

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Kairi Pöder

**HARIDUSASUTUSTE TUGISPETSIALISTIDE
TÖÖSTRESSI PÕHJUSED JA SEOSSED
LÄBIPÕLEMISEGA SAAREMAA VALLA
NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Kandela Õun, MA

Pärnu 2023

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Kandela Õun

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)

Kairi Põder

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Teoreetiline ülevaade tööstressist ja läbipõlemisest.....	7
1.1. Tööstressi ja läbipõlemise tundemärgid, põhjused ning tagajärjed.....	7
1.2. Läbipõlemise ja tööstressi omavahelised seosed ja ennetavad tegurid	12
1.3. Haridusametite tugispetsialistid ja läbipõlemine	15
2. Tööstressi ja läbipõlemise uuring haridusametite tugispetsialistide seas.....	18
2.1. Ülevaade Saaremaa Toetava Hariduse Keskusest.....	18
2.2. Uurimismeetodid ja valimi kirjeldus.....	19
2.3. Uuringu tulemused	23
2.4. Järeldused ja ettepanekud.....	33
Kokkuvõte	38
Viidatud allikad.....	40
Lisad.....	44
Lisa 1. Ankeetküsimustik tugispetsialistidele	45
Lisa 2. Teooria osa väited ja allikad.....	49
Lisa 3. Intervjuu kava.....	50
Summary	51

SISSEJUHATUS

Tööstress ja läbipõlemine on muutunud suureks probleemiks nii Eestis kui ka mujal arenenud riikides. See mõjutab nii organisatsioone kui ka töotajaid ning seeläbi kahjustab kogu ühiskonda, sest tööstressi ja läbipõlemisega kaasneb palju terviseprobleeme. Ameerika Ühendriikides 2020. aastal tehtud uuringus selgus, et suure osa eripedagoogide töölt lahkumise põhjuseks on läbipõlemine (Hester *et al.*, 2020, lk 348). Sama murega on kokku puutunud suur osa tööealisest elanikkonnast, kaasa arvatud haridussüsteemis töötavad õpetajad ja tugispetsialistid. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse (2010, § 37) alusel on kooli tugispetsialistideks sotsiaalpedagoog, eripedagoog, psühholoog ja logopeed.

Läbipõlemist peetakse tõsiseks probleemiks, eriti kutsealadel, kus aidatakse teisi inimesi (Fričová *et al.*, 2020, lk 44). Üheks läbipõlemise komponendi ehk tööstressi tekitajaks on liiga suur töökoormus, ja seda esineb ka kooli tugispetsialistidel, sest koolides on nende ametikohad kas täitmata või on neid laste arvust lähtuvalt liiga vähe (Sotsiaalministeerium, 2021a, lk 3).

Läbipõlemise üheks põhjuseks peetakse ka nõrgenenud vaimset tervist, mille probleemidest Eestis annab ülevaate Tervise Arengu Instituudi ja Tartu Ülikooli tehtud Eesti rahvastiku vaimse tervise uuring (Konstabel *et al.*, 2022, lk 54). Selle kohaselt on aastatel 2016–2021 kasutanud 12,8% täiskasvanud elanikkonnast vähemalt ühte Haigekassa rahastatud vaimse tervise teenust (psühhiaater, psühholoog või psühhoterapeut). Teema olulisusele viitab ka Sotsiaalministeeriumi koostatud Rahvastiku tervise arengukava 2020–2030, milles peetakse hädavajalikuks pöörata tähelepanu töökeskkonna vaimse tervise hoidmisele ning edendamisele. (Sotsiaalministeerium, 2021b, lk 17).

Haridusasutustes olevad tugispetsialistid (sotsiaalpedagoog, eripedagoog, psühholoog ja logopeed) on samuti ülekoormatud, sest üha enam lapsi on vaimse tervise probleemidega

hädas ja vajavad täiendavat tuge. Riigikontroll (2020, lk 6) tõi välja, et 2019/2020. õppeaastal vajas tugiteenuseid ligi 12 600 lasteaiast, mis on 19% kõigist lasteaias käivatest lastest. Samal õppeaastal vajas tugiteenuseid 22% põhikoolilastest ja noortest ehk pea 28 000 õpilast.

Seega on eelnevale tuginedes lõputöö uurimisprobleem haridusasutuste tugispetsialistide tööstressist ja ülekoormusest tingitud läbipõlemine ning töölt lahkumine, mille tagajärjel jääb üha rohkem lapsi ja noori ilma vajalikust toest.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada Saaremaa valla haridusasutuste tugispetsialistide tööstressi põhjused ja seosed läbipõlemisega ning saadud infole tuginedes teha ettepanekud Saaremaa Toetava Hariduse Keskusele eespool nimetatud probleemide vähendamiseks.

Eesmärgi täitmiseks püstitatakse järgmised uurimisküsimused:

- millised on tugispetsialistide tööstressi põhjused ja kuidas need on seotud läbipõlemisega;
- millist tuge ootavad tugispetsialistid organisatsioonilt tööstressi ja läbipõlemise vähendamiseks?

Eesmärgi saavutamiseks püstitati järgmised uurimisülesanded:

- koostada ülevaade tööstressi ja läbipõlemise põhjustest ning tagajärgedest teaduskirjandusele tuginedes;
- välja selgitada haridusasutuste tugispetsialistide tööstressi põhjused ja seosed läbipõlemisega;
- teha elektrooniline ankeetküsitlus haridusasutuste tugispetsialistide seas ja ekspertintervjuu Saaremaa Toetava Hariduse Tugikeskuse juhiga;
- uuringule tuginedes kaardistada haridusasutuste tugispetsialistide läbipõlemise tase ja ootused organisatsioonipoolseks toetamiseks;
- teha uuringule tuginedes ettepanekud Saaremaa Toetava Hariduse Keskusele olukorra parandamiseks.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks ja uurimisküsimustele vastamiseks loodi eesmärgipärane valim. Autor kaasab Saaremaa Toetava Hariduse Keskuses töötavad 42 tugispetsialisti (sotsiaalpedagoogid, eripedagoogid, psühholoogid ja logopeedid).

Lõputöö on jaotatud kaheks osaks, millest esimeses antakse kirjandusallikatele tuginev ülevaade tööstressi ja läbipõlemise tundemärkidest, põhjustest ning tagajärgedest. Lisaks tuuakse välja tööstressi ja läbipõlemise vahelised seosed ning ennetavad tegurid. Samuti antakse ülevaade tugispetsialistide tööstressist ning läbipõlemisest. Kirjandusallikate leidmiseks kasutati peamiselt elektroonilisi andmebaase ScienceDirect, ESTER, EBSCO ja Google Scholar. Teises osas annab autor ülevaate Saaremaa Toetava Hariduse Keskusest, uurimisprotsessist, uuringu tulemustest ning nende põhjal tehtud järeldustest.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE TÖÖSTRESSIST JA LÄBIPÕLEMISEST

1.1. Tööstressi ja läbipõlemise tundemärgid, põhjused ning tagajärjed

Selleks, et ühiskonnas hästi toime tulla ja tööelus ning suhetes edukas olla, on oluline hea vaimne tervis. Positiivset vaimset tervist iseloomustavad head toimetulekuoskused, terved suhted ning heaolutunne, need omakorda aitavad tõsta enesehinnangut ja vastupidavust. Vaimne tervis mõjutab inimeste mõttemaailma, suhtlemist, õpivõimet ja arengut. (Wynne *et al.*, 2014, lk 8) Maailma Terviseorganisatsioon kirjeldab vaimset tervist kui head enesetunnet, mille korral inimene saab realiseerida oma võimeid, toime tulla igapäevaste pingetega, töötada efektiivselt ja ühiskonna heaks panustada. Vaimne tervis on inimese tervisliku seisundi lahutamatu ning oluline osa. (Sotsiaalministeerium, 2020, lk 3)

Vaimse tervise üks mõjutajaid on stress, millel on inimese tervisele hulgaliselt kahjulikke tagajärgi (Konstabel *et al.*, 2022, lk 48). Stressi defineeris 1936. aastal esimesena stressiteooria rajajaks nimetatud Hans Selye, kelle järgi on stress inimese keha tavaline reaktsioon mistahes välisele muutusele või nõudmisele (Tan & Yip, 2018, lk 170). Autorid on aja jooksul sõnastanud stressi definitsiooni erinevalt, kuid selle mõte on jäänud samaks – stress on organismi pingeseisund, millega inimese keha peab toime tulema (Burman & Goswami, 2018, lk 112).

Täiskasvanud inimestele põhjustab stressi peamiselt nende töö. Kuigi tööalased nõudmised ei pruugi olla tingimata negatiivsed, võivad need muutuda stressi põhjusteks, kui nende täitmine nõuab suurt pingutust, millest töötaja ei suuda piisavalt kiiresti taastuda. (Harmsen *et al.*, 2019, lk 92; Tööohutus 2016, 2016, lk 111) Tööstressi võib nimetada pingeks, depressiooniks, hirmuks, ärevuseks või ängistuseks oma töökohal, kui

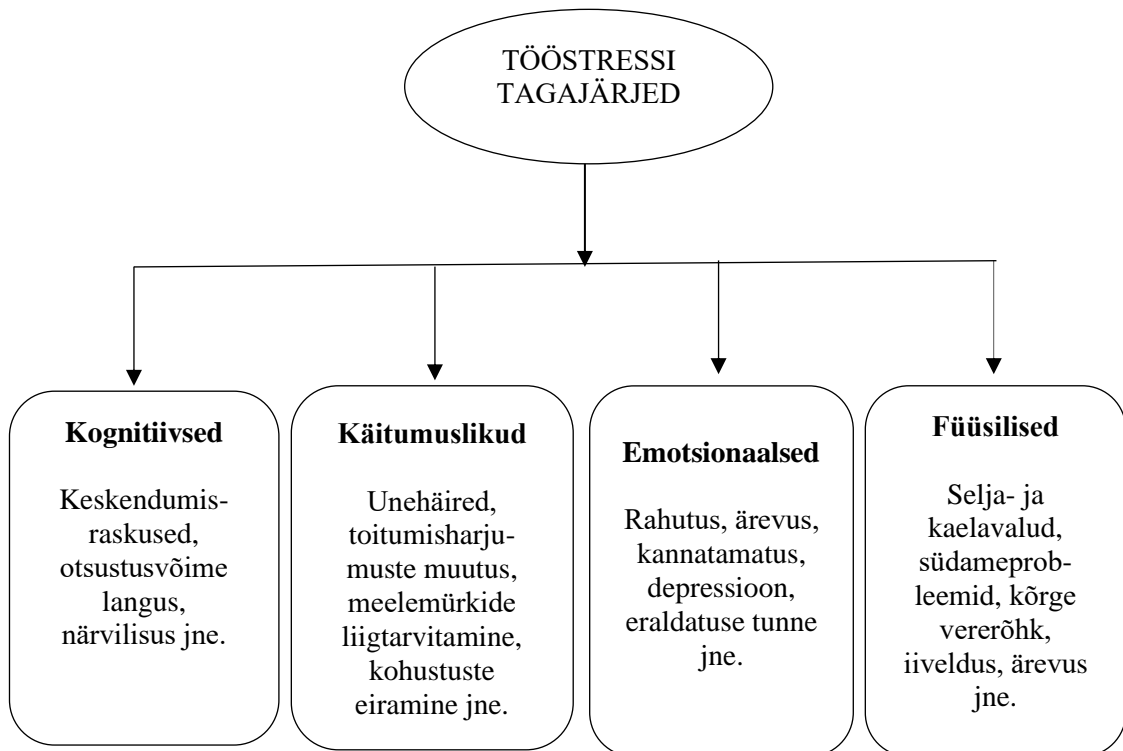
töötaja on ülekoormatud rohkete nõudmiste ja ootustega, mida ta peab piiratud aja jooksul täitma (Burman & Goswami, 2018, lk 112). Vähene tööalane stress võib olla ka edasiviiv ning motiveeriv. Kui pinge on tugev ja kestab pikaajaliselt, siis võib keha üle väsida ja organism ei tule selle koormusega enam toime. Seejärel tekivad füüsilised ning vaimsed tervisemured. (Tööohutus 2016, 2016, lk 113)

Kui inimene kogeb stressi, siis tekib tema organismis vastureaktsioon. Stressi korral on see rohkem tuntud „võitle või põgene“ olukorrana, mille käigus varustatakse keha kohe energiaga. Protsessid, mis ei ole koheseks ellujäämiseks vajalikud (näiteks seedimine), katkestatakse, et kogu energia oleks suunatud stressorile. Kui stressiolukord on korduv, ollakse paremini ettevalmistunud, kuid ka vastureaktsioon on nõrgem. Seega võib eripedagoogide tervis olla ohus, kui stressi ei juhita tõhusalt. Stressitsükkel, õpetajate efektiivsuse vähenemine ja vähenenud töötulemused mõjutavad lõpuks õpilasi. (Ansley *et al.*, 2016, lk 178, 179)

Oskus emotsioone märgata ja juhtida on eriti oluline emotsionaalselt nõudlikes olukordades, näiteks kui töötajad puutuvad kokku äärmiselt nõudlike klientide, patsientide või õpilastega. Kokkuvõttes võib väita, et inimestel, kes oskavad suurepäraselt emotsioone juhtida, tekib vähem stressi. Emotsionaalne intelligentsus on võtmetähtsusega isiklik ressurss, mis suudab leevendada tööpinget. (Bakker & de Vries, 2021, lk 13) Nooremad töötajad, kellel on suured ideaalid ja ambitsioonid, on tööstressile vastuvõtlikumad, kuna neil puudub varasem elukogemus, mis aitaks stressiga kohaneda. (Tööohutus 2016, 2016, lk 113)

Eelnevast võib järeldada, et kui stressiolukord on korduv või selleks ollakse paremini ette valmistunud, siis on ka vastureaktsioon nõrgem. Stressi ja kurnatuse tulemusel võivad ilmned sellised sümptomid nagu peavalu, krooniline väsimus, seedetrakti häired, lihaspinged, hüpertensioon, külmetus- ja gripiepisoodid ning unehäired. (Maslach & Leiter, 2016, lk 106) Tööstress avaldab ka mõju inimese mõtlemisele, käitumisele ja tunnete. Näiteks võib töötaja stressi mõjul muutuda ärevaks, närviliseks, endasse tõmbunuks, hooletuks, võivad tekkida keskendumis- ja suhete probleemid. Tööstressist annab ka märku näiteks pidev töölt puudumine, seetõttu on oluline stressi ilminguid töötaja puhul juba varem märgata. (Tööohutus 2016, 2016, lk 114)

Järgmisel joonisel 1 on välja toodud tööstressi tagajärjed, mis jagunevad kognitiivseks, käitumuslikuks, emotsionaalseks ja füüsiliseks.



Joonis 1. Tööstressi tagajärjed. Allikas: Burman & Goswami, 2018, lk 124

Eeltoodust nähtub seega, et kui mainitud sümptomid kestavad pikema aja jooksul, võib tööstressi tulemuseks olla läbipõlemine. Läbipõlemine viitab selgelt töökeskkonnas esinevatele nähtustele ning seda ei saa kasutada teiste eluvaldkondade kirjeldamiseks (Moss, 2020, lk 565). Esimesed artiklid läbipõlemise kohta ilmusid Ameerika Ühendriikides 1970. aastate keskel, kui nähtusele anti nimi ning räägiti läbipõlemise olemusest. Esimesed läbipõlemisalased uuringud tehti valdkondades, kus töötajad puutuvad igapäevaselt kokku teiste inimestega ning töö nõuab tihedat suhtlust, mille eesmärgiks on abivajajatele teenuse pakkumine ning nende abistamine (nt tervishoiutöötajad). (Maslach *et al.*, 2001, lk 339) 1980ndatel muutus mõiste „empiiriline uurimine“ üha süstemaatilisemaks ning töötati välja paljude uuringute aluseks olev Maslach'i läbipõlemise küsimustik (ingl Burnout Inventory ehk MBI). Läbipõlemise kolmeosalise kontseptsiooni, mille puhul saab identifitseerida emotsionaalse kurnatuse, depersonalisatsiooni/küünilisuse ning vähenenud töötamise efektiivsuse sümptomeid.

(Maslach *et al.*, 2001, lk 401, 403) Maslach läbipõlemise küsimustik on läbipõlemise mõõtmise tunnustatud vahend kogu maailmas (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 21). Küsimustik koosneb 22 väitest ning on jaotatud kolmeks osaks (Gaitan, 2009, lk 90–91). Läbipõlemist hinnatakse kolmes faktoris, kus eristatakse madalat, mõõdukat ja kõrget läbipõlemist. (Gaitan, 2009, lk 32).

Läbipõlemise põhjused jagunevad üldiselt kahte kategooriasse: situatsiooni- ja individuaalsed tegurid. Need on suhteliselt stabiilsed ja jäävad tõenäoliselt pikema aja jooksul püsima. See tähendab, et kui töökeskkond on ebaoptimaalne või töötaja isiksus ei sobi tööga, on suur risk, et tööl kogetakse kroonilist läbipõlemist. (Bakker & Costa, 2014, lk 113–114) Läbipõlemine omakorda suurendab oluliselt tervisega seotud probleemide teket. Näiteks suurenevad nii stressitase kui ka tööga rahulolematuse ja seega tekib n-ö tsükel. Need tegurid võivad põhjustada näiteks õpetajate otsust oma ametikohalt lahkuda. (Hester *et al.*, 2020, lk 348) Olukord, kus töötajad ei saa regulaarset tagasisidet ega suuda end erialaselt arendada, kaob tööhuvi ja kujunevad välja negatiivsed hoiakud. Seejuures võivad tööressursid rahuldada psühholoogilisi vajadusi aga samas suurendada töönoorte mõju läbipõlemisele. (Bakker & de Vries, 2021, lk 3; Maslach & Leiter 2017, lk 161)

Läbipõlemine on krooniline protsess, mis koosneb mitmest arengujärgust. Esimesele faasile on iseloomulik kurnatus – siin teeb inimene minimaalselt tööd ning eitab väsimust. See võib kesta isegi kuni 20 aastat. Seejärel tuleb faas, kus inimene tunneb erakordset kurnatust ning väsimust ja süüdistab selles ennast, jäädes kinni asjadesse, mis puudutavad tööd, pereelu ning inimeste vahelisi suhteid. Kolmandas etapis on kõik läbipõlemisega seonduvad sümptomid haripunkti. Inimesed püüavad jääda aktiivseks ning produktiivseks, kuid see ei õnnestu. Kolmas etapp võib kesta mitu kuud, kuid lõppeb läbipõlemisega, mis väljendub tugevate ärevuse ja depressiooni sümptomitena. Täielikku läbipõlemist iseloomustab absoluutne energiakadu ning jõuetus. Inimene tunneb end haavatuna ning tal ei ole piisavalt energiat, et oma kaitsemehhanisme säilitada ega taastada. (Boštjančič & Koračin, 2014, lk 133)

Läbipõlemine on sündroom, mida iseloomustab krooniline kurnatus, küünilisus ja isiklike saavutuste puudumine (Bakker & Costa, 2014, lk 113; Maslach & Leiter, 2017, lk 160). Kurnatus on negatiivne reaktsioon töö ja/või nende isikute suhtes, kellega töötajad oma

tööülesannete täitmisel suhtlevad (Bakker & Costa, 2014, lk 113), ja see väljendub tundena, et tööl tehtud psühholoogilised jõupingutused on ammendunud (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 3). Selles faasis pühendavad inimesed palju energiat ja aega oma tööülesannete täitmisele, kuid ei suuda nõudmistega sammu pidada (Sokal *et al.*, 2021, lk 1). Seda sõnastatakse tavaliselt kui väsimust. Töötajal on keeruline töökeskkonnaga kohaneda, kuna tal puudub emotsionaalne energia kohustustega toimetulekuks. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 3) Teist läbipõlemise mõõdet ehk küünilisust iseloomustatakse kui eraldatuse tunnet, ükskõiksust ning hoolimatust tehtava töö ja inimeste suhtes (Maslach & Leiter, 2017, lk 160, 161). Selles läbipõlemise staadiumis tunnevad inimesed mõnikord, et nad on ülesannete täitmiseks kõvasti tööd teinud, kuid teised ei aita neid või tekitavad takistusi. Haridustöötajate puhul võivad „teised“ olla vanemad, administraatorid või õpilased. Sellele staadiumile on iseloomulik apaatia teiste suhtes. (Sokal *et al.*, 2021, lk 1) Kolmas läbipõlemise dimensioon (eneseteostus) peegeldab negatiivset enesehinnangut, ei usuta enam töö sooritusvõimesse, sellega seoses väheneb tootlikkus, alaneb moraal ja vähenevad toimetulekuuskused. Seega suhtutakse negatiivselt nii endasse kui ka teistesse. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 3; Maslach & Leiter, 2017, lk 160, 161) Selles faasis ei tunne õpetajad enam, et nad suudavad õpilaste õppimist edendada, ja sageli lahkuvad läbipõlenuna ametist (Sokal *et al.*, 2021, lk 1). Läbipõlemist soodustavad ka uued tehnoloogiad, mobiiliseadmed ja piiride puudumine, sest need takistavad väljalülitamist tööülesannetest ning vajalikku taastumist (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 25).

Läbipõlemise olemuse selgitus on eri allikatele toetudes mõnevõrra erinev, aga tänapäeval seostatakse seda peamiselt töökeskkonna ja tööga. Töötajal kaasnevad tööstressiga vaimsed ning füüsilised tervisega seonduvad mured. Stressis inimene mõjutab ka oma töökeskkonda, kuna tema töövõime ja töö kvaliteet ei ole enam sama mis enne. Kui inimene jääb oma tööst eemale, toob see omakorda kaasa kõrged kulud nii organisatsioonile kui ka tervishoiusüsteemile.

1.2. Läbipõlemise ja tööstressi omavahelised seosed ja ennetavad tegurid

Töö pakub kasvu- ja arenguvõimalusi ning võib olla väga atraktiivne. Samas võib töö olla ka oluline läbipõlemis- ning stressiallikas. Pikaajaline stress vähendab tööga rahulolu, mille tõttu võib inimese tervis halveneda. Kui tööstressile ei pöörata tähelepanu, võib tagajärjeks olla läbipõlemine. Kõrge läbipõlemise tasemega töötajaid leidub kõige tõenäolisemalt töökeskkonnas, kus on kõrged tööalased nõudmised ja madalad tööalased ressursid. Töötajate väsimus võib aja jooksul muutuda krooniliseks kurnatuseks ja terviseprobleemideks, kui tööalased nõudmised muutuvad üle jõu käivaks ning tööalased ressursid on pidevalt puudulikud. Samuti ei suuda läbipõlemise all kannatavad töötajad toimida oodatud töötulemuste tasemel. (Bakker & Costa, 2014, lk 114)

Töö mängib enamiku inimeste elus olulist rolli, see loob eesmärgi ja tähenduse. Töö kaudu võib inimene midagi reaalselt muuta ja avaldada positiivset mõju klientidele või kolleegidele. Teisest küljest võib sama töö olla väga nõudlik ja põhjustada märkimisväärset psühholoogilist pinget. (Bakker & de Vries, 2021, lk 1) Töötajad, kes tunnevad ennast töökeskkonnas mugavalt ja hästi, on võimelised oma tööd efektiivsemalt tegema ja seeläbi annavad suurema panuse organisatsiooni tegevusse. Inimesed on loominguilisemad, suurema pühendumise ning töövõimega. Hea psühhosotsiaalne keskkond aitab organisatsioonil edukas olla. (Tööohutus 2016, 2016, lk 111)

Halb psühhosotsiaalne keskkond seevastu võib tekitada töötajates stressi, töövõime ning motivatsiooni alanemist ja läbipõlemissündroomi. See omakorda on negatiivse mõjuga ettevõtte toimimisele, lisaks kahjustab organisatsiooni mainet. (Tööohutus 2016, 2016, lk 111) Liigne töökoormus võib viia läbipõlemiseni, halvendades inimeste võimet täita töökoha nõudmisi, ehk mida suurem on ebakõla inimese ja töö vahel, seda suurem on läbipõlemise tõenäosus (Maslach & Leiter, 2016, lk 105). Kui inimesed põlevad oma töökohal läbi, siis nad ei ole enam huvitatud positiivselt panustama. Läbipõlenud inimesed tunnevad end ärakasutatuna ning kurnatuna samast tööst, mida tehes nad olid kunagi rahulolevad ja innukad. (Bakker & de Vries, 2021, lk 2)

Siiski ei ole läbipõlemine paratamatu sündroom; seda saab ennetada enne selle ilmnemist ja ravida selle tekkimise ajal (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 25) Enamlevinud tegevused

läbipõlemisega toimetulekuks on töökoormuse vähendamine, lisa puhkepauside tegemine, ületunnitöö vältimine, tasakaalu hoidmine töö ja muude eluvaldkondade vahel, konfliktide lahendamine, ajaplaneerimine, sotsiaalse toe vastuvõtmine (nii kolleegidelt kui ka perekonnalt), psühholoogiline nõustamine ning teraapia, tervislike eluviiside praktiseerimine ja eri lõõgastusmeetodid. Suurem osa meetoditest on liiga isikukesksed ning nende soovitude järgimine on igapäevase ülesanne, aeg ja kulu. Lisaks on enamik inimestele suunatud strateegiatest keskendunud sellele, et aidata töötajatel stressirohke tööga tõhusamalt toime tulla ja muutuda tööalaste probleemide puhul vastupidavamaks. (Maslach & Leiter, 2017, lk 162)

Hea planeerimise, juhtimise ning töökorralduse kaasabil on võimalik probleeme ennetada, see tagab ettevõtte efektiivsema ja tõhusama toimetuleku (Tööohutus 2016, 2016, lk 111). Ennetus tähendab sekkumist ja seda on võimalik teha mitmel viisil. Esmane sekkumine on kooskõlas tööalase riskijuhtimise süsteemi põhimõtetega ja suunatud kõigile töötajatele ning selle eesmärk on vähendada või kõrvaldada organisatsioonilisi riskitegureid, pakkudes töötajatele piisavat toetust, koolitusi (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 13), füüsilise töökeskkonna parandamist ja töökoormuse vähendamist, et nad saaksid psühhosotsiaalse riskiga toime tulla (Wynne *et al.*, 2014, lk 22). Seejuures on oluline ka tähelepanu pöörata psühhosotsiaalsele töökeskkonnale. Organisatsioon saab ennetavalt mõelda, millised probleemid võivad üldse tekkida. Tööohutus 2016 (2016, lk 111, 112) on välja toonud peamised ohuallikad, mis tähelepanuta jätmise korral võib töötajal stress tekkida: nõudmised töötajatele, inimese võimalused oma töös kaasa rääkida, koostöö ning toetus kaastöötajatel ning juhtidelt, pingelised töösuhted, teadlikkus kohustustest ning vastutusest, info kättesaadavus.

Näiteks tuuakse välja kolleegide ning juhtkonna toetus ja abi olukordades, kus on vaja lahendada keerulisi probleeme, töötajad ootavad ning peavad tähtsaks meeskonna tuge ning koostööd. Lisaks soodustavad töökorraldusliku, kommunikatsiooniga või omavaheliste suhetega seotud probleemid suhtekonflikte kolleegide või osakondade vahel. Lahendamata konflikti tagajärg võib olla töökiusamine, kus kokkuvõttes kannatavad kõik osapooled. Oluline on neid probleeme ennetada hea planeerimise, juhtimise ning töökorralduse abil (Tööohutus 2016, 2016, lk 112)

Sekundaarne ennetus toimub siis, kui töötajal on esimesed läbipõlemise sümptomid juba ilmnenud, seega ei ole see suunatud kõigile töötajatele, vaid ainult neile, kes on juba mõjutatud (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 13). Tööstressile osutavad ka inimese väsimus, negatiivne meeleolu ja suhtlemisprobleemid töökaaslastega. Oluline on neid võimalikult varakult tähele panna ja ka reageerida. (Tööohutus 2016, 2016, lk 114) Esmane eesmärk on sümptomite arengu peatamine. Sekkumised on suunatud pigem üksikisikutele kui organisatsioonile, tuues kaasa muutusi suhtumises ja parandades nende toimetulekuressursse; see aga ei tähenda, et ei oleks ka organisatsioonilisi sekkumisi. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 13) Läbipõlemine ei ole personaalne probleem, sest inimene ei põle läbi oma iseloomu, käitumise või jõudluse tõttu – see on tingitud töökeskkonnast ning töötingimuste puudustest (Tööohutus 2016, 2016, lk 114). Teine sekkumine on suunatud psühhosotsiaalsete ohtudega toimetulekuvõime parandamisele töötaja koolitamise ning teadlikkuse tõstmise kaudu (Wynne *et al.*, 2014, lk 22).

Kolmandas faasis keskendub ennetus töötajatele, kes on juba tööl läbi põlenud. Kolmanda tasandi sekkumine on tavapäraselt seotud mõne sümptomi leevendamise või raviga, näiteks depressiooni ravi (Wynne *et al.*, 2014, lk 22). Eesmärk on vähendada töötaja füüsilise või psühholoogilise tervise kahjustusi, nagu tõsised terviseprobleemid ja alanenud töövõime, seda pigem raviks nimetada, mitte ennetuseks (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 13).

Lisaks liigitatakse sekkumisi, võttes arvesse ettevõtte juhti, kes korraldab, otsustab ja vajadusel rahastab tegevusi (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 13). Ettevõtted võivad vähendada ja ennetada stressi ja läbipõlemist, pakkudes stabiilseid vahendeid personalitegevuses ja juhtimises (Bakker & de Vries, 2021, lk 15). Seega võib sekkumised liigitada kaheks: esiteks organisatsiooni edendatavad sekkumised, mida omakorda võib jagada organisatsiooni või töökoha struktuurile ja töötajatele suunatud meetmeteks, ning teiseks üksikisikute edendatavad sekkumised, mida võib samuti jagada üksikisikule suunatud sekkumisteks ja organisatsiooni ning töökoha aspektide vahelise suhtluse parandamisele suunatud sekkumisteks. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 13)

Oluliste isiklike ressurssidega töötajad väldivad tööl läbipõlemist, kasutades oma isiklike võimeid, nagu näiteks emotsionaalne intelligentsus – inimesed, kes on emotsionaalselt intelligentsed, on oma seisundist väga teadlikud, oskavad emotsioone

tuvastada ja juhtida ning on seetõttu võimelised stressiga paremini toime tulema. Seega on nii tööandjatel kui ka töötajatel endil läbipõlemise tekkimisel, ennetamisel ja piiramisel ülioluline roll. (Bakker & de Vries, 2021, lk 15)

Siinkohal saab järeldada, et tööstress ja läbipõlemine on omavahel tugevalt seotud. Organisatsioonis on väga oluline, et tähelepanu pööratakse nii töötajale kui ka töökeskkonnale. Probleemist sõltuvalt saab ennetavate tegevustena luua näiteks töötajasõbraliku töökeskkonna ja investeerida koolitustesse, et tõsta töötajate teadlikkust, või julgustada neid spetsialisti juurest abi otsima. Positiivne mõju saab tekkida nii isikliku rahulolu kui ka kolleegidelt või juhilt saadud positiivse tagasisidega. Nagu öeldud, on ennetamise ning leevendamise võimalusi palju, oluline on eelkõige probleemi märkamine ja reageerimine.

1.3. Haridusasutuste tugispetsialistid ja läbipõlemine

Iga päev inspireerivad õpetajad õpilasi, erakapitali investorid loovad ärilist väärtust ja kirurgid päästavad patsientide elu. Selline kõrgetasemeline töökäitumine võib olla väga rahuldust pakkuv ja kaasahaarav. (Bakker & de Vries, 2021, lk 1)

Viimaste aastate jooksul on eripedagoogilist ja logopeedilist abi vajavate laste arv järjepidevalt kasvanud, niisamuti vaimse tervise probleemidega noorte arv (Mets & Viia, 2018, lk 9, 10). Sotsiaaltööd toetava spetsialisti ülesanne on oma erialase töö ning kogemusega toetada inimese toimetulekuoskuseid (Pihl & Krusell, 2021, lk 27). Haridusasutuse tugispetsialisti ülesanne on toetada õppija arengut, võimetekohast õppimist ning sotsiaalseid oskuseid, lisaks nõustavad ja toetavad nad lapsevanemaid, õpetajaid ning teisi tugispetsialiste (Talussaar *et al.*, 2022, lk 5). Tugispetsialistid teevad vajadusel koostööd meditsiini-, rehabilitatsiooni- ja sotsiaalvaldkonna spetsialistidega.

Haridusasutuse tugispetsialistid on (Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 2010, § 37):

- sotsiaalpedagoog,
- logopeed,
- eripedagoog,
- koolipsühholoog.

Sotsiaalpedagoogi ülesanne on kujundada ja toetada õppija suhtlemisoskust ning sotsiaalset pädevust, lisaks analüüsida eakohast tegutsemisvõimet ja õppimist takistavaid faktoreid (SA Kutsekoda, 2018a, lk 1). Logopeedi tööülesanne on hinnata ning arendada lapse kommunikatsioonivõimet, suulist ja kirjalikku eneseväljendusoskust ning neelamisfunktsiooni (SA Kutsekoda, 2019, lk 1). Eripedagoogi töö hõlmab õppija arengu ja õpioskuste taseme ning arengut mõjutavate faktorite väljaselgitamist, õppija tunnetusprotsesside, sotsiaalsete oskuste ning õpioskuste arendamist (SA Kutsekoda, 2018b, lk 1). Koolipsühholoog on lapse isikliku elu, koolitöö ja vaimse tervise toetaja. Lisaks aitab psühholoog vaimsete võimete, tunnetusprotsesside, käitumis- ja suhtlemisoskuste arendamisega (SA Kutsekoda, 2021, lk 1). Kõikide tugispetsialistide ühine eesmärk on aidata lapsel oma võimeid täies ulatuses kasutada (Talussaar *et al.*, 2022, lk 5).

Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA uuringu kohaselt on suureks probleemiks tugispetsialistide vähenev järelkasv, sest 15% eripedagoogidest on üle 60-aastased. Logopeedide vanusest tulenev asendusvajadus on rohkem kui 15 tugispetsialisti aastas. (Mets & Viia, 2018, lk 10) Ka Sotsiaalministeeriumi (2021a, lk 3) uuring on viidanud tugispetsialistide puudusele ning seetõttu kannatavad olemasolevad töötajad suure töökoormuse all. Ühtlasi on tugispetsialistid puudusena välja toonud piiratud võimalused erialaseks enesetäiendamiseks. Koolitused on kulukad ja enamasti tugispetsialistidele kättesaamatud. Samas on tugispetsialisti töö puhul oluline end pidevalt erialaselt täiendada. (Mets & Viia, 2018, lk 11)

Kuna haridusasutuste tugispetsialistid peavad sageli lahendama probleeme, mis tekivad ootamatult ja vajavad kohest ja kiiret sekkumist, võib ka nende tervis olla ohus, kui stressi ei juhita tõhusalt. Hester toob oma artiklis välja asjaolu, et selleks, et eripedagoogid tuleksid tööalaselt paremini toime, kasutavad nad ravimeid, nagu näiteks kõrvetiste ravimid ja antidepressandid (Hester *et al.*, 2020, lk 357).

2020. aastal eripedagoogide seas tehtud uuringus selgus, et töölt lahkumise põhjusteks on juhtkonna ning teiste kolleegide toetuse puudumine. Lisaks toodi välja suur töökoormus, lühikesed tähtajad ja paberimajandus. (Hester *et al.*, 2020, lk 357, 358) Inimesel, kes on oma töös algselt hõivatud, motiveeritud ning oma tegevuses innukas, võib mõne aja

möödudes energia otsa saada, sest ta tunneb, et annab rohkem, kui vastu saab. Nii jõuab töötaja olukorda, kus aitajast saab abivajaja. (Fričová *et al.*, 2020, lk 44)

Paljudest uuringutest on selgunud, et üheks stressitekitajaks on halvad tingimused tööl. Näiteks tõi 80% Ameerika eripedagoogidest välja, et üheks suurimaks läbipõlemise põhjuseks on halvad töötingimused (Billingsley & Betini 2019, lk 708). Ka Eestis 2022. aastal logopeedide ja eripedagoogide seas läbi viidud uuringus selgunud, et liigne töökoormus, väike töötasu, vähene väärtustamine, koostöö puudumine ning töötingimused on suurimad tööstressi tekitavad põhjused (Kütt & Metsamaa, 2022, lk 51). 2020. aastal eripedagoogide seas tehtud uuringus selgus, et enim nimetatud põhjused, miks nad kaaluvad töölt lahkumist, on tööalased nõudmised, töökoormus, tähtajad ning paberimajandus. Lisaks toovad nad lahkumise põhjusena välja töökohalt, sealhulgas oma juhilt ning teistelt õpetajatelt saadava toetuse ja ressursside puudumise. Toetuse ja ressursside all viitavad nad ka oma töötasule, professionaalse arengu võimalustele ja üldisele keskkonnale. (Hester *et al.*, 2020, lk 358) Emotsionaalsete pingete sõnastamisel kasutasid uuringus osalejad selliseid väljendeid nagu emotsionaalselt kurnav, õpetajana ebaefektiivne tunne, väärtusetus, abitu ja lüüasaamine (Hester *et al.*, 2020, lk 357). Tuvastatud andmed näitavad, et kui töösuhteid iseloomustavad rollikonfliktid, rollide ebaselgus ja lahendamata konflikt, on läbipõlemise oht suurem. Vanuse tõusuga suureneb depressioonirisk, ning töökoormuse suurenemise ja läbipõlemise suurenemise vaheline seos oli kõigis tuvastatud uuringutes järjepidev. (O'Connor *et al.*, 2018, lk 97) Õpetajate koolitusprogrammid, mis võtavad arvesse olulisi muutujaid, eriti enesetõhusust, võivad olla efektiivsed eripedagoogide läbipõlemise vähendamisel (Park & Shin, 2020, lk 14).

Viimasel ajal on laste abivajadus haridussüsteemis järsult suurenenud. Samuti on suurenenud vaimse tervise muredega noorte arv. Haridusasutuse tugispetsialisti ülesanne on toetada õppija arengut, võimetekohast õppimist ning sotsiaalseid oskuseid. Et abistajast ei saaks abivajajat, on oluline, et organisatsioonid pööraksid kõrgendatud tähelepanu töötajate heaolule.

2. TÖÖSTRESSI JA LÄBIPÕLEMISE UURING HARIDUSASUTUSTE TUGISPETSIALISTIDE SEAS

2.1. Ülevaade Saaremaa Toetava Hariduse Keskusest

2019. aasta septembris loodi Saaremaa Laste ja Perede Tugikeskus. Tugikeskuse loomise vajaduse tingis asjaolu, et Riigikontrolli (2020, lk 2) andmetel oli 2020. aastal Eestis täitmata 1000 tugispetsialisti ametikohta. Tugikeskuse eesmärk oli koondada tugispetsialistid ühise organisatsiooni alla. Sel moel saab spetsialistide koormust eri haridusasutuste vahel ühtlasemalt jaotada ning seeläbi ka tugiteenuste kättesaadavust parandada.

Saaremaa Toetava Hariduse Keskus on uus organisatsioon, mis loodi 2022. aastal. Ühinesid Kallemäe kool, Saaremaa Laste ja Perede Tugikeskus ning Kuressaare Perekodu. Loodud keskus on Saaremaa Vallavalitsuse hallatav asutus, „üldhariduskool, mis tegutseb vallavalitsuse haridus- ja noorsootöövaldkonna ning sotsiaalvaldkonna eest vastutavate struktuuriüksuste haldusalas“ (Saaremaa Toetava Hariduse Keskuse põhimäärus, 2021, § 1). Lisaks vallale on Saaremaa Toetava Hariduse Keskuse peamiseks koostööpartneriteks valla teised haridusasutused, seda eelkõige lastele teenuste osutamise kaudu, lisaks on oluline ka töötajate toetamine (K. Kiil, e-kiri, 10.03.2023).

Keskuse peamised ülesanded on

- lihtsustada lapsevanema jaoks lapsele vajaliku abi ja toe saamist;
- abi ja tuge vajavate laste ning nende vanemate vajaduste info koondamine ja selle põhjal ettepanekute tegemine vallavalitsusele sihtgrupi teenuste väljatöötamiseks ning korraldamiseks (K. Kiil, e-kiri, 03.03.2023).

Eesmärk on pakkuda Saaremaa toe vajadusega lastele ja nende peredele terviklikku ja ühise eesmärgi nimel töötavat haridus-, sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonna tuge (K. Kiil, e-kiri, 10.03.2023). Oluline on, et abivajaja saab teenused kätte ühest kohast ning sealseid töötajad oskavad inimese õige spetsialisti poole suunata.

Keskusel on kolm üksust: õppeosakond, haridustugiteenuste ja sotsiaalteenuste osakond. 2023. aastal on Saaremaa Toetava Hariduse Keskuse haridusvaldkonnas tööl 12 logopeedi, 13 eripedagoogi, 17 sotsiaalpedagoogi ja neli psühholoogi. Lisaks kuuluvad haridusvaldkonna alla tugiisikud, keda on praegu 25. Haridusteenuste osakonnas on esmatähtis, et tugi, mida lapsele hariduse omandamisel ja sotsiaalsete oskuste arendamisel võimaldatakse, on ennetava iseloomuga, paindlik ning suunatud lapsele, perele ja õpetajale vajaduse ilmnemisel ning saadab last vajaduse lõppemiseni. (K. Kiil, e-kiri, 03.03.2023)

Saaremaa Toetava Hariduse Keskuse töö on suunatud võimalikult iseseisvalt toimetuleva inimese kujunemisele. Tegeledes lastega üle valla, on eesmärgi saavutamisel väga olulised kõikide osapoolte selged rollid, vastutusala ja valmisolek igakülgeks koostööks

2.2. Uurimismeetodid ja valimi kirjeldus

Uurimistöö eesmärkide saavutamiseks kasutatakse kombineeritud uurimisviisi, mis koosneb kvantitatiivsest ja kvalitatiivsest meetodist. Kombineeritud meetodiga on võimalik uurimistööd täiustada, sest ühe meetodi tugevus korvab teise meetodi nõrgad küljed ning vastupidi (Dawadi *et al.*, 2021, lk 27, 28). Kombineeritud uurimistöö puhul ühe meetodi poolt saadud resultaati selgitatakse, rikastatakse ning laiendatakse teise meetodi tulemusega. Eesmärk on nähtuse põhjalikum mõistmine. (Õunapuu, 2014, lk 70) Kvantitatiivne uurimisviis eeldab varasemaid teooriaid ning järeldusi varasematest uurimustest. Meetod on suunatud kirjeldamisele, seletamisele ning ennustamisele, kogutakse numbrilisi andmeid ja resultaat esitatakse statistikana. (Hirsjärvi *et al.*, 2005, lk 130)

Esmase info ning laiema pildi saamise eesmärgil toimus andmete kogumine küsitlusmeetodi teel, mille tarbeks koostati küsimustik. Andmeid koguti suletud küsimuste ning valikvastustega küsimustikuga, lisaks kasutati ankeedis ka avatud lõpuga

küsimusi, et vastaja saaks avaldada enda arvamust (Õunapuu, 2014, lk 159). Informatsiooni kogumine küsimustiku abil andis uurijale võimaluse esitada arvukalt küsimusi paljudele osalejatele, seejuures aega säästes (Hirsjärvi *et al.*, 2005, lk 182). Ankeedi esimesed kolm küsimust koosnesid vastaja taustaandmetest, kus vastajal paluti valida enda jaoks sobilik vastusevariant. Taustaküsimused andsid ülevaate tugispetsialisti vanuse, ametikoha ning tööstaaži kohta. 4. ja 5. küsimus toetusid töö teooriaosas väljatoodule (vt lisa 2, lk 48).

Järgnevat 7., 8. ja 9. punkti küsimuste abil hinnati tugispetsialistide tööstressi ning läbipõlemist Maslach läbipõlemise küsimustikuga (Maslach Burnout Inventory – MBI) (Gaitan, 2009, lk 90, 91). Maslach läbipõlemise küsimustik on läbipõlemise mõõtmise tunnustatud vahend kogu maailmas (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 21). Maslach MBI-ES (MBI-Educators Survey) on küsimustik, mis on loodud spetsiaalselt haridustöötajatele (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 22). Testis on 22 väidet ning nendega mõõdetakse kolme faktorit: emotsionaalne kurnatus, küünilisus/depersonalisatsioon ehk suhetest eemale tõmbumine ja vähene isiklik saavutus, nagu madal enesehinnang ja endasse mitteuskumine (Martí-González *et al.*, 2023, lk 4; Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 3). Lisaks olid küsimustikus (punktid 6, 10, 11) avatud küsimused, mis on koostatud teooriast lähtuvalt (Maslach & Leiter, 2017, lk 161, 162). Vastajal oli võimalus oma arvamust avaldada, küsimused ei olnud kohustuslikud (vt lisa 1). Kohustuslikud küsimused olid märgitud tärniga. Küsimustiku koostamiseks kasutati Tartu Ülikooli *LimeSurvey* keskkonda, mille aadress on <https://survey.ut.ee/>. Selles keskkonnas on lihtne ja mugav küsimusi koostada ning hiljem vastajatele jagada.

Ankeedis oli 11 küsimust (vt lisa 1). Valikvastuste puhul kasutati mõõtevahendina Likerti skaalat, mis koosnes viie palli süsteemist ning kus vastaja sai märkida: (5) täiesti nõus, (4) pigem nõus, (3) pigem ei ole nõus, (2) ei ole üldse nõus, (1) ei oska öelda. Maslachi MBI küsimuste puhul paluti valida endale sobilik vastusevariant seitsme palli skaalal: (0) mitte kunagi, (1) paar korda aastas või vähem, (2) paar korda kuus või harvem, (3) paar korda kuus, (4) kord nädalas, (5) paar korda nädalas, (6) iga päev.

Kolm näidet väidetest on: „Tunnen, et olen oma tööst emotsionaalselt kurnatud“ (kurnatus), „Mind tegelikult ei huvita, mis mõne õpilasega juhtub“ (küünilisus) ja „Olen selles töös saavutanud palju väärtuslikku“ (saavutus) (Sokal *et al.*, 2021, lk 4). Seega

mõõdavad väited 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 emotsionaalset kurnatust, väited 5, 10, 11, 15, 22 küünilisust ja väited 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 eneseteostuse tajumist, mis analüüsi käigus summeeriti kolmeks eraldi näitajaks, mis konkreetsete skaalade abil mõõtsid läbipõlemise astet.

Uuringu tegemiseks küsiti nõusolek Saaremaa Toetava Hariduse Keskusest (G. Rooso, suuline vestlus, 30.11.2022). Uuring tehti elektrooniliselt ajavahemikus 07.03.2023 kuni 25.03.2023. Palve uuringus osalemiseks ja küsimustiku lingi saatis Saaremaa Toetava Hariduse Keskuse direktor Kaire Kiil tugispetsialistidele 07.03.2023. Meeldetuletused uuringus osalemise kutsega saadeti 13.03.2023 ja 20.03.2023. Lisaks võttis töö autor haridusasutuste juhtidega ühendust ja palus oma kooli/lasteaia tugispetsialiste ankeedi täitmisest informeerida.

Valiidsuse suurendamiseks tehti prooviküsitlus (04.03.2023), kus küsimustikku hindas kaks vastajat. Parandusteks ettepanekuid ei tehtud, mistõttu prooviküsitluse järgselt muudatusi ei tehtud.

Üksikasjalikuma lisainfo kogumiseks tehti poolstruktureeritud ekspertintervjuu Saaremaa Toetava Hariduse Keskuse valdkonna juhiga (10.04.2023). Eesmärk oli detailselt mõista, leida uusi vaatenurki ning teha probleemid ühiskonnale nähtavaks (Õunapuu, 2014, lk 57). See uurimisviis annab uurijale põhjalikke üksikasju isiku hoiakutest ja seisukohtadest ning uuringus osaleja viibis enda loomulikus keskkonnas (Õunapuu, 2014, lk 52). Intervjuu ettevalmistust tehes pandi kirja täpsed teemad, üldist liiki küsimused (vt lisa 3) ning intervjuueerija sai küsimusi intervjuu käigus vajadusel ümber sõnastada või juurde lisada (Õunapuu, 2014, lk 172; Hirsjärvi *et al.*, 2005, lk 195). Intervjuud alustati tegevuskava alusel (vt lisa 3, lk 49), hiljem olukorrast lähtuvalt muutus küsitlus avatuks, esitati täpsustavaid küsimusi (Õunapuu, 2014, lk 171; Queirós *et al.*, 2017, lk 378).

Kvantitatiivseid andmeid analüüsiti statistilise andmeanalüüsi meetodiga ning selleks kasutati programmi JASP (Jeffrey's Amazing Statistics Program), mille aadress on <https://jasp-stats.org/>. Statistiline analüüs võimaldab uurijal andmeid liigitada, kokku võtta ja tähelepanekuid illustreerida (ehk koostada kirjeldav statistika), lisaks võimaldab see uurijal mõista ning teha järeldusi uuritava grupi osas. Kirjeldava statistika eesmärk

on saadud andmete korrastamine; andmetes olev informatsioon esitatakse tabelites ja graafikutes. (Õunapuu, 2014, lk 184) Ankeedis olevad avatud küsimuste vastused kodeeriti teemade ning sageduse kaupa Microsoft Office'i Exceli programmis.

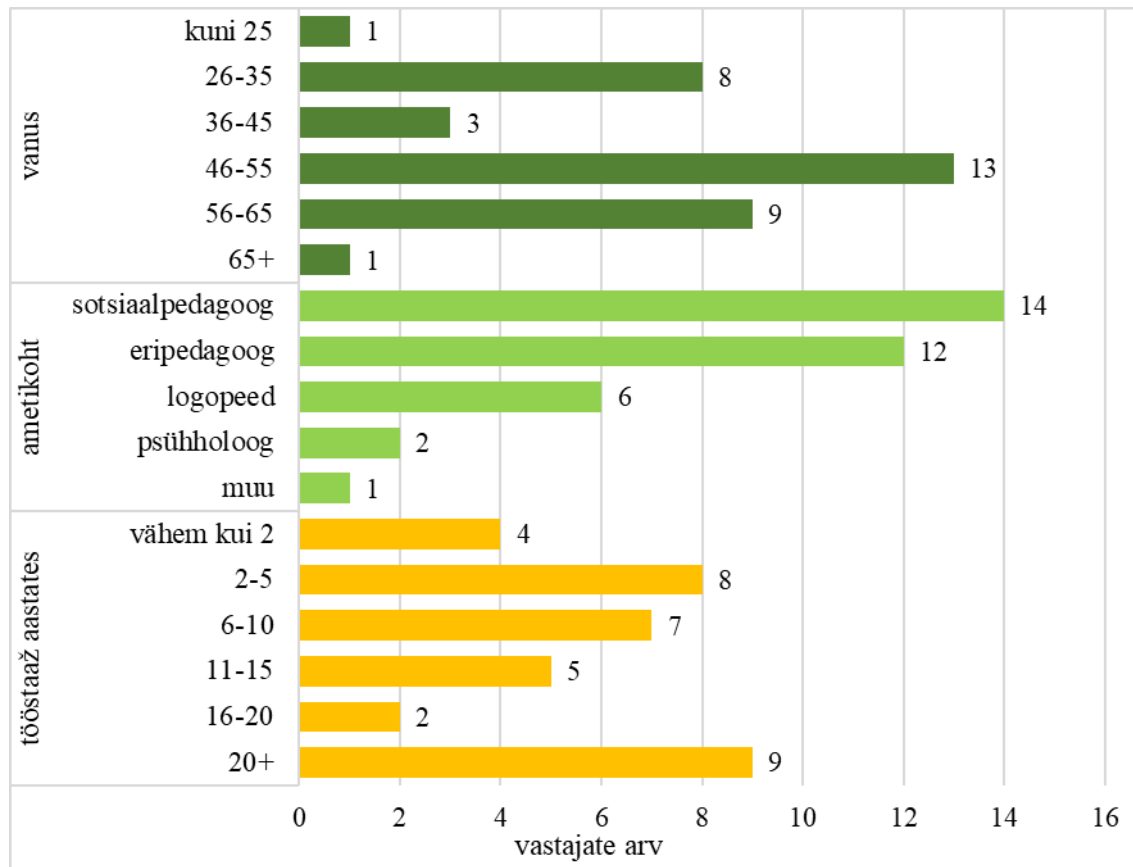
Kvalitatiivseid andmeid analüüsiti kvalitatiivset sisuanalüüsi kasutades. Välja toodi olulisemad selgunud andmed ning vastused uurimistöös püstitatud küsimustele. Kvalitatiivse sisuanalüüsi korral koondatakse algandmed eri kategooriatesse, mis põhinevad teksti tõlgendusel (Shava *et al.*, 2021, lk 354). Uuringus kasutatakse suunatud sisuanalüüsi, sest see võimaldab olemasolevat teooriat toetada ning laiendada (Laherand, 2008, lk 295). Intervjuu kava küsimused koostati, tuginedes teoorias väljatoodule (vt lisa 3) ja see koosnes kuuest küsimusest. Ekspertintervjuu tehti 10.04.2023, see kestis 35 minutit ning salvestuseks küsiti eelnevalt luba. Intervjuu salvestati mobiilirakenduse Samsung Voice Recorder abil. Esimese etapina saadud helifail transkribeeriti, milleks kasutati veebiprogrammi tekstiks.ee (Olev & Alumäe, 2022, lk 409). Tulemusi kasutati analüüsis peamiselt sõnaliste tsitaatidena (Õunapuu, 2014, lk 105).

Valimi moodustamisel võeti arvesse uurimistöö eesmärgi täitmist ning uurimisküsimustele vastuste leidmist. Seetõttu loodi eesmärgipärane valim. Töö autor valis eesmärgipärase valimi puhul sihtgrupi, võttes arvesse oma teadmised, kogemused mõne rühma kohta (Õunapuu, 2014, lk 143). Lõputöö eesmärgi täitmiseks kaasas autor Saaremaa Toetava Hariduse Keskuses töötavad sotsiaalpedagoogid, eripedagoogid, psühholoogid ja logopeedid. Üldkogumi moodustasid 42 tugispetsialisti. Esindusliku valimi jaoks oli vaja, et 95% usaldusnivoo ja 5% usaldusintervalliga vastaks küsimustikule 38 tugispetsialisti (MaCorr Research, n.d.).

Joonisel 2 nähtub, et küsitluses osalenud tugispetsialistid olid enamuses veidi üle keskea, neist 63% olid vanuses 46–65 eluaastat. Noori vanuses 26–35 oli 23%. Kõige vähem, vaid 8%, oli vastajaid vanuses 36–45 ja alla 25aastased ja üle 65aastaseid vaid 3%.

Vastajate hulgas oli enam sotsiaalpedagooge (40%) ja eripedagooge (34%), ülejäänud olid logopeedid ning psühholoogid. Uuringus osalenud spetsialistid on pikaajalised töötajad. Vastajatest 26% on tööstaaž 20 aastat, 34% oli tööstaaž vahemikus 6–15 aastat ning 23% kogemust 2–5 aastat. Vaid 11% vastanutest oli töökogemus alla kahe aasta.

Joonisel 2 on välja toodud valimis osalejate arv vastavalt vanusevahemikule, ametikohale ning tööstaažile.



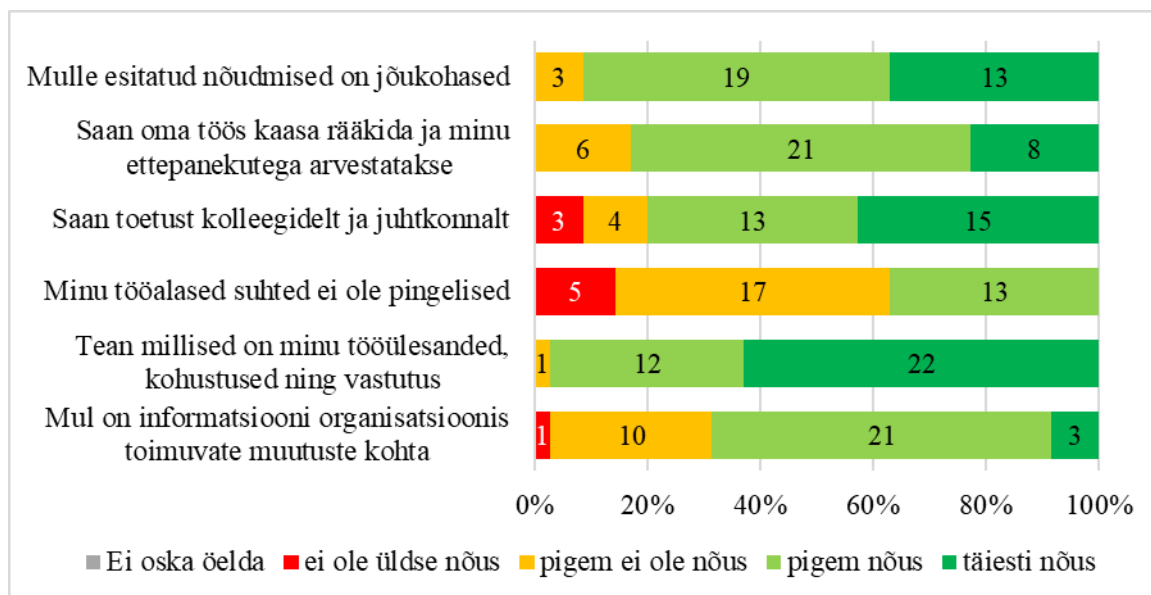
Joonis 2. Uuringus osalejate vanus, ametikoht ja tööstaaž arvudes (n = 35)

Saab väita, et kombineeritud meetod oli õigustatud valik antud uurimise tegemisel. Tulemuste analüüsimisel võeti arvesse vaid lõpetatud ankeetide tulemusi, mida laekus 35. Esindusliku valimi künnis oli 38 osalejat, seega jäi puudu kolme respondendi vastus. Kuigi valim ei olnud esinduslik, oli see siiski piisav, et teha üldistavaid järeldusi. Lõplikuks tulemuste veaprotsendiks kujunes 7%.

2.3. Uuringu tulemused

Uurimisküsimustele vastuste leidmiseks oli ankeetküsitluses kasutatud erinevaid teooriast tulenevaid küsimusi, millele said vastata haridusasutuses töötavad tugispetsialistid (sotsiaalpedagoogid, eripedagoogid, logopeedid ning psühholoogid). Nii sai autor välja selgitada, kuidas spetsialistid ennast organisatsioonis tunnevad, mil määral on neile tagatud psühhosotsiaalne töökeskkond. Hea psühhosotsiaalne töökeskkond

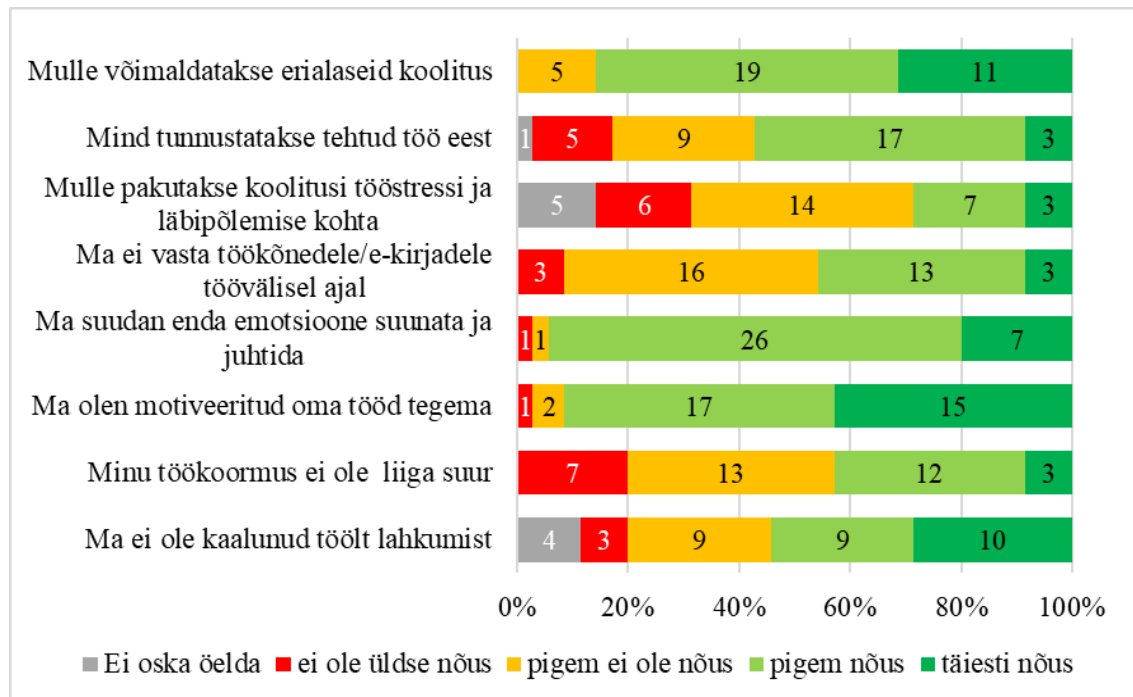
hõlmab adekvaatseid nõudmisi ametikohal, võimalust kaasa rääkida, toetust juhilt ja töökaaslastelt, pingevabu suhteid, teadlikkust kohustustest ja vastutusest ning info liikumist organisatsioonis. Järgneval joonisel 3 on esitatud tulemused. Joonise tulpadel on märgitud vastajate arvud ja see kehtib kõigile sarnastele virrintdiagrammidele.



Joonis 3. Psühhosotsiaalse töökeskkonnaga seotud väited

Psühhosotsiaalse töökeskkonnaga rahulolematust näitasid suuremal või vähemal määral kõik väited. Jooniselt 3 paistis enim välja väide „Minu tööalased suhted ei ole pingelised“, kus 63% vastanutest ütles, et ei ole väitega kas üldse nõus või pigem ei ole nõus. Seevastu 37% vastanutest tundis, et suhted pigem ei ole pingelised. Samas hindab ekspert organisatsioonisiseseid suhteid pigem heaks ja tema sõnul „/.../ Omavahelisi konflikte töötajate vahel tuleb ikka ette. Inimesi on palju ning igal ühel on oma maailmavaade.“ Täiesti nõus ei olnud selle väitega ükski vastaja. Organisatsioonis toimuvate muutustega ei ole kursis 32% respondentidest. 60% töötajatest on informatsiooniga pigem kursis. Kolleegide ning juhtkonna toetusest tunneb puudust 20% tugispetsialistidest. Samas 43% uuringus osalenutest tõid välja, et saavad toetust juhtkonnalt, kui ka kolleegidelt. Ülejäänud 37% inimestest olid väitega pigem nõus. Oma töös kaasarääkimist ja ettepanekutega arvestamist soovib 17% vastanutest. 19% tugispetsialistidest on kursis oma tööülesannete, kohustuste ning vastutusega. Vaid üks inimene ei olnud selle väitega pigem nõus.

Järgmise osa küsimused (vt joonis 4) on koostatud teooriaosast lähtuvalt. Joonisel märgitud väidete abil soovis autor välja selgitada tugispetsialistide üldiseid hoiakuid ja töökohaga seotud arvamused.



Joonis 4. Respondentide vastused tööstressi ja läbipõlemise tegurite kohta

Enim negatiivseid tulemusi said küsimused, mis puudutasid tööstressi ja läbipõlemise koolitusi, töökoormust ja töötamist töövälisel ajal. 57% vastanutest tunneb puudust koolitustest, mis hõlmavad tööstressi ning läbipõlemist. 29% vastanutele on koolitusi ka pakutud. Viis inimest vastas, et ei oska öelda. Töökoormuse kohta vastas 57% tugispetsialistidest, et see on liiga suur või pigem on liiga suur. Kolm inimest vastas, et nende töökoormus on täiesti jõukohane. Ekspertidele esitatud küsimus kuidas hindate tugispetsialisti töökoormust tõdes vastaja, et „Kui teha enda tööd südamega, siis on ilmselt iga inimese töökoormus suur. Erialarühma juhid ning juhtkond on toeks, et vajadusel töökorralduses muudatusi teha ning töötaja koormus vähendada.“ Küsimusele, mis puudutas töö tegemist vabal ajal, vastas 55% tugispetsialistidest, et nad vastavad töökõnede või e-kirjadele ka töövälisel ajal, 46% märkis, et ei tee seda. Ekspertidelt küsiti ka arvamust tugispetsialistide ametkohalt vabal ajal töökohustuste täitmise kohta, vastas intervjuueeritav, et osad spetsialistid on kättesaadavad ja osad mitte. Ta lisab, selleks, et lapsevanematega vestlusi ning nõustamisi läbi viia on aegajalt vaja leida aega ka õhtuti.

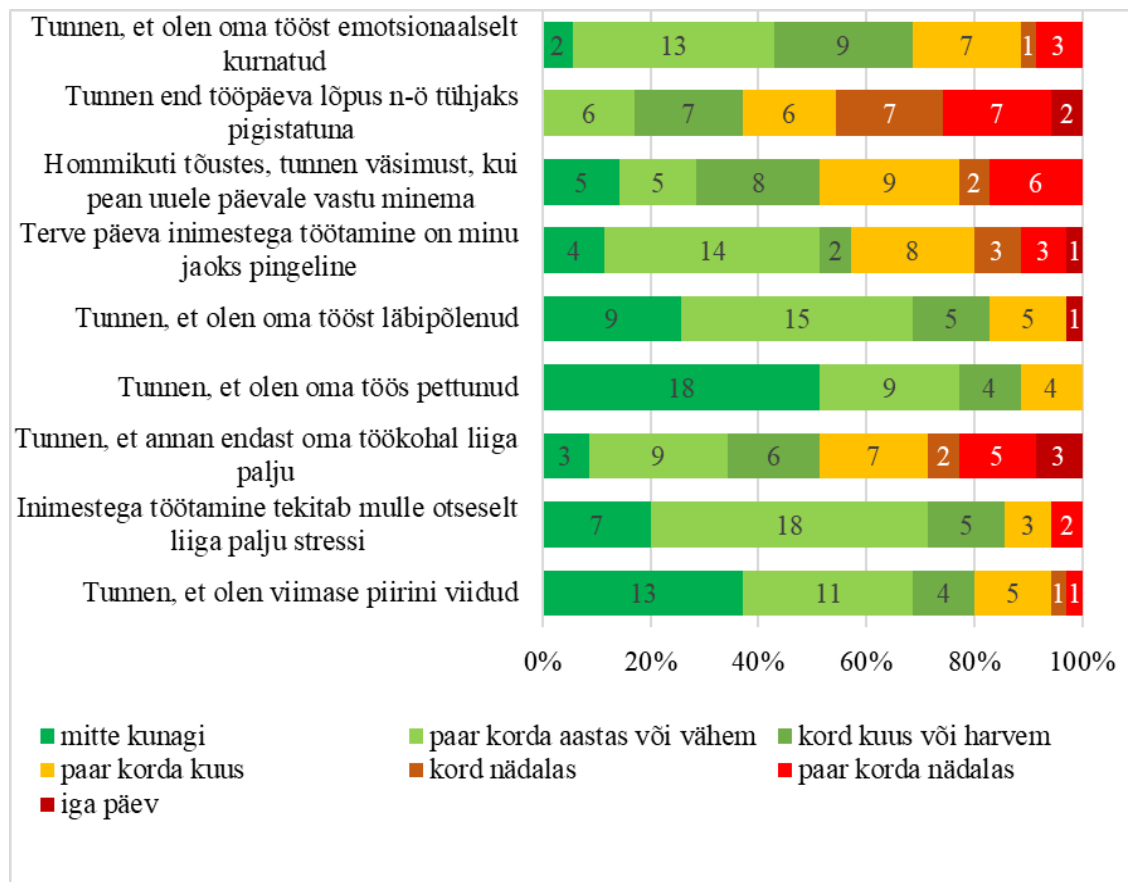
Seetõttu saab ka aegajalt tööpäeva hiljem alustada ja ka varem lõpetada, tugikeskuse eesmärk on olla võimalikult paindlikud. Tunnustust puudutava küsimuse kohta andis 40% respondentidest vastuse, et neid ei tunnustata või pigem ei tunnustata tehtud töö eest. 58% vastas, et nad pigem saavad juhtkonnalt tunnustust. Kolm inimest olid väitega täiesti nõus. Eksperti sõnul on organisatsioonil välja töötatud tunnustuspakett (leitav organisatsiooni kodulehel), mis peaks olema piisav, et töötajaid motiveerida ning tunnustada. Töölt lahkumisele on mõelnud 35% töötajatest. 55% vastanutest ütles, et nad pigem ei kaalu töölt ära minemist või üldse ei soovi lahkuda. 9% vastanutest ütles, et ei oska öelda.

Avatud vastustega küsimustes uuriti tugispetsialistidelt, millised olukorrad neile tööstressi tekitavad. Küsimusele tuli 26 arvamust. Respondendid nimetasid eri märksõnu, kuid enim olid välja toodud koostöö lapsevanematega, pingelised tööalased suhted, teinekord ka usalduse puudus ja liigne kontroll.

Tugispetsialistid tõid välja probleemi, milleks on keeruline koostöö lapsevanematega. Uuringus osalenu mainib: „Vanemad, kes ei ole valmis saama tuge ega abi enda ja oma lapse toetamiseks. Tegelevad pigem kõikide süüdistamisega.“ Sarnast olukorda kirjeldas mitu töötajat ning nad ütlesid, et kõik keerulised kõnelused vanematega, kus aeg-ajalt tuleb ka ennast verbaalselt kaitsta. Vanematega on tihti keeruline koostööd teha, ennast peab justkui kehtestama, sest osad vanemaid ei ole koostööaldis. Ka ekspert tõi välja: et „Aasta alguses läbiviidud arenguveestlustest tuli kõige rohkem välja, et tuge vajatakse lapsevanematega keeruliste vestluste läbiviimise osas.“ Samas tõid 80% vastanutest välja, et saavad või pigem saavad kolleegidelt ning juhtkonnalt toetust. Küsimusele kuidas saab organisatsioon tugispetsialiste toetada keeruliste olukordade lahendamisel mainis ekspert, alati on võimalus läbi koolituste arendada oma nõustamis- ning läbirääkimisoskusi. Vajadusel saab kaasata juhtumikorraldaja, kes aitab vastutuse koormat hajutada. Lisaks tõid respondendid välja usaldusprobleemi kollektiivis. Uuringus osalenud sotsiaalpedagoog tõdeb, et liigne kontroll ja usaldamatus on need asjaolud, mis talle tööstress tekitavad. Teise uuritava sõnul „.../ olukordi lahendatakse viisil, mis tekitab pigem konflikte juurde, mis omakorda mõjutab negatiivselt sotsiaalset kliimat töökeskkonnas“. Respondendid tunnistavad, et meeskonnas on tekkinud usaldusega probleeme, tihti ei räägita asju läbi ning muutusi viiakse läbi asju arutamata.

Ka toob üks respondent välja asjaolu, et aruandlust laste kohta ei peaks olema nii palju, piisaks näiteks kahest korrast aastas kolme korra asemel.

Järgnevalt täitsid kõik respondendid Maslach MBI läbipõlemise küsimustiku (vt lisa 1). Maslachi MBI küsimustiku esimeses osas (joonis 5) uuritakse emotsionaalset kurnatust, mis on negatiivne reaktsioon töö enda ja/või nende isikute suhtes, kellega töötajad oma tööülesannete täitmisel suhtlevad, ja see väljendub tundena, et tööl tehtud psühholoogilised jõupingutused on ammendunud.

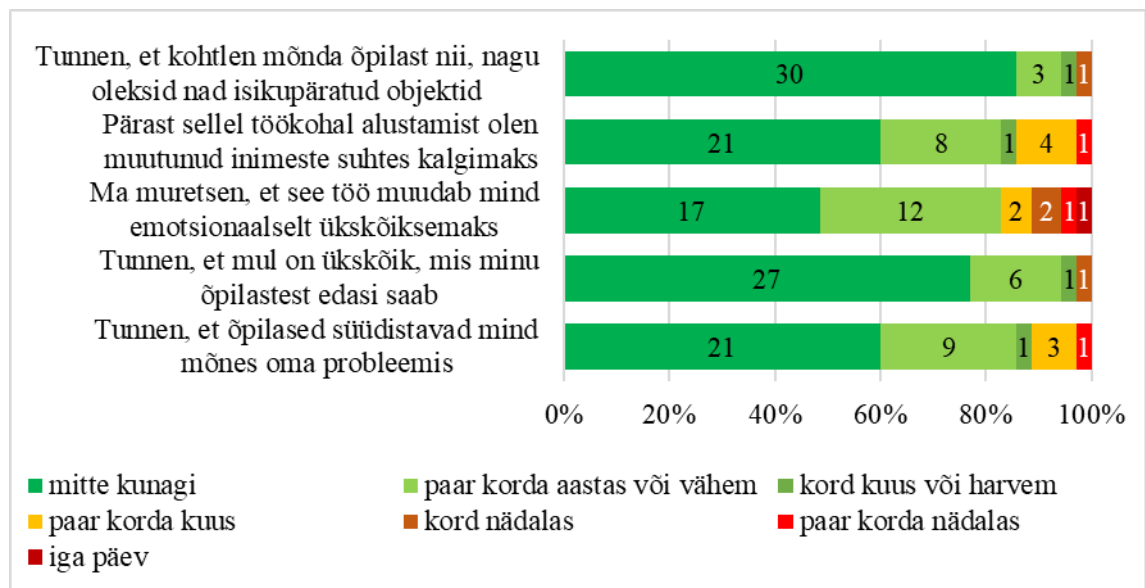


Joonis 5. Maslachi küsimustiku emotsionaalse kurnatuse mõõde

Tugispetsialistidest 63% tunneb paar korda kuus kuni iga päev, et nad on tööpäeva lõpus n-õ tühjaks pigistatud ehk kurnatud. Ülejäänud vastajad tunnevad nii paar korda aastas, kord kuus või harvem. Hommikust väsimust, terve päeva inimestega töötamist ja oma töökohal suure panuse andmist tunneb keskmiselt 47% respondentidest, seda sagedusega paar korda kuus kuni iga päev. Mitte kunagi ei ole oma töös pettumust tundnud 51% vastanutest. Üks inimene tunneb iga päev, et on oma töös läbipõlenud ja viis respondenti

tunneb seda paar korda kuus. Eksperdi „sõnul ei jäeta töötaja vaimset tervist tähelepanuta, „Kui arenguvestluses on välja tulnud, et töötaja on läbipõlemise äärel, siis oleme üritanud leida lahendusi, et olukorda leevendada.“, ta lisab, et kõikidel on võimalus keskuses töötavate spetsialistide poole pöörduda ja abi küsida.

Teises osas (vt joonis 6) uuritakse Maslachi küsimustiku abil küünilisuse esinemist tugispetsialistide seas. Läbipõlemise teist mõõdet ehk küünilisust iseloomustatakse kui eraldatuse tunnet, ükskõiksust ning hoolimatust tehtava töö ja inimeste suhtes.

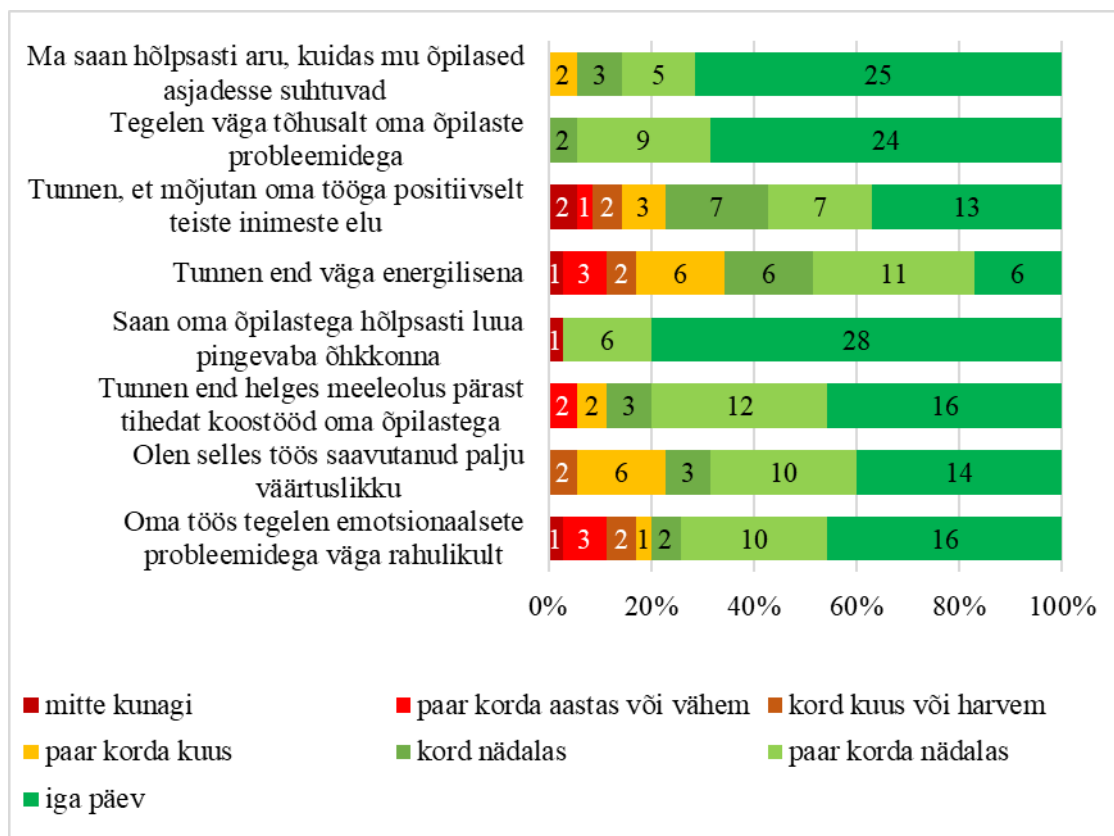


Joonis 6. Maslach MBI küsimustiku küünilisuse mõõde

Küünilisuse puhul jäi silma, et suurel hulgal on väidetele vastatud „mitte kunagi“, 60% osalejatest ei ole nimetatud negatiivseid tundeid kogenud. Paar korda kuus kuni paar korda nädalas tundis emotsionaalset ükskõiksust 15% vastanutest. Pärast sellel töökohal alustamist on inimeste suhtes kalgimaks muutunud 14% vastanutest ja õpilaste süüdistusi on tundnud 12% respondentidest, seda sagedusega paar korda kuus kuni iga päev. Ka küsitluses osalenud eripedagoog tõdeb, et süüdistada ei tohiks vaid õpetaja või lapsevanema jutu peale, eelnevalt peaksid osapooled omavahel rääkima. Tulemuste põhjal näeme, et tugispetsialistide hulgas on väga madal küünilisuse tase.

Kolmandas Maslachi küsimustiku osas uuritakse tugispetsialistide isikliku saavutusega seotud faktoreid. Joonisel 7 on välja toodud väited, mis mõõdavad isiklikku saavutust / eneseteostust. Seda mõõdet peegeldab negatiivne enesehinnang, samuti ei usuta enam töö

sooritusvõimesse, sellega seoses vähenevad ka tootlikkus ja toimetulekuoskused ning alaneb moraal. Oluline on märkida, et isikliku saavutuse puhul on skaala ümberpööratud (vt tabel 1). Madalad läbipõlemise kategooria punktid näitavad madalat rahulolematuse taset isikliku saavutusega.



Joonis 7. Maslachi küsimustiku eneseteostus / isiklik saavutus mõõde

Siin toob autor välja väited, mis kajastasid tugispetsialistide seas kõige enam läbipõlemist. Nagu jooniselt näha, on väidete „Tunnen, et mõjutan oma tööga positiivselt teiste inimeste elu“, „Tunnen end väga energilisena“ ja „Olen selles töös saavutanud palju väärtuslikku“ puhul keskmiselt 27% respondentidest vastanud, et tunnevad neid tundeid mitte kunagi kuni paar korda kuus. Igapäevaselt loob oma õpilastega pingevaba õhkkonna 80% vastanutest, vaid üks tugispetsialist ei suuda seda mitte kunagi teha.

Läbipõlemise hinnang koosneb kolmest faasist. Esimene on madal läbipõlemise tase, teine faas mõõdukas tase ja kolmas faas kõrge läbipõlemise tase. Iga näitajat hinnatakse eraldi. Tabelis 1 on välja toodud, millisel viisil saab tulemusi tõlgendada. Oluline on märkida, et eneseteostuse / isikliku saavutuse puhul on skaala ümberpööratud. Madalad

läbipõlemise kategooria punktid näitavad madalat rahulolematuse taset isikliku saavutusega.

Tabel 1. Maslachi MBI läbipõlemise mõõdik. Tulemuste tõlgendamine. Läbipõlemist hinnatakse kolmes faktoris, kus eristatakse madalat, mõõdukat ja kõrget läbipõlemist.

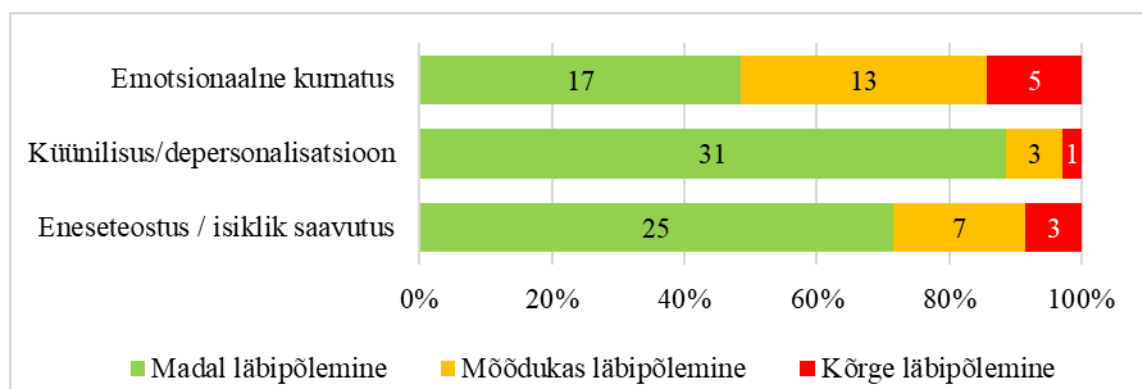
Alamskaala	Madal läbipõlemine	Mõõdukas läbipõlemine	Kõrge läbipõlemine
Emotsionaalne kurnatus	0–16	17–26	27+
Küünilisus/depersonalisatsioon	0–6	7–12	13+
Eneseteostus / isiklik saavutus*	37+	31–36	0–30

*Isikliku saavutuse puhul on skaala ümberpööratud. Madalad läbipõlemise kategooria punktid näitavad madalat rahulolematuse taset isikliku saavutusega.

Allikas: Gaitan, 2009, lk 32

Kui emotsionaalse kurnatuse skoor jääb alla 16, siis on tulemuseks madal läbipõlemine. Küünilisuse puhul on läbipõlemine madal, kui tulemuste skoor on alla 6. Eneseteostuse näitajad on madalad, kui tulemus on 37+ (skaala ümberpööratud).

Järgnevalt (vt joonis 8) on välja toodud tugispetsialistide läbipõlemise hindamise tulemused ehk vastajate arvud ning läbipõlemise tase.



Joonis 8. Läbipõlemis küsimustiku tulemused vastajate seas (n = 35)

Nagu tulemustest selgus, on emotsionaalse kurnatuse puhul Maslach MBI küsimustiku järgi hinnates 14% vastanutel kõrge läbipõlemine. 37% respondentidel on tuvastatud mõõdukas läbipõlemine ja madala läbipõlemise tasemega on 49% vastanutest. Küünilisuse puhul on kõrge tulemus ühel vastajal ning mõõdukas tulemus kolmel respondentil. Madal läbipõlemine küünilisuse suhtes on 89% uuringus osalejal.

Eneseteostuse ning isikliku saavutuse kategoorias on kõrge läbipõlemine kolmel töötajal. Mõõdukat läbipõlemist tunneb 20% tugispetsialistidest. Madala läbipõlemis tasemega on 71% respondentidest.

Järgnevas tabelis 2 on välja toodud iga alamskaala rühma keskmine näitaja. Lisaks veel standardhälve ja miinimum ja maksimum vahemikud.

Tabel 2. Läbipõlemise mõõtmistulemuste keskväärtused (n = 35)

Alamskaala	Keskmine	Standardhälve	Min/Max
Emotsionaalne kurnatus	17,2	9,2	1/45
Küünilisus/depersonalisatsioon	3,1	3,5	0/15
Eneseteostus / isiklik saavutus	39,7	5,6	23/48

Tabelit 2 vaadates näeme, et tugispetsialistide emotsionaalse kurnatuse tase on mõõdukas. Mõõdukas on punktivahemik 17–26 (vt tabel 1). Uuringus selgus, et töötajate küünilisuse ja isikliku saavutuse läbipõlemise tasemed on madalad. Maslah MBI küsimustiku järgi on küünilisuse tase madal punktivahemikus 0–6 (vt tabel 1) ja isikliku saavutuse puhul on madal tulemus, kui skoor on 37 ja suurem (vt tabel 1). Viimast kategooriat hinnatakse positiivsete väidete kaudu.

Järgmises tabelis 3 on välja toodud läbipõlemise ja tööstressi põhjustajate seos. Tabelis 3 olevatele keskmistele hinnangutele tuginedes võib öelda, et küsitluses osalenud tugispetsialistide väsimust kajastava väite keskmised hinnangud tõusevad läbipõlemise taseme tõustes mõlema vaadeldud alamskaala korral. Meeleolu puhul nii selget seost antud valimi põhjal täheldada ei saa, sest emotsionaalse kurnatuse puhul on meeleolu harvem helgem peale õpilastega koostööd pigem keskmise läbipõlemise tasemega tugitöötajatel, kuid madalama ja kõrgema tasemega tugitöötajatel see nii madala keskmise väärtusega ei ole. Pingelisemad suhted töökaaslastega, väiksem töömotivatsioon ning oma töökoormust pigem suuremaks hindavad pigem need tugitöötajad, kelle läbipõlemise tase on kõrgem. Neile esitatavaid nõudmisi peavad jõukohasemaks pigem madalama läbipõlemise tasemega vastajad.

Tabel 3. Läbipõlemise ja tööstressi põhjustajate seos

Tööstressi põhjused	Väide ankeedis	Emotsionaalne kurnatus						Eneseteostus / isiklik saavutus			
		madal (n=17)		keskmine (n=13)		kõrge (n=5)		madal (n=25)		keskmine (n=7)	
		m	SD	m	SD	m	SD	m	SD	m	SD
Väsimus	Tunnen end tööpäeva lõpus n-õ tühjaks pigistatuna*	2,5	1,5	3,7	1,3	4,6	1,1	3,2	1,7	3,7	1,1
Meeleolu	Tunnen end helges meeleolus pärast koostööd õpilastega*	5,4	0,6	4,3	1,8	5,6	0,9	5,3	1,1	5,0	0,8
Suhted kolleegidega	Minu tööalased suhted on pingelised	2,5	0,6	3,1	0,6	2,8	0,8	2,7	0,7	3,0	0,6
Töövõime	Olen motiveeritud oma tööd tegema	4,5	0,5	4,3	0,9	3,6	0,5	4,4	0,6	4,1	0,7
Töökoormus	Minu töökoormus on liiga suur	3,4	0,8	4,1	0,8	3,8	1,3	3,6	0,9	3,9	1,2
	Mulle esitatud nõudmised on jõukohased	4,5	0,5	4,2	0,7	4,0	0,7	4,4	0,6	4,0	0,6

* 7-palliskaalas küsimus

Teisele avatud küsimusele (laekus 24 tugispetsialisti kommentaari), milliseid meetodeid kasutatakse organisatsioonis tööstressi ning läbipõlemisega toimetulekuks, andsid respondendid üsnagi ühesed vastused. Organisatsioon korraldab eri üritusi, sotsiaalpedagoogidel on olemas ka oma grupp, kus toimub tõhus koostöö. Tugispetsialist tõdeb: „Omavahel suhtlemine ja arutlemine on kõige suurem tugi /.../.“ Asutus on ka teinud töötajatele kovisiooni ja supervisiooni koolitusi ning ühisüritusi. Võimalus on külastada asutuses töötavat psühholoogi.

Samas leidis osa tugispetsialiste, et organisatsioonil puudub süsteemne viis tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks ja sellega toimetulekuks. Töötajad tõdevad, et organisatsioon on alles noor ja ilmselt ei ole veel jõutud tööstressi ning läbipõlemise vastaseid meetodeid välja kujundada. Eksperdile esitatud küsimus, milliseid meetodeid kasutatakse haridusasutuste tugispetsialistide tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks ning nendega toimetulekuks, tõi intervjueritav välja asutusesisese lähenemise.

Vähemalt kord aastas toimuvad iga töötajaga arenguestlused. Arenguestluste tulemusena kaardistatakse ka koolitusvajadused. Igal töötajal on aastas 200 eurot koolitusraha, mida on võimalik kasutada lisateadmiste omandamiseks või

tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks. Uute töötajatega toimuvad üks-ühele vestlused iga paari nädala järel, et sujuvamalt sisse elada. /.../ Lisaks toimuvad haridusasutuste tugimeeskondadega samuti vähemalt kord aastas vestlused, et juhtkond oleks keerulisemate juhtumitega kursis ning saaks vajadusel tugispetsialiste toetada. /.../ Käesoleval aastal on grupisupervisiooni võimalus nii psühholoogidel kui ka sotsiaalpedagoogidel.

Viimane avatud küsimus hõlmas tugispetsialistide ootuseid juhtkonnale, et ennetada ja leevendada tööstressi ning läbipõlemist. Küsimusele andis oma kommentaari 22 respondenti. Küsitluses osalenud töid taas välja palju märksõnu (koostöö, suhtlus, mõistmine, usaldus, koolitused), mis võiksid nende arvates probleemile leevendust pakkuda. Näiteks töid spetsialistid välja sagedasema supervisiooni ning kovisiooni vajalikkuse. Üks tugispetsialist tõi: „Supervisioone võiks olla regulaarselt, enne koroonat oli ka kohtumisi kolleegidega tihedamalt, kus sai ventileerida ja kogemusi vahetada, nüüd paraku on jäänud neid väga harvaks, koosolekud toimuvad veebi teel ja inimlikku kontakti jääb väheks /.../“ Vaid üks inimene tõi välja, et töötasu, mis ta oma panuse eest saab, on liiga väike, ja kolm töötajat mainis liigset töökoormust. Oli ka neid osalejaid, kes ütlesid, et neil ei ole juhtkonnale ootusi, sest nad tulevad enda stressi maandamisega ise toime, peaasi et neil lastaks rahulikult oma tööd teha.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et organisatsiooni töökeskkond ja töötajate vaimne tervis vajab tähelepanu, sest pikaajalise tööstressi tulemuseks võib olla läbipõlemine. Tulemustele tuginedes saab teha ettepanekuid Saaremaa Toetava Hariduse Keskuse juhtkonnale, et ennetada võimalikke riske.

2.4. Järeldused ja ettepanekud

Uurimistöö probleemina püstitas töö autor haridusasutuste tugispetsialistide tööstressist ja ülekoormusest tingitud läbipõlemise ning töölt lahkumise, mille tagajärjel jääb üha rohkem lapsi ja noori ilma vajalikust toest. Tehtud uuring tõi välja kitsaskohad, mis võivad tööstressi ning läbipõlemist tekitada. Uuringus mõõdeti Maslaschi MBI läbipõlemise küsimustiku abil tugispetsialistide läbipõlemise taset. Küsimustiku abil hinnati läbipõlemist kolmes kategoorias: emotsionaalne kurnatus, küünilisus ning isiklik saavutus / eneseteostus.

Psühhosotsiaalse töökeskkonnaga seotud probleemide likvideerimine on tööandja või juhi kohustus. Töökeskkonna psühhosotsiaalsete probleemide kõrvaldamine aitab suurel määral vähendada tööstressi ning läbipõlemise teket. Ebameeldivad tingimused tööl avaldavad mõju sellele, kui rahul on inimene oma tööga ning seega tema füüsilisele ja vaimsele tervisele, mis omakorda võib viia läbipõlemiseni. Näiteks soodustavad töötajate ning osakondade vahel konflikte omavahelised suhted, kommunikatsioonihäired või töö korraldusliku poolega seotud asjaolud. Lahendamata probleemi tulemus võib olla töökiusamine, mille tagajärjel jäävad kannatajaks kõik osapooled. (Tööohutus 2016, 2016, lk 112) Tehtud uuringust selgus, et üle poole (63%) respondentidest ütles, et nende tööalased suhted on pingelised või pigem on pingelised. Ekspert seda väidet ei kinnitanud, hinnates tööalast olukorda ja koostööd pigem heaks. Seega saab järeldada, et 37% vastajatest ei pea vajalikuks öelda, et nad ei ole organisatsioonis tööalaste suhetega rahul. Samas on inimesi, kes ignoreerivad olukorda ja teevad oma tööd edasi nii hästi, kui oskavad. Rahulolematuse põhjus võib peituda ka selles, et organisatsioon on alles noor, mille tõttu ei ole kõiki muudatusi jõutud ellu viia.

Organisatsioonis on võimalik sekkuda ning ennetada töötajate vaimse tervise probleeme mitmel viisil. Sekkumine on kooskõlas tööalase riskijuhtimise süsteemi põhimõtetega ehk kõikidele töötajatele tuleb pakkuda piisavalt toetust ja koolitusi. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 13) Teadlikkuse tõstmise ning töötaja koolitamise kaudu on võimalik töötaja toimetulekuvõimet parandada (Wynne *et al.*, 2014, lk 22). Uuringust selgus, et 57% tugispetsialistidest tunneb puudust koolitustest, mis aitaksid tööstressi ja läbipõlemisega toime tulla. Eksperti sõnul pakutakse eri koolitusi, mis peaksid aitama töötajal stressiga toime tulla. Seda kinnitasid oma kommentaarides ka mitmed tugispetsialistid. Sellest saab järeldada, et pakutavad koolitused ei ole kas piisavad või neist ei võeta ajapuuduse tõttu osa.

Üheks tööstressi ning läbipõlemise tekitajaks on liigne töökoormus ning seda tuleb tihti ette haridusasutuste tugispetsialistidel, kuna asutustes on ametikohad täitmata või on neid võrreldes laste arvuga vähe (Sotsiaalministeerium, 2021a, lk 3). Töötajal ei ole võimalik täita ametikoha nõudmisi, kui tema töökoormus on liiga suur – sel juhul tekib ebakõla inimese enda ja töö vahel, mistõttu on ka suurem tõenäosus läbipõlemiseks (Maslach & Leiter, 2016, lk 105). Selles töös tehtud uuringust selgus, et 57%-l tugispetsialistidest on

töökoormus liiga või pigem liiga suur. Töö autor leiab, et töökoormusega seotud probleem on murettekitav, sest üha rohkem lapsi vajab tugiteenuseid. 2019/2020. õppeaastal vajas 19% kõigist lasteaias käivatest lastest ning 22% põhikooli õpilastest ning noortest sotsiaalpedagoogi, logopeedi, eripedagoogi või psühholoogi abi (Riigikontroll, 2020, lk 6).

Tööülesannetest väljalülitamist raskendavad eri tehnoloogiad, näiteks mobiiliseadmed. Tekib piiride puudumine ning see takistab tööülesannetest väljalülitumist ja seetõttu ei ole võimalik inimesel töövälisel ajal piisavalt välja puhata ja taastuda. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 25) Tugispetsialistide seas tehtud uuringust selgus, et üle poole vastanutest tunnistas töötamist pärast ametliku tööaja lõppu. Eksperdi sõnul on vaja aeg-ajalt töövälisel ajal ametialaseid kohustusi täita, sest seda nõuab ameti eripära. Küll, aga korvatakse tehtud panus vaba ajaga. Siit saab järeldada, et töö tegemine oma vabast ajast on seotud ametikoha iseloomuga ja seetõttu paratamatu.

Töötajate ebapiisava kontrolli puhul, kus nad ei saa regulaarset tagasisidet ega suuda end erialaselt arendada, kaob tööhuvi ja kujunevad välja negatiivsed hoiakud. Seejuures võivad tööressursid rahuldada psühholoogilisi vajadusi ja suurendada tööõnnete mõju läbipõlemisele. (Bakker & de Vries, 2021, lk 3; Maslach & Leiter 2017, lk 161) Tunnustust puudutava küsimuse kohta andis 40% respondentidest vastuse, et neid ei tunnustata või pigem ei tunnustata tehtud töö eest. See on küll alla poole vastanutest, kuid siiski autori arvates oluline välja tuua. Eksperdi sõnul on asutuses välja töötatud tunnussüsteem, mis peaks olema respondendi sõnul piisav, et töötajad tunneksid ennast organisatsioonis väärtuslikuna.

Avatud küsimusele, kus uuriti tugispetsialistidelt, millised olukorrad neile tööstressi tekitavad, vastasid respondendid, et suurimaks stressiallikaks on keerulised olukorrad lapsevanematega ning nendega suhtlemine, sest tihti ei tunnustata probleeme. Esmatähtis on, et töötajat toetatakse negatiivsete olukordade lahendamisel. Sotsiaalne toetus ning heakskiit teistelt inimestelt on väga vajalik ja oluline tagasiside ning töötajad väärtustavad positiivset koostööd ning kollektiivi. (Tööohutus 2016, 2016, lk 112) Ka küsitluse tulemustes ilmnas, et 80% respondentidest saab oma kolleegidelt ning juhtkonnalt toetust ja tuge. Siinkohal saab järeldada, et töösituatsioonid on stressitekitavad, kuid tugispetsialistid saavad piisavalt toetust, et keeruliste olukordadega toime tulla. Eksperdi

sõnul saavad töötajad täiendkoolitusi, et konfliktsetes olukordades paremini toime tulla ja ennast verbaalsete rünnakute korral kaitsta. Saab väita, et selle probleemiga küll tegeletakse, kuid tugispetsialistidele on konfliktised suhted lapsevanematega suur stressiallikas.

Uuringu tulemused kinnitavad, et peamised probleemid tööstressiga on seotud töökeskkonnaga. Tugispetsialistide seas tehtud küsitlus kinnitas, et töökeskkonda mõjutavad negatiivsed tööalased suhted, suur töökoormus, keerulised olukorrad lapsevanematega ning nendega suhtlemine.

Uuringule tuginedes teeb töö autor ettepanekud Saaremaa Toetava Hariduse Keskusele:

- teha asutuses süstemaatiliselt tööstressi ja läbipõlemise teemalisi koolitusi;
- korraldada regulaarseid super- ja kovisioone;
- korraldada tugispetsialistidele sagedasemaid kontaktkoosolekuid ning kohtumisi ;
- võimaldada töötajatele lõõgastavaid teenuseid, näiteks ujula- või jõusaalikasutust;
- pakkuda tõhusamat tuge lapsevanematega suhtlemisel ning konfliktiolukordade lahendamisel.

Toetudes uurimisküsimustele , mida oli lõputöös kaks, toob autor välja tulemused. Esmalt uuriti, millised on tugispetsialistide tööstressi põhjused ja kuidas need on seotud läbipõlemisega. Uurimistööst ilmnnes, et peamised tööstressi põhjused on pingelised tööalased suhted, suur töökoormus ja keerulised suhted lapsevanematega.

Uuringus selgitati välja tugispetsialistide läbipõlemise tase. Tulemustest selgus, et töötajatel on mõõdukas läbipõlemine emotsionaalse kurnatuse kategoorias ning madal läbipõlemine küünilisuse ja eneseteostuse kategooriates.

Uuringu tulemused kinnitasid, et pingelisemaid suhted töökaaslastega, väiksemat töömotivatsiooni ning oma töökoormust suuremaks hindavad pigem need töötajad, kelle läbipõlemise tase on kõrgem. Neile esitatavaid nõudmisi peavad jõukohasemaks pigem madalama läbipõlemise tasemega vastajad. Tuginedes tabelile 3, saab öelda, et tööstressi põhjustajatel on seos läbipõlemisega, kuid konkreetsemate tulemuste saamiseks peaks uurima suuremat hulka isikuid erinevate läbipõlemise tasemetega.

Teiseks sooviti teada saada, millist tuge tugispetsialistid ise ootavad ja kuidas organisatsioon saab neid toetada, et vähendada tööstressi ning läbipõlemist. Küsitluse tulemustes ilmnes, et soovitakse regulaarselt supervisiooni ja kovichiooni ning ka koolitusi, kuidas vaimset tervist paremini hoida. Lisaks vaimse mainiti kaasamõtleme, ärakuulamise, usalduse, mõistmise ja hea koostöö vajadust.

Uuringu valim ei olnud esinduslik, kuid siiski piisav, et teha üldistavaid järeldusi organisatsioonis töötavate tugispetsialistide osas. Sellest lähtuvalt on Saaremaa Toetava Hariduse Keskusele tehtud ettepanekud üldised ning suunatud töökeskkonnale tervikuna.

KOKKUVÕTE

Lõputöö teema valik on ajendatud asjaolust, et haridusasutuste tugispetsialistidel on suur töökoormus, mida sageli võimendab töötajate puudus ning mille tulemusel tekib tööstress. Pikaajaline stress vähendab tööga rahulolu, millega võib kaasneda töötaja tervise halvenemine. Tööstressile on oluline tähelepanu pöörata, sest vastasel juhul võib see kasvada läbipõlemiseks. Kõrge läbipõlemise tasemega on töötajad, kellel on kõrged ametialased nõudmised ning madalad tööalased ressursid. Kui tööalased nõudmised muutuvad üle jõu käivaks ning tööalased ressursid on puudulikud, võib tulemuseks olla läbipõlemine ning seetõttu ei ole töötaja enam oodatud töötulemuste tasemel.

Lõputöö teoreetilises osas anti kirjandusallikatele tuginev ülevaade tööstressi ja läbipõlemise tundemärkidest, põhjustest ning tagajärgedest. Lisaks tuuakse välja tööstressi ja läbipõlemise vahelised seosed ning ennetusmeetmed. Samuti antakse ülevaade haridusasutuste tugispetsialistide tööstressist ning läbipõlemisest.

Lõputöö empiirilises osas tutvustatakse Saaremaa Toetava Hariduse Keskust ja tugispetsialistide seas tehtud kombineeritud meetodiga uuringut. Kvantitatiivses uuringus koguti andmeid suletud ning valikvastustega küsimustikuga, lisaks kasutati ankeedis ka avatud lõpuga küsimusi. Kvalitatiivses uuringus kasutati poolstruktureeritud ekspertintervjuud. Kvantitatiivseid andmeid analüüsiti statistilise andmeanalüüsi meetodiga ning selleks kasutati programmi JASP (Jeffrey's Amazing Statistics Program). Kvalitatiivseid andmeid analüüsiti kvalitatiivset sisuanalüüsi kasutades. Välja toodi olulisemad selgunud andmed ning vastused uurimistöös püstitatud küsimustele. Läbipõlemise hindamisel kasutati Maslachi MBI läbipõlemise küsimustikku. Töö eesmärgi saavutamiseks kaasati uuringusse 35 haridusasutuse tugispetsialisti.

Uurigu tulemustest selgus, et tööstressi põhjused on seotud peamiselt psühhosotsiaalse töökeskkonnaga ning tulemused kinnitasid seost tööstressi põhjuste ja läbipõlemise vahel.

Uuringu tulemustest ilmnest, et paremaks toimetulekuks nõudliku tööga nähakse eelkõige pingevabu tööalaseid suhteid ja väiksemat töökoormust. Küsitlusest selgus, et soovitakse regulaarselt supervisiooni ja kovisiooni ning ka vaimse tervise koolitusi. Lisaks mainiti ka kaasamõtlemist, ärakuulamist, usaldust, mõistmist ning head koostööd.

Tähtis on vajaduspõhine psühholoogi ja nõustaja tugi. Samas nähakse, et organisatsioonil puudub vaimse tervise muredega toimetulekuks ühtne süsteem ja vajaka jääb abimeetmete regulaarsusest. Vastajate sõnul on abi korralistest supervisioonidest ja kovisioonidest ning kaasamõtlemisest, ärakuulamisest, usaldusest ja mõistmisest.

Tehtud uuringu valim ei olnud esinduslik, kuid siiski piisav, et teha üldistavaid järeldusi organisatsioonis töötavate tugispetsialistide osas. Uuringu tulemused kinnitavad, et peamised põhjused tööstressi tekkeks on seotud organisatsioonisiseste teguritega, nagu töökoormus, negatiivsed tööalased suhted, vähesed või korrapäratud vaimse tervise koolitused, töökohustuste täitmine vabal ajal ning konfliktisituatsioonid lapsevanematega, kes ei ole alati valmis probleeme tunnistama. Uuring kinnitas, et tugispetsialistide tööstressi ning läbipõlemise ennetamiseks ja toimetulekuks korraldatakse ühiseid üritusi, supervisiooni ning kovisiooni koolitusi, vajaduse korral pakutakse psühholoogi nõustamise võimalust. Kuid respondendid kinnitasid, et soovivad, et koolitused toimuksid regulaarselt.

Uurimistulemustele toetudes tehakse Saaremaa Toetava Hariduse Keskusele ettepanekud terviklikuma töökeskkonna korraldamiseks: regulaarsete tööstressi ja läbipõlemise koolituste ning super- ja kovisioonide pakkumine; kontaktkoosolekute osakaalu suurendamine, et taastada kollegiaalne tunnetus; sporditoetuse võimaldamine ja lapsevanematega konfliktisituatsioonides suhtlemisel toe pakkumine.

Töö võib olla väga huvipakkuv, pakkudes kasvu- ning arenguvõimalusi. Samas võib töö olla ka oluline stressi- ning läbipõlemise allikas. Pühendunud ja kõrgelt motiveeritud terved töötajad on organisatsiooni väärtuslik vara. Lõputöö eesmärk sai täidetud ja püstitatud uurimisküsimustele leiti vastused. Kuna tööstress ja läbipõlemine on jätkuvalt päevakorral, soovib autor uurida teemat ka edaspidi ning järgnevate uurimuste kavandamisel kaaluda laiemat valimi kaasamist.

VIIDATUD ALLIKAD

- Ansley, B. M., Houchins, D., & Varjas, K. (2016). Optimizing special educator wellness and job performance through stress management. *Teaching Exceptional Children*, 48(4), 176–185. <https://doi.org/10.1177/0040059915626128>
- Bakker, A. P., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout, *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. P., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Billingsley, B., & Bettini, E. (2019). Special Education Teacher Attrition and Retention: A Review of the Literature. *Review of Educational Research*, 89(5), 697–744. <https://doi.org/10.3102/0034654319862495>
- Boštjančič, E., & Koračin, N. (2014). Returning to work after suffering from burnout syndrome: Perceived changes in personality, views, values, and behaviors connected with work. *Psihologija*, 47(1), 131–147. <https://doi.org/10.2298/PSI1401131B>
- Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A systematic literature review of work stress. *International Journal of Management Studies*, 5(3(9)), 112–132. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)
- Dawadi, S., Shrestha, S., & Giri, R. A. (2021). Mixed-Methods Research: A Discussion on its Types, Challenges, and Criticisms. *Journal of Practical Studies in Education*, 2(2), 25–36. <https://doi.org/10.46809/jpse.v2i2.20>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), Article 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

- Gaitan, P. E. (2009). *Teacher burnout factors as predictors of adherence to behavioral intervention*. Retrieved from the University of Minnesota Digital Conservancy, <https://hdl.handle.net/11299/58332>.
- Kütt, E., & Metsamaa, R. (2022). *Haridussüsteemi eripedagoogide ja logopeedide hinnang oma töökorraldusele* [Magistritöö, Tallinna Ülikool]. ETERA. <https://www.etera.ee/zoom/198608/view>
- Fričová, J., Kohútová, K., & Štefáková, L. (2020). Burnout syndrome in relation to the sensitivity of nurses, teachers and social workers. *Proceedings of CBU in Social Sciences, 1*, 44–52. <https://doi.org/10.12955/pss.v1.45>
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., van Veen, K., & van Veldhoven, M. (2019). Measuring general and specific stress causes and stress responses among beginning secondary school teachers in the Netherlands, *International Journal of Research & Method in Education, 42*(1), 91–108. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2018.1462313>
- Hester, O. R., Bridges, S. A., & Rollins, L. H. (2020). Overworked and Underappreciated': Special Education Teachers Describe Stress and Attrition. *Teacher Development, 24*(3), 348–365. <https://doi.org/10.1080/13664530.2020.1767189>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Medicina.
- Konstabel, K., Tulviste, J., Laidra, K., Havik, M., Reile, R., Leinsalu, M., Murd, C., Tamson, M., Panov, L., Sultson, H., Kreegipuu, K., Uusberg, A., Akkermann, K., Kasekamp, G., Ainsaar, M., Roots, A., Nahkur, O., Maasing, H., Bruns, J., & Lehto, K. (2022). *Eesti rahvastiku vaimse tervise uuring. Lõpparuanne*. Tervise Arengu Instituut, Tartu Ülikool. <https://tai.ee/sites/default/files/202206/Eesti%20rahvastiku%20vaimse%20tervise%20uuring.pdf>
- Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. OÜ Sulesepp.
- MaCorr Research (n.d.). *Sample Size Calculator*. <https://www.macorr.com/sample-sizecalculator.htm>
- Martí-González, M., Alcalá-Ibañez, M. L., Castán-Esteban, J. L., Martín-Bielsa, L., & Gallardo, L. O. (2023). COVID-19 in School Teachers: Job Satisfaction and Burnout through the Job Demands Control Model. *Behavioral Sciences, 13*(1), Article 76. <https://doi.org/10.3390/bs13010076>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout, *Medical Teacher*, 39(2), 160–163. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mets, U., & Viia, A. (2018). Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. *Uuringuaruanne*. SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/09/OSKA-Hariduse-ja-teaduse-uuringuaruanne-2018.pdf>
- Moss, J. (2020). Rethinking Burnout: When Self Care Is Not the Cure. *American Journal of Health Promotion*, 34(5), 565–568. <https://doi.org/10.1177/0890117120920488b>
- O'Connor, K., Muller Neff, D., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *European Psychiatry*, 53, 74–99. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.06.003>
- 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>
- Park, E.-Y., & Shin, M. (2020). A Meta-Analysis of Special Education Teachers' Burnout. *SAGE Open*, 10(2), 1–18. <https://doi.org/10.1177/2158244020918297>
- Pihl, K., & Krusell, S. (2021). Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. SA Kutsekoda. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/01/OSKA_sotsiaaltoe_uuringuaruanne_terviktekst_2021.pdf
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus. (2010). *Riigi Teataja I*, 41, 240; *Riigi Teataja, I*, 11.03.2023, 74. <https://www.riigiteataja.ee/akt/PGS>
- Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). Strengths and limitations of qualitative and quantitative research methods. *European Journal of Education Studies*, 3(9), 369–387. <https://doi.org/10.5281/zenodo.887089>

- Riigikontroll. (2020). *Hariduse tugiteenuste kättesaadavus*.
<https://www.riigikontroll.ee/DesktopModules/DigiDetail/FileDownloader.aspx?FileId=14726&AuditId=2516>
- Saaremaa Toetava Hariduse Keskus põhimäärus. (2021). *Riigi Teataja IV*, 09.04.2021, 3.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/409042021003>
- SA Kutsekoda. (2018a). *Kutsestandardid: Sotsiaalpedagoog, tase 7*.
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10685786>
- SA Kutsekoda. (2018b). *Kutsestandardid: Eripedagoog, tase 7*.
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10683307/>
- SA Kutsekoda. (2019). *Kutsestandardid: Logopeed, tase 7*.
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10750199>
- SA Kutsekoda. (2021). *Kutsestandardid: Koolipsühholoog, tase 7*.
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10859349>
- Shava, G. N., Hleza, S., Tlou, F., Shonhiwa, S., & Mathonsi, E. (2021). Qualitative Content Analysis, Utility, Usability and Processes in Educational Research. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 5(7), 553–558.
<https://www.rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-5-issue-7/553-558.pdf>
- Sokal, L., Trudel, L. E., & Babb, J. (2021). I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 2, Article 100023. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100023>
- Sotsiaalministeerium. (2021a). *Analüüs ja ettepanekud erivajadusega laste tugisüsteemi korrastamise kohta*. <https://sm.ee/media/1992/download>
- Sotsiaalministeerium. (2020). *Vaimse tervise roheline raamat*.
<https://sm.ee/media/2132/download>
- Sotsiaalministeerium. (2021b). *Rahvastiku tervise arengukava 2020–2030*.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Tervishoid/rta_05.05.pdf
- Talussaar, T., Häidkind, P., Õmblus, L., Schults, A., Uder, M., & Pikk, S. (2022, 07. oktoober). Tugispetsialistide rollid haridusasutuses. *Õpetajate leht*, lk 5.
- Tan, S. Y., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore Medical Journal*, 59(4), 170–171. <https://doi.org/10.11622/smedj.2018043>

- Tööohutus 2016.* (2016). Eesti Majanduse Teataja Kaasanne. OÜ Teataja Kirjastus.
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes.* Tartu Ülikool. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/36419>
- Wynne, R., De Broeck, V., Vandenbroek, K., Leka, P. S., Jain, A., Houtman, I., & McDaid, D. (2014). *Vaimse tervise edendamine töökohal. Tervikkäsitluse rakendamise juhend.* Euroopa Komisjon. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19617&langId=et>

Lisa 1. Ankeetküsimustik tugispetsialistidele

Olen Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala üliõpilane. Lõputööga seoses teen küsitlust, mille eesmärk on analüüsida tugispetsialistide tööstressi ning läbipõlemise põhjuseid ametikohal.

Küsitlusele vastamine võtab aega ligikaudu 10 minutit. Teie antud vastused on anonüümsed ning kinnitan, et vastuseid kasutan üksnes lõputöös. Küsimuste korral saate minuga ühendust võtta, kirjutades kairi.poder@gmail.com.

Tänan koostöö eest!

Kairi Pöder

Taustaküsimused. Valige üks järgnevatest vastustest

1. Teie vanus*

- Kuni 25 aastat
- 26–35
- 36–45
- 46–55
- 56–65
- 65+

2. Teie ametikoht*

- Sotsiaalpedagoog
- Eripedagoog
- Logopeed
- Psühholoog
- Muu

3. Teie tööstaaž aastates*

- Vähem kui 2
- 2–5

Lisa 1 järg

- 6–10
- 11–15
- 16–20
- 20+

4. Palun lugege järgnevaid väited ning tehke valik etteantud skaala järgi:*

	täiesti nõus	pigem nõus	pigem ei ole nõus	ei ole üldse nõus	ei oska öelda
Mulle esitatud nõudmised on jõukohased	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan oma töös kaasa rääkida ja minu ettepanekutega arvestatakse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan toetust kolleegidelt ja juhtkonnalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minu tööalased suhted on pingelised	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tean millised on minu tööülesanded, kohustused ning vastutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mul on informatsiooni organisatsioonis toimuvate muutuste kohta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Palun lugege järgnevaid väited ning tehke valik etteantud skaala järgi:*

	täiesti nõus	pigem nõus	pigem ei ole nõus	ei ole üldse nõus	ei oska öelda
Mulle võimaldatakse erialaseid koolitusi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mind tunnustatakse tehtud töö eest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mulle pakutakse koolitusi tööstressi ja läbipõlemise kohta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma ei vasta töökõnedele/e-mailidele töövälisel ajal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma suudan enda emotsioone suunata ja juhtida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma olen motiveeritud oma tööd tegema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minu töökoormus on liiga suur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma olen kaalunud töölt lahkumist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lisa 1 järg

6. Palun kirjutage millised olukorrad tekitavad Teile tööstressi

.....

7. Palun lugege järgnevaid väited ning tehke valik etteantud skaala järgi:*

	mitte kunagi	paar korda aastas või vähem	kord kuus või harvem	paar korda kuus	kord nädalas	paar korda nädalas	iga päev
Tunnen, et olen oma tööst emotsionaalselt kurnatud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen end tööpäeva lõpus n-ö tühjaks pigistatuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen väsimust, kui hommikul üles tõusen ja pean silmitsi seisma järjekordse tööpäevaga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma saan hõlpsasti aru, kuidas mu õpilased asjadesse suhtuvad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et kohtlen mõnda õpilast nii, nagu oleksid nad isikupäratud objektid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terve päeva inimestega töötamine on minu jaoks pingeline	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tegelen väga tõhusalt oma õpilaste probleemidega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Palun lugege järgnevaid väited ning tehke valik etteantud skaala järgi:*

	mitte kunagi	paar korda aastas või vähem	kord kuus või harvem	paar korda kuus	kord nädalas	paar korda nädalas	iga päev
Tunnen, et olen oma tööst läbipõlenud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et mõjutan oma tööga positiivselt teiste inimeste elu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pärast sellel töökohal alustamist olen muutunud inimeste suhtes kalgimaks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma muretsen, et see töö muudab mind emotsionaalselt ükskõiksemaks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen end väga energilisena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et olen oma töös pettunud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et annan endast oma töökohal liiga palju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lisa 1 järg

9. Palun lugege järgnevaid väited ning tehke valik etteantud skaala järgi:*

	mitte kunagi	paar korda aastas või vähem	kord kuus või harvem	paar korda kuus	kord nädalas	paar korda nädalas	iga päev
Tunnen, et mul on ükskõik, mis minu õpilastest edasi saab	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inimestega töötamine tekitab mulle otseselt liiga palju stressi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan oma õpilastega hõlpsasti luua pingevaba õhkkonna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen end helges meeleolus pärast tihedat koostööd oma õpilastega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen selles töös saavutanud palju väärtuslikku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et olen viimase piirini viidud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oma töös tegelen emotsionaalsete probleemidega väga rahulikult	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen, et õpilased süüdistavad mind mõnes oma probleemis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Palun kirjutage, milliseid meetodeid kasutatakse Teie organisatsioonis tööstressi ja läbipõlemisega toimetulekuks

.....

11. Palun kirjutage, millist abi või toetust ootate juhtkonnalt, et ennetada või leevendada tööstressi ja läbipõlemist

.....

Lisa 2. Teooria osa väited ja allikad

Nr	Küsimus	Allikas
1.	Mulle esitatud nõudmised on jõukohased	Harmsen <i>et al.</i> , 2019, lk 92; Tööohutus 2016, 2016, lk 111
2.	Saan oma töös kaasa rääkida ja minu ettepanekutega arvestatakse	Tööohutus 2016, 2016, lk 111
3.	Saan toetust kolleegidelt ja juhtkonnalt	Hester <i>et al.</i> , 2020, lk 357, 358; Tööohutus 2016, 2016, lk 112
4.	Minu tööalased suhted on pingelised	Tööohutus 2016, 2016, lk 112
5.	Tean, millised on minu tööülesanded, kohustused ning vastutus	Tööohutus 2016, 2016, lk 112
6.	Mul on informatsiooni organisatsioonis toimuvate muutuste kohta	Tööohutus 2016, 2016, lk 112
7.	Mulle võimaldatakse erialaseid koolitusi	Bakker & de Vries, 2021, lk 3; Mets & Viia, 2018, lk 11
8.	Mind tunnustatakse tehtud töö eest	Maslach & Leiter, 2017, lk 161; Bakker & de Vries, 2021, lk 3
9.	Mulle pakutakse koolitusi tööstressi ja läbipõlemise kohta	Edú-Valsania <i>et al.</i> , 2022, lk 13
10.	Ma ei vasta töökõnede/e-kirjadele töövälisel ajal	Edú-Valsania <i>et al.</i> , 2022, lk 25
11.	Ma suudan enda emotsioone suunata ja juhtida	Bakker & de Vries, 2021, lk 13
12.	Ma olen motiveeritud oma tööd tegema	Fričová <i>et al.</i> , 2020, lk 44
13.	Minu töökoormus on liiga suur	Hester <i>et al.</i> , 2020, lk 358; Maslach & Leiter, 2016, lk 105; Sotsiaalministeeriumi, 2021, lk 3
14.	Ma olen kaalunud töölt lahkumist	Hester <i>et al.</i> , 2020, lk 357, 358

Lisa 3. Intervjuu kava

Küsimuste koostamisel kasutatud allikaid: Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 13,25; Hester *et al.*, 2020, lk 357, 358; Tööohutus 2016, 2016, lk 112; Maslach & Leiter, 2016, lk 105; Sotsiaalministeeriumi, 2021, lk 3

1. Milliseid meetodeid kasutatakse haridusasutuste tugispetsialistide tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks ning nendega toimetulekuks?
2. Millist tuge tugispetsialistid vajavad ja kuidas organisatsioon saab neid veel toetada?
3. Kuidas saab organisatsioon tugispetsialisti toetada keeruliste olukordade lahendamisel (nt keerulised vestlused lapsevanematega)?
4. Kuidas hindate hetkel tööalaseid suhteid organisatsioonis?
5. Kas tugispetsialistid on kättesaadavad ka töövälisel ajal?
6. Kuidas Te hindate tugispetsialistide töökoormust?

SUMMARY

THE CAUSES OF WORK-RELATED STRESS AND ITS RELATION WITH BURNOUT AMONG SUPPORT SPECIALISTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ON THE EXAMPLE OF SAAREMAA MUNICIPALITY

Kairi Põder

The selection of the topic for the current diploma thesis stems from the fact that the workload of support specialists of educational institutions is heavy and further enhanced by the lack of employees leading to work-related stress. Long-term stress diminishes job satisfaction that may, in turn, lead to the deterioration of the employee's health. It is highly important to draw attention to work-related stress as otherwise it may develop into burnout.

Thus, based on the above, the research problem of the thesis is the burnout and resignation of support specialists of educational institutions due to work-related stress and heavy workload resulting in an increased number of children and youngsters left without the necessary support.

The aim of the thesis is to find out the causes of work-related stress among the support specialists of educational institutions in Saaremaa municipality, its relation with burnout, and based on the results make suggestions to the Saaremaa Centre for Supportive Education to alleviate the above-mentioned problems.

To achieve the given objective, the following research questions were posed:

- What are the causes of work-related stress among support specialists and how are they related to burnout?
- What kind of support do support specialists expect from their organisation to reduce work-related stress and burnout?

The theoretical part of the thesis provides an overview of the symptoms, causes and consequences of work-related stress and burnout based on scientific literature. In addition, the relation between work-related stress and burnout are highlighted together with possible prevention methods. Similarly, an overview of the work-related stress and burnout of support specialists is given. In the empirical part of the thesis, the author introduces Saaremaa Centre for Supportive Education, the research process, results and the respective conclusions.

The thesis relied on a combined research method with the primary data collected by means of a questionnaire. For more specific information, a semi-structured expert interview with a manager of the area was conducted. The quantitative data were analysed by means of statistic data analysis with the software JASP (Jeffrey's Amazing Statistics Program). The qualitative data were analysed by means of qualitative content analysis.

In selecting the sample, the focus was on the research aim and finding answers to the research questions. For the given reason, purposive sampling was used with 35 social pedagogues, special education teachers, speech therapists and psychologists participating in the study.

The results of the study confirmed the relation between the causes of work-related stress and burnout. The main causes of work-related stress for support specialists include strained relationships at work, heavy workload and difficult situations with parents. Work-related stress and burnout may be relieved by regular trainings. In addition to supervision and co-vision sessions, support specialists wished that trainings to prevent work-related stress and burnout were conducted regularly.

A needs-based support by psychologists and counsellors is highly important. Similarly, they see that the organisation lacks a uniform system for coping with mental health issues and there is no regularity in the support measures. According to the respondents, they would benefit from regular supervision and co-vision sessions, empathy, listening, trust and understanding.

Based on the study, the author gives Saaremaa Centre for Supportive Education the following recommendations:

- conduct systematically trainings on work-related stress and burnout.
- organise regular supervision and co-vision sessions;
- hold more frequent meetings and discussions for support specialists;
- provide the employees with services enhancing relaxation, for example, access to swimming-pools or gyms;
- provide further support in communicating with parents and solving conflict situations.

Although the sample of the study was not representative, it was sufficient for making generalised conclusions regarding support specialists working in the organisation. Therefore, the recommendations made to Saaremaa Centre for Supportive Education are generalised and meant for the work environment at large.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kairi Pöder,

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Haridusasutuste tugispetsialistide tööstressi põhjused ja seosed läbipõlemisega Saaremaa valla näitel“, mille juhendaja on Kandela Õun, 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.

Kairi Pöder

17.05.2023