kinni jälle rahas, sest kohalikel omavalitsustel ei ole

vahendeid, et uusi töötajaid palgata. Teiselt poolt ei ole ka sobivaid sotsiaaltöötajaid kuskilt võtta. Juhtidele teeb muret, et uute töötajate leidmine on keeruline - sotsiaaltöötajaid üha koolitatakse aga tööle kandideerijaid ei ole. Kõre (2017) peab selle üheks põhjuseks sotsiaaltöö õpingutega antavaid suhteliselt unversaalseid kompetentse, mis võimaldavad laialdast rakendust ka teistest valdkondades. Sotsiaaltöö hariduse puudumise kõrval leiti ka, et keeruline on leida sotsiaaltöökoks sobivate isikuomadustega töötajaid.

Tabel 8. Mil määral tajuvad sotsiaaltöötajad järgmisi olukordi?

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas teie tööd kuhjuvad?	6,1%	18,2%	45,8%	22,7%	7,2%
Kas tunnete, et teie töö segab teie eraelu?	6%	12,8%	32,5%	23,8%	24,8%
Mis määral on teil võimu mõjutada enda töö tegemise viise?	4,6%	27%	48%	16,3%	3,8%

Tabelist 8 saab järeldada, et sotsiaaltöötajate töökoormus on keskmisest kõrgem. Keskmisest kõrgem on ka võimalus mõjutada töö tegemise viise.



Kõige suuremaks murekohaks töökoormuse juures on tööülesannetega kiirustamine. Seda näitab selgelt joonis 10 aga tuleb välja ka sotsiaaltöötajate vastutusest. Nad sooviksid võtta rohkem aega, et süvendatult klienditööd teha. Muutuste algatamiseks vajalikku tähenduslikku otsesuhtlust kliendiga pärsib nõue kasutada andmebaase ja esitada aruandeid, leiab Mitendorf (2017).

Aruandes sotsiaaltöö tööjõu- ja oskuste vajadusele tulevikus (Pihl, K., Krusell, S., 2021) tuuakse välja, et sotsiaalvaldkonna suureks murekohaks on suur töökoormus ja peetakse oluliseks reguleerida klientide arvu ühe töötaja kohta. Sama leidsid ka sotsiaaltöötajad ja lastekaitsetöötajad, kes näeksid töökoormuse reguleerimist ühe variandina töökoormuse vähendamiseks.

## **Riigi sotsiaalpoliitika**

Riigi tasandilt ilmnisid kaks suuri probleeme tekitavat kitsaskohta. Esiteks leidsid paljud sotsiaalvaldkonna juhid, et riigi tehtavad reformid ei ole piisavalt läbimõeldud, nende rakendamiseks ei anta piisavalt aega ning KOV-e ei kaasata piisavalt aruteludesse. Teiseks olid juhid seisukohal, et kohustuste andmisel KOV-ile peab riik ka veenduma, et selle kohustuse täitmiseks oleks finantsvahendeid.

V185 (juht): *“Kui riik tahab tervikuna kvaliteetsset hoolekannet, mis algab kohalikust omavalitsusest, peaks lisaks kohustuste andmisele vaatama üle rahastamisprintsipiibid ja sekkuma sisuliselt ka tööjaotusesse.”*

Sotsiaalkaitse elarve suurus on see, mis paneb tihti paika, mil määral ja milliseid teenuseid KOV on võimeline pakkuma. Pihl ja Krusell (2021) toovad oma aruandes välja, et riigi tasemel nõutakse teenuste kvaliteeti ja delegeeritakse üha enam ülesandeid kohalikele omavalitsustele, aga omavalitsustel on erinev võimekus teenuseid osutada ja kvalifitseeritud tööjõu puudumisel võib inimene jääda abita, seda eriti väiksema tulubaasiga omavalitsustes.

Ka uuringus osalenud sotsiaaltöötajad kurtsid sotsiaalvaldkonna alarahastuse üle, mis ei võimalda neil abivajajaid vajalikul määral aidata. Sotsiaalvaldkonna elarve on see, mida kõige rohkem kärbitakse ja kelle kulutusi kohati kõige rohkem jälgitakse.

V244 (juht): *“Kui Sotsiaaltöö teenistus vajab rahastust, siis öeldakse et raha pole ja üldse te raiskate palju raha teenuste peale.”*

Minu kogemus sotsiaalvaldkonna rahastamisega oli samasugune. Pidevalt tundsin, et pidin teenuse või toetuse välja võitlema - nagu oleks minul seda isiklikult vaja olnud. Eelarve koostamisel räägiti ainult kärbetest. Ei olnud ka harv juhused, kus juhtimise või finantsosakonna tasandilt tuli käsk ühelt või teiselt reaalsummasid vähendada, ilma et oleks süvenetud sisse. Samas taheti eelarveaasta jooksul korduvalt kriisiabi kulurida kasutada erinevate, mitte sotsiaalsete probleemide leevendamiseks.

V162(LK): *“/-/Riiklikult on vajalik paremad suunised selleks juhuseks, millisel minna edasi, kui isik on olnud agressiivne, solvav - kust jookseb piir, millise piirina sotsiaaltöötajad peavad solvanguid taluma./-”*

Sotsiaaltöötajad ootavad riigilt eelkõige selgeid juhiseid. Nad ootavad, et riik reguleeriks nende tööülesandeid ja nende töökoormust. See ühtib Loogna (2008) teooriaga. Veel heideti riigile ja ühiskonnale ette, et inimesi saadetakse KOV-i lubadusega, et KOV aitab ning inimesed enam ei üritagi ise pingutada.

## **Juhtimine**

Aruandes sotsiaaltöö tööjõu- ja oskuste vajadusele tulevikus (Pihl, K., Krusell, S., 2021) rõhutatakse, et tulevikus saab sotsiaalvaldkonna puhul üha olulisemaks juhtide vastutus töötajate vaimse tervise hoidmisel, sest enamik täienduskoolitustest, mida töötajad soovivad, on seotud psühholoogilise eneseabi ja läbipõlemise teemadega; ning juhtide roll on oluline töötajate väärtustamisel, tööõnne hoidmisel ja hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomisel. Sama uuringu eksperdid pidasid juhtide puhul oluliseks veel oskust tajuda, millal töötajad vajavad supervisiooni (seda rõhutab ka Isdal, 2021) ja oskust tagada valdkonna tööd tegevate ametnike tegevuse nõuetekohasuse (Pihl, K., Krusell, S., 2021). Pihl ja Krusell (2021) leiavad, et sotsiaalvaldkonna asutuste juhid peaksid olema paremini kursis valdkonna eripäradega ning peaksid kandma edasi sotsiaaltööle olulisi väärtusi. Ka sotsiaaltöötajad leiavad, et suurem abi ja toetus on juhust, kes on ise sotsiaalvaldkonna spetsialist.

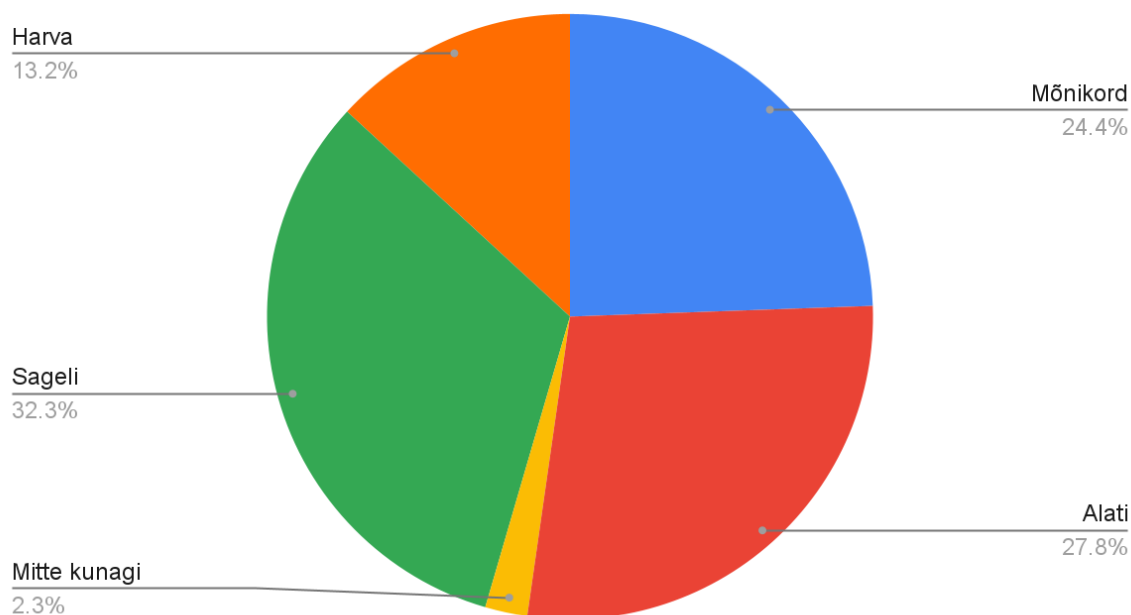
V10(LK): *“/-/ Otsesel juhil puudub sots.valdkonna haridus. Kuna kogu juhtimine on läinud poliitiliseks, siis pädevus on jäänud väheseks. /-”*

Tabel 8: Sotsiaaltöötajate rahulolu juhtimisega.

	Ametikoht	Olen väga rahul	Olen rahul	Ei oska öelda	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul
Töölane juhtimine	Sotsiaalvaldkonna juhid	11,8%	26,5%	29,4%	26,5%	5,9%
	Sotsiaaltöötajad	10,2%	44,9%	25,2%	15,6%	4,1%
	Lastekaitsetöötajad	9,4%	54,1%	17,6%	15,3%	3,5%

Tabelist 8 võib välja lugeda, et sotsiaalvaldkonna juhid on vähem rahul juhtimisega kui seda on sotsiaaltöötajad ja lastekaitsetöötajad. Juhiksini tähelepanu kahele olulisele faktile. Esiteks on päris suur hulk neid sotsiaaltöötajaid, kes ei ole rahul juhtimisega, sh üldse ei ole rahul. Teiseks, ei ole väga paljud osanud või tahtnud juhtimise kohta arvamust avaldada. Vajaks täiendavat uurimist, miks see nii on.

Joonis 11. Kas tunnete, et saate oma otsesele juhile toetuda?



Tabel 9. Mil määral on sotsiaaltöötajate töös abi otsesest juhist ametialaselt?

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas teie töös on otsesest juhist ametialaselt abi?	24,5%	27,9%	26%	14,7%	6,8%

Joonis 11 ja tabel 9 näitavad, et otsese juhtimisega ollakse üldiselt rahul - veidi üle poolte sotsiaaltöötajate leidsid, et saavad otsesele juhile alati või sageli toetuda ning umbes sama paljudel on töös ametialaselt otsest juhust abi. Kuna nii mõnedki juhid ei ole sotsiaaltöö haridusega, siis vähesel või väga vähesel määral tunnetatav ametialane abi ei ole üllatuseks. Küll aga murettekitavaks need 2,3% sotsiaaltöötajatest, kes mitte kunagi ei saa oma otsesele juhile toetuda.

## Turvalisus

Täiesti eraldi teemana kerkis vastuseid analüüsid üles turvalisuse teema. Enamasti sooviti kontoriruumi häire- või paanikanuppu aga ka võimalust, et kontoriruumil oleks kaks väljapääsu.

V245 (ST) *“Sotsiaaltööd tegeva isiku kontoriruum peaks olema väga hästi läbi mõeldud paigutusega - peaks olema mitu ust, kui ühest tuleb ohtlik isik, siis peaks olema töötajal võimalus teisest väljapääsust ruumist lahkuda, ilma, et peaks ohtlikule isikule lähenema või temast lausa mööduma. Samuti peaks olema kolleegil võimalus ruumi ise siseneda, kui on teada-kuulda ruumis toimuvast olukorrast, mis võib vajada sekkumist. Töötaja vaatest ei ole selliseid ruume kohanud KOV töötajatel, kuid on olemas näiteks töötukassade büroodes ja Sotsiaalkindlustusametis olemas.”*

## Töötasu

Pihl ja Kruselli (2021) tõid välja, et 2020. aastal olid sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate palgad lähedal sama aasta Eesti keskmisele palgale ja sotsiaalvaldkonna juhtide palk keskmisest palgast kõrgem, samas olid palgad sotsiaalvaldkonnas madalamad kui juhtidel ning kõrgharidusega töötajatel teistes valdkondades.

Tabel 10. Sotsiaaltöötajate rahulolu töötasuga.

	Ametikoht	Olen väga rahul	Olen rahul	Ei oska öelda	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul
Töötasu	Sotsiaalvaldkonna juhid	5,9%	50%	5,8%	29,4%	5,9%
	Sotsiaaltöötajad	1,4%	42,9%	8,2%	37,4%	10,2%
	Lastekaitsetöötajad	3,5%	42,4%	14,1%	28,2%	5,9%

Pihl ja Krusell (2021) on sotsiaalvaldkonna tööjõu peamise murekohana välja toonud töökohal püsimise, mille põhjuseks on nii palgatase, töökoormus/pinge kui ka töö vähene väärtustamine ühiskonnas. Sotsiaaltöötajad ise sooviksid, et nende palk oleks riigiülesele paika pandud, nagu näiteks haridustöötajatel.

## **Muud hüved**

Töötasu tõstmise kõrval soovisid sotsiaaltöötajad kõige rohkem pikemat puhkust. Mitmel korral toodi välja, et lastekaitsetöötajatel võiks olla pikem puhkus, sest töö on väga stressirohke ja pingeline ning samasti neid teiste lastega töötavate ametitega, nagu haridustöötajad.

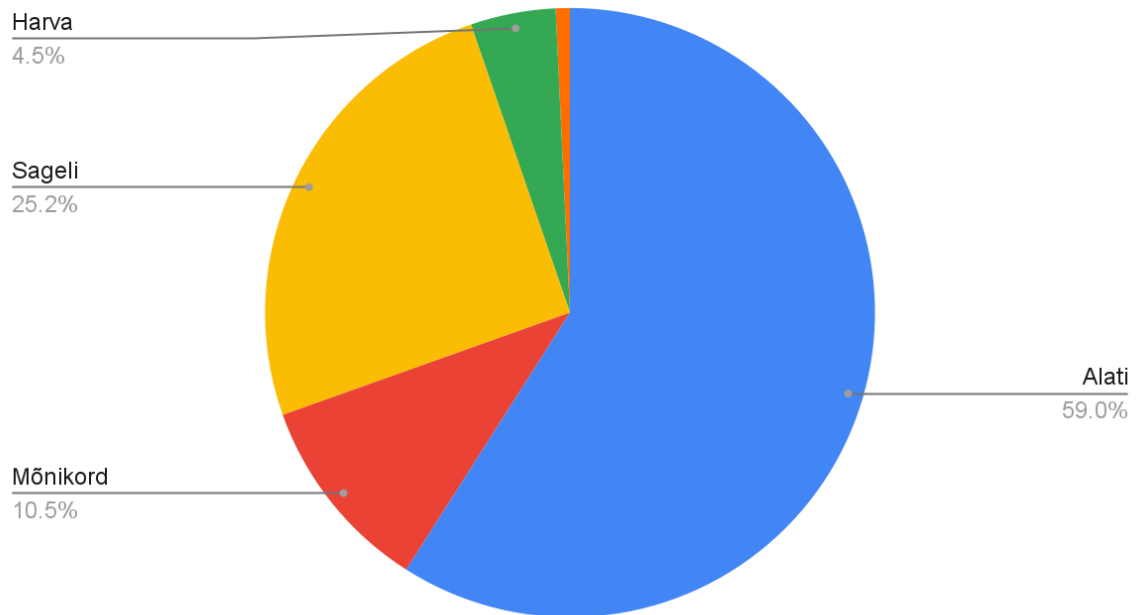
Lisaks puhkusele toodi korduvalt välja muid hüvesid, mis olid seotud töökeskkonna või tööks vajalike vahenditega, mida tavapäraselt ametnikel ei ole, või otsene hüve sotsiaaltöötajale endale - näiteks mainiti korduvalt soovi kodukontoriks, võimalust isikliku sõiduauto hüvitiseks,

V135(ST): *“/-/Palju abi oleks ka lisahüvede loomisest- näiteks tervisekompensatsioon, mida saaks inimene kasutada oma tervise hoidmiseks ja turgutamiseks. Töörõivad- töövorm võiks olla tagatud kodukülastustel käimiseks.”*

## **Suhtlemine**

Sotsiaaltöötajad peavad väga oluliseks häid suhteid kolleegidega. Vaimse tervise toetajana mainiti toetavat kollektiivi ning huumorimeelega kolleege,

Joonis 12. Kas saate kolleegilt abi küsida, kui tekib töös raskuseid?



Tabel 11. Mis määral tunnete, et teil on teiste omavalitsuse töötajate toetus?

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas tunnete, et teil on teiste omavalitsuse töötajate toetus?	6%	24,1%	33,5%	23,3%	13,2%

## Sotsiaaltöö maine ja selle väärtustamine

Pihl ja Krusell (2021) leidsid, et sotsiaaltöö maine kujundamisel on oluline töötajate enda hoiak, kuid valdkonna mainet aitaks omalt poolt tõsta ka paremad töötingimused ja kõrgemad palgad ning et need teemad peaksid saama ühiskonnas laiemat kõlapinda (nagu nt õpetaja, päästja või õe ametites).

*V195(LK): /-/...ei tunne, et keegi tegeleks sots töötajate toetamise/säästmise/arendamise teematikaga, kuigi mingis mahus kindlasti seda tehakse, aga ei ole tunda/näha./-/'*

Sotsiaaltöötajad leiavad, et sotsiaaltöö vajab väärtustamist. Nad vajavad, et nende tööd väärtustatakse. Vastustest on näha, et sotsiaaltöötajad hetkel seda ei tunne, ei KOV-i tasandil ega ühiskonnas laiemalt.

Tabel 12. Sotsiaaltöötajate rahulolu ametikohaga üldiselt.

	Ametikoht	Olen väga rahul	Olen rahul	Ei oska öelda	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul
Ametikoht üleüldiselt	Sotsiaalvaldkonna juhid	17,6%	61,8%	11,8%	8,8%	
	Sotsiaaltöötajad	18,4%	68%	8,8%	4,8%	
	Lastekaitsetöötajad	9,4%	69,4%	17,6%	3,5%	

Tabel 13. Mil määral tunnetate töö olulisust?

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas teie töö pakub arenguvõimalusi?	9,4%	36,2%	37,4%	9,1%	7,9%
Mis määral on teie töö ühiskonnale oluline?	62,8%	31,2%	5,6%	0,4%	

V239(ST): *“Soovitakse, et sotsiaaltöötaja oleks jurist, kirjanik, arst, psühholoog, psühhiaater, õpetaja, autojuht, transporttööline, koristaja jne. /-/ Kokkuvõttes on läbipõlemine ja depressioon KOVis sotsiaaltööd tehes vältimatu, kui KOVid ei märka olemasolevaid spetsialiste tööl hoida ja toetada. /-/”*

Kuigi tõin enamasti välja negatiivse alatooniga löigud, et psühhosotsiaalseid ohutegureid ilmestada, siis pean tõe huvides ära mainima, et tegelikult oli palju ka positiivsust. Uurimuse suund on kitsaskohtade parendamine ja see juba tingib rohkem puudustele keskendumise. Kuid sellegi poolest oli palju sotsiaaltöötajaid, kes leidsid, et neile sotsiaaltöö meeldib, et nende vaimne tervis on korras ja nad teevad tööd rõõmuga, et nende omavalitsuses on toetavad juhid, et neil on kaasaegne töökeskkond ja ergonoomilised töövahendid, et neil on toredad kolleegid.

# JÄRELDUSED

Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöö on nüansirohke, laialivalgivate tööülesannetega ja valdkondade ülene. Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajad puutuvad töötades igapäevaselt kokku paljude erinevate psühhosotsiaalsete ohuteguritega. Minu uurimuse tulemusena saan järeldada, et kõige rohkem on Eesti kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajad rõhutatud:

- tundest, et tööd tehakse üksi,
- töövägivalla ohust,
- tajutavast ebavõrdsusest,
- tunnustuse puudumisest.

Sotsiaaltöötajad ise tõid välja, et vaimse tervise toetamiseks ning psühhosotsiaalsete ohutegurite maandamiseks vajavad nad:

- töö tegemiseks vajalikke töövahendeid, turvalist töökeskkonda ja puhkenurkasid;
- suuremat palka koos lisahüvede ning pikema puhkusega;
- töökoormuse reguleerimist valdkonna üleselt ja tööülesannete piiritletust;
- ametialaselt toetavat juhti, toetavaid kolleega ja omavalitsuse juhte;
- sotsiaaltöö väärtustamist ja sotsiaaltöötajate tunnustamist.

Tekstianalüüsist joonistus välja, et vastustes on palju märke kaastundeväsimusest ja sekundaarsest traumaatilisest stressist. Sellest võin järeldada, et lisaks sotsiaaltöötajate enda poolt välja toodud maandamise meetme rakendamisele, tuleb sotsiaalosalakondade juhtidel ja kohaliku omavalitsuse juhtidel kohe praegu tegutseda ning võimaldada sotsiaaltöötajatele koht, kus olla nõrk - nad peavad saama reageerida ja neid peab kuulama. Vaja on hakata juurutama Laagrilõkke meetodit.

# KOKKUVÕTE

Oma magistritöös uurisin, millised töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid on omased Eesti kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööle ning milliseid ohutegurite maandamise võimalusi näevad kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajad ise.

Eesmärgist lähtuvalt tahtsin saada vastuseid järgmistele küsimustele:

- 1) millised töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid on omased kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööle;
- 2) milliseid meetmeid peaks kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate hinnangul tarvitusele võtma, et maandada neid ohutegureid?

Püstitatud küsimustele vastuste leidmiseks viisin läbi ankeetküsitluse.

Uurimustöö teoreetilises osas keskendusin ma tänapäevasele sotsiaaltöö kontekstile ja sotsiaaltööle neoliberaalses ühiskonnas vaatega tulevikku, ning andsin põgusa ülevaate, mida mõeldakse kui räägitakse töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja nende maandamisest, pannes erilist rõhku neile ohuteguritele ja maandamismeetmetele, mis on erinevate autorite arvates omased sotsiaaltööle.

Empiirilises osas analüüsisin ankeetküsitluse tulemusi kombineeritud meetodil, kasutades nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset lähenemist. Teksti analüüsisin kasutades kvalitatiivset sisuanalüüsi lähtudes deduktiivsest lähenemisest ja keskendudes viisile ja toonile, kuidas tekst on esitatud.

Uuringu tulemusena sain vastused püstitatud küsimustele. Eesti kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööle on omane tunnetus, et tööd tehakse üksi, töövägivalla oht, tajutav ebavõrdsus ja tunnustuse puudumine. Toetava juhtimise, tööd toetava vaimse ja füüsilise töökeskkonna loomise, hüvede suurendamise ja sotsiaaltöö väärtustamise kõrval tuleb luua sotsiaaltöötajatele võimalused puhastumiseks teiste inimeste kannatustest, valust, ärevusest ja traumast

Vaja on hakata juurutama Per Isdali Laagrilõkke meetodit.

# KASUTATUD KIRJANDUS

Vaimne tervis töökohal. (2015). Käsiraamat tööandjale ja töötajatele. 3. trükk. Allikas: Terviseinfo. Tervise Arengu Instituut. AS Atlex. 02.01.2023

[https://www.tai.ee/sites/default/files/2021-03/143817521369\\_vaimne\\_tervis\\_tookohal.pdf](https://www.tai.ee/sites/default/files/2021-03/143817521369_vaimne_tervis_tookohal.pdf)

WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization; 2022b. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

Selg, M. (2021) Hea sotsiaaltöötaja on hoitud. Sotsiaaltöö 1 (78-86). Tervise Arengu Instituut.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (2023). Riigiteataja.

Kutsehaiguste loetelu. 2019. Riigiteataja.

Pihl, K., Krusell, S. (2021). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Tallinn: SA Kutsekoda.

Kutsestandardid: Sotsiaaltöötaja, tase 7. (i.a)

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10991272> (23.01.2023)

Kutsestandardid: Sotsiaaltöötaja, tase 6 (i.a)

<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10991234> (23.01.2023)

Sotsiaalministeerium. Heaolu arengukava 2016-2023.

Trummal A., Luuk K. Töökoha tervisedenduse uuring 2019. Tallinn: Tervise Arengu Instituut, 2019.

Rahvusvahelised töökoha tervisedenduse hea praktika näited. 2017.

[https://www.terviseinfo.ee/images/TTE\\_rahvusvahelised\\_head\\_praktikad.pdf](https://www.terviseinfo.ee/images/TTE_rahvusvahelised_head_praktikad.pdf)

Sisask, M. (toim) 2023. Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu. Tallinn: SA Eesti Koostöö Kogu. 2023.inimareng.ee. <https://doi.org/10.58009/aere-perennius0043>

Arenguseire Keskus, 2020. Eesti tervishoiu tulevik. Stsenaariumid aastani 2035. Kokkuvõtte. Tallinn: Arenguseire Keskus.

Tam, T., & Mong, L. (2005). Job stress, perceived inequity and burnout among school social workers in Hong Kong. *International Social Work*, 48(4), 467-484.

World Employment and Social Outlook: Trends 2022. Geneva: International Labour Office, 2022.

Sicora, A. (2015). Social work education and practice in Italy: emerging issues, challenges and concerns. Teoses: Kolar, E., Sicora A. (toim.) *Social Work Around The World: Colors and Shapes in a Complex Mosaic*, Quaderni del Csal - 3, Special issue of *Visioni LatinoAmericane*. [www2.units.it/csal/home/visioni\\_latino\\_amicane\\_13\\_quaderno\\_3\\_social%20work%20around%20the%20world.pdf](http://www2.units.it/csal/home/visioni_latino_amicane_13_quaderno_3_social%20work%20around%20the%20world.pdf). (16.08.2023).

Spolander, G., Martin, L. (2015). Life in a time of neoliberalism: social work in England. Teoses: Kolar, E., Sicora A. (toim.) *Social Work Around The World: Colors and Shapes in a Complex Mosaic*, Quaderni del Csal - 3, Special issue of *Visioni LatinoAmericane*. [www2.units.it/csal/home/visioni\\_latino\\_amicane\\_13\\_quaderno\\_3\\_social%20work%20around%20the%20world.pdf](http://www2.units.it/csal/home/visioni_latino_amicane_13_quaderno_3_social%20work%20around%20the%20world.pdf). (16.08.2023).

Taylor, C. B., Jordan, G.-M. (2009). *Neoliberalism: From New Liberal Philosophy to Anti-Liberal Slogan*

Pühendumus ja professionaalsus sotsiaaltöös. (2021). Sirotkina R., Mitendorf, A., <https://tai.ee/et/sotsiaalto/puhendumus-ja-professionaalsus-sotsiaaltoos> (20.08.2023)

Kalmus V., Masso A., Linno, M. (2015) *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys> (21.08.2023)

Kracauer, S. (1952). The Challenge of Qualitative Content Analysis. *The Public Opinion Quarterly*, 16, 631–642

Isdal, P. (2021). Aitamise hind. Menu Meedia

Lindqvist, M. (2008). Aitaja vari. OÜ Väike Vanker.

# LISA 1 Eesti kohalikud omavalitsused ja nende kodulehed

(tabel koostatud 31.07.2023)

Maakond	Kohalik omavalitsus	Kodulehe aadress	
Harjumaa	Anija vald	<a href="https://anija.ee/">https://anija.ee/</a>	
	Harku vald	<a href="https://www.harku.ee/">https://www.harku.ee/</a>	
	Jõelähtme vald	<a href="https://joelahtme.ee/">https://joelahtme.ee/</a>	
	Kiili vald	<a href="https://www.kiilivald.ee/">https://www.kiilivald.ee/</a>	
	Kose vald	<a href="https://www.kosevald.ee/">https://www.kosevald.ee/</a>	
	Kuusalu vald	<a href="https://www.kuusalu.ee/">https://www.kuusalu.ee/</a>	
	Lääne-Harju vald	<a href="https://laaneharju.ee/">https://laaneharju.ee/</a>	
	Raasiku vald	<a href="https://raasiku.ee/">https://raasiku.ee/</a>	
	Rae vald	<a href="https://www.rae.ee/">https://www.rae.ee/</a>	
	Saku vald	<a href="https://www.sakuvald.ee/">https://www.sakuvald.ee/</a>	
	Saue vald	<a href="https://sauevald.ee/">https://sauevald.ee/</a>	
	Viimsi vald	<a href="https://www.viimsivald.ee/">https://www.viimsivald.ee/</a>	
	Keila linn	<a href="https://keila.ee/">https://keila.ee/</a>	
	Loksa linn	<a href="https://www.loksalinn.ee/">https://www.loksalinn.ee/</a>	
	Maardu linn	<a href="https://maardu.ee/">https://maardu.ee/</a>	
	sh Tallinna linn	Haabersti linnaosa	<a href="https://www.tallinn.ee/et/haabersti">https://www.tallinn.ee/et/haabersti</a>
		Mustamäe linnaosa	<a href="https://www.tallinn.ee/et/mustamae">https://www.tallinn.ee/et/mustamae</a>
Nõmme linnaosa		<a href="https://www.tallinn.ee/et/nomme">https://www.tallinn.ee/et/nomme</a>	
Pirita linnaosa		<a href="https://www.tallinn.ee/et/pirita">https://www.tallinn.ee/et/pirita</a>	
Põhja-Tallinna linnaosa		<a href="https://www.tallinn.ee/et/pohja">https://www.tallinn.ee/et/pohja</a>	
Lasnamäe linnaosa		<a href="https://www.tallinn.ee/et/lasnamae">https://www.tallinn.ee/et/lasnamae</a>	
Kesklinna linnaosa		<a href="https://www.tallinn.ee/et/kesklinn">https://www.tallinn.ee/et/kesklinn</a>	
Kristiine linnaosa	<a href="https://www.tallinn.ee/et/kristiine">https://www.tallinn.ee/et/kristiine</a>		
Hiiumaa	Hiiumaa vald	<a href="https://vald.hiiumaa.ee/">https://vald.hiiumaa.ee/</a>	

Ida-Virumaa	Alutaguse vald	<a href="https://www.alutagusevald.ee/">https://www.alutagusevald.ee/</a>
	Jõhvi vald	<a href="https://www.johvi.ee/">https://www.johvi.ee/</a>
	Lüganuse vald	<a href="https://www.lyganuse.ee/">https://www.lyganuse.ee/</a>
	Toila vald	<a href="https://toila.kovtp.ee/">https://toila.kovtp.ee/</a>
	Kohtla-Järve linn	<a href="https://www.kohtla-jarve.ee/">https://www.kohtla-jarve.ee/</a>
	Narva-Jõesuu linn	<a href="https://narva-joesuu.ee/">https://narva-joesuu.ee/</a>
	Narva linn	<a href="https://www.narva.ee/">https://www.narva.ee/</a>
	Sillamäe linn	<a href="https://www.sillamae.ee/">https://www.sillamae.ee/</a>
Järvamaa	Järva vald	<a href="https://jarvavald.ee/">https://jarvavald.ee/</a>
	Türi vald	<a href="https://www.tyri.ee/">https://www.tyri.ee/</a>
	Paide linn	<a href="https://paide.kovtp.ee/">https://paide.kovtp.ee/</a>
Jõgevamaa	Mustvee vald	<a href="https://mustveevald.kovtp.ee/">https://mustveevald.kovtp.ee/</a>
	Jõgeva vald	<a href="https://jogeva.ee/">https://jogeva.ee/</a>
	Põltsamaa vald	<a href="https://www.poltsamaa.ee/">https://www.poltsamaa.ee/</a>
Lääne-Virumaa	Haljala vald	<a href="https://www.haljala.ee/">https://www.haljala.ee/</a>
	Kadrina vald	<a href="https://www.kadrina.ee/">https://www.kadrina.ee/</a>
	Viru-Nigula vald	<a href="https://viru-nigula.ee/">https://viru-nigula.ee/</a>
	Rakvere vald	<a href="https://www.rakverevald.ee/">https://www.rakverevald.ee/</a>
	Tapa vald	<a href="https://www.tapa.ee/">https://www.tapa.ee/</a>
	Väike-Maarja vald	<a href="https://v-maarja.ee/">https://v-maarja.ee/</a>
	Vinni vald	<a href="http://www.vinnivald.ee/">http://www.vinnivald.ee/</a>
	Rakvere linn	<a href="https://rakvere.ee/">https://rakvere.ee/</a>
Läänemaa	Lääne-Nigula vald	<a href="https://www.laenenigula.ee/">https://www.laenenigula.ee/</a>
	Vormsi vald	<a href="https://vormsi.ee/">https://vormsi.ee/</a>
	Haapsalu linn	<a href="https://www.haapsalu.ee/">https://www.haapsalu.ee/</a>
Pärnumaa	Häädemeeste vald	<a href="https://haademeestevald.kovtp.ee/">https://haademeestevald.kovtp.ee/</a>
	Kihnu vald	<a href="https://kihnu.ee/">https://kihnu.ee/</a>
	Lääneranna vald	<a href="https://www.laanerannavald.ee/">https://www.laanerannavald.ee/</a>
	Põhja-Pärnumaa vald	<a href="https://www.pparnumaa.ee/">https://www.pparnumaa.ee/</a>
	Saarde vald	<a href="https://saarde.ee/">https://saarde.ee/</a>

	Tori vald	<a href="https://www.torivald.ee/">https://www.torivald.ee/</a>
	Pärnu linn	<a href="https://parnu.ee/">https://parnu.ee/</a>
Põlvamaa	Kanepi vald	<a href="https://kanepi.kovtp.ee/">https://kanepi.kovtp.ee/</a>
	Põlva vald	<a href="https://www.polva.ee/">https://www.polva.ee/</a>
	Räpina vald	<a href="http://www.rapina.ee/">http://www.rapina.ee/</a>
Raplamaa	Kehtna vald	<a href="https://kehtna.ee/">https://kehtna.ee/</a>
	Kohila vald	<a href="https://kohila.ee/">https://kohila.ee/</a>
	Märjamaa vald	<a href="https://marjamaa.ee/">https://marjamaa.ee/</a>
	Rapla vald	<a href="https://rapla.ee/">https://rapla.ee/</a>
Saaremaa	Muhu vald	<a href="https://www.muhu.ee/">https://www.muhu.ee/</a>
	Ruhnu vald	<a href="https://ruhnu.ee/">https://ruhnu.ee/</a>
	Saaremaa vald	<a href="https://www.saaremaavald.ee/">https://www.saaremaavald.ee/</a>
Tartumaa	Elva vald	<a href="https://www.elva.ee/">https://www.elva.ee/</a>
	Kambja vald	<a href="https://www.kambja.ee/">https://www.kambja.ee/</a>
	Kastre vald	<a href="https://www.kastre.ee/">https://www.kastre.ee/</a>
	Luunja, vald	<a href="https://luunja.ee/">https://luunja.ee/</a>
	Nõo vald	<a href="https://nvv.ee/">https://nvv.ee/</a>
	Peipsiääre vald	<a href="https://www.peipsivald.ee/">https://www.peipsivald.ee/</a>
	Tartu vald	<a href="https://tartuvald.ee/">https://tartuvald.ee/</a>
	Tartu linn	<a href="https://tartu.ee/">https://tartu.ee/</a>
Valgamaa	Otepää vald	<a href="https://www.otepaa.ee/">https://www.otepaa.ee/</a>
	Tõrva vald	<a href="https://kov.torva.ee/">https://kov.torva.ee/</a>
	Valga vald	<a href="https://www.valga.ee/">https://www.valga.ee/</a>
Viljandimaa	Mulgi vald	<a href="https://mulgivald.ee/">https://mulgivald.ee/</a>
	Põhja-Sakala vald	<a href="https://www.pohja-sakala.ee/">https://www.pohja-sakala.ee/</a>
	Viljandi vald	<a href="https://www.viljandivald.ee/">https://www.viljandivald.ee/</a>
	Viljandi linn	<a href="https://www.viljandi.ee/">https://www.viljandi.ee/</a>
Võrumaa	Antsla vald	<a href="https://antsla.ee/">https://antsla.ee/</a>
	Rõuge vald	<a href="https://rouge.kovtp.ee/">https://rouge.kovtp.ee/</a>
	Setomaa vald	<a href="https://setomaa.kovtp.ee/">https://setomaa.kovtp.ee/</a>

	Võru vald	<a href="https://voruvald.ee/">https://voruvald.ee/</a>
	Võru linn	<a href="https://www.voru.ee/">https://www.voru.ee/</a>

# LISA 2 Ankeet

## **Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja vaimse tervise toetamine töötaja vaatest**

Mina olen Katrin Rosar, Tartu Ülikooli sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika magistrant. Minu magistritöö eesmärgiks on välja uurida, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid on omased kohaliku omavalitsuse sotsiaaltööle ja millised meetmed tuleks kasutusele võtta, et toetada kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajate vaimset tervist. Uuringu valimiks on kohalikes omavalitsustes töötavad sotsiaalvaldkonna töötajad.

Kõik vastused on anonüümsed ja kogutud andmeid kasutatakse vaid uurimistöö eesmärkidel.

Ette tänades,

Katrin Rosar

katrinrosar@gmail.com

### 1. Millises maakonnas Te töötate?\*

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

Raplamaa

2. Millisel sotsiaalvaldkonna ametikohal Te töötate? (mitu vastuse varianti lubatud)

Olen spetsialiseerunud sotsiaaltöö spetsialist (nt toetuste spetsialist, eestkostespetsialist, juhtumikorraldaja, sotsiaalregistri spetsialist, peretöötaja)

Olen nõ laia valdkonna sotsiaaltöö spetsialist (st spetsialiseerumine puudub)

Olen lastekaitse spetsialist / laste (ja perede) heaolu spetsialist

Olen kitsa sotsiaalvaldkonna osakonna juhataja, st minu otsealluvuses töötavad spetsialiseerunud sotsiaaltöö spetsialistid (nt teenuste talituse juht, lastekaitse osakonna juhataja vms)

Olen sotsiaalosakonna juhataja, st minu alluvuses töötavad erinevate sotsiaalvaldkondade juhid ja/või sotsiaaltöö spetsialistid.

Muu:

3. Teie tööstaaž praegusel ametikohal

0-2 aastat

3-5 aastat

6-10 aastat

11-15 aastat

16-20 aastat

Üle 21 aasta

4. Teie tööstaaž sotsiaalvaldkonnas (praegune töökoht + eelmised töökohad sotsiaalvaldkonnas)

0-5 aastat

6-10 aastat

11-15 aastat

16-20 aastat

21-30 aastat

üle 31 aastat

5. Kas asutuses, kus Te töötate, on sotsiaalvaldkonna töökohtade riskianalüüsis kaardistatud psühhosotsiaalsed ohutegurid?

- Jah
- Ei
- Ma ei tea

6. Kas asutuses, kus Te töötate on sotsiaalvaldkonna töötajatel võimalus (tasuta) kasutada järgmisi teenuseid? (mitu vastuse varianti lubatud)

- Supervisioon/kovisioon (v.a Sotsiaalkindlustusameti rahastatud teenus)
- Psühholoogiline nõustamine
- Mentorlus
- Ei ole võimalus selliseid teenuseid kasutada.
- Muu:

7. Palun hinnake iga küsimuse juures olukorra esinemise sagedust.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi
Kui tihti tunnete, et peate tööülesandeid tehes kiirustama?					
Kas tunnete, et saate otsesele juhile toetuda?					
Kas teil on piisavalt infot, et teha oma tööd?					
Kas saate ise valida, millal oma tööd teete?					
Kas teid teavitatakse teie tööga seotud muudatustest ette?					
Kui tihti tunnete, et teie töö on üksluine?					
Kas saate kolleegilt abi küsida, kui tekib töös raskuseid?					
Kas olete sunnitud tegema ületunde?					
Kui tihti teid tunnustatakse juhtide poolt?					
Kas peate täitma tööülesandeid, mis on vastuolus sotsiaaltöö eetikaga?					

8. Palun hinnake iga küsimuse juures, mil määral olukord teid mõjutab.

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas teie tööülesanded vastavad teie oskustele ja võimetele?					

Kas teie tööd kuhjuvad?					
Kas teate täpselt, mis on teie vastutusala?					
Kas tunnete, et teie töö segab teie eraelu?					
Mis määral on teil võimu mõjutada enda töö tegemise viise?					
Kas tunnete, et teil on teiste omavalitsuse töötajate toetus?					
Kas teie töö pakub arenguvõimalusi?					
Mis määral tunnete, et võimalusel teeksite tööülesandeid teisiti kui praegu?					
Kas teie töös on otsesest juhust ametialaselt abi?					
Mis määral on teie töö ühiskonnale oluline?					

#### 9. Kuidas hindate rahuolu järgmistes valdkondades?

	Olen väga rahul	Olen rahul	Ei oska öelda	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul
Füüsiline töökeskkond (kontor, töövahendid jms)					
Töötasu					
Ametikoha tuleviku väljavaated					
Tööalane juhtimine					
Ametikoht üleüldiselt					

#### 10. Palun märki, kas oled viimase kuue kuu jooksul kogenud järgmisi ebameeldivaid situatsioone ja kui oled, siis kelle poolt.

	Kolleegi poolt	Kliendi poolt	Juhi poolt	Ei ole kogenud
Vaimne vägivald				
Füüsiline vägivald				
Seksuaalne ahistamine				

Küberkiusamine				
Ähvardamine				
Töökiusamine/Töö tõttu kiusamine				

11. Järgmisena palun kirja panna iga valdkonna juurde, milliseid muutuseid oleks vaja ellu viia, et sotsiaaltöötajaid kohalikus omavalitsuses oleksid hoitud. Siin ei ole õigeid ega valesid vastuseid - kõik mõtted on oodatud, nii väikesed kui suured.

- Füüsiline töökeskkond (nt kontoriruum, töövahendid jms)

.....  
 ....

- Tööülesanded (nt ülesannete sisu, ülesannete vastavus sotsiaalharidusele, ülesannete jaotus kohalikus omavalitsuses jms)

.....  
 ....

- Töökoormus (nt töö tempo, ületunnid, telefonivalved jms)

.....  
 ....

- Juhtimine (nt otsene juhtimine, kohaliku omavalitsuse juhtimine jms) NB! See osa, mis puudutab otseselt sotsiaalvaldkonda.

.....  
 ....

- Riigi sotsiaalpoliitika (nt kohustuslikud teenused KOV-is, sotsiaaltöö suund Eestis, riigi poolt loodud sotsiaaltöö kuvand, uued nõuded/kohustused jms)

.....  
 ....

- Muu

.....

.....

## LISA 3. Rahulolu

	Ametikoht	Olen väga rahul	Olen rahul	Ei oska öelda	Ei ole rahul	Ei ole üldse rahul
Füüsiline töökeskkond (kontor, töövahendid jms)	Sotsiaalvaldkonna juhid	14,7 %	67,6%	5,9%	11,8%	
	Sotsiaaltöötajad	19%	57,8%		19%	2%
	Lastekaitsetöötajad	27,1%	51,8%	4,7%	16,5%	
Töötasu	Sotsiaalvaldkonna juhid	5,9%	50%	5,8%	29,4%	5,9%
	Sotsiaaltöötajad	1,4%	42,9%	8,2%	37,4%	10,2%
	Lastekaitsetöötajad	3,5%	42,4%	14,1%	28,2%	5,9%
Ametikoha tuleviku väljavaated	Sotsiaalvaldkonna juhid	5,9%	44,1%	38,2%	11,8%	
	Sotsiaaltöötajad	3,4%	40,8%	35,4%	14,3%	6,1%
	Lastekaitsetöötajad	4,7%	38,5%	44,7%	12,9%	1,2%
Tööalane juhtimine	Sotsiaalvaldkonna juhid	11,8%	26,5%	29,4%	26,5%	5,9%
	Sotsiaaltöötajad	10,2%	44,9%	25,2%	15,6%	4,1%
	Lastekaitsetöötajad	9,4%	54,1%	17,6%	15,3%	3,5%
Ametikohat üldiselt	Sotsiaalvaldkonna juhid	17,6%	61,8%	11,8%	8,8%	
	Sotsiaaltöötajad	18,4%	68%	8,8%	4,8%	
	Lastekaitsetöötajad	9,4%	69,4%	17,6%	3,5%	

## LISA 4. Tabel

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas teie tööülesanded vastavad teie oskustele ja võimetele?	26,4%	64,9%	7,5%	0,8%	
Kas teie tööd kuhjuvad?	6,1%	18,2%	45,8%	22,7%	7,2%
Kas teate täpselt, mis on teie vastutusallas?	22,3%	58,1%	14%	4,2%	1,5%
Kas tunnete, et teie töö segab teie eraelu?	6%	12,8%	32,5%	23,8%	24,8%
Mis määral on teil võimu mõjutada enda töö tegemise viise?	4,6%	27%	48%	16,3%	3,8%
Kas tunnete, et teil on teiste omavalitsuse töötajate toetus?	6%	24,1%	33,5%	23,3%	13,2%
Kas teie töö pakub arenguvõimalusi?	9,4%	36,2%	37,4%	9,1%	7,9%
Mis määral tunnete, et võimalusel teeksite tööülesandeid teisiti kui praegu?	2,3%	18%	43,2%	28,9%	4,5%
Kas teie töös on otsesest juhust ametialaselt abi?	24,5%	27,9%	26%	14,7%	6,8%
Mis määral on teie töö ühiskonnale oluline?	62,8%	31,2%	5,6%	0,4%	

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Katrin Rosar (sünnikuupäev: 02.10.1986)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose: „Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja vaimse tervise toetamine töötaja vaatest“, mille juhendaja on Kelli Ilisson,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 22.05.2023a.