

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Pilleriin Mandle

**JÄRVAMAA SOTSIAALTÖÖTAJATE  
ENESEHOIU PROBLEEMID JA TULEVIKU  
LAHENDUSED**

Lõputöö

Juhendaja: Monika Kumm, PhD

Pärnu 2024

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Pilleriin Mandle

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	4
1. Teoreetiline taust .....	6
1.1. Vaimne tervis ja seda mõjutavad tegurid .....	6
1.2. Sotsiaaltöö tänapäevases elukeskkonnas .....	8
1.3. Sotsiaaltöötajate vaimne tervis .....	9
2. Järvamaa sotsiaaltöötajate uuring .....	12
2.1. Sotsiaalosakondade ja teenuste ülevaade .....	12
2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus .....	13
2.3. Uuringu tulemused .....	15
2.3.1. Sissejuhatavad küsimused .....	15
2.3.2. Vaimne tervis sotsiaalosakondades .....	16
2.3.3. Ametnike ümbritsev töökeskkond .....	19
2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud .....	21
Kokkuvõte .....	24
Viidatud allikad .....	25
Lisad .....	29
Lisa 1. Intervjuu küsimused sotsiaaltöötajatele .....	29
Summary .....	31

## SISSEJUHATUS

Vaimse tervise probleemid esinevad laialdaselt üle kogu maailma. See on individuaalse ja kollektiivse tervise oluline osa, kuid enamik ühiskonnast ja suurem osa tervishoiu- ja sotsiaalsüsteemidest ei pööra piisavalt tähelepanu vaimsele tervisele ega paku inimestele vajalikku ja õiglast tuge. See viib selleni, et miljonid inimesed üle maailma kannatavad vaikes, satuvad inimõiguste rikkumiste ohvriks ning see kahjustab nende igapäeva elu negatiivselt (World Health Organization, 2022, lk 8–9).

Sotsiaaltöö on pingeline amet, kus paljud tööga seotud aspektid võivad olla stressitekitavad või aeg-ajalt ülejõukäivad töötajatele, kes tegelevad mahukate juhtumite, struktuuride, piiratud ressursside, pidevalt muutuva poliitika, töötajate nappuse, kliendi traumade, avaliku tähelepanu ja süüdistuskultuuriga. Sotsiaaltöötajad taluvad kõrgemat stressi ja läbipõlemise riski oma töörolli tõttu võrreldes teiste ametialadega (Maddock *et al.*, 2023, lk 9170). Sotsiaaltöötajad seisavad keerulises olukorras: neilt eeldatakse ja nad soovivad isiklikult aidata teisi ning vastata teiste ootustele, kuid neil puudub väline toetus ja nende endi isiklik püüdlus omaenda heaolu ja teiste elu parandamise eest jääb väheseks (Meinberg-Kadai, 2022, lk 14). Sotsiaaltöötajad peavad mõnikord võtma endale rolle ja täitma ülesandeid, mida nad leiavad abi vajavatele isikutele ebasoovitavaks. Samuti tuleb neil teha asju, mis on vastuolus nende professionaalsete hindamistega. Neil võib tekkida jõuetuse ja passiivsete pealtvaatajate tunne olukordades, kus klientide õigusi ei kaitsta piisavalt. Mitmetes olukordades on vajalik kiire tegutsemine, eriti hädaolukordades. Sellistes olukordades võib olla vähe võimalusi juhtumi keerukuse põhjalikuks uurimiseks ja arvestamiseks. See võib viia otsuste langetamiseni ebapiisaval alusel, mille tulemusena võivad sotsiaaltöötajad hiljem küsida endalt, kas nad langetasid õige otsuse. Näiteks kahtles lastekaitseteenistuse sotsiaaltöötaja, kas otsus oli tehtud piisavalt põhjalikult, ja süüdistas ennast. (Ylvisaker & Rugkåsa, 2022, lk 650)

Tuginedes eelnevale sõnastas autor uurimisprobleemi järgmiselt. Sotsiaaltöötajad tegelevad teiste heaoluga, kuid samal ajal ei saa nad piisavat tuge enda vaimse tervise toetamiseks, mis omakorda võib tekitada füüsilisi terviseprobleeme.

Käesoleva lõputöö eesmärk on välja selgitada Järvamaa kohalike omavalitsuste sotsiaalosakondades töötavate ametnike seas esinevad vaimset tervist mõjutavad tegurid ja teha ettepanekuid uuritud kohalikele omavalitsustele sotsiaaltöötajate vaimse tervise toetamiseks. Lähtuvalt eelnevast eesmärgist keskendutakse järgmistele uurimisküsimustele:

- Millised tegurid mõjutavad enim sotsiaaltöötajate vaimset tervist?
- Millised on peamised väljakutsed ja vajadused Järvamaa sotsiaaltöötajate vaimse tervise toetamisel?

Töö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade teoreetilisest taustast, mille käigus luuakse põhi uuringule. Materjali otsitakse teaduskirjandusest ja teaduslikest allikatest. Keskendutakse järgmistele teemadele: vaimne tervis, sotsiaaltöö mõju ja olemus ning sotsiaaltöö seos vaimse tervisega. Teine peatükk keskendub uuringule ja uuringu tulemustele, kus viiakse läbi erinevate spetsialistidega intervjuu. Antud lõputöös kasutatakse poolstruktureeritud intervjuud. Uuringu lõpus teeb töö autor kokkuvõtte ja ettepanekud uuritud asutustele.

# 1. TEOREETILINE TAUST

## 1.1. Vaimne tervis ja seda mõjutavad tegurid

Vaimse tervise seisundid on väga levinud kõigis maailma riikides. Enamus ühiskondi ja enamik tervise- ja sotsiaalsüsteeme jätavad vaimse tervise ohumärgid tähelepanuta ega paku inimestele vajalikku ja teenitud hoolt ning tuge. Selle tulemusena kannatavad miljonid inimesed üle maailma vaikides, kogevad inimõiguste rikkumisi või on negatiivselt mõjutatud oma igapäevaelus (World Health Organization, 2022, lk 6). Paljud riigid on edusamme teinud. Huvi ja arusaam on ajapikku vaimsest tervisest suurenenud. Mitmed riigid on kujundanud, ajakohastanud ja tugevdanud oma vaimse tervise poliitikat või plaane. On olemas mitmeid praktilisi, tõendus põhiseid vaimse tervise juhendeid, käsiraamatuid ja muid tööriistu, mis on nüüd rakendatavad. (World Health Organization, 2022, lk 13)

Vaimse tervise probleemid on väga suur murekoht mitmetes lääneriikides. Uuringud on näidanud, et tööga seotud tegurid võivad mõjutada märkimisväärselt vaimse tervise probleeme ja selle tekkimist. Samas on vähe teada selle kohta, kuidas tänapäeva töötajad kogevad ning mõistavad vaimse tervise probleeme ja selle olulisuse mõju tööle. Vaimse tervise probleemide tekkimine on keeruline ja nende põhjused on individuaalsed, hõlmates nii bioloogilisi, psühholoogilisi kui ka sotsiaalseid tegureid. Üks Briti uuring viis läbi testi teemal vaimne tervis ja tulemuseks tuli, et tööga seotud stress, depressioon ja ärevus aastatel 2016–2017 moodustasid 40% tööga seotud haigustest ja 49% kõigist kaotatud tööpäevadest. (Andersen *et al.*, 2022, lk 1). Briti uuringu tulemuseks saadi, et töötajate vaimse tervise probleemide riski ärahoidmiseks on oluline mõista, kuidas erinevad tööelu aspektid mõjutavad nende vaimset heaolu (Andersen *et al.*, 2022, lk 1). Uuringus selgus, et töötajad tunnevad muret võimaluse üle, et neid tunnustataks, sest töötajate arvates on nende töö mõju ja olemus väike ehk jääb puudu tunde, et nad kuuluksid antud organisatsiooni ja selle muutustesse (Andersen *et al.*, 2022, lk 6). Kui

kuuluvus- ja turvatunne vähenevad või kaovad, avaldub see ka vaimse heaolu vähenemises ja suurenenud riskis tekkida vaimse tervise probleemidele. Teadmine, et isiku arvamustega ega vajadustega ei arvestata, tekitab pettumust ja trotsi (Sisask & Värnik, 2023, lk 7). Sisask ja Värnik (2023, lk 18) toovad välja, et igas vanuses inimeste vaimse heaolu edendamisel on oluline kujundada psühhosotsiaalne ehk suhtekeskond, mis seda soosib. Täisealistele inimestele on eriti oluline stabiilne töökeskkond ja tasakaal töö- ja eraelu vahel (Sisask & Värnik, 2023, lk 18). Vaimse tervise seisund mõjutab praeguste hinnangute järgi umbes ühte neljandikku inimestest nende elu jooksul. Ent umbes kaks kolmandikku vaimse tervise probleemidega inimestest ei otsi sellele mingisugust ravi. Neil, kellel on vaimse tervise probleemid ilmnunud on ka täheldatud ebanormaalselt kõrgeid näitajaid halva füüsilise tervise osas. Üks oluline põhjus on see, et halb vaimne tervis suurendab riski füüsiliste terviseprobleemide tekkeks. (United Nations, 2017, lk 5) Statistikaameti (2024) andmetel oli 2023. aasta IV kvartalis Eesti ettevõtetes, asutustes ja organisatsioonides kokku 12 040 täitmata ametikohta, millest üks enamikest valdkondadest oli tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusaladel. Sotsiaaltöötajad võivad kogeda kõrgemat organismi pingeseisundit ja kõrget kurnatust. (Maddock *et al.*, 2023, lk 9170).

Põhilised kognitiivsed ja sotsiaalsed oskused, võime tajuda, väljendada ja reguleerida oma emotsioone, kaasa tunda teistele, paindlikkus ja oskus toime tulla ebasoodsate elusündmustega ning funktsioneerida sotsiaalsetes rollides on väga olulised osad vaimse tervise heaolus (Galderisi *et al.*, 2015, lk 231). Samuti keha ja vaimu harmooniline suhe moodustavad olulised komponendid vaimsele tervisele, mis panustavad erineval määral sisemise tasakaalu seisundisse (Galderisi *et al.*, 2017, lk 408). Töötajate toimetuleku tõhusus töökeskkonnas sõltub suurel määral nende vaimsest tervisest (Fortunisa & Darmawan, 2022, lk 32).

Vaimse tervise olukord on globaalselt muret tekitav, kuna enamik riike ei suuda tagada inimestele vajalikku tuge. See võib suurendada vaimse tervise probleemide riski. Oluline on luua soodne suhtekeskond ja arendada kognitiivseid ning sotsiaalseid oskusi, et hoida keha ja vaimu tasakaalus.

## 1.2. Sotsiaaltöö tänapäevases elukeskkonnas

Sotsiaaltöö tänapäevases keskkonnas on muutunud üha keerukamaks ja mitmekülgsemaks, arvestades ühiskonna pidevat muutumist ning esilekerkivaid väljakutseid ja vajadusi. Sotsiaaltöötajad seisavad silmitsi mitmete keerukate olukordadega, kuid neil on samas võimalus kasutada uusi meetodeid ja tehnoloogiaid, et tõhusamalt toetada nii kogukondi kui ka üksikisikuid.

Sotsiaaltöö on dünaamiline, arenev ja kriitiline professionaalne valdkond, mis tegeleb mitmekesiste inimeste ja nende keskkondadega (Selg, 2019, lk 85). Lillis jt (2020, lk 442) toovad välja, et Ühendkuningriigis on täiskoormusega sotsiaaltöötajale ametlikult määratud 7,5-tunnine tööpäev (37,5 tundi nädalas), mis hõlmab mitmesuguseid tegevusi, mida oodatakse täitmiseks selle aja jooksul. Nendeks tegevusteks on: erinevat tüüpi tekstide lugemine ja kirjutamine, kasutades asutuse laiaulatuslikku infotehnoloogia süsteemi, üksikisikute, perede ja teiste sotsiaalsete rühmituste kodukülastused, koosolekutel osalemine nii koolides, haiglates kui ka isiklikus töökohas, reisimine kontorite, teiste institutsioonide ja kodude vahel; üksikisikute ja rühmadega kohtumised sotsiaaltöötajate hoones või kontoris; telefonikõnede tegemine teenusekasutajatele ja mitmesugustele teistele spetsialistidele; töötamine kodus, näiteks kõnede tegemine ja vastuvõtmine ning erinevat tüüpi tekstide kirjutamine.

Arutelud sotsiaaltöö olemuse üle on olnud nii rahvusvahelisel kui ka riiklikul tasandil kesksel kohal. Rahvusvaheline sotsiaaltöö määratlus, mille rahvusvaheline sotsiaaltöötajate föderatsioon ja rahvusvaheliste sotsiaaltöö koolide assotsiatsioon 2000. aastal kokku leppisid, rõhutab ühtset arusaama sotsiaaltööst: sotsiaaltöö eriala edendab muutusi, inimsuhetes probleemide lahendamist ning inimeste võimendamist ja vabastamist nende heaolu suurendamiseks (Coulshed & Orme, 2018, lk 18). Sotsiaaltöö pühendumise ja professionaalsuse oluliseks eelduseks on sobivate isikuomaduste olemasolu. Hea sotsiaaltöötaja jaoks on oluline mitte ainult meetodite valdamine, tehnilised oskused või teoreetilised teadmised, vaid ka arusaamine enda isikuomadustest ja nende teadlik rakendamine praktikas (Sirotkina & Mitendorf, 2021, lk 35). Lisaks on oluline pakkuda sotsiaaltöötajatele võimalusi eemalduda teiste inimeste juhtumitest ja

leida aega enda taastumiseks või puhastumiseks teiste inimeste kannatustest, valust, ärevusest ja traumadest (Rosar, 2023, lk 56).

Viimase kahe aastakümne jooksul on kirjutatud palju selle kohta, kuidas globaalsed sotsiaalsed, poliitilised ja majanduslikud muutused mõjutavad sotsiaaltööd. Sotsiaaltöö järelevalve staatust, eesmärki ja epistemoloogiat on kirjanduses pidevalt vaidlustatud, eriti selle muutuva konteksti taustal (Hafford-Letchfield & Engelbrecht, 2018, lk 329). Paulsson jt (2023, lk 2) kirjutavad enda artiklis, et kaasaegses tööelus on üha olulisemad aspektid töötajate tervise seisukohalt, sealhulgas töö korraldamine, töötajate mõju ja sotsiaalne suhtlus. See nõuab uusi lähenemisviise riskide tuvastamiseks, hindamiseks ja vähendamiseks ennetavas töökeskkonna juhtimises, mis soodustab osalemist, mõjutamist, kuulumist, ühist refleksiooni ja suhtlemist. Osaluspõhimõtted ja töötajate kaasamine on osutunud oluliseks töökoha sekkumiste edukuse ja töötajate heaolu parandamise komponendiks.

Sotsiaaltöö keskendub inimeste toetamisele nende sotsiaalsete, emotsionaalsete ja majanduslike vajaduste rahuldamisel. See edendab ühiskondlikku kaasatust, soodustades positiivseid muutusi inimeste eludes. Professionaalne sotsiaaltöö nõuab mitte ainult tehnilisi ja teoreetilisi teadmisi, vaid ka nende teadmiste rakendamist praktikas. Isikuomadused ja professionaalne eneseteostus on olulised selleks, et vastata klientide ootustele ja tagada tõhus panus ühiskonna heaolu suurendamisse.

### **1.3. Sotsiaaltöötajate vaimne tervis**

Sotsiaaltöö ja vaimne tervis moodustavad olulise koosluse, kus sotsiaaltöötajad mängivad võtmerolli inimeste vaimse heaolu toetamisel. Tihti jääb ametnikel enda vaimne heaolu märkamata. Lisaks näevad ja kogevad ametnikud rohkem, kui mõni teise valdkonna töötaja.

Üle kogu maailma on kasvav teadlikkuse vajalikkus vaimse tervise tähtsusest ning personaalsete teenuste ja toetuste osutamise olulisusest, samuti inimõigusi toetava lähenemise ja taastumise edendamise tähtsusest. See suundumus kaasneb arusaamisega, et nii madal-, kesk- kui ka kõrge sissetulekuga riikide vaimse tervise süsteemid ei täida

oma kohustusi paljude inimeste ja kogukondade ees, pakkudes piiratud juurdepääsu ja madala kvaliteediga teenuseid ning rikkudes inimõigusi (Funk *et al.*, 2019, lk 14).

Varasemad uuringud on näidanud, et sotsiaaltöötajad on eriti vastuvõtlikud tööga seotud psühholoogilisele stressile ja läbipõlemisele, kuna nende ametiala iseloom on väga stressirohke. Siiski on vähem uuritud tegureid, mis on seotud sotsiaaltöötajate töökohal püsimisega. Uued uuringud kaastunde rahulolu kohta viitavad, et see tegur võiks leevendada kutsealast läbipõlemist, kuid on märgatud lünka uurimuses, mis keskenduks just kaastunde rahulolu uurimisele sotsiaaltöötajate hulgas. (Bae *et al.*, 2020, lk 320)

Sotsiaaltöötajatel lasub vastutus julgustada ja toetada sotsiaalselt toimetulematuid inimesi, suunates neid vastutuse võtmisele oma elu eest ning aidates neil vähendada abisõltuvust (Selg, 2021, lk 83). See ülesanne on keeruline ning võib osutada eriti väljakutsuvaks noorele ja entusiastlikule sotsiaaltöötajale, kelle haridus on loonud ettekujutuse, et kõik inimesed soovivad muutuda ja on valmis vastu võtma abi (Selg, 2021, lk 83). Samal ajal tunnevad ametnikud puudust suuremast vabadusest iseseisvalt otsustada ja tegutseda, mis on tihedalt seotud isiklike võimete kasutamise ja arendamisega töökohal. Selle tulemusena ei vasta tehtav töö nende endi ootustele ja eesmärkidele. Selle tulemusena jääb sotsiaaltöötajate eneseteostusvajadus rahuldamata, mis on oluline selleks, et nad tunneksid end organisatsioonis väarikana ja olulisena (Grünberg, 2015, lk 71).

Barrera (1986, viidatud Tang & Li, 2021, lk 530 vahendusel) sotsiaalse toetuse halvenemise mudeli kohaselt mõjutab stress negatiivselt tajutavat toetuse kättesaadavust või efektiivsust, viies seejärel psühholoogilise stressi ja kahjustusteni. Seega võib eeldada, et stressi mõjul väheneb töökoha taju, mis omakorda soodustab läbipõlemist. Teisisõnu, inimesed, keda mõjutavad konfliktid ja ebaselged tööülesanded, võivad tajuda teisi töökeskkonnas ebaadekvaatseid või kättesaamatuid abistajaid stressirohketel hetkedel, mis omakorda suurendab läbipõlemise riski (Tang & Li, 2021, lk 530). Suhtumine sotsiaaltöösse on olnud kõikuv. Hea klienditeenindus ja inimeste tugevuste tunnustamine on oluline töötaja jaoks, kes ise tunneb end toetatuna ja hinnatuna. Kahjuks seisavad sotsiaalvaldkonna töötajad sageli silmitsi probleemide lahendamisega ning töömaastikul valitseb negatiivne õhkkond ja kiire tempo. Töökeskkond on oluline aspekt, hõlmates nii füüsilist, vaimset kui ka sotsiaalset keskkonda ning suhtumist abivajajatesse

ja sotsiaaltöösse laiemalt. Selle suhtumise kujundamisel mängivad olulist rolli vallavanem, volikogu, vallavalitsus ja abivajajad ise. (Lilleoja, 2021, lk 26)

Sotsiaaltöö ja vaimne tervis on oluline tandem, kus sotsiaaltöötajad toetavad inimeste vaimset heaolu. Peatükk rõhutab ametnike endi vaimse heaolu märkamise tähtsust ning tõstab esile vaimse tervise kui dünaamilise sisemise tasakaalu olulisust. Probleemiks on aga, et maailmas esineb laialdaselt vaimse tervise probleeme, millele ei pöörata piisavalt tähelepanu. Sotsiaaltöötajatel lasub vastutus toetada sotsiaalselt toimetulematuid, kuid see ülesanne võib olla eriti väljakutsuv sotsiaaltöötajatele.

## 2. JÄRVAMAA SOTSIAALTÖÖTAJATE UURING

### 2.1. Sotsiaalosakondade ja teenuste ülevaade

Türi Vallavalitsuse sotsiaalosakonnas on ametnike kokku kaheksa, nende seas seitse sotsiaalhooldajat, kolm sotsiaaltööspsialisti, üks eestkostespetsialist, üks lastekaitsepspsialist, perede heaolu spetsialist ja osakonnajuhataja (Türi Vallavalitsus, s. a.-a). Paide Linnavalitsuse sotsiaalosakonnas töötab kolm sotsiaaltööspsialisti, üks peaspetsialist, kaks laste heaolu spetsialisti ja üks osakonnajuhataja (Paide Linnavalitsus, s. a.-a). Järva Vallavalitsuse sotsiaalosakonnas on tänaseks üks sotsiaaltööspsialist, üks peaspetsialist, kaks laste ja perede heaolu spetsialisti ja üks eestkostespetsialist (Järva Vallavalitsus, s. a.-a). Alljärgnevas tabelis 1 on välja toodud Järvamaa omavalitsuste poolt pakutavate teenuste ülevaade.

**Tabel 1.** Järvamaa omavalitsuste sotsiaalteenuste ülevaade

Sotsiaalteenused	Türi Vallavalitsus	Paide Linnavalitsus	Järva Vallavalitsus
Eluruumi tagamise teenus	X	X	
Isikliku abistaja teenus	X	X	
Koduteenus	X	X	X
Puudega inimese sõiduki parkimiskaart	X		
Sotsiaaltransporditeenus juhuveona	X	X	X
Täisealise isiku hooldus (hooldaja määramine)	X	X	X
Tugiisikuteenus	X	X	
Turvakoduteenus	X		
Väljaspool kodu osutatav üldhooldus teenus	X	X	
Varjupaigateenus	X	X	
Võlanõustamine	X	X	X
Lõimitud sotsiaalteenus	X		

Allikad: Järva Vallavalitsus, s. a.-b, Paide Linnavalitsus, s. a.-b, Türi Vallavalitsus, s. a.-b

Kõigi toetuste kohta on omavalitsuste lehel ka täpsem kirjeldus, kust leiab infot kuidas toetust/teenust saada.

## **2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus**

Uurimisviisiks on kvalitatiivne meetod, mis väljendab asja olemust, kaasa arvatud küsimused, mis, kuidas, millal, kus ja miks, ning selle üldist atmosfääri. Seega keskendub kvalitatiivne uurimistöö asjade tähendustele, mõistetele, definitsioonidele, omadustele, sümbolitele ja asjade kirjeldustele (Lune & Berg, 2017, lk 12). Soov on mõista Järvamaa sotsiaalosakondade ametnike ja juhatajate kogemusi, arvamusi või tähendusi nende enesehoiu probleemidest ja vaadet tuleviku lahenduste osas. Kvalitatiivsed uuringud uurivad inimeste veendumusi, kogemusi ja tähendussüsteeme, võttes arvesse inimeste enda vaatenurka (Mohajan, 2018, lk 24).

Valim ei toetu juhuslikkusele, vaid pigem eelteadmistele ja kogemustele, et leida uuringu jaoks sobivad osalejad, millest tulenevalt valitakse kõigist Järvamaa kolmest kohalikust omavalitsusest välja ametnikud, kes töötavad sotsiaalosakonnas sotsiaaltöö-, eestkoste-, lastekaitse spetsialisti ametikohal. Lisaks kaastakse ka osakonnajuhid. Autor kasutas eesmärgipärast valimit. Just seetõttu, et valimi kavand sõltub autori otsusest, kellelt saab parimat teavet, et saavutada uuringu eesmäärke. Autor keskendus nendele inimestele, kellel on sarnane arvamus, et hankida vajalikku teavet ja olla valmis seda jagama (Etikan & Bala, 2017, lk 215).

Andmekogumismeetodiks on intervjuu, mis võimaldab süveneda varjatumatesse valdkondadesse, uurides tundlikke ja delikaatseid teemasid, mis ei ole kättesaadavad ei vaatluse ega küsimustike abil (Õunapuu, 2014, lk 170). Intervjuudes kasutati poolstruktureeritud intervjuud, mis sobib hästi juhtudel, kus on vajadus uurida varjatud nähtusi ja nende omadusi. Intervjuu planeerimisel koostati spetsiifilised teemad ja üldist laadi küsimused, ning küsimuste esitamise järjekorra kehtestas intervjuueerija. Samuti hõlmas selline intervjuu avatud lõpuga küsimusi, et vajadusel saab intervjuueerija küsida täpsustavaid küsimusi või muuta küsimusi (vt lisa 1) (Õunapuu, 2014, lk 171–172).

Käesolevas töös oli valimi valiku kriteeriumiteks vähemalt ühe aasta töötanud sotsiaaltöös spetsialistid antud ametikohal. Kui on üks ametnik ja staaž jääb alla aasta, siis

valitakse ametnike seast ka tema. Uuringus soovisid osaleda ainult Paide linnavalitsuse ja Türi vallavalitsuse sotsiaalosakonnad. Autor intervjueris kaheksat spetsialisti. Nende seas osales kaks lastekaitsepspetsialist, kaks sotsiaaltööspetsialisti, kaks eestkostespetsialisti ja kaks osakonnajuhatajat. Intervjuud toimusid valitud asutustes koha peal. Töö autor võttis eelnevalt osakonnajuhatajatega ühendust ja leppis kõigile sobivad ajad kokku. Intervjuud autori meelest sujusid väga hästi. Ajaliselt sobis kõigile, sest tihti sai töö autor viia läbi mitu intervjuud samal päeval. Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 25.03.2024–11.04.2024. Igale intervjuule eelnes üliõpilase ja lõputöö teema tutvustus, tutvustuses küsiti luba intervjuu salvestamiseks. Pärast intervjuude kogumist hakkas autor salvestusi transkribeerima, et saada tekst, mille põhjal hakata koostama analüüsi. Autori valitud poolstruktureeritud intervjuu tüüp oli eelis, sest see võimaldas luua tugevama suhtluskontakti uuritava ja intervjueritava vahel (Õunapuu, 2014, lk 259). Autor kasutas läbiviidud intervjuude transkribeerimiseks internetist (<https://tekstiks.ee>) leitava kõnetuvastusprogrammi (Olev & Alumäe, 2022), mis pärast helifaili üles laadimist saatis töö autori e-posti aadressile tekstifailid. Järgnevas tabelis 2 on välja toodud iga intervjueritava intervjuu läbiviimise aeg ja kestus. Nimed on asendatud respondendi koodiga, et tagada konfidentsiaalsus.

**Tabel 2. Uuringu valim**

Respondendi kood	Läbiviimise aeg	Kestus
R1	25.03.2024	37 min
R2	25.03.2024	8 min
R3	25.03.2024	21 min
R4	27.03.2024	26 min
R5	27.03.2024	18 min
R6	02.04.2024	11 min
R7	11.04.2024	8 min
R8	11.04.2024	15 min

Analüüsimeetodiks kasutati sisuanalüüsi. Selle analüüsimeetodi valik tulenes selle sobivusest tekstide või muude sisukate objektide uurimisel, et võimaldada täpseid ja kindlaid järeldusi nende kasutuskontekstide kohta (Krippendorff, 2004, viidatud Õunapuu, 2014 lk 160 vahendusel). Teemade jaotus tuli kirjandusest, millest tuletati intervjuude jaoks 16 küsimust ja teemad jaotati kolme rühma. 1–2 küsimus oli sissejuhatus teostatavale intervjuule, 4–11 küsimused olid vaimset tervist puudutavad küsimused ja 12–16 küsimused puudutasid ametnikke ümbritsevat töökeskkonda.

## 2.3. Uuringu tulemused

### 2.3.1. Sissejuhatavad küsimused

Sissejuhatuses keskenduti küsimustele, kus ametikohal intervjuueritav töötab ja küsiti tööstaaži kohta. Ametnike tööstaaž oli erinev, kõige vähem aega ametikohal tööd teinud ametnik oli intervjuu teostamise ajal olnud ametis kolm kuud, kõige kauem ametis olnud ametnik oli 20 aastat. Tihedad struktuuri muutused ametiasutustes ei võimaldanud töö autoril saada töö uuringuks alguses planeeritud kriteeriumitega intervjueeritavaid. Intervjuude käigus selgus tõsiasi, et antud organisatsioonis võib olla ametniku tööstaaž lühike, aga tegelikkuses on tema taust pikk ja kogemused väga laialdased (R1). Mõne ametniku (R1) puhul on ta tööd teinud erinevates maakondades, erinevate omavalitsuste sotsiaalosakondades.

Läbi viidud intervjuu käigus paluti ametnikel kirjeldada sotsiaaltööd tänapäeval. Kõigil oli antud küsimusele erinev definitsioon. Sotsiaaltöötajad on enamasti jaotatud gruppideks, kes tegeleb eakatega, kes toetustega. Samuti on ära jagatud piirkonnad. Antud lõputöös intervjuueritavad kirjeldasid sotsiaaltööd, mis on ajapikku muutunud liinitööks (R2). Alguses oodati, et sotsiaaltöötajad lahendavad teatud liiki probleeme, aga tänapäeval on kujunenud, et sotsiaalvaldkonna töötajad peavad lahendama kõiksugu tekkinud probleeme. Üks intervjuueritav kirjeldas sotsiaaltööd tänapäeval järgmiselt: „Sünnist surmani, hällist hauani ja igale inimesele täpselt tuleb siis osutada rätsepaülikonnana seda teenust, mida ta täpselt vajab“ (R3). Toodi ka välja, et ajapikku on sotsiaaltöö muutunud ja on pidevas muutuses ning muutunud ajas pigem keerulisemaks (R5). Lisaks on sotsiaaltöö tänapäeval paindlik. Kui varasemalt keskenduti sotsiaaltööd tehes ametniku enda vaatele, siis tänapäeval mängib suurt rolli võrgustikutöö (R6). Tänapäeva sotsiaaltöös üritatakse võimalikult palju pakkuda. Aga, et head ja kvaliteetset teenust pakkuda peab olema inimesel enda põhiolemus, ametnik peab suutma end kontrollida, et liigse aitamise puhul ei kasutataks ametnikku ennast ära (R1). Intervjuueritavad tõid välja, et ametnikke on erinevaid: kes töötavad kui liini peal, kui kell saab täis, siis pastakas kukub ja teine grupp inimesi on selliseid, kes võtavad tööd ka koju kaasa. Kõik sõltub suuresti ka juhtumi või kliendi olukorrast, sest mõnes kontekstis on hoopis tehase töötaja olla parem (R1).

Tänapäeval on sotsiaaltöö pidevas muutumises. Järjepidevus on R4 arvates kõikuma löödud. Vanasti olid kindlad reeglid, erandeid polnud. Tänapäeval on menetlused ja toetused muutunud ja lisaks on toetuste määramisel lisandunud erandid, mida rakendatakse. Sotsiaaltöö on aja jooksul muutunud keerulisemaks ja erinevaid probleeme on tulnud juurde (R4). Näiteks sotsiaaltöötajaid vajavad inimesed ka siis, kui tegelikult nad ei ole toimetulematud, vaid vajavad võib-olla lihtsat nõustamist või erinevate teenuste kättesaamisel abi (R5).

Intervjueeritavate arvates on sotsiaaltöö muutunud aja jooksul oluliselt. Tänapäeval on sotsiaaltöötajad kohustatud pakkuma teenuseid laialdasemalt ja tegelema erinevate probleemidega. Tänapäeval on muutunud sotsiaaltöö paindlikumaks ja nõuab võrgustikutööd. Menetlused ja toetuste määramine sotsiaaltöös on muutunud keerulisemaks ja mitmekesisemaks, ning inimesed vajavad abi tänapäeval erinevates valdkondades.

### **2.3.2. Vaimne tervis sotsiaalosalakondades**

Teine intervjuu osa koosnes vaimset tervist puudutavatest küsimustest. Küsimustega sooviti välja selgitada, mida arvavad ametnikud vaimse tervise halvenemisest.

Tunnuseid oli erinevaid. Tihti kardetakse, et mitte märkamise ja suure töökoormuse tõttu tekib ametnikel läbipõlemine, mis vajaks rohkem ja algstaadiumis märkamist. Läbipõlemine ilmneb ametnike sõnul käega löömisel, töökvaliteet langeb, meeleolu kõigub või muutub sagedasti, mis kajastub kaastöötajatega suhtlemisel ja klientide teenindamisel (R3). Lisaks mõjutab asjaolu kui ametnik leiab enda töös rohkem negatiivsust kui midagi teha jõuab (R2). Läbipõlemist kirjeldati ka kui roboti poolt tehtud tööd, st töö peab saama tehtud ja see tehakse lihtsalt emotsioonitult ära, puudub absoluutne huvi töötulemuste vastu või kuidas see töö tehtud saab (R5). Meeleolukõikumised ja töökvaliteedi langus võib tuleneda ka liigsest töökoormusest ning kui ametnikul pole olnud piisavalt aega puhkamiseks või pole võetud ettenähtud puhkust. Intervjuudest selgus, et tihe ametikohtade vahetus võib olla ka märk, et midagi on halvasti või isegi paigast ära (R6). Intervjueeritav R6 rääkis, et vaimse tervise halvenemise märgiks võib olla ka see, kui inimene liigub ametikohta vahetades üldse sotsiaalvaldkonnast välja. Lisaks on väga suur mõju vaimsele tervisele töö ebastabiilsus

ehk pidev liikuvus töös. „Ametnik peab olema pidevas raamistikus seadusevaatest, et mida sa teha tohid, mida teha ei tohi. Teisalt peab olema ametnikul selline inimlik sekkumise võimekus ja võimalus, et alati ei saa aidata. Segav on inimlikkuse faktor.“ (R3)

Töö kõige väljakutsuvamad tööaspektid sõltuvad ametnike töösisust. Ametnikud on ühes osakonnas tööl aga töösisu on siiski erinev. Ametniku sõnul on üks kõige suurem tööaspekt näiteks erivajadusega inimesed, eelkõige agressiivsed kliendid (R2). Samuti sotsiaalvaldkonnas töötades peab olema ka ametnikul mingil määral valmisolek kõiksugusteks olukordadeks. On tulnud ette juhtumeid, kus tuleb reageerida väljaspool ettenähtud tööaega. Ametnik võib planeerida enda tööpäeva väga selgelt ära, planeerib sõidud, kodukülastused, aga siis tuleb mingi ootamatus ja kõik planeeritu on vaja uuesti planeerida või isegi edasi lükata (R3). Ootamatu juhtum võib olla sündimine, surm, vägivald. See võib olla ükskõik mis, sotsiaalvaldkond on hästi lai, milleks peab olema valmis või olema valmis kohe reageerima, st jätma kõik asjad, mis on parasjagu käsil, pooleli ja minema (R3). Teisest küljest selgus, et väljakutsuvamad tööaspektid ei ole igakord tegevus, vaid tihti võib-olla on ametnikel raske jääda hinnanguvabaks (R5). „Ühelt poolt kindlasti aitavad kogemused, ehk siis kui sa oled sotsiaaltöötajana karastunud erinevate juhtumitega, siis teab, kuidas käituda või kust abi küsida, kelle poole pöörduda. Keda kaasata see kindlasti aitab, ehk võib-olla teatud hetkedel mitte üksi jääda“ sõnab intervjuueeritav R3. Ajaga on tekkinud inimestel stereotüüpne mõtlemine ja mustrid, millest omakorda on väga keeruline väljuda. Näiteks, et alkohoolik on ainult halb, töötu jääb alaliseks töötuks, aga tegelikkus on hoopis midagi muud (R5). Oluline on klient ära kuulata ja proovida teda aidata nii nagu klient tegelikult seda ise soovib, aga tihti sotsiaaltöoga tegelev spetsialist arvab, et tema teab paremini, mis on kliendile hea (R5). Võimalik, et inimene vajab lihtsalt nõustamist, mitte kohe teenuseid, toetuseid ja lahendusi, mis tegelikult temale ei sobi. Nõustamise ja teenuse pakkumise muudab keeruliseks ka seaduste, käskkirjade, protokollide, kohtumäärtuste ja muude dokumentide pidev läbi töötamine (R1). Tihti kooruvad ka juhtumi lahendamisel ühest probleemist järgmised probleemid (R1). Kui teha seda tööd üksinda ja puudub tugi meeskonna poolt võib mõjuda juhtumi lahendamine keerulisemaks. Intervjuueeritav R7 kirjeldab, et iga ametnik kogeb ja näeb asju teisiti, ning kohati ta ei oska võib-olla läbitud asju endast välja lasta ja need mõtted või tunded jäävad tema sisse, mis ei ole hea ja võib viia läbipõlemisele. Tuuakse välja, et kollektiiv võib mõjutada vaimset tervist (R6).

Intervjueeritavad toovad mitmed korrad esile, et teistega suhtlemine, probleemide jagamine on väga oluline (R1, R5, R6). Tunne, et alati ei olda antud olukorras üksinda, on oluline. Võimalus pöörduda otsese juhi või osakonnajuhataja poole on väga tähtis (R4). Samuti räägib R8, et sotsiaaltöötaja vaimset tervist võib mõjutada juhtimine, otsene juht osakonna juhataja näol, kas seda tuge üldse on või kui palju juht sekkub ja isegi mõjutab juhi passiivsus. Intervjueeritav kirjeldab, et kui rääkida enda halvast olukorrast, siis see võib aidata parandada seda olukorda, sest teine inimene võib aidata antud olukorrast või probleemist väljuda. Arvatakse, et sotsiaaltöötajad on väga tugevad, aga paraku liigub sotsiaaltöötajatega kaasas ka mingil määral halb maine, sest meedia kajastab pigem halbu külgi. Iga ametnik võib mõelda, et ta on tugev, ta ei võta hinge, aga selle kõrval, et ta on ametnik ei tohi ära unustada, et ka ametnik on inimene (R3). Lisaks mõjutab sotsiaaltöötajate vaimset tervist ületöötamine ja ka liiga keerulised juhtumid.

Sotsiaaltöötajatel aitab ületada vaimse tervise probleeme eelkõige inimese enda olemus. Intervjuudes tuuakse välja, et kui öeldakse, et saadakse hakkama, siis tegelikult võib inimene vajada tõsist abi. Intervjuudes tuuakse välja veel, et töötajate toetamiseks on prillitoetus, mõnes kohas ka sporditoetus, käib tervisearst, aga ametnikele võiks olla kätte saadav näiteks psühholoogi teenus (R1, R4–R6). R1 ütleb kindlal meelel, et tema oma tööaja jooksul pole kohanud, et keegi eraldi toetaks töötajate vaimset tervist. Jah, korraldatakse ühisüritusi, muid sündmuseid osakondadele, aga ühisüritused ei sobi kõigile (R8). Tulenevalt erinevatest majanduslikest olukordadest ei pruugi olla asutustes ei prillitoetusi ega muid hüvesid. Intervjueeritavad räägivad, et paljudele sobivad kovisioonid ja supervisioonid ning arvavad, et need võiksid aidata (R5, R7, R8). Kui selleks võimalus puudub, siis piisab ka probleemide lahti rääkimisest, aja maha võtmisest või lihtsalt kellegagi nõu pidamisest. Töötajate vaimse tervise lahendamisele intervjueeritava R6 arvates aitab kaasa töötajate väärtustamine, töökorraldus ja kui koolitatud või õppinud sotsiaaltöötajaid oleks sotsiaalvaldkondades rohkem.

Ametnikud märkavad järgmisi läbipõlemise märke nagu käega löömine, töö kvaliteedi langus ja meeleolu kõikumine, mis mõjutab kaastöötajatega suhtlemist ja klientide teenindamist. Läbipõlemist kirjeldatakse kui emotsioonitut tööd, kus puudub huvi tulemuste vastu. Lisaks suur töökoormus võib põhjustada vaimse tervise halvenemist, ning ametnike vahetused võivad olla märk probleemidest, millele ei pöörata õigeaegselt

tähelepanu. Töö väljakutsuvamad aspektid hõlmavad erinevate inimestega töötamist ja ootamatuid olukordi, mis nõuavad kiiret reageerimist. On oluline, et ametnikud ei jääks probleemidega üksi ning suhtlemine ja toetus kolleegidelt ja juhtidelt on oluline hea vaimse tervise tagamiseks. Ametnikele võiks olla kättesaadavad erinevad teenused näiteks psühholoog ja supervisioonid, et toetada nende vaimset tervist. Töötajate väärtustamine ja parem töökorraldus võiksid aidata vähendada vaimse tervise probleeme sotsiaalvaldkonnas.

### **2.3.3. Ametnike ümbritsev töökeskkond**

Kolmandas teemablokis uuriti intervjueeritavate käest teemade kohta, mis puudutavad ümbritsevat töökeskkonda, vaadet ametnike silmade läbi, et mõista nende arusaama ja arvamusi, mis võiks olla ametiasutustes parem.

Erinevate positsioonidega ametnikel on arvamused erinevad. Hea töökeskkond sõltub väga palju tööruumidest. Ametnikud toovad välja, et kui ruum on kaasaegne, hubane, on ka töö kvaliteet parem. Ühtekuuluvustunnet aitab intervjueeritavate arvates luua ühtne informatsioon (R1, R3). Oluline on, et info liiguks ühte kanaleid pidi ja kõik saaksid asjadest üheaegselt teada, intervjueeritav R3 põhjendas seda sellega, et kui info levib erinevatel aegadel ja erinevaid teid pidi, siis see jutt võib võtta hoopis teised pöörded ja levides võtab endale külge märkmeid, mis tegelikult ei pruugi olla õigeid. Vale informatsioon on kiire levima ja suurtes kollektiivides levib jutt just kui kulutuli (R3). Autor toob välja, et väga tihedalt kattusid arvamused, et ühtekuuluvustunnet organisatsiooniga aitavad luua kolleegid, märkamine, töötajate hindamine, tunnustamine või taas ka ühisüritused (R1–R8). Lisaks ühisürituste ja koos tegemiste peavad intervjueeritavad ka tähtsaks turvatunnet. R6 rääkis, et neile kõigile on antud pisargaasid aga nendele pole õpetatud, kuidas ja millal neid üldse kasutada. Üldiselt ametnikud muu turvalisuse koha pealt ei saanud midagi halvasti öelda. Mõlemas omavalitsuses on kasutuses turvanupud, mis on paigaldatud kabinetidesse, kus ametnikud igapäevaselt tööd teevad ja ruumidesse, mis on kõigile kasutamiseks. Nupu asukohta teavad ainult ametnikud. R1 kirjeldab, et äkki ühel päeval siseneb ametniku juurde eakas härra, kes kasutab jalutuskeppi. Jutu poolest on hästi rahulik ja just kui kõik on hästi, aga iial ei tea, mida see kepp teha võib. Silmad peavad olema igal pool (R1).

Ühtekuuluvustunde küsimus tekitas intervjuueeritavatel erinevaid mõtteid. Ühtekuulumine ametiasutuses hõlmab suhtlemist, ausust, koosviibimisi, koostöötamist, märkamist kogemuste jagamist ja üldiseid suhteid kõigi ametnike või töötajatega. Mainiti, et asutuses võiks olla postkastilaadne kast, kuhu saab oma arvamused kirja panna ja näiteks iga ametiasutuse koosolekul vaadatakse need tulnud arvamused üle (R2). Arvamuse avaldamine on järgmine väga tähtis aspekt, mida ametnikud ütlesid, et see jääb varju.

Kui soovitakse luua organisatsioonis tunne, et kõik kuuluvad kuskile, et kõigil on turvaline, siis tuleks ametnike arvates rohkem rääkida. Tunda huvi, kuidas päriselt enda maja ametnikul läheb. Rääkima peaksid kõik, kes tunnevad, et tahaksid mingeid muutusi. Juht näeb olukorda ehk ühtemoodi, aga kui tööd tegev ametnik tunneb teisiti, siis paraku ilma ütlemiseta seda juhid ei tea. Kommunikatsioon on võtmesõna, mis on seotud väga paljude asjadega. Oluline on probleemide lahendamine, mitte kellegi süüdistamine. Ametnikele on väga oluline toetamine, et aidata leida rasketes olukordades sobivat lahendust. Sel juhul kasutatakse kas tööalast lahendust, minnakse psühholoogi vastuvõtule, tehakse koostöökohtumisi, korraldatakse supervisiooni, ühisüritusi, või võetakse aega endale. „Sotsiaaltööd saab ikkagi teha inimene, kellele see töö meeldib. See ei ole töö, mida saab teha, kas ainult palga pärast või ainult sellepärast, et ma pean tööle käima. Et ikkagi mingisugune sisemine tahtmine.“ (R3) Lisaks toob intervjuueeritav R1 välja, et Eestis on sotsiaaltöö assotsiatsioon, kuid nemad mentorlust ei tee. Nende poole pöördumise korral tegelikult saab abi või saab vähemalt informatsiooni, kas kuskil on olnud sarnane juhtum, et siis edasi pöörduda abi saamiseks.

Ametnike seisukohalt on hea töökeskkond väga oluline ning see sõltub suurel määral tööruumidest. Ametnikud rõhutavad, et kaasaegne ja hubane tööruum soodustab paremat töö kvaliteeti ja klientide teenindamist. Ühtekuuluvust aitab luua ühtne informatsioonikanal, kus info liigub ühtse kanali kaudu ning kõik on üheaegselt kursis oluliste teadetega. Ühtekuuluvustunnet organisatsiooniga aitavad luua samuti ka kolleegide toetus, märkamine kolleegide ja juhtide poolt, hindamine, tunnustamine ja korduvalt mainitud ühisüritused. Kommunikatsioon ja avatus on võtmesõnad, mis aitavad lahendada organisatsioonis tekkivaid probleeme, ning tagada, et kõik töötajad tunnevad end kuulduna ja toetatuna. Lisaks toodi välja, et sotsiaaltööd tuleks teha sisemise tahtmisega.

## 2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Töö analüüsi käigus kogutud intervjuudest ilmnevad mitmed olulised aspektid, mis annavad põhjust aruteludeks, ettepanekuteks ja järeldusteks sotsiaaltöö valdkonnas.

Maddock jt (2023, lk 9170) kirjeldasid, et sotsiaaltöö on palju nõudev amet, kus tehtav töö tekitab ametnikule erinevaid pingemomente. Lisaks peavad sotsiaaltööd tegevad ametnikud tegelema klientide traumadega, piiratud töövahenditega, lisaks kogevad oma töörolli tõttu suuremat stressi ja läbipõlemise riski. Intervjuudest selgus, et ajaga on muutunud sotsiaaltöö keerulisemaks või pingelisemaks ja rohkem sisutihedamaks. Ajaga on tekkinud arusaam, et sotsiaaltöötajad peavad lahendama kõiksugu probleeme. Samuti kajastas Selg (2021, lk 83) enda artiklis, et sotsiaaltöötajad kannavad suurt vastutust sotsiaalselt haavatavate inimeste toetamisel. Sotsiaaltöötajad peavad olema klientide jaoks olemas sünnist surmani ja surmast sünnini. Sotsiaaltöö pidevas muutumises peavad muutuma ka sotsiaaltööd tegevad spetsialistid. Ajaga on muutunud seadused, töötegemisnormid ja üldine tööeetika. Ajaga on kaasa tulnud sotsiaaltöötajatele suurem vastutus ja töökoormus. Levib teadmine, et sotsiaaltöötaja lahendab kõik kliendi probleemid. Samas on ka ametnikel teatud stereotüüpne mõtlemine ja vaade klientide suhtes. Sotsiaaltöö nõuab ja hõlmab endas paindlikkust. Lisaks mängib väga suurt rolli tänapäeval võrgustikutöö tähtsus. Tänapäeval on suhtlemine ja koostöö tegemine kergem.

Vaimne tervis vajab intervjuueeritavate arvates rohkem tähelepanu. Vaimset tervist mõjutavad väga paljud tegurid. Enim nimetatud põhjus on töökoormus, kui on palju tööd ja ametnik ei tule enda tegemistega toime, siis ametnikud võivad kogeda vaimse tervise halvenemise märke ja sattuda isegi läbipõlemisse. Intervjuu tulemusi kinnitab Sisaski ja Värniku (2023, lk 18) artikkel, et täisealistele inimestele on eriti oluline stabiilne töökeskkond ja tasakaal töö- ja eraelu vahel. Lisaks mõjutab vaimset tervist ka kollektiiv ja üldine tööaeg. Üldine juhtumite lahendamine võib avaldada märkimisväärset mõju ametniku vaimsele tervisele. Rasked juhtumid ja menetlused võivad mõjutada ametnike vaimset tervist, aga kõik algab ametniku enda iseloomust ja isiksusest, kas suudetakse hoida töö ja eraelu lahus, et ametnik ei võtaks endale tööd koju kaasa ja toimunud juhtumeid hinge. Varasemad uuringud on näidanud, et sotsiaaltöötajad on eriti vastuvõtlikud tööga seotud psühholoogilisele stressile ja läbipõlemisele, kuna nende

ametiala iseloom on väga stressirohke (Bae *et al.*, 2020, lk 320). Töötajate vaimset tervist mõjutab ka töö ebastabiilsus ning dokumentide pidev läbitöötamine. Iga juhtumiga võib tekkida olukord, kus ühest probleemist/juhtumist tulevad ilmsiks uued sekkumist vajavad probleemid. Lisaks töö sisule mõjutavad vaimset tervist kollektiiv ja juhtimine, juhtide poolt toetus ja märkamine. Ametnike vaimset tervist aitab ületada ka inimese enda olemus ja väärtustamine. Intervjuudest selgus, et ressursid ja toetusmeetmed vaimse tervise hoidmiseks võivad olla erinevad või täiesti piiratud, kuid ametnike jaoks on oluline teiste toetus, väärtustamine ning võimalus rääkida probleemidest ja leida lahendusi. Samuti kirjeldasid Andersen jt (2022, lk 6) tunnustamise ja väärtustamise tähtsust.

Hea töökeskkond sõltub suuresti ruumidest; kaasaegne ja hubane keskkond soodustab paremat töö kvaliteeti. Teoorias ei ole kajastatud üldist ruumide olukorra mõju vaimsele tervisele ja töötõhususele. Intervjueeritavad tõid selle ise välja, et see on nende jaoks oluline. Ühtekuuluvustunnet aitab luua ühtne infovahetuskanal, et vältida valeinformatsiooni kiiret levikut. Ametnike arvates aitavad ühtekuuluvust luua kolleegid, märkamine, töötajate hindamine, tunnustamine ning ühisüritused. Sisask ja Värnik (2023, lk 7) toovad samuti välja, et kui kuuluvus- ja turvatunne vähenevad või kaovad, avaldub see ka vaimse heaolu vähenemises ja suurenenud riskis vaimse tervise probleemide tekkimisele. Turvatunnet peetakse samuti oluliseks; näiteks kasutatakse turvanuppe ning arutatakse ka ootamatute olukordade üle. Ühtekuuluvustunde loomisel peetakse oluliseks suhtlemist, ausust, koosviibimisi, koostööd ning kogemuste ja arvamuste jagamist. Samuti rõhutati, et ametnikud peaksid rohkem rääkima enda muredest ja soovidest, et juhid saaksid paremini aru organisatsiooni olukorrast ning vajadustest. Kommunikatsioon on võtmetähtsusega probleemide lahendamisel ja toetuse pakkumisel. Ametnikele on oluline toetus erinevate väljakutsete lahendamiseks, olgu selleks tööalane abi või vajadusel isiklik psühholoogiline tugi. Fortunisa ja Darmawan (2022, lk 32) kirjeldasid, et töötajate toimetuleku tõhusus töökeskkonnas sõltub suurem määral töötajate enda vaimsest tervisest.

Tulenevalt uuringu tulemustele tehakse Paide linnavalitsuse ja Türi vallavalitsuse sotsiaalosakondadele järgmised ettepanekud:

- pöörata tähelepanu kommunikatsioonile ehk infovahetusele, et tagada ühtne info liikumine organisatsioonis ja vältida valeinformatsiooni levikut;

- luua organisatsioonides rohkem ühistegevusi ja ühisüritusi, mis aitavad tugevdada ühtekuuluvustunnet organisatsiooniga;
- luua tõhus tugi- või nõustamissüsteem, näiteks psühholoogiline tugi, supervisioonid, koostöökohtumised, vaimse tervise koolitused, et toetada ametnike vaimset tervist;
- vaadata üle töökoormus, et vältida ületöötamist ja pakkuda piisavalt aega puhkusteks, taastumisteks ja läbipõlemise ennetamiseks, samas võimaldada ametnikel ennast tugevdada ja toetada nende professionaalset arengut, et ametnikud oleksid valmis ja varustatud erinevateks väljakutseteks.

Lähtuvalt autori poolt püstitatud uurimisküsimustest, suudeti täita eesmärk ja leida vastused, mis mõjutavad sotsiaalosakonnas töötavate ametnike vaimset tervist, ning milliste väljakutsetega peavad sotsiaaltöötajad enim kokku puutuma. Esimese uurimisküsimuse vastused antud uuringus olid, et sotsiaaltöötajate vaimset tervist mõjutavad töökoormus, järjepidevuse puudumine ja kolleegid. Teise uurimisküsimuse vastuseks selgub uuringust, et peamised väljakutsed võivad olla erivajadusega kliendid, kõiksugused ettearvamatud olukorrad ja väljakutse olla hinnanguvaba. Lisaks rõhutatakse, kuidas toetavad tegevused, nagu kovisioon, supervisioon, ühisüritused ja kolleegide toetus, võiksid parandada ametnike vaimset heaolu. Kokkuvõttes on läbi viidud tulemusena oluline välja tuua vajadus parema infovahetuse, toetuse ning avatud suhtlemise järele organisatsioonides, et luua positiivset töökeskkonda ja toetada ametnike vaimset tervist.

## KOKKUVÕTE

Tööga seotud tegurid mõjutavad oluliselt vaimset tervist, kuid tänapäeva töötajate kogemus ja arusaam nendest probleemidest võivad varieeruda. Töökohal tunnustamise ja kuuluvustunde puudumine võib suurendada vaimse tervise probleemide riski. Samuti on tähtis luua psühhosotsiaalne keskkond, mis soosib vaimset heaolu, eriti täiskasvanutele stabiilse töökeskkonna ja töö- ning eraelu tasakaalu tagamiseks. Sotsiaaltöö on oluline vahend inimeste toetamisel nende sotsiaalsete, emotsionaalsete ja majanduslike vajaduste rahuldamisel ning ühiskondliku kaasatuse edendamisel. Sotsiaaltöötajate roll vaimse tervise toetamisel on märkimisväärne, kuid ka nemad võivad olla vastuvõtlikud tööga seotud stressile ja läbipõlemisele. Seega on oluline tunnustada nende endi vaimset heaolu ning luua toetav töökeskkond.

Uuringud viidi läbi kahes omavalitsuses. Uuringus osales Paide Linn ja Türi Vald. Uuringu tulemuste saamiseks intervjueris töö autor sotsiaalvaldkonnas töötavaid spetsialiste. Intervjueritavate vastused olid väga erinevad, samas autor märkas mõne küsimuse puhul väga tihedaid kokkulangevusi ja vastused olid samad. Antud uuringu tulemustena on võimalik välja tuua mitmeid olulisi järeldusi seoses sotsiaaltöö ja ametnike vaimse tervisega organisatsioonides. On täheldatud sotsiaaltöö muutumist ajas, kus tehtav töö on muutunud keerulisemaks ja hõlmavad laiemaid probleemistikke. Lisaks võib töökoormus, juhtumite keerukus ja üksindus töös mõjutada ametnike vaimset tervist. Ümbritseva töökeskkonna osas on oluliseks peetud hea töökeskkonna loomist, kus on tagatud turvalisus ja ühtekuuluvus. Ametnike arvates aitaks parem infovahetus, ühised tegevused ning avatud suhtlemine luua tugevamat organisatsioonilist tunnetust. Just see tõttu, et sotsiaaltöötajatel on väga suur vastutus otsuste langetamisel, mille tegemisel neil tihti pole kellegi teise abi või toetuse peale loota. Sotsiaaltööd saab teha inimene, kes tahab seda hingelt teha.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Andersen, M. F., Svendsen, P. A., Nielsen, K., Brinkmann, S., Rugulies, R., & Madsen, I. E. H. (2022). Influence at work is a key factor for mental health – but what do contemporary employees in knowledge and relationa work mean by “influence at work”? *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, *17*(1), Article 2054513. <https://doi.org/10.1080/17482631.2022.2054513>
- Bae, J., Jennings, P. F., Hardeman, C. P., Kim, E., Lee, M., Littleton, T., & Saasa, S. (2020). Compassion Satisfaction Among Social Work Practitioners: The Role of Work–Life Balance. *Journal of Social Service Research*, *46*(3), 320–330. <https://doi.org/10.1080/01488376.2019.1566195>
- Coulshed, V., & Orme, J. (2018). *Social Work Practice* (5th ed.). Bloomsbury Publishing.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, *5*(6), 215–217. <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Fortunisa, A., & Darmawan, M. R. (2022). The impacts of employee mental health in the workplace: A literature review. *Journal of International Conference Proceedings*, *5*(3), 31–45. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i3.1734>
- Funk, M., Bold, D. N., & Baudel, M. (2019). *Transforming services and promoting human rights. WHO QualityRights training and guidance: mental health and social services.* World Health Organization. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/329611/9789241516815-eng.pdf>
- Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., & Sartorius, N. (2017). A proposed new definition of mental health. *Psychiatria Polska*, *51*(3), 407–411. <https://doi.org/10.12740/PP/74145>
- Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., & Sartorius, N. (2015). Toward a new definition of mental health. *World Psychiatry*, *14*(2), 231–233. <https://doi.org/10.1002/wps.20231>

- Grünberg, R. (2015). *Sotsiaaltöötajate töörahulolu ja -motivatsioon Tartu Linnavalitsuse sotsiaalabi osakonna näitel* [Magistritöö, Tartu Ülikool, Pärnu kolledž]. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/49540>
- Hafford-Letchfield, T., & Engelbrecht, L. (2018). Contemporary practices in social work supervision: time for new paradigms? *European Journal of Social Work*, 21(3), 329–332. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1446782>
- Järva Vallavalitsus. (s. a.-a). *Teenistujad*. <https://jarvavald.ee/kontaktid>
- Järva Vallavalitsus. (s. a.-b). *Sotsiaalteenused Järva vallas*. <https://jarvavald.ee/sotsiaalteenused>
- Lilleoja, E. (2021). Areng töötajate toetamise ja taristu abil. *Sotsiaaltöö*, (3), 23–26. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/areng-tootajate-toetamise-ja-taristu-abil>
- Lillis, T., Leedham, M., & Twiner, A. (2020). Time, the written record, and professional practice: the case of contemporary social work. *Written Communication*, 37(4), 431–486. <https://doi.org/10.1177/0741088320938804>
- Lune, H., & Berg, B. L. (2017). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences* (9th ed., Global Edition). Pearson Education Limited.
- Maddock, A., McGuigan, K., & McCusker, P. (2023). A randomised trial of Mindfulness-based Social Work and Self-Care with social workers. *Current Psychology*, 42, 9170–9183. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04410-w>
- Meinberg-Kadai, K. (2022). *Lastekaitsetöötajate kogemuslood – mis viis otsusteni lahkuda ametist* [Magistritöö, Tartu Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut]. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/81723>
- Mohajan, H. K. (2018). Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23–48. <https://doi.org/10.26458/jedep.v7i1.571>
- Olev, A., & Alumäe, T. (2022). Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service. *Baltic Journal of Modern Computing*, 10(3), 409–421. <https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
- Paide Linnavalitsus. (s. a.-a). *Kontaktid*. <https://paide.kovtp.ee/kontaktid>
- Paide Linnavalitsus. (s. a.-b). *Toetused, teenused ja avaldused*. [https://paide.kovtp.ee/toetused\\_teenused](https://paide.kovtp.ee/toetused_teenused)

- Paulsson, S., Hellman, T., Svartengren, M., & Molin, F. (2023). Quantitative Study on Employees' Experiences of a Support Model for Systematic Work Environment Management in Swedish Municipalities, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), Article 4010. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054010>
- Rosar, K. (2023). *Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötaja vaimse tervise toetamine töötaja vaatest* [Magistritöö, Tartu Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut]. DSpace. <https://hdl.handle.net/10062/93157>
- Selg, M. (2021). Hea sotsiaaltöötaja on hästi hoitud. *Sotsiaaltöö*, (1), 78–86. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/hea-sotsiaaltootaja-hasti-hoitud>
- Selg, M. (tõlk). (2019). Eetikapõhimõtted sotsiaaltöös. *Sotsiaaltöö*, (4), 84–91. <https://tai.ee/et/sotsiaalto/eetikapohimotted-sotsiaaltoos>
- Sirotkina, R., & Mitendorf, A. (2021). Pühendumus ja professionaalsus sotsiaaltöös. *Sotsiaaltöö*, (4), 35–42. <https://tai.ee/et/sotsiaalto/puhendumus-ja-professionaalsus-sotsiaaltoos>
- Sisask, M., & Värnik, A. (2023). Sissejuhatus. Eesti arengut viib edasi vaimselt terve rahvas. M. Sisask (toim), *Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu* (lk 7–22). SA Eesti Koostöö Kogu.
- Statistikaamet. (2024, 11. märts). PAV011: *Vabad ja hõivatud ametikohad ning tööjõu liikumine põhitegevusala järgi (kvartalid)* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus\\_\\_palk-ja-toojeukulu\\_\\_vabad-ametikohad/PAV011](https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__palk-ja-toojeukulu__vabad-ametikohad/PAV011)
- Tang, X., & Li, X. (2021). Role stress, burnout, and workplace support among newly recruited social workers. *Research on Social Work Practice*, 31(5), 529–540. <https://doi.org/10.1177/1049731520984534>
- Türi Vallavalitsus. (s. a.-a). *Kontaktid*. <https://www.tyri.ee/vallavalitsus2>
- Türi Vallavalitsus. (s. a.-b). *Sotsiaalteenused*. <https://www.tyri.ee/sotsiaalteenused>
- United Nations. (2017). *Mental health and human rights: Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights*. Human Rights Council. [https://www.un.org/disabilities/documents/reports/ohchr/a\\_hrc\\_34\\_32\\_mental\\_health\\_and\\_human\\_rights\\_2017.pdf](https://www.un.org/disabilities/documents/reports/ohchr/a_hrc_34_32_mental_health_and_human_rights_2017.pdf)

- World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. DSpace. <http://hdl.handle.net/10062/36419>.
- Ylvisaker, S., & Rugkåsa, M. (2022). Dilemmas and conflicting pressures in social work practice. *European Journal of Social Work*, 25(4), 643–654. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1954884>

## **Lisa 1. Intervjuu küsimused sotsiaaltöötajatele**

1. Kui kaua olete sellel ametikohal töötanud?
2. Kuidas kirjeldate sotsiaaltööd tänapäeval? (Coulshed & Orme, 2018, lk 18).
3. Millised on Teie arvates vaimse tervise halvenemise märgid sotsiaalvaldkonna töötajatel?
4. Millised on sotsiaaltöötajate kõige väljakutsuvamad tööaspektid? (Maddock *et al.*, 2023, lk 9170)
5. Millised tööga seotud tegurid võivad mõjutada sotsiaaltöötajate vaimset tervist? (Andersen *et al.*, 2022, lk 1)
6. Mis võimaldab sotsiaaltöötajatel ületada vaimse tervise probleeme?
7. Mida kohalik omavalitsus saaks teha ühiskonnas, et lahendada sotsiaaltöötajate vaimse tervise probleeme? (World Health Organization, 2022, lk 6 )
8. Kuidas saaks kohalik omavalitsus toetada tervisesüsteemides mureküsimuste lahendamist ja toetada sotsiaaltöötajaid? (World Health Organization, 2022, lk 6 )
9. Mida kohalik omavalitsus saaks teha, et aidata lahendada sotsiaaltöötajate vaimse tervise probleeme? (World Health Organization, 2022, lk 6 )
10. Mida kohalikud omavalitsused saaksid teha teisiti, et sotsiaaltöötajad saaksid võtta aega enese taastumiseks? (Rosar, 2023, lk 56)
11. Kuidas luua toetav töökeskkond, mis soodustaks täiskasvanute vaimset heaolu ja tasakaalu töö- ning eraelu vahel? (Sisask & Värnik, 2023, lk 18)
12. Kuidas saaks tõsta sotsiaaltöötajate enesetunnetust ja tugevdada nende ühtekuuluvustunnet organisatsiooniga? (Andersen *et al.*, 2022, lk 6)

## Lisa 1 järg

13. Kuidas saaksime töökeskkonnas luua tingimused, mis toetaksid sotsiaaltöötajate turvatunnet ning arvestaksid nende arvamuste ja vajadustega? (Sisask & Värnik, 2023, lk 7)
14. Milliseid osapooli saaks KOV kasutada/kaasata, et vähendada sotsiaaltöötajate survet ja stressi?
15. Kuidas saaks tööandja töökeskkonda kohandada nii, et sotsiaaltöötaja vaimne tervis on toetatud? (Fortunisa & Darmawan, 2022, lk 32)
16. Mis Te arvate, kuidas need muudaksid sotsiaaltöötajate toimetulekut ning tõhusust töökohal? (Fortunisa & Darmawan, 2022, lk 32). (Võttes arvesse nende töö iseloomu stressirohkusest tingitud väljakutseid) (Bae *et al.*, 2020, lk 320)

## **SUMMARY**

### **PROBLEMS AND FUTURE SOLUTIONS FOR THE SELF-CARE OF SOCIAL WORKERS IN JÄRVAMAA**

Pilleriin Mandle

In conclusion, the study discusses the mental health of social workers in Järvamaa, a local government in Estonia. It highlights the global prevalence of mental health problems and their impact on individuals and communities. Social work is identified as a demanding profession with a high risk of stress and burnout for its workers due to workload and lack of support. The study aims to identify factors affecting social workers' mental health in Järvamaa's local government and propose recommendations for local governments to better support their well-being. It uses qualitative research methods with semi-structured interviews conducted with social workers and department heads from two local governments in the county. The findings reveal factors impacting mental health such as workload, stress, lack of support from colleagues and supervisors, difficult clients, exposure to trauma, and limited resources. Challenges and needs identified include raising awareness of mental health issues, providing training on mental health support, establishing peer support groups, ensuring access to counselling and therapy, and improving working conditions. Based on these findings, the study recommends that the local governments in Järvamaa develop and implement policies to support social workers' mental health. This can involve training on mental health support, providing access to counselling and therapy services, and creating a more supportive work environment. In conclusion, the study emphasizes the importance of addressing social worker's mental health and the responsibility of local governments to provide the necessary support. By implementing the recommendations from this study, Järvamaa's local governments can create a healthier and more supportive work environment for their social workers.

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

Mina, Pilleriin Mandle,

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Järvamaa sotsiaaltöötajate enesehoiu probleemid ja tuleviku lahendused“, mille juhendaja on Monika Kumm, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Pilleriin Mandle

17.05.2024