

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Svea Auväärt

**SOTSIAALTÖÖTAJATE RAHULOLU  
HALDUSREFORMIJÄRGSE SOTSIAALTÖÖ  
KORRALDUSEGA SAAREMAA VALLAS**

Lõputöö

Juhendaja: Monika Kumm, PhD

Pärnu 2020

Soovitan suunata kaitsmisele

Monika Kumm

/digiallkirjastatud/

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht Anu Aunapuu

/digiallkirjastatud/

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

Svea Auväärt

/digiallkirjastatud/

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	4
1. Haldusreformi ja sotsiaaltöötaja spetsialiseerumise mõju sotsiaaltöö korraldusele.....	7
1.1. Sotsiaaltöö korraldamine riiklikul ja kohalikul tasandil .....	7
1.2. Haldusreform ja selle mõju sotsiaaltöö korraldusele valdades .....	11
1.3. Sotsiaaltöötaja rahulolu tööga, spetsialiseerumine ja läbipõlemine.....	14
2. Saaremaa valla sotsiaaltöö spetsialistide rahulolu-uuring.....	22
2.1. Ülevaade sotsiaaltöö korraldamisest Saaremaa vallas .....	22
2.2. Uuringu kavandamine .....	24
2.3. Uuringu tulemused .....	25
2.4. Tulemuste arutelu ja järeldused ja ettepanekud .....	34
Kokkuvõte .....	38
Viitatud allikad.....	40
Lisad	
Lisa 1. Maslow püramiid.....	49
Lisa 2. Küsitluse ankeet .....	50
Lisa 3. Küsimuste tüüp ja teoreetiline lähtekoht.....	54
Summary .....	56

## SISSEJUHATUS

Haldusreform on palju kõneainet pakkuv reform Eestis. Valdade liitumised on tekitanud segadust erinevates valdkondades. Käesolev uurimistöo keskendub sotsiaalvaldkonnale ja sellega antakse ülevaade erinevatest takkudest sotsiaaltöötaja töös ning sellest, millisel määral on haldusreform mõjutanud sotsiaaltöötajat ja sotsiaaltöö korraldust.

Paljud piirkonnad Euroopas on ühiste väljakutsete ees. Need on rahvastiku vähenemine, vananev elanikkond, piisavate sotsiaalteenuste puudumine ning majanduslik langus. Mitmed uuringud näitavad, et need piirkonnad kannatavad paljude struktuuriprobleemide käes, mis tekitavad suuri väljakutseid transpordiühenduses, töövõimalustes ja piisavate sotsiaalteenuste leidmises. (Margaras, 2016, lk 1) Haldusreformi pooldajad arvavad, et ühinemised toovad kaasa teenuste osutamisel madalamaid halduskulusid (Moisio & Uusitalo, 2013, lk 148), kuid vastased leiavad, et väikestel kohalikel omavalitsustel (edaspidi KOV) oleks odavam teenused sisse osta (Moisio & Uusitalo, 2013, lk 149). Väikeste valdade suurim probleem on sotsiaaltöötajate vähene spetsialiseerumine, kuna üks sotsiaaltöötaja peab tegelema kõikide sihtrühmadega. Samas ühinenud suurvaldades saavad inimesed võtta oma töös kindla suuna ning täiendada teadmisi ja vilumust vastavalt sihtrühmale. Loodetakse, et pärast haldusreformi hakkab sotsiaaltöö paremini sujuma ning ei tundu „tulekahju kustutamisenä“. (Kattai, 2017, lk 3)

Lääne-Nigula vald moodustati pärast 2013. aastat kolmest vallast (Risti, Taebala ja Oru) ja nende kogemus näitab, et hajaasustusega maapiirkondades oleks mõistlik jätkata ikkagi nii, et üks sotsiaaltöötaja tegeleb kõigega igapäevaselt (Lõhmus & Paaliste, 2017, lk 7). Samas Lääneranna valla sotsiaaltöötajad on veendunud, et sotsiaaltöös ei tohi toimuda suuri muudatusi ja kui spetsialistid saaksid liikuda oma kliendigruppide juurde oleks see kliendile mugavam (Kütt, 2018, lk 37). Hea oleks, kui tekiks juurde uusi spetsialiste, et muuta sotsiaaltöötaja töö kergemaks: näiteks infotöötaja, kes menetleb avaldusi ja tegeleb info sisestamisega infosüsteemidesse, nii nagu see on Viljandi vallas (Kõre, 2018, lk 10).

Usutakse, et sotsiaaltöötaja kompetentsi tõstmine ja spetsialiseerumine vähendaksid sotsiaaltöötaja läbipõlemise ohtu (Kurme, 2018, lk 17).

Haldusreformi ümber toimunu on tekitanud inimestes lootust, et nüüd läheb elu paremaks ja teenused kvaliteetsemaks, kuid paraku tähendab see vaid vallapiiride muutmist (Mäeltsemees, 2019, lk 125). Edasine, mis nüüd pärast haldusreformi hakkab toimuma, peaks olema kohalike omavalitsuste arendamine (Mäeltsemees, 2019, lk 129). Teenuste parendamiseks alustas riik nõustamisüksuste loomist. 2019 loodi KOV-ide nõustamisüksused sotsiaalkindlustusameti juurde, eesmärgiga pakkuda tuge sotsiaalhoolekandelistele tegevustele juures ja ühtlustada teenuste kvaliteeti kohalikes omavalitsustes (Freschel, Hanson, Hallika, & Tuubel, 2019, lk 20). Kuigi hästi korraldatud töö sotsiaalvaldkonnas nõuab aega, siis koostöö erasektoriga võiks olla lahendus, et luua paindlikud ja inimeste vajadusi arvestavad teenused (Freschel *et al.*, 2019, lk 25). Pärast seda, kui haldusreform muutis piirkonnad suureks, ei koondunud Mustvee vallas sotsiaaltöötajad keskustesse, vaid jäid endistesse piirkondadesse, et olla abivajajatele lähemal. Muidu oleks abi liikunud inimestest ligi 30 km kaugusele. (Tuur, 2019, lk 27) Ühinemised muutsid kodanikud umbusklikeks ning vald püüab anda endast parima, et inimesed ennast turvaliselt tunneksid, kuid ikkagi napib sotsiaalteenuste pakkujaid ning vajalikud teenused jäävad 40–100 km kaugusele ja bussiliiklus on halb (Tuur, 2019, lk 28). Ka Ida-Virumaal ollakse arvamusel, et suurimad mured on kahanev rahvaarv, töötus, väikesed sissetulekud ja halb sotsiaalteenuste kättesaadavus (Sergejeva, 2019, lk 36). Tuginedes eelnevale, saab järeldada, et haldusreformi käigus ühinenud valdades esineb maapiirkondades probleeme sotsiaalteenuste kättesaadavusega ning sotsiaaltöötaja peab tegelema kõigi kliendigruppidega, mis omakorda tingib pingelise töö ja võib soodustada töötaja läbipõlemist.

Käesoleva lõputöö eesmärk on analüüsida Saaremaa valla sotsiaaltöötajate töörahulolu ning teha ettepanekuid Saaremaa Vallavalitsusele sotsiaaltöö korralduse parendamiseks, et tagada töötajate rahulolu. Eesmärgist tulenevalt on sõnastatud järgmised uurimisküsimused:

- Mis mõjutab sotsiaaltöö korraldust ja sotsiaaltöötajate töörahulolu Saaremaa vallas pärast haldusreformi?

- Millised erinevused või sarnasused on Saaremaa valla sotsiaaltöö korralduses maapiirkondade ja linna vahel?

Eesmärgi saavutamiseks on määratletud järgmised uurimisülesanded:

- anda teoreetiline ülevaade sotsiaaltöö korraldusest, teenuste kättesaadavusest, sotsiaaltöötajate spetsialiseerumisest ja sotsiaaltöötajate töörahulolust;
- kavandada küsimustik ja viia läbi Saaremaa valla sotsiaaltöötajatega töörahulolu uuring;
- analüüsida saadud tulemusi ja nendest lähtuvalt teha Saaremaa Vallavalitsusele ettepanekuid töökorralduse parendamiseks.

Töös kasutatavad põhimõisted:

sotsiaaltöötaja – sotsiaalalase kõrgharidusega isik, kes töötab sotsiaalhoolekandes (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015, § 4).

sotsiaalteenus – mitterahaline toetus, mis aitab isikut või perekonda (Sotsiaalteenuste osutamise üldine kord, 2018, § 3).

spetsialiseerumine – laiast valdkonnast teatud kitsa osa valdamine ja kompetentsus (Meltsas, 2018, lk 27).

haldusreform – seda sõna kasutati Ülemnõukogus 1989. a esimest korda, eesmärgiga viia haldusreform läbi Eesti NSV-s. Sellel sõnal oli kaks eesmärki: juhtimistasandi väljaarendamine omavalitsustes e avaliku võimu detsentraliseerimine ja piiride muutmine. (Mäeltsemees, 2018, lk 114)

töörahulolu – rahulolevad töötajad teevad lisa jõupingutusi ja aitavad kaasa ettevõtte tulemuste parendamisele ning on rohkem pühendunud (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017, lk 464).

Lõputöö koosneb kahest suurest peatükist. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade sotsiaaltöö korraldamisest, haldusreformi mõjust sotsiaaltööle, sotsiaaltöötajate spetsialiseerumisest, töörahulolust ja läbipõlemisest. Teine osa on empiiriline ja selles käsitletakse uurimistööst praktilist poolt Saaremaa valla näitel, küsitluse kavandamist ja andmete analüüsi tulemusel tehtud järeldusi.

# **1. HALDUSREFORMI JA SOTSIAALTÖÖTAJA SPETSIALISEERUMISE MÕJU SOTSIAALTÖÖ KORRALDUSELE**

## **1.1. Sotsiaaltöö korraldamine riiklikul ja kohalikul tasandil**

Järgnevas alapeatükis saab teoreetilise ülevaate sotsiaaltöö korraldamisest riiklikul ja kohalikul tasandil. Samas saab ka ülevaate riikliku ja kohaliku tasandi toest abivajajatele ning milliseid on alternatiivid sotsiaaltöö korraldamiseks.

Sotsiaaltöö on kiirelt arenev teadusharu, eesmärk on muuta inimeste elu paremaks ja millel on olemas nii teoreetiline põhi kui ka uurimismeetodid (Selg, 2015, lk 26). Sotsiaaltöö teooria tundmine annab võimaluse teha head tööd (Selg, 2015, lk 27). Suurem osa sotsiaaltöötajatest arvab, et nende töö seisneb abistamises. Koos suure pagasi teadmistega pakub sotsiaaltöö tuge inimestele nende tavatoimingutes, osalemisest kogukonna tegemistes ja asjaajamistes (van Ewijk, 2016b, lk 12). Sotsiaalseadustiku üldosa seaduse (2015) § 12 järgi pakutakse inimestele sotsiaaltöö raames erinevaid toetusi ja teenuseid ja need on kas rahalised või mitterahalised ja § 15 järgi pakuvad neid riik, KOV, muu avalik-õiguslik juriidiline isik või seaduses sätestatud juhul muu isik.

Riiklikul tasandil toetatakse puudega inimest (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015):

- abivahendite soetamisel ning rentimisel;
- sotsiaalse rehabilitatsiooni teenuse saamisel;
- erihoolekande teenuste saamisel;
- igapäeva toetamise teenuse saamisel;
- töötamise toetamise teenuse saamisel;
- toetatud elamise teenuse saamisel;
- kogukonnas elamise teenuse saamisel;

- ööpäevaringsel erihooldusteenusel.

Veel pakub riik SHS § 130<sup>1</sup> järgi lastele kinnise lasteasutusteenust, kui lastele on kohandatud kohtumäärusega karistus. Rahalistes raskustes peredele või üksikisikutele maksab riik toimetulekutoetust (§ 131) ja üksi elava pensionäri toetust (§ 139<sup>1</sup>). (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015)

Kohalikul sotsiaaltööl on mitmeid probleeme, millel puuduvad lihtsad ja konkreetset lahendused, näiteks juriidilised teemad, noorte kriminaalne ja suitsiidne käitumine ning eakate vaimne tervis (Mitendorf & van Ewijk, 2016, lk 84). Et aru saada, mis on riiklik või mis on kohalik tasand, tuleb selgeks teha, kuidas neid eristada. Allan Cochrane (2016) vaatles kohalikku omavalitsust läbi kuue erineva aspekti, kasutades erinevaid arusaamisi sõnale „kohalik“. Näiteks kohalik, kui (Cochrane, 2016, lk 909–910):

- teise astme tasand e riiklikust järgmine aste;
- olemine, geograafilises mõttes;
- poliitilise suunitluse mõttes;
- koht, kus inimesed kokku saavad;
- omanäoliste tööviiside ja kogukondlike algatuste generaator;
- majandusliku arengu toetaja.

Sotsiaalhoolekande seaduse (SHS, 2015) § 14 järgi paneb KOV ise kokku oma kogukonnas pakutavate teenuste ja toetuste paketi, määrab üheselt mõistetavad tingimused ning taotlemise korra, § 15 järgi selgitab välja abivajaduse ja vastava abi. Sotsiaalhoolekande seaduse (2015) kohaselt peab KOV toetama oma elanikke erinevate teenustega, milleks on: koduteenus, väljaspool kodu osutatav üldhooldusteenus, tugiisikuteenus, täisealise isiku hooldus, isikliku abistaja teenus, varjupaigateenus, turvakoduteenus, sotsiaaltransporditeenus, eluruumi tagamine, võlanõustamisteenus, lapsehoiuteenus, asendushooldusteenus, järelhooldusteenus.

Euroopa vabatahtliku sotsiaalteenuste kvaliteediraamistikus on teenuste kvaliteedi põhimõtted järgmised (Vana, 2013, lk 10): kättesaadavus, juurdepääsetavus, taskukohasus, isikukesksus, kõikehõlmavus, järjepidevus, tulemustele suunatus. Kvaliteedi põhimõtted on loodud teenust pakkuvatele organisatsioonidele, näiteks KOV-idele, et neid punkte jälgides oleks võimalik pakkuda oma elanikkonnale kvaliteetset

teenust (Vana, 2013, lk 10). 2013. aastal analüüsi sotsiaalteenuste kvaliteeti ning lõpparuandes väljatoodud probleemid näitasid, et väiksemates KOV-ides ei suudeta teenuseid ise luua ja kättesaadavus sõltub sotsiaaltöötaja võimekuses teenuste vajalikkust tõestada (Vana, 2013, lk 14). Juurdepääsetavuse probleemina nähti seda, et teenuse informatsioon oli liiga palju interneti põhine ja inimene ei pruukinud selleni jõuda ja see läbi puudus teadlikkus (Vana, 2013, lk 16). Taskukohasuse puhul oli just probleemiks liiga kallis omaosaluse hind (Vana, 2013, lk 17). Isikukesksuse puhul leidsid paljud, et teenused ei vasta isiku eripärast tingitud vajadustele, on liiga üldised, tuli välja vähene spetsialiseerumine ja teatud sihtgrupid ei olnud seeläbi õigel teenusel (Vana, 2013, lk 17). Kõikehõlmavuse puhul toodi välja teenuste piiride ja vastutuse ebaselgus – ei saadud aru millel lõpeb üks ja millal algab teine teenus (Vana, 2013, lk 19). Järjepidevuse puhul nähti probleemi ennetustöö ja varajase sekkumise vähesuses (Vana, 2013, lk 21) ning tulemustele suunatuse puhul leiti, et teenus ei ole eesmärgipärane (Vana, 2013, lk 22). Kuna Eestis on sotsiaalsed probleemid keerukad koos individuaalsete võimalustega siis on kogukondlikul kohalikul tasandil teenus paremini arendatud kui riiklikul tasandil ning omavalitsustes tuleks veel välja töötada kogukonnapõhine teenuste süsteem, et abistamise protsess ei jääks lõpetamata. Kaasama peaks erinevate sektorite eri tasemete spetsialiste. (Mitendorf & van Ewijk, 2016, lk 89).

Sotsiaaltöö elukutse järgib professionaalseid väärtusi. Praktika vältel on ajalooliselt eraldatud usust ja tööpraktikast ettekirjutused. On tekkinud mure, et usupõhises keskkonnas kasutab sotsiaaltöötaja mõjutusvahendina kliendile usuväärtuste peale surumist. Sotsiaaltöötajatele õpetati, et nii nende kui kliendi usukogemused on abistamise protsessis piiramatud. (Harris, Yancey, & Myers, 2016, lk 7) Sotsiaaltööd saab teha ka kogudustes ja vabatahtlikkuse korras. Sihtrühmadeks oleks siis lapsed, eakad ja pered. Lastega seotud töö toimub pühapäevakoolides, eakatele suunatud töö hõlmab palvuseid ja vestlusi ning peretöö on otseselt suunatud materiaalsele toetusele toidu- ja riideabile (Ollino, 2018, lk 46). Kuna koguduste sotsiaaltöö on vabatahtlik, siis see toetub inimeste missiooni tundele, kui KOV veel oma õla ka alla paneb on vabatahtlikkuse korras tehtav töö edukas (Ollino, 2018, lk 47). Vabatahtlike kaasamist on testitud Eestis juba aasta. Külaliikumine Kodukant on pakkunud oma tuge juba 300 abivajajale. See liikumine leiab, et on oluline panustada abivajajate emotsionaalsesse heaolusse ja aidata võidelda üksindusega, sest üksindus on sama ohtlik kui suitsetamine või ülekaal. (Viltrop & Paas,

2019, lk 30) Vabatahtlikud on väga erinevatest eluvaldkondadest ja suurem osa on vanemaealised, kes saavad tunda ennast kogukonnas kasulikena. Loomulikult uuritakse enne vabatahtliku tausta ja karistusregistrit, pakutakse koolitust ja juhendmaterjale ning nendega tegeleb piirkondlik koordinaator. (Viltrop & Paas, 2019, lk 31) Kord poole aasta jooksul korjatakse klientidelt tagasisidet ja tehakse küsitlusi ka vabatahtlike hulgas, et teenust veelgi paremaks muuta (Viltrop & Paas, 2019, lk 32).

Eestis räägitakse ja kirjutatakse juba aastaid sellest, kuidas saavutada olukord, et abivajaja leiaks abi endale kõige lähemas kohas ja teenuse kättesaadavus ei sõltuks elukohast. Soovitavalt võiks teenus jõuda inimeseni sarnaselt nii linnas kui ka maal. Oluline on aru saada, kuidas oleks võimalik osutada inimestele maksimaalselt palju kvaliteetseid teenuseid nende kogukonnas. (Naaber, 2015, lk 18) Kogukonna all ei peeta silmas mitte ainult keskkonda, vaid just inimese ümber toimivat võrgustikku. Kogukonnaks on ümbritsevad inimesed, perekond – neid inimesi siduvad tegevused, huvid ja kohustused. Teenuste toomisega kõikjale püüeldakse selle poole, et inimene kellel oma kogukond ja toetus puudub – leiaks selle ja inimesed, keda ümbritseb tugev võrgustik – ei kaotaks seda. Samas leitakse, et kui teenuse kvaliteet jääb metsade vahel alla igasuguse arvestuse, siis tuleks pakkuda ikkagi kvaliteetsemat teenust, vaatamata sellele, et see asub kaugemal. Kuid kogemused on näidanud, et kui inimesele anda valik, kas madala kvaliteediga teenus kodus või kõrge kvaliteediga teenus kaugemal – eelistab inimene jääda koju. (Naaber, 2015, lk 19)

Mida aeg edasi, seda laiemaks hakkab sotsiaaltöö minema ja vajatakse teistsuguseid spetsialiste ning lähenemiseviise, see annab võimaluse vabaneda harjumispärastest mustritest, mis oli hoolitsemine inimese eest, mitte üheskoos hoolitsemine. Eesmärgiks on ellu äratada kogukonnad ja õpetada nad oma tugevusi kasutama. (Wilken, 2016b, lk 9) Kokkuvõtteks saab öelda, et sotsiaaltöötaja on suurte teadmiste pagasiga inimene, kes aitab abivajajaid. Tehakse tööd, et inimesi ja teenuseid kokku viia nii, et teenus oleks abivajajale võimalikult lähedal, selle saavutamiseks kasutatakse riikliku, kohaliku ja kogukondlikku abi.

## **1.2. Haldusreform ja selle mõju sotsiaaltöö korraldusele valdades**

Järgnev alapeatükk annab ülevaate haldusreformist Euroopas ja Eestis ning selle mõjust sotsiaaltöökorraldusele, sotsiaaltöötajale, sotsiaaltöö kliendile ning teenuste arendamisest Lätis ja Eestis.

Haldusreform on üks keerulisemaid reforme, seda just inimeste jaoks, sest see tekitab emotsioone (Swianiewicz, Gendzwill, & Zardi, 2017, lk 32). Territoriaalreform on olulisel kohal haldusjaotustes, reformimisega alustati Lääne-Euroopast ja seejärel liikus reformimine Kesk- ja Ida-Euroopa suunas (Swianiewicz *et al.*, 2017, lk 3). Täpsemalt sai haldusreform alguse järgmistest riikidest: Taani, Belgia, Hollandi, Saksamaa, aastatel 1960–70 ja 1990-ndate aastate alguseks jõudis haldusreform Ida-Euroopasse. 1990. aasta lõpuks oli haldusreformiga haaratud Kreeka ja Makedoonia ning 2017. aastal olid reformid käimas Eestis, Ukrainas, Armeenias ja Norras. Haldusreformi käigus toimunud suurem osa ühinemisi on olnud vabatahtlikkuse alusel, kuid on ka selliseid ühinemisi, mis on tekitanud inimestes palju vastuseisu. (Swianiewicz *et al.*, 2017, lk 7)

2009. aastal esitati Eesti esimene haldusreformi kavand seaduseelnõuna ja selle kohaselt oleks Eestis haldusreform läbi viidud samal aastal (Viks, 2018, lk 25). 2012 esitas regionaalminister omavalitsustele reformimise kuus mudelit, et saada teada nende seisukohta ning saadud tagasisidest lähtuvalt sobiva mudeliga edasi töötada (Viks, 2018, lk 27). 2015. aastal alustati haldusreformi ettevalmistustega Eestis ning need kestsid 2017. aasta suveni (Viks, 2018, lk 45). Peamiseks takistuseks haldusreformi kiireks sujumiseks oli valitsuse vahetus, kuid kokkuvõtteks hinnati reformi ettevalmistusprotsessi rahuldavaks (Viks, 2018, lk 47). Enne haldusreformi, aastatel 2013–2016, küsitleti Eesti täisealist elanikkonda mitu korda (Kaldaru, 2018, lk 63) ja iga aastaga haldusreformi toetus pigem kahanes ja arusaamatus inimeste seas suurenes (Kaldaru, 2018, lk 65). 2017. aasta haldusreformi lõppfaasis sai iga omavalitsus valida endale sobiva naabri partneriks, et saavutada nõutud rahvaarv (Laan, Kattai, Noorkõiv, & Sootla, 2018, lk 165) ja läbirääkimised olid esialgu vabatahtlikkuse vormis (Laan *et al.*, 2018, lk 166). Igasugune reform on väga ebameeldiv tegevus, kuid kui muu ei aita, siis tuleb see ette võtta (Sootla, 2018, lk 302). Vabatahtlikkuse etapis koostati

ühinemislepingud neljaks aastaks (Lõhmus, 2018, lk 379) ja ühinemislepingute teemad jagati neljaks: juriidilised küsimused, identiteet, juhtimismudel ja avalike teenuste arendamine (Lõhmus, 2018, lk 380). Kuna mitte ükski seadus ei nõua, et oleksid välja töötatud pikemaajalised sihid, siis kujunesid avalike teenuste arendamisega seotud läbirääkimised väga olulisteks ja omasid otsustamisel suurt kaalu (Lõhmus, 2018, lk 397).

Greve, Ejersbob, Lægreid ja Rykkja kirjutasid 2020. aasta artiklis Põhjamaade haldusmudelitest. Tähelepanu keskmes olid viimaste aastakümnete haldusreformid, kus Põhjamaades tehti struktuuri korraldusi ja muudeti juhtimisvahendeid. See mudel oli kohanemisvõimeline ja seda mudelit järgisid: Taani, Soome, Island, Norra ja Rootsi. (Greve *et al.*, 2020, lk 697) Reformi sisuks sai teenuste parendamine ja kulude kärpimine, kuid Põhjamaade reformid puudutasid pigem rohkem teenuste parendamist kui kulude kärpimist (Greve *et al.*, 2020, lk 702). Põhjamaid saab iseloomustada tasakaalustatud juhtimissüsteemiga, suunaga avalike teenuste detsentraliseeritud pakkumisele ning valitsuse läbipaistvusega (Greve *et al.*, 2020, lk 705). Eri aegadel on koostatud haldusreformi jaoks erinevaid kavasisid, millede üheks eesmärgiks oli suurendada KOV-ide võimekust avalike teenuste pakkumiseks (Taluste, 2018, lk 70).

2013. aastal koostas Läti sotsiaalteenuste arendamise juhised aastateks 2014–2020. Lätis seati eesmärgiks, et omavalitsused pakuksid sobivaid sotsiaalteenuseid lühikese aja jooksul inimese elukohale võimalikult lähedal. Vaatamata erinevatele sotsiaalteenustele on endiselt sotsiaalteenuste osutamisel olulisi piirkondlikke erinevusi. (Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 2013, lk 4) Sotsiaalteenuse osutamisel tuleks lähtuda eelkõige inimesest (Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 2013, lk 6). Lätis ei nähta teenuseid vajavaid inimesi kui hoolitsust vajavate klientidena, vaid neid võetakse täisväärtuslike ühiskonnaliikmetena ja seeläbi on eesmärgiks teenuste inimeste juurde viimine, et nad saaksid osaleda kõigis ühiskonna protsessides. Tegevuskavas kavandatud deinstitutionaliseerimismeetmete rakendamine ja kogukondlike sotsiaalteenuste arendamine suurendavad laste, puuetega laste ja puudega täiskasvanute võimalusi kasvada ja elada perekeskkonnas ning kasutada oma põhiõigust iseseisvale elule. (Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 2013, lk 48) Lätis kavandatakse ja parendatakse sotsiaalteenuseid piirkondlikkuse alusel vastavalt rahvastikule, et tagada kõigile võrdsed võimalused sotsiaalteenuse kätte saamiseks olenevalt tema elukohast

(Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 2013, lk 49). Lātis tōtati vālja kolm tegevussuunda teenuste kvaliteedi parandamiseks: institutsionaliseerimine; kogukondlikud, ūksteisele jārgnevad ja kohandatud sotsiaalteenused; sotsiaalteenuste tōhus haldamine, mille lābi vāhendatakse asutuste pōhiseid hooldusteenuseid, vāhendatakse sotsiaalset tōrjutust ning teenuse saajad integreeruvad ūhiskonda, haridussüsteemi ja tōoturule lihtsamalt (Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 2013, lk 49).

Juba 2010. aastal tegi Euroopa Nōukogu Kohalike ja Piirkondlike Omavalitsuste Kongress ettepaneku moodustada toetusfond, et majanduskriisi tōttu enim kannatanud kohalikud omavalitsused suudaksid jātkata teatud sotsiaalteenuste osutamist (Vōigemast, 2018, lk 560) ja 2012. aastal soovitas Euroopa Komisjon reformi lābiviimist, et teenuseid tōhusamalt pakkuda (Vōigemast, 2018, lk 564). Kuni 2016. aastani tegi Euroopa Komisjon ettepanekuid tōhustada avalikke teenuseid. Nad rōhutasid, et Eesti ei suuda igas vallas tagada avalike teenuste kättesaadavust, kuid samas mārgeiti, et kohe on tulemas haldusreform ja selle lābi saavutatakse kvaliteetsed teenused ja pādev juhtimine (Vōigemast, 2018, lk 567).

2011. aastal toodi Majandusliku Koostōo ja Arengu Organisatsiooni (OECD) hindamisraportis vālja, et avalikud teenused ei ole kōikjal sarnaselt kättesaadavad. Eksperdid leidsid, et kōigil on ōigus teenusele, sōltumata elukohast. (OECD, 2011, lk 297). Enne haldusreformi uuriti teenuste arengut ja otsustati jaotada teenused eri tasemetele: kodulāhedase teenused (kuni 3 km), lihtteenused (kuni 11 km), kohalikud pōhiteenused (kuni 15 km), kohalikud kvaliteetteenused (kuni 27 km) ja regionaalsed teenused (kuni 40 km) (Noorkōiv, 2018, lk 292). Haldusreformi kavandatakse lootuses, et toimub mastaabisāast, erinevaid ūlesandeid saaks tāita paremini ja vāiksemate kulutustega (Swianiewicz *et al.*, 2017, lk 20). Tānu haldusreformile suudetakse luua uusi teenuseid ning suuremad ūksused saavad paremini vastu vōtta vālisrahastust. Samas vāideti ka, et suuremas ūksuses on vōimalik spetsialiseeruda ja olla paremini haritud (Swianiewicz *et al.*, 2017, lk 21). 2019. aasta uuringus jōuti järeldusele, et haldusreform on sotsiaaltōod mōjutanud positiivselt, seda siis just struktuuri muutuse ja tulude suurenemise osas ning negatiivselt, umbusalduse ja suurenenud kulude suhtes (Rannamāgi, 2019, lk 67). Swianiewicz jt (2017, lk 34) tōid vālja haldusreformiga

kaasnevad negatiivsed kõrvalnähud e haldusreformi vastaste väited ja nendeks said: halvenev füüsiline juurdepääs teenustele, kaugemad külad jäävad keskusest liiga kaugemale ja ei ole transporditaristuga kaetud. Inimestes tekkis hirm, et nende häält ei kuulu (Swianiewicz *et al.*, 2017, lk 34).

Kodulähedaseks kvaliteetse teenuse tagamiseks on oluline mõelda teenuskeskuse olemasolule (Sepp & Noorkõiv, 2018, lk 136), kuid ametnike tõrjuv hoiak näitas seda, et kvalifitseeritud töötajad ei soovi olla ilma karjäärivõimaluseta ametnik-orkestriks (Laan *et al.*, 2018, lk 233). Haldusreformiga kujunes piirkondades välja kindel muster (Sepp, 2018b, lk 548), mis nõudis täiendavat koordineerimist ka sotsiaalhoolekande teenuste arendamisel ja osutamisel. Suure maa-alaga KOV-idele sai katsumuseks ääremaastumine ja teenuskeskuste haldamine ning teenuste kättesaadavuse tagamine (Sepp, 2018b, lk 550). Haldusreformi eesmärk on pakkuda ühtlase tasemega teenuseid üle Eesti, kuid siiani kahjuks ei olnud selleks ressursi, sest väiksemates omavalitsustes jäi puudu pädevatest inimestest ja nüüd läbi reformi püütakse tugevdada omavalitsusi (Aab, 2018, lk 620). Samas artiklis nenditakse, et haldusreformiga võib rahule jääda, kuna omavalitsustes elanike arv ja territoorium suurenes ja selle läbi saab riik omavalitsustele ülesandeid üle anda. Seega kokkuvõtvalt võib kirjutada, et paljud lähiriigid on olnud silmitsi samade probleemidega, suurenenud territooriumid nõuavad teenuste parendamist nii, et need pakuksid inimestele võrdseid võimalusi olenemata nende elukohast.

### **1.3. Sotsiaaltöötaja rahulolu tööga, spetsialiseerumine ja läbipõlemine**

Tänapäeva kiire elutempo on inimesed rakkesse pannud ja tihti ei saada aru, kas käiakse töö, et ära elada või elatakse selleks, et käia töö. Kuna inimesed veedavad väga suure aja oma elust tööd tehes, siis soovivad nad seda teha hästi. Seega on ääretult oluline, et töötaja saaks ennast täiendada ja koguda uusi teadmisi. Järgnevas alapeatükis käsitletakse teemasid, mis on seotud töötajate rahuloluga oma töö suhtes, mis neid motiveerib, ja vaadeldakse sotsiaaltöös spetsialiseerumise olulisust ning antakse ülevaade läbipõlemise tähendusest.

Tööga rahulolu on oluline teema, millega tuleb tegeleda, et saavutada ettevõttes paremaid tulemusi. Töö rahuloluga on tegelenud paljud teadlased ja on välja töötatud mitmeid

teooriaid. (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017, lk 469) Bridgman, Cummings ja Ballard (2019, lk 81) töid välja, et Maslow on tegelenud inimeste vajaduste uurimisega ja pani need astmelisse süsteemi (lisa 1). Inimestel on põhivajadused, psühholoogilised ja eneseteostuse vajadused (Oved, 2017, lk 537). Läbi Maslow vajaduste hierarhia teooria on saadud aru, et juhid peaksid tööd kavandama nii, et saaks rahuldatud töötajate põhivajadused ja läbi selle on võimalik suurendada ka töörahulolu (Bridgman *et al.*, 2019, lk 81). Herzbergi motivatsiooni-hügieeni teooria on seotud hügieeni ja motivatsioonifaktoritega. Hügieenifaktorid on töökeskkond, palk, suhted ja motivatsioonifaktorid on seotud eneseteostuse võimalustega ja tunnustusega. McClellandi kolme vajaduse teooria (viidatud Fisher, 2009, lk 351–352 vahendusel) räägib sellest, et inimesi motiveerib kolm vajadust, need on võim, saavutused ja kuuluvus. Töötajaid mõjutavad kõik need vajadused, kuid motiveerib vaid üks ja tööandja peaks endale selgeks tegema, milline motivaator, millisele töötajale sobib, et saada parimad töötulemused oma töötajatelt. Kui motivaator on võim – siis parima töötulemuse saamiseks vajab inimene ülesandeid, millega teisi mõjutada ja juhtida, kui motivaator on saavutused – siis on parimateks ülesanded, milles ta hästi õnnestuks ning kuuluvuse puhul – vajab inimene aktsepteerimist ja temaga arvestamist tunnetust. (Fisher, 2009, lk 351–352) Tööl käimine on paljudele inimestele oluline elu osa, mis aitab kaasa suuresti üldisele rahulolule eluga, tööga rahulolu on seotud inimese eesmärkide, väärtuste ja tõekspidamistega (Uchmanowicz *et al.*, 2019, lk 1). On leitud, et töötaja tööelu kvaliteet mõjutab tööga rahulolu ja kui töötajad on oma tööga rahul, saavad nad sellega ka hästi hakkama (Butt, Chohan, Sheikh, & Iqbal, 2019, lk 665). Töötajad, kes tunnevad tööl olles rahulolu on tavaliselt õnnelikumad, tervemad ja puuduvad töölt harvem. Perekonna toetus on just nagu filter, mis muudab negatiivsuse positiivseks töö suhtes ja hoiab ära läbipõlemise ning samal ajal soodustab heaolu. Vaatamata sellele, et sotsiaaltöö võib olla pingeline, on see eriala paljudele töötajatele rahuldust pakkuv, sest töötajatel on soov ja vajadus kedagi aidata. (Chan, Kalliath, Chan, & Kalliath, 2020, lk 97–98) Juba sotsiaaltöö üliõpilastel on soov aidata inimesi ning võidelda ebavõrdsuse vastu. Aja kulgedes muutuvad soovid, millega tagada töörahulolu. (Saia, Sooniste, & Gornischeff, 2018, lk 32) On tehtud kindlaks, et rahulolevad töötajad on püsivamad töötajad ja nende kliendid on rahulolevamad ja klientidega on parem klapp (Rutherford, Boles, & Ambrose, 2019, lk 287). Kuid lisaks töötajate motivatsioonile mängib suurt rolli ka see, millisena näeb

oma töötajaid juht ja Douglas McGregor (viidatud Fisher, 2009, lk 356 vahendusel) töötas välja X ja Y teooria, arvates, et juhtide stiilid sõltuvad sellest, mis nende arvates motiveerib inimese käitumist. X-tüüpi juhid arvavad, et inimesed on laisad ja neid tuleb kontrollida ja käskida. Y-tüüpi juhid on arvamusel, et alluvad on pigem aktiivsed ja loomingulised. (Fisher, 2009, lk 356)

Lõuna-Tšehhis tehti sotsiaaltöötajatele töö rahulolu ja töösurve uuring. Tulemused näitasid, et uuringus osalejatest pooled on oma tööga keskmiselt rahul ning täielikku rahulolematust esines vaid viiel protsendil. (Mrhálek & Kajanová, 2018, lk 175) Eestis läbiviidud uuringust selgus, et suurimat muret valmistas töötajatele töökoormus ja toodi välja ka töösuhetest tekkiv kõrge stressitase (Grünberg, 2015, lk 82–83), kuid 76% Tšehhi uuringus vastanutest leidis, et neil ei ole vaimset stressi (Mrhálek & Kajanová, 2018, lk 178). Lätis aga leiti, et on personali nappus ja selle põhjuseks on madalad palgad, psühholoogiliselt stressirohke töö ja ülekoormus (Stepčenko & Jaunromāne, 2019, lk 90). Üha kõrgem töötajate haridustase seab ka juhtidele suuremad nõuded väljaõppeks, et juhid oskaks oma töötajaid suunata ja innustada (Hauser, 2014, lk 240). Juhid ei ole teadlikud oma panusest emotsionaalse õhkkonna loomisel töökohal ja tänu sellele kaob töötajates enesekindlus ja motivatsioon (Lăzăroiu, 2015, lk 66). On leitud, et väga tugev seos on olemas inimese elu- ja töörahulolu vahel. Kuna sotsiaaltöötaja tegeleb probleemide käes vaevlevate inimestega, siis see võib mõjutada otseselt ka tema enda rahulolu, sest töö on stressirohke e sellel elukutsel on füüsiline ja psühholoogiline mõju (Keser, Öngen Bilir, & Aytaç, 2019, lk 179).

Töörahulolu hoidmisel tuleb silmas pidada töötajate vanust, sest kõiki peab suutma hoida tööga rahulolevatena ja samas ka hõivatutena, milleks tuleb leida viise, kuidas rahuldada erinevate vanusegruppide töötajate vajadusi (Kollmann, Stöckmann, Kensbock, & Peschl, 2020, lk 101). Leiti, et üheks oluliseks motivaatoriks peetakse palka. Palga rahulolu on olulisel kohal, sest rahulolematust palgaga võib põhjustada töö rahulolematust, suurendab töötulemuste vähenemist ja töölt puudumist (Chaudhry, Sabir, Rafi, & Kalyar, 2011, lk 1–2), kuid palgaroll töörahulolus ei ole kõigile ühtmoodi oluline. Näiteks on võimalik tõsta nooremate töötajate tööheaolu läbi palga suurendamise, kuid vanemate töötajate tööga rahulolu suurendamine on palju keerulisem. Nende puhul tuleb suurendada tööülesannete osakaalu ja koos sellega palka. (Kollmann *et al.*, 2020, lk 102)

Lisaks palgale, peetakse töörahulolu saavutamiseks veel oluliseks töökaaslasti, keskkonda, töövahendeid, arengu- ja karjäärivõimalusi ning tunnustust (Veber, 2019, lk 62).

Hans van Ewijk (2016a) kirjutab, et sotsiaaltöötaja on inimesele sõber, kes on omandanud professionaalsuse. See tähendab, et sotsiaaltöötaja on omandanud teadmised ja oskused, kuid vaatamata haridusele on ta inimese kõrval ja ideaalis teda usaldatakse (van Ewijk, 2016a, lk 7). Samas artiklis kirjutatakse, et sotsiaaltöötaja tegutseb kolmnurgas ning oluliseks kolmeks punktiks on sotsiaaltöötajale esitatavad nõudmised e ootused, sotsiaaltöötaja teadmised e kompetentsus ja keerulised olukorrad, mis vajavad lahendusi (van Ewijk, 2016a, lk 8). Sotsiaaltöötaja meisterlikkuse väärtus on püüdnud teha oma tööd hästi, kasutades ära oma suurepäraseid teadmisi ja õigeid töövahendeid. Tõeliselt hea sotsiaaltöötaja kasutab oma oskusi enda ja oma klientide elu paremaks muutmiseks (Wilken, 2016a, lk 18). Eesti sotsiaaltöötaja on hea muutustega kohaneja, sest peab seda tegema pidevalt ja on järjekindel (Mitendorf & van Ewijk, 2016, lk 83).

Hans van Ewijk (2016c, lk 38) leidis, et on oluline kui kõrgharidusega sotsiaaltöötajad teeksid koostööd teadlastest uurijatega ja kõrgkoolidega. Praktikute abiga saaks kujundada ametijuhendeid, kutsestandardeid ja haridusnõudeid. Eestis käib see protsess paraku veel ilma juhtide ja praktikute koostööna (van Ewijk, 2016c, lk 38). Eestis on sotsiaaltöö heal tasemel, sest seda õpetatakse ülikoolides. Sellise hariduse saanud sotsiaaltöötajad peaksid tegema ka uurimistöid, et mõista erinevate kliendigruppide vajadusi (van Ewijk, 2016c, lk 37). 2014. aastal tehtud uuringus selgus, et sotsiaaltöö üliõpilast tuleks toetada tegevuspõhise mõtlemise süvendamisega, et tulevikus saaksid nad oma töö rakendada kõrgetasemeliste klientide mõistvaid ja tugevdavaid oskusi, lisaks leiti, et sotsiaaltöö õppekavad vajavad üle vaatamist (Toros, 2014, lk 901).

Uue lastekaitseaduse muudatusega tekkis lastekaitsetöötajal kohustus omandada lisaks sotsiaaltöötaja kutsele ka spetsialiseerumine lastekaitsele või laste ja perede heaolule. Kutse taotlemine on keeruline protsess, kuid eneseanalüüsi kaudu on võimalik oma tööd analüüsida ja tähtsuse järgi seada. Kutse saamiseks vajalikud tingimused on ära kirjeldatud kutsestandardites. Eneseanalüüs on ajamahukas ja raske töö. (Sepp, 2018a, lk 73) Kutsele sobivust hinnatakse kolmeliikmelise komisjoniga ning see toimub kahes järgus: kõigepealt tutvutakse dokumentidega, mis on esitatud elektrooniliselt ja seejärel

viiakse taotlejaga läbi vestlus. Kutsetunnistus kehtib viis aastat ja siis tuleb oma kutse tõendamiseks esitada dokumendid, kus on kirjas läbitud koolitused. (Sepp, 2018a, lk 74)

Lätis tehtud projekti „Piirkondade sotsiaalse mõjuvõimu suurendamine“ eesmärk oli välja selgitada, millised muudatused oleksid vajalikud, et muuta sotsiaalteenuseid pakkuvad töötajad avatumaks. Muutused sooviti viia läbi sotsiaalteenuseid pakkuvate asutuste töötajate tugevdamise kaudu, mis omakorda suurendaks personali võimet muuta sotsiaalteenuste tarbijate mõtteviisi ja käitumist. (Stepčenko & Jaunromāne, 2019, lk 15) Leiti, et personali spetsialiseerumine on vajalik, nii psüühikahäiretega klientide puhul kui ka madala haridustaseme, oskuste ja tööhõivega noorte jaoks (Stepčenko & Jaunromāne, 2019, lk 90). Professionaalse sotsiaaltöö tegemise takistuseks on liiga erinevad teenuse tarbijate grupid, kuid selle vältimiseks on võimalik kasutada töötajate spetsialiseerumist, et saavutada teadmised tegemaks head tööd (Stepčenko & Jaunromāne, 2019, lk 99). 1998. aastal võeti Lätis vastu Haldusreformi seadus, et hakata läbi viima reformi (Sootla, Kattai, Viks, & Lääne, 2011, lk 9), samal aastal hakati spetsialiseeruma peredele ja lastele ning 2002. aastal töötati välja esimene kutsestandard (Roga-Wiles, 2018, lk 10).

Spetsialiseerumist peeti oluliseks, sest sotsiaaltöötajate ülekoormust saaks selle läbi ennetada, näiteks igapäevatoos kitsendada tööülesandeid kindlale kliendi grupile (Roga-Wiles, 2018, lk 13). Eestis on võimalik spetsialiseeruda sotsiaaltöös paljudele sihtrühmadele ja omandada kutse. Suunad on järgmised (Sihtasutus Kutsekoda, 2019a, lk 1; 2019b, lk 1):

- laste ja perede heaolu,
- sotsiaaltöö laste ja peredega,
- lastekaitse,
- sotsiaaltöö puudega inimestega,
- sotsiaaltöö psüühiliste erivajadustega inimestega,
- sotsiaaltöö eakatega,
- sotsiaaltöö kodututega,
- sotsiaaltöö töötutega,
- sotsiaaltöö sõltlastega,
- ohvriabi,
- sotsiaaltöö maakogukonnas,

- sotsiaaltöö tervishoius,
- sotsiaaltöö vähemuskultuuride ja vähemustega,
- koolisotsiaaltöö.

Spetsialiseeruda on võimalik nii sotsiaaltöötaja tase kuuele kui ka sotsiaaltöötaja tase seitsmele (Sihtasutus Kutsekoda, 2019a, lk 1; 2019b, lk 1). Sotsiaaltöötajad leidsid, et neil peaks olema teadmisi mitmesugustest kutsealadest, et mõista inimeste probleemide sisu (Mitendorf & van Ewijk, 2016, lk 84). Eesti sotsiaaltöö otsib ikka professionaalset identiteeti ja maapiirkondades elavad inimesed on võrreldes linnades elavate inimestega ebasoodsamas olukorras (Mitendorf & van Ewijk, 2016, lk 82).

Eestis on loodud ühendus Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, mille eesmärgiks on ühendada sotsiaaltööd tegevad inimesed ning kaitsta nende kutsealaseid huve (Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, 2017, lk 1). 2018. aasta majandusaasta aruande kohaselt selgus, et sotsiaaltöötaja tasemele 6 oli spetsialiseerunud kümme inimest ja tasemele 7 oli spetsialiseerunud kaheksa inimest ning vastava kutsetunnistuse saanud (Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, 2019, lk 5). Majandusaasta aruandes selgub ka, et organisatsioon nõustab sotsiaaltöötajaid eetika küsimustes, kajastab erinevaid teemasid meedias, aitab valida parimat sotsiaaltöötajat, korraldab koolitusi ja tegeleb sotsiaaltööharus kutseandmisega, nii kutse kui ka kõrgkooli tasemele (Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, 2019, lk 3).

Tulevikku vaadates usuvad Hollandi teadlased, et Eestis sotsiaaltöö tulevik liigub spetsialiseerumise suunas ja parim oleks, kui sotsiaaltöötaja pühendaks ennast kindlale valdkonnale ja omandaks sellel alal teadmisi süvitsi – noored, puudega inimesed, kogukond jne (Wilken & van Ewijk, 2016, lk 41). Haldusreformijärgselt peetakse normaalseks kui sotsiaaltöötajad spetsialiseeruks juba 3000 inimesega vallas, et tagada parimat teenust elanikkonnale, kuid samal ajal hoiab ta töös ka üldisi funktsioone (Sepp & Noorkõiv, 2018, lk 143). Samas Lätis puudub praegu veel ühtne visioon, milline peaks välja nägema sotsiaaltööspetsialist, kas ta peaks olema laiaulatuslik spetsialist, kes töötab erinevate kliendigruppidega või spetsialiseerunud ühele konkreetsele valdkonnale ja töötab kindla kliendigrupiga. See peaks olema kindlalt piiritletud ja töötaja funktsioonid selged. (Kurme, 2018, lk 19) Lätis peetakse oluliseks töötaja töökoormust ja klientide arvu, on tehtud kindlaks, et maksimaalne juhtumite arv peaks olema piiritletud. Mida

keerulisem on juhtum, seda vähem jõuab töötaja väga head tööd teha, sest see on ajamahukas. Maksimaalne klientide arv lihtsamate juhtumite puhul võiks olla kuni 35. Näiteks kriisitööna oleks maksimaalne arv seitse. Leitakse, et 1000 elaniku kohta peaks olema Lätis üks sotsiaaltöötaja. (Läss, 2017, lk 18)

2017. aastal viidi Lätis läbi uuring, et hinnata omavalitsuste sotsiaalteenuste tõhusust. Uuring tõi välja, et sotsiaalteenuste juhid ja sotsiaaltööspetsialistid näevad spetsialiseerumise vajalikkust erinevalt, enamik juhtidest oli juba spetsialiseerunud konkreetsele kliendigrupile, kuid sotsiaaltöö spetsialistidest jäi see alla 50%. Üldiselt näitas uuring, et linnades on töötajate spetsialiseerumist 83–90%, väiksemates piirkondades on spetsialiseerumist vähem 64%. (Kurme, 2018, lk 15) Uuringust selgus, et sotsiaaltööspetsialisti kompetentsuse tõstmiseks ja läbipõlemisohu vähendamiseks oleks vajalik spetsialiseerumine (Kurme, 2018, lk 17).

2016. aastal uuriti sotsiaaltöötajate läbipõlemise põhjusi. Selgus, et rohkem kui pooled uuringus osalejatest töötavad kauem ja töökoormus on suur. Töökoormus ei ole küll mõjutanud pereelu, kuid mõnel juhul on see mõju avaldanud töötaja tervisele. Töötajad ei kurda läbipõlemist ja kiidavad kolleegide toetust. Veel selgus, et oluline oleks spetsialistide juurde palkamine, et jagada töökoormust. Spetsialiseerumine ja kolleegide tugi aitavad tööd hästi ja jätkusuutlikult teha. (Joa, 2016, lk 42) Läbipõlemine on ühiskonnas üha enam esinev nähtus (Колосова & Ремизова, 2018, lk 156), mida määratletakse kolme mõõtmega: emotsionaalne kurnatus – pidev väsimus, depersonalisatsioon – vaenulikkus teiste suhtes ja isiklik saavutus – tunne, et tööl käimine on mõttetu (Corrado, Ciardi, Fortunato, & Clemente, 2019, lk 240). Läbipõlemise ohuks võib olla ka see, kui spetsialist ei ole saanud spetsialiseeruda kindlale kliendigrupile ja ta töö on liiga laiaulatuslik (Kurme, 2018, lk 17).

Sotsiaaltöötajate läbipõlemise ennetamiseks on vaja töötajatele selgeks õpetada, kuidas ära kasutada isiklike oskusi ja võimalusi, et hakkama saada (Колосова & Ремизова, 2018, lk 157). Sotsiaaltöötajatele õpetati, kuidas kasutada emotsionaalset paindlikkust, suhtlusel klientide ja töökaaslastega, eesmärgiga arendada sotsiaaltöötajate kommunikatiivseid omadusi ning panustada isiklikku ja ametialasesse arengusse, saada teadmisi läbipõlemise ennetamiseks ja õppida, kuidas hakkama saada raskete klientidega. Lisaks õpetati ka tõstma positiivset enesehinnangut. (Колосова & Ремизова, 2018, lk

158) Läbipõlemise ennetamiseks võib kasutada erinevaid koolitusharjutusi, töötubasid ja omandada eneseregulatsiooni oskusi (Колосова & Ремизова, 2018, lk 156). Sotsiaaltöötajate läbipõlemise probleemid võib jagada kolmeks: tööalane läbipõlemine, sekundaarsed traumad ja kaastunne. Tööalane läbipõlemine on seotud töökeskkonnaga, näiteks töökoormus. Trauma on sotsiaaltöötaja isiklik reaktsioon kliendi traumale ja kaastunne on seotud liiga pikaks veniva abistamise protsessiga kui töötaja väsib ja ei taju enam enda tuge. (Veispale & Ozola, 2019, lk 41–42) Kokkuvõtteks võib öelda, et ebastabiilne ja laialivalgud töökorraldus muudab sotsiaaltöö tegijad tööga rahulolematuks ning soodustab läbipõlemist, samas uued teadmised ja spetsialiseerumine aitaks saavutada rahulolu tööga.

## **2. SAAREMAA VALLA SOTSIAALTÖÖ SPETSIALISTIDE RAHULOLU-UURING**

### **2.1. Ülevaade sotsiaaltöö korraldamisest Saaremaa vallas**

Järgnevas peatükis saab ülevaate sotsiaaltöö korraldusest Saaremaa vallas. Selleks, et head tööd teha, vajavad kõik asutused motiveeritud ja häid töötajaid, et seda saada tehakse plaane ja soovitakse leida töö tegemiseks parim viis. Saaremaa vald osales projektis „Suure territooriumiga ühinenud omavalitsuse mitmetasandilise haldusorganisatsiooni kujundamine Saaremaa vallas“ ja pani kirja enda nägemuse ja ootused oma tööle suures ühinenud vallas ja leidis, et parima tulemuse saavutamiseks tuleb teha muutusi. 2017. aastal valmis aruanne, kus analüüsiti töö võimalusi pärast haldusreformi Saaremaa vallas, kuigi ühinemise läbirääkimisi alustati juba 2014. aastal e vabatahtliku ühinemise etapis, vajas siiski kõik väga hoolikat läbikaalumist ja planeerimist ning kahe aastaga suudeti koostada ühinemise leping (Sootla, Kattai, & Pihel, 2017, lk 3). Analüüsi käigus leiti, et parim suhe elanike ja täiskohaga töötaja vahel oleks u 2000 elanikku ühele sotsiaaltöötajale ja osavaldade teenuskeskustes peaks olema üks sotsiaaltööspetsialist (Sootla *et al.*, 2017, lk 23), kogu valla peale on kuus lastekaitse spetsialisti ja üks spetsialist on mõeldud 1000 lapse kohta e 4500 elaniku kohta. (Sootla *et al.*, 2017, lk 20) Otsustati, et kuna Saaremaal on palju maapiirkonda ja see on võrreldes teiste valdadega suur erisus, siis peab olema rohkem lastekaitse spetsialiste (võrreldes teiste valdadega) , et jõuda kõigi abivajajateni (Sootla *et al.*, 2017, lk 18).

Momendil jaguneb Saaremaa 14 piirkonnaks (Kaarma, Kihelkonna, Kärla, Laimjala, Leisi, Lümända, Mustjala, Orissaare, Pihtla, Pöide, Salme, Torgu, Valjala ja Kuressaare) ja kokku on neid piirkondasid teenindamas 12 teenuskeskust (Kihelkonna, Kärla, Laimjala, Leisi, Lümända, Mustjala, Orissaare, Pihtla, Pöide, Salme, Torgu ja Valjala). Kõigis neis teenuskeskustes on olemas sotsiaaltööspetsialist või eeskostespetsialist. Lastekaitse spetsialist on olemas neljas teenuskeskuses (Kihelkonna, Kärla, Leisi ja

Orissaare). Kuressaares on üks sotsiaalosakonna juhataja, üks sotsiaalhoolekande teenistuse juhataja, üks sotsiaalnõunik, üks lastekaitseteenistuse juhataja, kaks lastekaitse spetsialisti, viis sotsiaaltööspsialisti ja üks noortegarantii tugisüsteemi projektijuht. (Saaremaa vald, *s.a.a*)

Saaremaa valla pakutavad sotsiaalteenused, Sotsiaalhoolekandelise abi andmise kord (2019) § 7 kohaselt on järgmised: koduteenus, väljaspool kodu osutatav üldhooldusteenus, tugiisikuteenus, isiku hooldus, isikliku abistaja teenus, varjupaigateenus, turvakoduteenus, sotsiaaltranspordi teenus, eluruumi tagamine, lapsehoiuteenus, iseseisvat toimetulekut soodustav teenus, viipekeele tõlketeenus, kuulmisnõustamine, perelepitusteenus, nõustamis- ja teraapiateenus, vältimatu sotsiaalabi teenus, toidupangateenus, võlanõustamisteenus. Teenuskeskuses saab teha taotluse teenuse saamiseks, sotsiaaltöötaja menetleb seda, määrab teenuse ja enamus nõustamisi on Kuressaares. Üldhooldusteenuse pakkumine on vastavalt hooldekodude asukohale. Koduteenus, tugiisikuteenus, isikliku abistaja teenus, varjupaigateenus, turvakoduteenus, lapsehoiuteenus, asendushooldusteenus, järelhooldusteenus, iseseisvat toimetulekut soodustavat teenust osutatakse Kuressaares asuvate valla allasutuste kaudu. Nõustamised on kõik Kuressaares. Isiku hoolduse saab menetleda teenuskeskustes sotsiaaltöötaja, kes esitab taotluse teenistuse sotsiaalkomisjonile. Sama on ka eluruumi taotlemisega. Eluruumi võimalust pakutakse inimesele üle Saaremaa ja inimene ei pruugi saada eluruumi oma senises elupiirkonnas. Toidupank on Kuressaares, kuid piirkonna sotsiaaltöötajad toovad toidu inimestele maapiirkonda koju. Intervall ja päevahoid on Kuressaares ja Upal „Südamekodus“. Mitmed teenused ostetakse sisse ja teenusepakkujad enamasti Kuressaares. Saviteraapiat pakutakse Orissaares ja Leisis. Valla loodud Laste ja Perede Tugikeskus teeb ka psühholoogiteenust ja perenõustamist. Selleks viiakse lapsed Kuressaarde kohale. Koduteenuse ja sotsiaaltranspordi saab küll inimene alates oma koduuksest, kuid sotsiaaltranspordi teeb ka sotsiaaltöötaja ja koduhooldajad kes on teenuskeskustes, kuid teenust osutav ettevõtte on ise Kuressaares. (Saaremaa vald, *s.a.b*)

Saaremaa vallas teenindatakse oma elanike 12 teenuskeskuses, 14 erinevas piirkonnas. Töötajad on hajutatud, kuna Saaremaa eristub paljudest teistest valdadest oma väga suure maapiirkonna tõttu ning sellisel moel jõuavad teenused inimesteni.

## 2.2. Uuringu kavandamine

Käesoleva lõputöö eesmärgi saavutamiseks kaasab töö autor uuringusse kõik Saaremaa valla sotsiaaltöötajad, keda on kokku 27. Seega on tegemist kõikse valimiga. See on valim, mis ühtib üldkogumi suurusega ja uuritakse kõiki populatsiooni objekte (Õunapuu, 2014, lk 142). Kõikse valimi otsustas töö autor valida, sest üldkogum on väike ja töötajate iga hääl võib mõjutada oluliselt ülevaadet töötajate rahulolust. Uuring viiakse läbi kvantitatiivse uurimisviisiga ja andmekogumismeetodiks on küsimustik. Kvantitatiivne uurimismeetod sai alguse juba 1250. aasta paiku ja see hõlmab numbrilist või statistilist lähenemist uurimistööle (Williams, 2007, lk 66). Küsimustikus (lisa 2) on kokku 18 küsimust mis koosneb suletud ja valikvastustega küsimustest ning üks küsimus on avatud küsimus. Küsimustikega andmekogumismeetod on uurimistöodes on üks kõige enam levinud meetod (Õunapuu, 2014, lk 160), küsitlusuuringuga saab jäädvustada hetkel olevaid nähtusi (Williams, 2007, lk 67). See meetod on hea, sest uurimistöö ise saab olla uuringu tegijast sõltumatu e tulemusel kasutatakse andmeid reaalsuse objektiivseks mõõtmiseks (Williams, 2007, lk 66). Küsimuste koostamisel tugines käesoleva töö autor erinevatele allikatele, millest on antud ülevaade lisa 3. Kvantitatiivse uurimistöö jaoks kasutatakse kirjeldavat uurimismeetodit ja see uurib olukorda praeguses olekus (Williams, 2007, lk 66).

19. september 2019 toimus Saaremaa valla sotsiaalosakonna töötajatel koosolek ja sellel koosolekul loeti töötajatele ette töö autori kiri, mis tutvustas uurimistööd ja palus luba uuringu tegemiseks. Arutati läbi töö eesmärk ning koosolekul otsustati ühiselt, et uuringus osalemine oleks ka nende tööle kasulik, mis annaks võimaluse näha üldist töötajate hetke olukorda. Küsimustik koostati Limesurvey keskkonnas ja küsimustiku link saadeti eraldi töötajate e-posti aadressile, mille sai töö autor Saaremaa valla kodulehelt. Küsimustik on anonüümne, see on ka põhjus, miks valikuks osutus Limesurvey keskkond ja see keskkond on üliõpilastele Tartu Ülikooli poolt tehtud kättesaadavaks.

Esimest korda saatis töö autor küsimustiku välja 28. veebruaril ja 3. märtsil, oma teises kirjas, tänas ta neid 16 töötajat, kes leidsid aja vastamiseks ja palus ka teistel seda teha. 6. märtsil läks teele kolmas kiri, milles oli palve leida aega ja vastata veel seitsmel

inimesel küsimustikule. Küsimustik on avatud kuni on saavutatud soovitatud vastajate arv ja küsimustik suleti 20. märtsil, kui oli laekunud 27 vastust.

Juhuks kui ei oleks laekunud kõik 27 vastust, tegi töö autor arvutused, kasutades usaldusliku valimi arvutamiseks valimi mahu kalkulaatorit. Valimi suuruse määramisel kasutas töö autor kõige enam vaikimisi kasutatavaid suuruseid, usaldusnivoo 95% ning lubatud veapiir 5% (Õunapuu, 2014, lk 147). Selgus, et käesolevas töös peaks küsitlema vähemalt 25 inimest, et saaks teha üldistust kogu grupi kohta. Pärast korduvaid meeletuleusi õnnestus siiski kätte saada kõik 27 vastust ja ei olnud vaja kasutada usaldusliku valimi arvutust. Andmekogumismeetodile mõeldes oli käesoleva töö puhul, riigi eriolukorda arvestades, ankeetküsitlus parim meetod, kuna seda sai teostada ilma lähikontakti loomata ja meetod on hea ka anonüümsuse tagamiseks. Samuti leiab töö autor, et hea oli ka see, et küsitlus jõudis vahetult enne karantiini algust tehtud, kuna Saaremaal hakkas COVID-19-st tingitud eriolukord sotsiaaltöötajate tööd mõjutama ja hilisem küsitlus ei oleks õnnestunud. Uuringu tulemuste peatükis, viimases lõigus saab lugeda, kuidas mõjutas sotsiaaltööd eriolukord.

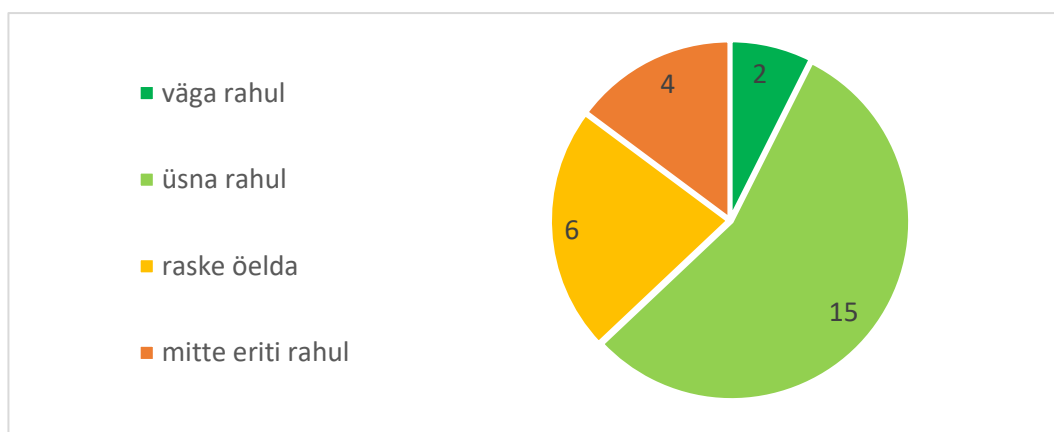
Andmete analüüsil kasutatakse kirjeldavat ja järeldavat statistilist analüüsi. Kirjeldav statistika annab kompaktse informatsiooni ja järeldav statistika võimaldab teha järeldusi ning anda hinnanguid (Õunapuu, 2014, lk 184). Andmete töötlemisel kasutati SPSS programmi (Statistical Package for Social Sciences), see on programm, mis võimaldab töödelda andmeid, neid hallata ja teostada statistilisi analüüse (Aas, 2016, lk 4). Aritmeetiliste keskmiste väärtuste (M) arvutamisel kodeeriti küsimustes olevate väidete hinnangud skaalaks, kus 5 – täiesti nõus, 4 – pigem nõus, 3 – ei oska vastata, 2 – pigem ei ole nõus, 1 – ei ole nõus. Vastuste hajuvuse iseloomustamiseks arvutati standardhälve (SD), mis näitab väärtuste kaugust keskmisest ehk mida väiksem on SD, seda sarnasemaid hinnanguid anti (Barde & Barde, 2019, lk 113). Nii SPSS programm, kui ka erinevad diagrammid annavad hea ülevaate laekunud vastustest.

### **2.3. Uuringu tulemused**

Uuringus osales 27 vastajat, küsimustik koostati Limesurvey keskkonnas ning saadeti valimile e-kirja teel. Vastajad jäid vanusevahemikku 18–65 aastat. Vastanute protsentuaalne jaotus oli järgmine: 18–30-aastaseid oli 7,4%; 31–45-aastased

moodustasid peaaegu poole vastajatest ehk 48,2% ja 46–65-aastaseid oli kokku 44,4%. Kuna vanuserühmas 18–30 aastat oli ainult kaks respondenti, siis edaspidises analüüsis jaotatakse respondendid kahte vanuserühma: 18–45-aastased ja 46–65-aastased. Enne haldusreformi töötasid sotsiaaltöötajana 63% vastanutest e 17 respondenti, nendest 53% oli 18–45-aastased ja 47% 46–65-aastased.

Respondendid olid üldiselt oma tööga rahul. 63% vastajatest leidis, et on oma tööga väga või üsna rahul ning 15% tundis, et ei ole oma tööga eriti rahul (joonis 1). Veerandi jagu oli ka neid, kes ei osanud sellele küsimusele vastata ning vastust „üldse mitte rahul“ ei valinud mitte keegi. Vastused kodeeriti skaalal 1–5, kus 5 – väga rahul, 4 – üsna rahul, 3 – raske öelda, 2 – mitte eriti rahul, 1 – üldse mitte rahul.

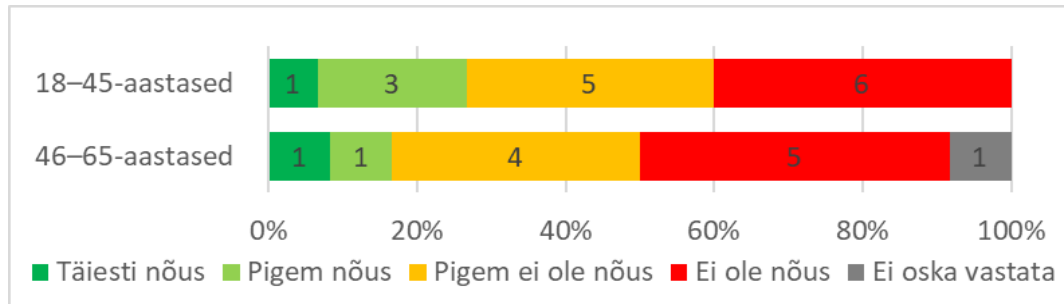


**Joonis 1.** Töötajate hinnang oma töörahulolule, vastajate arv

Tulemuste keskmine väärtus 3,55 (SD = 0,85) näitab, et vastused liikusid keskmiselt positsioonilt suurema poole ning hajuvus oli väike. Tööga rahulolu enne haldusreformi töötanud respondentide seas oli järgmine: 18–45-aastaste seas oli 67% vastajatest väga või üsna rahul oma tööga ja 46–65-aastaste seas oli üsna rahul 62%, ning mõlema vanusegrupi juures oldi rahulolematud vastavalt eelnevale järjestusele 11% ja 13%. Seega oldi suures osas ühiselt sarnasel arvamusel ning inimesed on üldiselt rahulolevad.

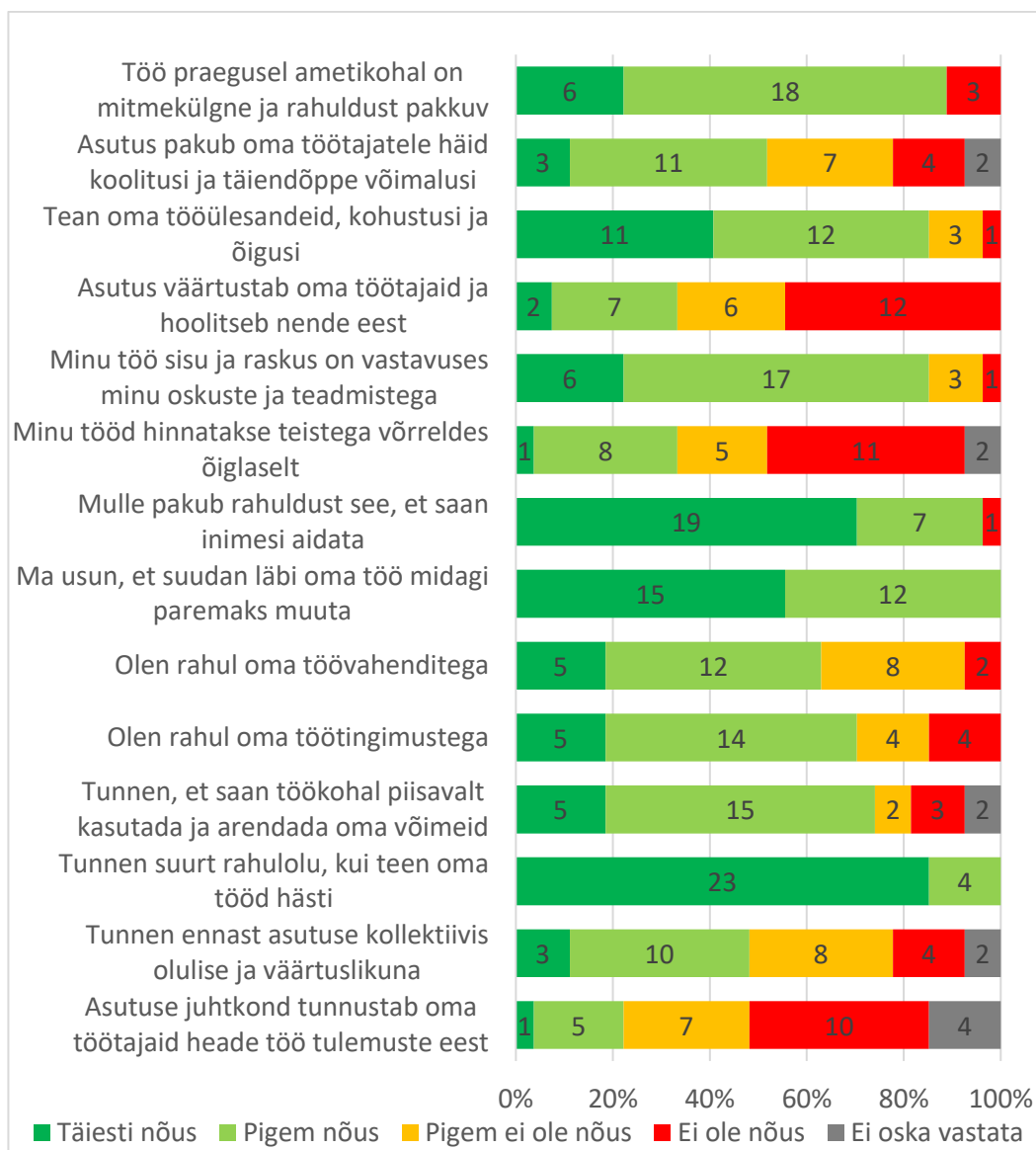
Palgaga suurem osa töötajaid rahule ei jäänud (M = 2;07; SD = 1,32) (joonis 2) ja väitele, „mulle makstav töötasu on piisav ning vastab minu tööpanusele“ vastas suurem osa, et nad ei ole selle väitega pigem või üldse mitte nõus. Võrreldes vanuserühmadega võib järeldada, et nii noorema- kui vanemaealised töötajad ei ole oma palgaga rahul ning

leiavad, et nende tööpanus on suurem kui selle eest saadav tasu. Saaremaa vallas sotsiaaltöö osakonna töötajatele makstav palk jääb vahemikku 950–2450 Eurot, mis on Eesti palkadega täiesti konkurentsi võimeline.



**Joonis 2.** Töötasu vastavus tööpanusele vanuste kaupa, vastanute arv

Samas tunneb suurem osa töötajatest suurt rahuldust, kui nad teevad oma tööd hästi ( $M = 4,85$ ;  $SD = 0,36$ ) (joonis 3), lisaks suurele rahuolule hindavad rohkem kui kolmveerand töötajatest ka töö mitmekülgust ja seda, et töö pakub rahuldust ( $M = 3,89$ ;  $SD = 1,12$ ). Pooled vastanutest on täiesti või pigem nõus asutuse poolt pakutavate koolitusvõimalustega ( $M = 3,07$ ;  $SD = 1,33$ ), töövahenditega ( $M = 3,37$ ;  $SD = 1,31$ ) ning töötingimustega ( $M = 3,44$ ;  $SD = 1,37$ ). Kuigi tööga oli rahul 63% vastanutest ning rahulolu tööga on keskmine ja üle selle, siis rahulolu juhtkonna poolse tagasisidega nii hea ei ole. Nimelt leiavad vaid pooled töötajatest, et tunnevad end oma asutuse kollektiivis olulise ja väärtuslikuna ( $M = 3$ ;  $SD = 1,33$ ). Nendest veerand arvab, et juhtkonna poolset tunnustust on vähe, kuid kogu vastajate hulgast näevad juhtkonna poolset vähest tunnustust lausa 63% ( $M = 2,26$ ;  $SD = 1,26$ ), 18–45-aastaste seas 60% ja 46–65-aastaste seas 67%. Sama suur protsent töötajatest tunneb, et asutus ei hoolitse oma töötajate eest ning ei väärtusta neid ( $M = 2,30$ ;  $SD = 1,46$ ). Ka võrdluses teiste töötajatega ei näe respondendid, et oleksid juhtkonna silmis teistega võrreldes õiglaselt hinnatud ( $M = 2,37$ ;  $SD = 1,39$ ). Kuigi tunnustusest tuntakse puudust, on suurem osa vastanutest täiesti rahul sellega, et saavad inimesi aidata ( $M = 4,59$ ;  $SD = 0,84$ ) ja natuke üle poolte on täiesti kindlad, et suudavad oma tööga midagi paremaks muuta ( $M = 4,52$ ;  $SD = 0,51$ ).

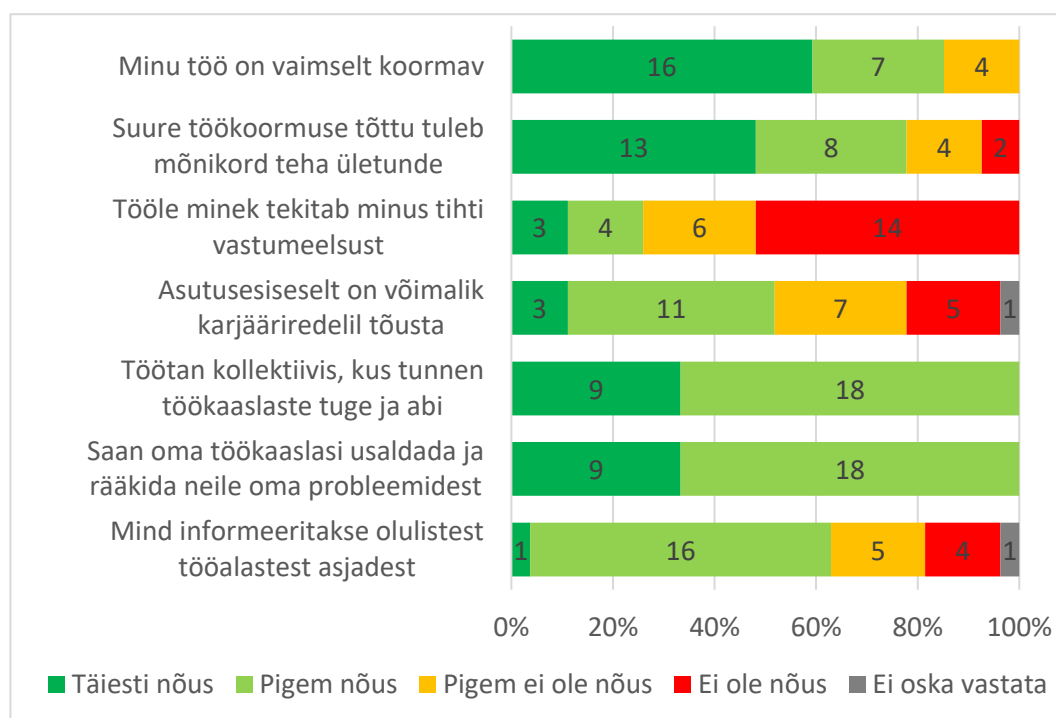


**Joonis 3.** Töötajate rahulolu tööga, vastanute arv

Leiti ka, et koolitusi on piisavalt ja võimalusega oma võimeid töökohal kasutada ning arendada oli nõus või pigem nõus suurem osa vastajatest ( $M = 3,63$ ;  $SD = 1,21$ ). Samas 85% respondentidest olid täiesti või pigem nõus väitega „minu töö sisu ja raskus on vastavuses minu oskuste ja teadmistega“ ( $M = 3,81$ ;  $SD = 1,01$ ) ning olid piisavalt hästi teadlikud oma töö ülesannetest, kohustustest ja õigustest ( $M = 4,07$ ;  $SD = 1,11$ ).

85% vastanutest (joonis 4), leidis, et sotsiaaltöö on vaimselt koormav ( $M = 4,30$ ;  $SD = 1,07$ ) ning selle tõttu ületundide tegemisega olid täiesti ja pigem nõus 78% vastanutest ( $M = 3,96$ ;  $SD = 1,34$ ). Samas tunnevad pea kõik vastanud töökaaslaste tuge ja abi ( $M =$

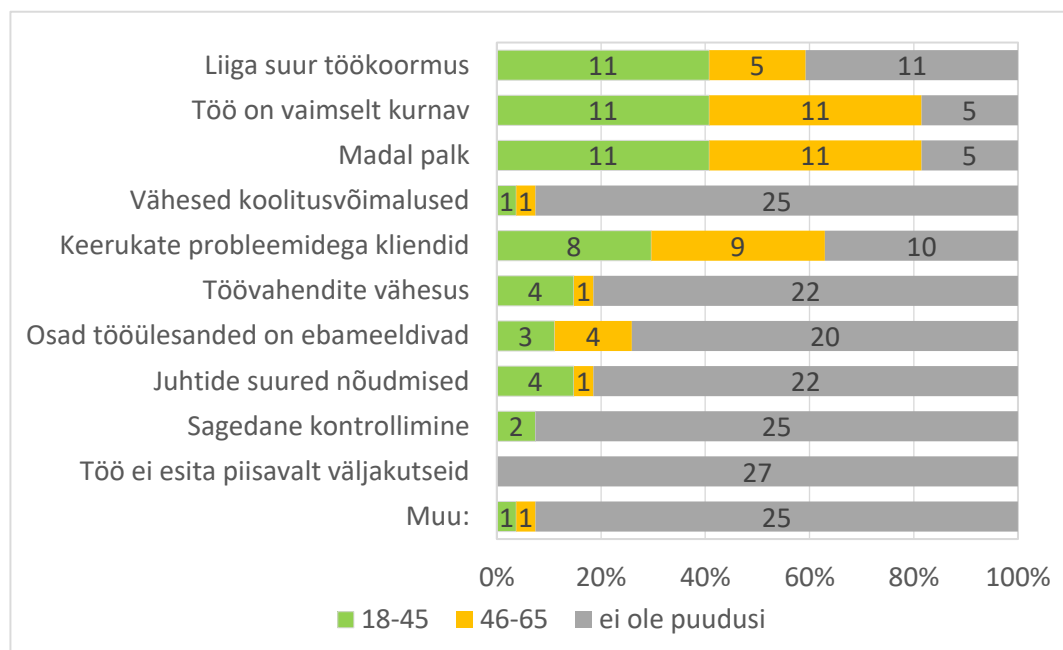
4,33; SD = 0,48) ning on veendunud, et neid saab usaldada ja rääkida tööalastest probleemidest (M = 4,33; SD = 0,48). Üle poolte vastanutest olid täiesti või pigem nõus väitega, et neid on tööalastest asjadest informeeritud (M = 3,19; SD = 1,24), seega ei tekita suuremale osale respondentidest tööleminek vastumeelsust (M = 2,11; SD = 1,48). Heaks motivaatoriks on ka karjääriredelil tõusmise võimalus (M = 3,15; SD = 1,39), kuigi selle väitega oli täiesti või pigem nõus ainult vaid pooled.



**Joonis 4.** Töötajate vaimne rahulolu tööga, vastanute arv.

Natuke üle poolte vastajatest pidas oma elukutse valiku juures oluliseks sisemist soovi abivajajaid aidata ja soovi teha tööd õpitud erialal. Ainult kaks vastajat asus seda tööd tegema, kuna leidis, et see töö on perspektiivikas ja viis respondenti soovis saada kogemusi antud valdkonnas. Erisustena vanuselise jaotuse osas saab välja tuua lause kolm vastuse valikut. Vanuse vahemikus 18–45-aastaste seas ei märkinud ükski respondent, et sotsiaaltöö kui eriala valiku tegemist oleks mõjutanud tuttavate soovitus ega see, et lähikonnas polnud muud tööd. Viis vastanut selles vanuserühmast märkis, et sotsiaaltöö valik oli seotud sooviga omada kogemusi antud valdkonnas, kuid vanemas vanuserühmas ei soovinud keegi teha sotsiaaltööd kogemuste saamiseks, kuid vastupidiselt nooremale vanusegrupile, lähtuti tuttavate soovituselt ja elukoha asukohast.

Sotsiaaltöös nähti puudusi üldiselt vähe. Umbes pooled vastanutest pidasid sotsiaaltöö puuduseks suurt töökoormust (joonis 5), selle puuduse esiletoojatest kuulus suurem osa vastajatest nooremasse vanuserühma. Kui joonisel 2 (lk 27) toodud andmete põhjal selgus, et respondendid hindavad oma palka mitte vastavaks oma töö panusele, siis võrreldes sotsiaaltöö eriala teiste erialadega peab suur osa vastajatest palga suurust oluliseks puuduseks ning selle puuduse esiletoojaid on võrdselt mõlemas vanuserühmas (joonis 5). Vastuse variandi „muu“ all oli kaks vastajat, kes leidsid, et paberitööd on liiga palju ja ära mainiti ka struktuuri probleem – alluda tuleb kahele ülemusele ja see on kurnav. Juhtide suured nõudmised ja sagedane kontrollimine leidis pigem ära märkimist just noorema vanuserühma esindate poolt. Sotsiaaltöö kui eriala puuduseks tõid üle poolte vastanutest esile rasked ja keerukate probleemidega kliendid. Lisaks toodi välja veel ebameeldivad ülesanded, töövahendite vähesus, seda pigem noorema vanuserühma esindajate poolt.



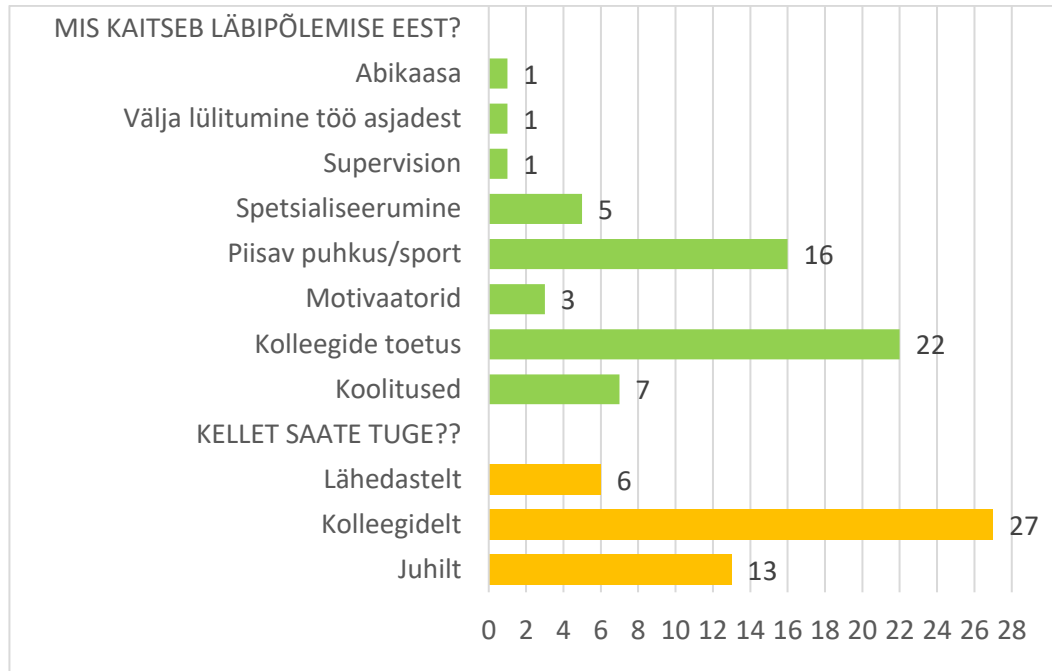
**Joonis 5.** Sotsiaaltöö puudused, vastanute arv vanusegruppide kaupa

Vastupidiselt sotsiaaltöö puudustele on sellel tööl olemas ka eelised, millele vastajad ära märkisid. Töö on mitmekesine (4 vastajat), saab palju suhelda (5), see on huvitav (4) ja avardab silmaringi (2). Töö pakub igapäevaselt väljakutseid (3) ja saab suhelda erinevate asutustega (1), millega tavainimestel on harva kokkupuuteid. Positiivne töö tulemus

pakub suurt motivatsiooni (1) ja aitab ennast arendada (2) ning läbi selle muuta abivajajate elu (3). Töö pakub võimalust saada suurel hulgal tutvusi ning tundma õppida ka erinevaid kultuure (1). Sotsiaaltööl on kindlalt olemas tulevik (2), see ei saa kunagi otsa ja tööpõld on lai (1). Kuna sotsiaaltöö valdkonnas on pidevalt palju koolitusi (2), siis hoiab see meeles erksa ja annab uusi teadmisi ning võimaldab ka seadustega pidevalt kursis olla (1). Kaks vastajat leidsid, et sotsiaaltööl ei ole eeliseid võrreldes teiste erialadega.

Viimase kahe aasta jooksul on mõelnud töökoha vahetamisele 16 vastajat ning nendest natuke üle poolte jäid nooremaste olid vanuserühma. Töökoht jäi vahetamata kuna läheduses puudus sobiv töö, oldi selle tööga harjunud, kahju oli lahkuda, töö suure vallas tundus huvitav ning ka spetsialiseerumine said ära märgitud. Ka palga ja töö suhe oli paarile vastajale sobiv. Motivatsiooni paketi ei leidnud kasutegurit mitte ükski vastaja, kuna Saaremaa vallas see puudub täielikult. Ainukeseks motivaatoriks on 60-eurone toetus sportimiseks. Kommentaarina märkis viis respondenti töö mitmekesisuse ja et töökoht jäi vahetamata kuna läheduses puudusid paremad võimalused, sotsiaaltöö oli muutunud harjumuspäraseks, kolleegid pakuvad tuge ja aitavad ning ühel vastajal oli suur soov näha, et sotsiaaltöös hakkaks toimuma muutusi, kohusetunne ei luba lahkuda, sest omakandi inimesed on muutunud lähedasteks, kolleegid on toetavad ja aitavad vältida läbipõlemist.

Tööalaste probleemide korral saavad kõik respondendid tuge kolleegidelt, juhi poolset tuge tundsid pooled vastajad ning oluliseks peeti ka lähedaste tuge (joonis 6). Läbipõlemisest hoidumiseks peeti kõige olulisemaks kolleegide toetust (22 vastajat), sellele järgnes puhkus, koolitused, töökoormuse jaotus, erinevad motivaatorid ja vastuse muu all toodi ära sport, väljalülitamise oskus, abikaasa toetus ja supervisioon. Motivaatoritena kasutatakse sportimise soodustusi e 60 eurost sportimise toetust aastas.



**Joonis 6.** Toetus ja läbipõlemine, vastuste arv

Enne haldusreformi tegi sotsiaaltööd 17 vastajat, nendest neli vast arvas, et haldusreform mõjus sotsiaaltöö korraldamisele positiivselt ja kõigiga kokku hindas seda positiivseks vaid viis vastajat. Suurem osa vastajatest leidis, et töö ühinenud vallas muutus raskemaks (8) või jäi samaks (6) ning kergemaks hindas seda vaid üks vastaja ja ülejäänud (12) ei osanud sellele küsimusele vastust anda. Kui positiivset mõju täheldas suhteliselt väike hulk vastajatest, siis haldusreformi mõjud töö korraldusele jagunesid vastajate arvates järgmiselt: suures vallas on spetsialiste rohkem ja töö on sujuvam (arvati neli korda), kliendid saavad kiiremini teenusele (3), suures vallas kaovad väiksemad külad ära ja töötaja ei jõua maapiirkonna kliendini (8), Suures vallas on teenused linnakesksed (19), on juures uusi kolleege kellelt nõu küsida (11) ja mitte keegi ei arvanud, et haldusreform oleks sotsiaaltööle mõju avaldamata toiminud. Vastuse variandi „muu“ all, tõid välja kuus vastajat järgmist: Oleks oluline rakendada kõikide töötajate potentsiaali, lisaks võiks olla üks uus töötaja nii linnas kui ka maapiirkonnas, et töö ei tunduks tulekahju kustutamiseks ja töötajad jõuaks sellesse süveneda. Kuna linna- ja maapiirkonna sotsiaaltöö on erinevad, poleks vaja seda ühtlustada. Töö erinevus toob kaasa ka erinevad ootused nii maa kui ka linna sotsiaaltöötajatele. Linnas on sotsiaaltöötajad pigem teenuste ja toetuste kesksed, maapiirkonnas on sotsiaaltöötajad inimesele lähemal, olulised otsused tehakse linnas,

arvestamata maapiirkonna eripära kuid teenuste pakkumine on muutunud süstemaatilisemaks.

Küsitlusel sooviti teada respondentide arvamust, mis mõjutab maapiirkonnas teenuste kättesaadavust, vastused laekusid järgmiselt: teenused jäävad inimestest kaugemale (23 vastust), töötajal kulub transpordile liiga palju aega (23), töötaja ei saa transpordi puudumise tõttu kliendini (12) ja klient ei saa halva transpordi ühenduse tõttu töötajani (16). Kokkuvõttes leidis 96% vastajatest, et teenuste kättesaadavusele avaldavad mõju erinevad nähtused ning keegi vastajatest ei näinud, et kogukond panustaks sellesse.

Järgmiseks on analüüsitud spetsialiseerumise ja kutse taotlemisega seotud küsimusi. Kõigepealt vaadeldakse töötajate valmisolekut spetsialiseerumiseks kindlale kliendigrupile ja neli vastajat ei ole sellele teemale isegi mitte mõelnud, spetsialiseeruda ei soovi üheksa respondenti ja seitse vastajat on lastekaitsetöötajad, ning nende puhul on spetsialiseerumine kohustuslik. Seitse vastajat soovib hallata ühte kindlat kliendigruppi ja spetsialiseeruda, siinpuhul oli neli vastajat välja toonud põhjusteks, et neil on olemas südamelähedane kliendigrupp (eakad, toimetulekuraskustega kliendid) või tööloik (eestkoste) ja läbi spetsialiseerumise võidaksid nii KOV kui ka klient. Kui valmisolek spetsialiseerumiseks oli olemas pooltel töötajatel, siis selle toetavat mõju või pigem toetavat mõju nägid 18 inimest ning takistavat ja pigem takistavat mõju tundsid kaks vastajat. Seitse respondenti ei osanud spetsialiseerumise mõju oma tööle hinnata, nendes kaks vastajat ei ole spetsialiseerumisele mõelnud, kolm vastajat ei soovi spetsialiseeruda ja ülejäänud kaks on juba spetsialiseerunud või soovib seda teha. Spetsialiseerumise juurde käib ka kutse taotlemine ja seda pidas oluliseks 15 vastanut ning sellele ei olnud mõelnud üks. 11 vastajat arvas aga, et kutse taotlemine ei muuda nende töös midagi. Samas nendest viis vastajat arvas, et nad sooviksid spetsialiseeruda ja hallata ühte kindlat osa oma tööst, kaks vastajat oli juba spetsialiseerunud lastekaitsetööle ja neli vastajat ei soovinud spetsialiseeruda.

Eriolukorra valguses küsis töö autor 19. märtsil uuringus osalenud Saaremaa sotsiaaltöötajatelt, kuidas on kriisiolukord mõjutanud nende tööd. Sellele e-kirjale vastas 12 töötajat ning vastustes jäi kõlama, et töötajad tunnevad hirmu ja ärevust tekkinud olukorra ees. Hirm just selles osa, et inimesed kardavad nakatada oma pereliikmeid. Suurenenud on telefoni kõnede hulk tööl ja inimestele toiduainete koduvedu. Tööd

kodukontoris tehes on ära kadunud tööpäevad ja puhkepäevad, vaid 24/7 ongi töö tegemise aeg ning läbi selle kannatab töötaja enda kodune elukorraldus. Ka kõige lihtsamad asjad töötavad keerulisemalt ja võtavad poole rohkem aega. Igapäeva rutiin on segi paistatud, kuid tasapisi hakkab sisse tekkima uus rutiin ja kohanemisoskus. Teenuseid on keeruline pakkuda ja näiteks vägivalla puhul perekonnas on tegutsemine keerulisem. Pinged tööl ja kodus on muutunud suuremaks ja rusuvamaks. Positiivse muutusena leidsid vastajad, et on tunda juhtkonna poolset tunnustust oma tehtud tööle ja juhtkonna poolne tugi on eriolukorra ajal suurema ning äratuntavam, kui tavaliselt. Kuigi see viimane lõik on uurimistöö väline, annab see siiski ettekujutuse Saaremaa valla sotsiaaltöötajate tunnetest eriolukorras.

## **2.4. Tulemuste arutelu ja järeldused ja ettepanekud**

Käesolevas peatükis võetakse uurimistöö kohta järelduste tegemiseks aluseks eelnevalt läbitöötatud teooria, sama töö esimeses peatükist ja võrreldakse saadud uuringu tulemusi teoorias toodutega, et teha ettepanekuid töötajate parema rahulolu tagamiseks Saaremaa Vallavalitsusele. Vastatakse ka uurimisküsimustele, mis seati üles töö alguses.

Inimese rahulolu mõjutavad paljud faktorid ja esimeses peatükis leidsid Lõuna-Tšehhis läbi viidud uuringus osalenud sotsiaaltöötajatest pooled, et nad on oma tööga rahul (Mrhálek & Kajanová, 2018, lk 175). Saaremaal läbiviidud uuringus oli tulemus parem ja rahulolu väljendas lausa 63%. Sellega saab järeldada, et inimesed, kes sotsiaaltööd teevad, teevad seda naudinguga.

Üheks Herzbergi hügieenifaktori osaks on palk (viidatud Fisher, 2009, lk 351–352 vahendusel) ja käesolevas töös uuriti palga rahulolu seda seoses vanusega, kuna Chaudhry jt (2011, lk 1–2) leidsid oma uuringus, et parim motivaator hea töö tegemiseks on palk, kuid lisaks sellele leiti (Kollmann *et al.*, 2020, lk 102), et palgaroll töörahulolus ei ole kõigile ühtmoodi oluline. Näiteks on võimalik tõsta nooremate töötajate tööheaolu läbi palga suurendamise, kuid vanemate töötajate puhul tuleks tõsta ka tööülesannete osakaalu. Saaremaa sotsiaaltöötajate seas sellist erinevust välja ei tulnud. Selgus, et nii nooremas kui ka vanemas vanusegrupis oldi sarnaselt palgaga rahulolematud ja teoorias väljatoodud väide, paika ei pea. Seega saab järeldada, et töökoormus on juba tõstetud piisavalt suureks ja palk ei ole sellele järele jõudnud, ka töökoha vahetamise soovi üks

põhjusi oli väike palk. Siin saaks aidata kas palganumbrite ülevaatamine või töötajate juurde palkamine, nii maapiirkonda kui linna, et tööülesandeid jagada.

Puudused sotsiaaltöös on paratamatud ja kui neid märgatakse, siis on neid võimalik ka parandada. Grünbergi (2015, lk 82–83), Stepčenko & Jaunromāne (2019, lk 90) ning Joa (2016, lk 42) uuringutes peetakse sotsiaaltöö puuduseks suurt töökoormust. Läss (2017, lk 18) arvas, et töökoormust saaks leevendada klientide piirarvu seadmisega töötaja kohta, see oleks ka üks võimalus, kuidas leevendada töökoormust Saaremaa vallas. Roga-Wiles (2018, lk 13), leidis, et koormust saaks leevendada spetsialiseerumisega. Sellel arvamusel oli ka 67% vastajatest – spetsialiseerumine võib pakkuda toetavat või pigem toetavat mõju. Kuid spetsialiseerumise juurde käib ka kutse taotlemine ja selles nägid kasutegurit üle poolte töötajatest. Keser jt (2019, lk 179) kirjutasid, et probleemsed kliendid mõjutavad töötajat vaimselt ning selle tõid välja ka 63% vastajatest. Puuduseks peeti ka struktuuri probleeme ja bürokraatiat. Struktuuriprobleemide kohta kirjutas Margaras (2016, lk 1), et paljud piirkonnad Euroopas kannatavad struktuuriprobleemide käes, mis tekitavad väljakutseid transpordiühenduses, töövõimalustes ja sotsiaalteenuste leidmises, kuid Rannamägi (2019, lk 67) leidis, et Eesti liigub struktuuriprobleemide lahendamisel positiivses suunas. Seega on leitud moodused, kuidas asja parendada. Saaremaa sotsiaaltöötajate seas läbiviidud uuringus selgus, et kõik on väga hästi juhtide poolsete nõudmiste ja kontrolliga, selle pinget tunnetavad väga vähesed töötajad. Douglas McGregor teooria kohaselt (viidatud Fisher, 2009, lk 356 vahendusel) võib Saaremaa uuringus tegu olla Y-tüüpi juhtidega, kes leiavad, et nende töötajad on aktiivsed ja loomingulised. Samas sotsiaaltöö eeliste seas toodi välja töö mitmekesisus, suur suhtlemise võimalus, võimalus kedagi aidata ning see, et töö on huvitav. Siit saab välja lugeda, et inimesed teevad tööd südamega ja huviga. Juhtide vähene kontroll võimaldab töötajatel olla loomingulised ja ise otsustada asjade üle. Klientide aitamine ja piisavad koolitusvõimalused pakuvad saavutuste ning eneseteostuse naudingut. Rutherford jt (2019, lk 287) kirjutasid, et rahulolevad töötajad on püsivamad töötajad. Chan jt (2020, lk 97–98) leidsid, et tuge pakub töötajatele nende perekond ja muudab nad selleläbi rahulolevamateks. Käesolevas uuringus oli ka lähedaste ring ära märgitud kui toetusmeeskond, kuid suuremat tuge saadi siiski töökaaslastelt, mis annab küsitluses osalejatele kuuluvuse tunnetuse (48%). Põhimõtteliselt on Saaremaa vallas töötajate jaoks Maslowi püramiidi (lisa 1) (Bridgman *et al.*, 2019, lk 81) tingimused täidetud, kuid puudu

jääb tunnustusest. 63% töötajatest ei tunneta juhtide poolset tunnustust ning tagasisidet oma tööle ja ka tunnustamine palga kaudu on töötajate arvamusel halb. Samas kui palk on väike, ei saa töötajad täies mahus rahuldada ka oma füsioloogilisi vajadusi, mis on Maslow püramiidi esimene aste. Kui esimene vajadus on halvasti rahuldatud, ei ole võimalik liikuda järgmiste astmeteni. Võimalus teha head tööd on tagatud nii töövahendite kui ka töötingimuste näol ning läbi liikumiste karjääriredelil. Kuigi inimesed on üldiselt oma tööga rahul, saaks läbi tunnustamise seda rahulolu suurendada.

Nagu kirjutas ka van Ewijk (2016b, lk 12), vastasid ka üle poolte uuringus osalejatest, et valisid sotsiaaltöö elukutse, sest neil on soov kedagi aidata. Van Ewijk (2016b, lk 12), mainis, et koos õpituga ja teadmistega saab seda tööd hästi teha – nii leidsid ka Saaremaa valla sotsiaaltöötajad, et kui on õpitud eriala, siis peab sellel alal ka töötama. Et aga seda veelgi paremini teha, tuleks pakkuda töötajatele veelgi rohkem võimalusi oma teadmiste pagasi suurendamiseks. Harris jt (2016, lk 7) leidsid, et sotsiaaltöö järgib professionaalseid väärtusi, ka uuringus selgus, et oma eriala valikul ei minda mugavuse teed, see tähendab, et valik langetati ikka südamekutse ja oskuste alusel, mitte kohatäiteks või selleks, et läheduses teist tööd ei leidu. Sellest saab järeldada, et väga suur osa Saaremaa valla sotsiaaltöö tegijatest teevad oma tööd kutsumusest ja südamega.

Üldiselt arvasid küsitluses osalejad, et haldusreform ei ole nende töö korraldusele positiivset mõju avaldanud. Ka Mäeltsemees (2019, lk 125) kirjutas, et haldusreform tähendab vaid valla piiride muutust, mitte elu ja teenuste paranemist. Sotsiaaltöö korraldamise parandamine jääb uue tekkinud valla tööks, et muuta väikeses vallas olnud probleeme, kas siis töötajate spetsialiseerumise (Vana, 2013, lk 14), teenuste kauguse määramisega (Tuur, 2019, lk 27) või kliendile teenuse taskukohaseks muutmise näol (Vana, 2013, lk 17). Küsitluses selgus, et töötajad jäävad klientidest kaugele ja klient ei pääse maapiirkonnast teenusele. Ka ei nähtud, et oleks juurde tulnud uusi spetsialiste, mis võiks muuta tööd sujuvamaks. Tekkis küll juurde kolleege, kellega muret jagada ja kellelt arvamust küsida, kuid maapiirkonnas elavale kliendile haldusreform head teinud ei ole, sest teenused on linnakesksed, kuid bussiühendus on halb.

Ettepanekud Saaremaa Vallavalitsusele on järgmised:

- Töötajate rahulolu suurendamiseks palga tõstmine ning töökoormuse jagamine uue tööjõu võtmise näol nii linna kui ka maapiirkonda.

- Töötajad teevad oma tööd südamega, kuid nende motivatsiooni suurendamiseks on vaja juhtide poolset tunnustust ja tagasisidet.
- Töötaja ja kliendi rahulolu suurendamiseks on vajalik transpordi kättesaadavuse ülevaatamine ja teenuste toomine maapiirkondadesse lähemale.

Seega vastavalt uuringu tulemustele selgus, et pärast haldusreformi Saaremaa vallas mõjutas sotsiaaltöö korraldust ja sotsiaaltöötajate töörahulolu vastajate arvates positiivses suunas, uute töökaaslaste lisandumine. Sotsiaaltöö korraldust varjutab juhtide poolne passiivne tagasiside, vähene tunnustamine ja töötajad ei näe, et läbi spetsialiseerumise oleks võimalik midagi paremaks muuta ning igapäevase töö tegemiseks vajaliku transpordi olemasolu. Sotsiaaltöö korralduses maapiirkondade ja linna vahel selgus, et teenused liikusid suuremalt jaolt linna ja töötajal kulub maapiirkonnas transpordile liiga suur aeg ning transpordi kättesaadavus on halb. Seevastu linnas on kliendile kergem teenust saada ja töötaja jõuab ka ajaliselt rohkem teha. Sarnasustena leiti maa- ja linnapiirkondade vahel liiga suurt bürokraat ja alluma peab mitmele ülemusele, mis teeb töö keerulisemaks.

## KOKKUVÕTE

Sotsiaaltöö on kiirelt arenev teadusharu ja sotsiaaltöötaja on suurete teadmistega valdavalt kõrgharidusega inimene, kes soovib teha kaasinimestele head ja oma tööga muuta nende elu paremaks, see kõik on reguleeritud riiklikul ja kohalikul tasandil seadustega, teenustega ja toetustega. Soov midagi halduses muuta on juba väga ammu ja haldusreformid said alguse juba 60ndatest aastatest. Suure maa-alaga kohalikele omavalitsustele sai katsumuseks ääremaastumine ja teenuste kättesaadavuse tagamine. Eesmärk oli küll pakkuda ühtlase tasemega teenuseid üle Eesti, kuid siiani kahjuks ei olnud selleks ressursi, sest väiksemates omavalitsustes jäi puudu pädevatest inimestest ja nüüd läbi reformi sai oluliseks teenuste parendamine ja kulude kärpimine. Töörahololu saab tagada töötajatele läbi kuuluvuse, tunnustuse ja piisava puhkuse ning rahulolev töötaja on õnnelik ja puudub töölt harvem. Oluline motivaator on palk, mis mõjutab erinevas vanuses inimesi erinevalt, noored tahavad suurt palka, kuid vanemad töötajad soovivad koos palga tõusuga ka rohkem töö ülesandeid. Spetsialiseerumine on võimalus neile, kes soovivad mõnda kliendigrupi paremini tundma õppida. Spetsialiseerumise läbi saaks vähendada töötaja ülekoormust ja ära hoida töötaja läbipõlemist.

Käesoleva lõputöö eesmärgi saavutamiseks kaasas töö autor uuringusse kõik Saaremaa valla sotsiaalosakonna sotsiaaltöötajad ja lastekaitsespetsialistid, keda oli kokku 27. Vastuseid analüüsiti kahes vanusevahemikus 18–45-aastased ja 46–65-aastased. Enne haldusreformi töötasid sotsiaaltöötajana 63% vastanutest. Vastajad jäid oma tööga rahule. Palgaga suurem osa töötajaid rahule ei jäänud, kuid vanuselist erinevust palga rahulolematusesse ei tekkinud. Suurem osa töötajatest tunneb suurt rahuldust, kui nad teevad oma tööd hästi ja leidsid, et töö on mitmekülgne, heade koolitusvõimalustega, kättesaadavate töövahenditega, heade töötingimustega ning kollektiivis tunneb iga liige ennast olulise ja väärtuslikuna. Kuid juhtkonna poolset tunnustust on vähe, samas eriolukorra ajal kodukontoris töötades tundsid töötajad oma juhtide tunnustust ja tuge. Saaremaa valla sotsiaaltöötajatel puudub innustav motivatsioonipaketti, motivatsiooni

pakette on hakanud kasutama juba paljud asutused, kuid Saaremaa vallas on see alles algfaasis ja kõik Saaremaa valla töötajad saavad vaid sporditoetust. Peaaegu ühiselt leiti, et haldusreformiga liikusid teenused linna ja maapiirkondades muutus teenuste osutamine keerulisemaks, kuid üle poolte töötajatest oleks valmis spetsialiseeruma, et töö koormust leevendada.

Lõpetuseks saab öelda, inimesed, kes sotsiaaltööd teevad, teevad seda naudinguga, kuid töökoormus on tõstetud suureks ja palk ei ole sellele järele jõudnud. Piirkonnad on muutunud väga suureks ja aega läheb palju kaduma maapiirkondade klientideni jõudmiseks, seega töö linnas ja maapiirkondades on erinev, kuna teenused asuvad linnas ja maapiirkonna töötajad kulutavad oma tööaega suuresti transpordile. Töö korraldust mõjutas piirkondade suurenemine.

Töö eesmärk sai täidetud ja tekkinud järelduste kasutamine mõjutab sotsiaaltöökorralduses muudatuste tegemist. Töötajate töörahulolu suurendamiseks on vaja tõsta palka või töökoormuse jagamiseks tööle võtta uut tööjõudu. Töötajate motivatsiooni suurendamiseks tuleb välja töötada motivatsioonipakett, ning jagada töötajatele tagasisidet ja tunnustust. Töötaja ja kliendi rahulolu suurendamiseks on vajalik transpordi kättesaadavuse ülevaatamine ja rohkemate teenuste toomine maapiirkondadesse.

## VIITATUD ALLIKAD

- Aab, J. (2018). Mis haldusreformis õnnestus, mis jäi tegemata? S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 613–622). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Aas, M. (2016). *Programmide SPSS ja PSPP võimalused kirjeldava statistika läbiviimisel.* (Seminaritöö). Loetud aadressil [http://www.cs.tlu.ee/teemaderegister/get\\_file.php?id=546](http://www.cs.tlu.ee/teemaderegister/get_file.php?id=546)
- Barde, M. P., & Barde, P. J. (2012). What to use to express the variability of data: Standard deviation or standard error of mean?. *Perspectives in Clinical Research*, 3(3), 113–116. <https://dx.doi.org/10.4103/2229-3485.100662>
- Bridgman, T., Cummings, S., & Ballard, J. (2019). Who Built Maslow's Pyramid? A History of the Creation of Management Studies' Most Famous Symbol and Its Implications for Management Education. *Academy of Management Learning & Education*, 18(1), 81–98. <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0351>
- Butt, R. S., Chohan, I. M., Sheikh, B. A., & Iqbal, M. B. (2019). Assessing the Impact of Leadership and Quality of Work Life on Employees Job Satisfaction: Evidence from Jiangsu University. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 6(9), 655–671.
- Chan, X. W., Kalliath, P., Chan, C., & Kalliath, T. (2020). How does family support facilitate job satisfaction? Investigating the chain mediating effects of work–family enrichment and job-related well-being. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 36(1), 97–104. <https://doi.org/10.1002/smi.2918>
- Chaudhry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: a comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, 3(4), 1–14.

- Cochrane, A. (2016). Thinking about the 'Local' of Local Government: a Brief History of Invention and Reinvention. *Local Government Studies*, 42(6), 907–915. <https://doi.org/10.1080/03003930.2016.1228530>
- Corrado, B., Ciardi, G., Fortunato, L., & Clemente, S. (2019). Burnout syndrome among Italian physiotherapists: a cross-sectional study. *European Journal of Physiotherapy*, 21(4), 240–245. <https://doi.org/10.1080/21679169.2018.1536765>
- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. (2017). *Põhikiri*. Loetud aadressil [https://www.eswa.ee/wp-content/uploads/2017/05/ESTA\\_pohikiri\\_21.03.17.pdf](https://www.eswa.ee/wp-content/uploads/2017/05/ESTA_pohikiri_21.03.17.pdf)
- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. (2019). *Majandusaasta aruanne*. Loetud aadressil <https://www.eswa.ee/wp-content/uploads/2019/09/Maj.aasta-aruanne-2018.pdf>
- Freschel, H., Hanson, K., Hallika, E., & Tuubel, M. (2019). Omavalitsuste jaoks loodud nõustamisüksus. *Sotsiaaltöö*, 4, 20–25.
- Fisher, E. A. (2009). Motivation and leadership in social work management: a review of theories and related studies. *Administration in Social Work*, 33(4), 347–367. <https://doi.org/10.1080/03643100902769160>
- Greve, C., Ejersbo, N., Lægreid, P., & Rykkja, L. (2020). Unpacking Nordic Administrative Reforms: Agile and Adaptive Governments. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 697–710. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1645688>
- Grünberg, R. (2015). *Sotsiaaltöötajate töörahulolu ja -motivatsioon Tartu Linnavalitsuse sotsiaalabi osakonna näitel*. (Magistritöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/handle/10062/49540>
- Harris, H., Yancey, G., & Myers, D. (2016). Social Work Field Education in and with Congregations and Religiously-Affiliated Organizations in a Christian Context. *Religions*, 7(5), 52. <https://doi.org/10.3390/rel7050052>
- Hauser, L. (2014). Work motivation in organizational behavior. *Economics, Management, and Financial Markets*, 9(4), 239–246.
- Joa, M. (2016). *Sotsiaaltöötaja läbipõlemise põhjused ja selle ennetamise võimalused Järvamaa omavalitsuste näitel*. (Lõputöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/handle/10062/53712>
- Kaldaru, H. (2018). Elanikkonna suhtumine haldusreformi aastatel 2013–2016. S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 63–

- 66). Loetud aadressil <https://www.rahendusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Kattai, K. (2017). Kohalike omavalitsuste ühinemise vajadused ja võimalused sotsiaalteenuse osutamisel. *Sotsiaaltöö*, 1, 3–6.
- Keser, A., Öngen Bilir, B., & Aytaç, S. (2019). The relationship between life satisfaction and job satisfaction among social workers in Bursa. *Paradoks: The Journal of Economics, Sociology & Politics*, 15(2), 177–188.
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M., & Peschl, A. (2020). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101–115. <https://doi.org/10.1002/hrm.21981>
- Kurme, I. (2018). Specializācijas sociālajā darbā Latvijā – esošā situācija un izaicinājumi [Spetsialiseerumine sotsiaaltöölē Lātis – praegune olukord ja väljakutses]. *Sociālais darbs Latvijā*, 1, 15–19. Loetud aadressil [http://www.lm.gov.lv/upload/lm\\_istenotie\\_projekti/izdevums\\_socialaisdarbslatvija\\_2018\\_1.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/lm_istenotie_projekti/izdevums_socialaisdarbslatvija_2018_1.pdf)
- Kõre, J. (2018). Väikesest suureks – kas jõult või mõistuselt? 2017. a haldusterritoriaalse reformi mõju omavalitsuste hoolekandele. *Sotsiaaltöö*, 3, 8–15.
- Kütt, K. (2018). Ühinenud omavalitsuste hoolekandetöötajate kohanemine muutustega Lääneranna valla näitel. (Lõputöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/handle/10062/61928>
- Laan, M., Kattai, K., Noorkõiv, R., & Sootla, G. (2018). Ühinemisläbirääkimised volikogude algatusel. S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 165–241). Loetud aadressil <https://www.rahendusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Latvijas Republikas Labklājības ministrija. (2013). *Pamatnostādnes sociālo pakalpojumu attīstībai 2014.–2020. gadam* [Sotsiaalteenuste arendamise juhend 2014–2020]. Loetud aadressil [http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates2/Impam\\_290713\\_sp.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates2/Impam_290713_sp.pdf)
- Lõhmus, M. (2018). 2017. aasta reformi käigus sõlmitud ühinemislepingud. S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine*. (lk 379–

- 401). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Lõhmus, M., & Paaliste, V. (2017). Sotsiaaltöö korralduse kogemus ühinenud kohaliku omavalitsuse üksuses. *Sotsiaaltöö*, 1, 7–9.
- Läss, I. (2017) Sīzifa darbs jeb sociālais darbs ar ģimenēm un bērniem Latvijā – aptaujas rezultāti. [Sotsiaaltöö perede ja lastega Lātis - uuringu tulemused] *Sociālais darbs Latvijā*, 1, 17–21. Loetud aadressil [http://www.lm.gov.lv/upload/aktuali2/1\\_2017\\_final.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/aktuali2/1_2017_final.pdf)
- Lāzāroiu, G. (2015). Work motivation and organizational behavior. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 7(2), 66–75.
- Margaras, V. (2016). *Sparsely populated and underpopulated areas*. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/586632/EPRS\\_BRI\(2016\)586632\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/586632/EPRS_BRI(2016)586632_EN.pdf)
- Meltsas, A. (2018). Sotsiaaltöö ühinenud Jõgeva vallas. *Sotsiaaltöö*, 3, 27–30.
- Mitendorf, A., & van Ewijk, H. (2016). Working with social complexity in a neoliberal society: challenges for social work in Estonia. *European Journal of Social Work*, 19(1), 78–91. <https://doi.org/10.1080/13691457.2015.1025711>
- Moisio, A., & Uusitalo, R. (2013). The impact of municipal mergers on local public expenditures in Finland. *Public Finance and Management*, 13(3), 148–166.
- Mrhálek, T., & Kajanová, A. (2018). Pracovní spokojenost a psychická pracovní zátěž sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách [Sotsiaaltöötajate ja sotsiaalteenuste töötajate töörahulolu ja vaimne surve]. *Kontakt*, 20(2), 175–180. <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2017.10.001>
- Mäeltsemees, S. (2018). Mis ja miks võinuks olla teistmoodi 2017. aasta haldusreformi ettevalmistuses? S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 113–121). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Mäeltsemees, S. (2019). Mis ja miks võinuks olla teistmoodi 2016. aastal käivitatud haldusreformi ettevalmistuses? *Estonian Discussions on Economic Policy*, 27(1–2), 125–129.
- Naaber, M. (2015). Sotsiaalteenuste ühtne kvaliteet üle Eesti – kas saavutamatu eesmärk? *Sotsiaaltöö*, 2, 18–21.

- Noorkõiv, R (2018). Haldusreformi taustategurid ja -trendid S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 269–299). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- OECD. (2011). *Estonia. Towards a single government approach*. <https://doi.org/10.1787/9789264104860-en>
- Ollino, T. (2018). *EELK koguduste koostöö kohalike omavalitsuste ja vabatahtlikega koguduste poolt korraldatavas sotsiaaltöös Pärnu maakonna näitel*. (Lõputöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/handle/10062/61907>
- Oved, O. (2017) Rethinking the Place of Love Needs in Maslow's Hierarchy of Needs. *Springer*, 54, 537–538. <https://doi.org/10.1007/s12115-017-0186-x>
- Rannamägi, B. (2019). *Ühinenud kohalike omavalitsuste avalike teenuste kvaliteet Pärnu linnas ja osavaldades*. (Magistritöö) Loetud aadressil [http://193.40.25.6/xmlui/bitstream/handle/10492/4781/Bernd\\_Rannam%c3%a4gi\\_2019MA\\_MF\\_t%c3%a4istekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://193.40.25.6/xmlui/bitstream/handle/10492/4781/Bernd_Rannam%c3%a4gi_2019MA_MF_t%c3%a4istekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Roga-Wiles, V. (2018). Sociālā darba specializāciju attīstības vēsture un attīstības perspektīva Latvijā. [Sotsiaaltöö spetsialiseerumise arengu ajalugu ja arenguperspektiiv Lātis.] *Sociālais darbs Latvijā*, 1, 8–14. Loetud aadressil [http://www.lm.gov.lv/upload/lm\\_istenotie\\_projekti/izdevums\\_socialaisdarbslatvija\\_2018\\_1.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/lm_istenotie_projekti/izdevums_socialaisdarbslatvija_2018_1.pdf)
- Rutherford, B. N., Boles, J. S., & Ambrose, S. C. (2019). Reconceptualizing the measurement of multidimensional salesperson job satisfaction. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(3), 287–298. <https://doi.org/10.1080/08853134.2019.1601018>
- Saaremaa vald. (s.a.a). Sotsiaalosakond. Kontaktid. Loetud aadressil <https://www.saaremaavald.ee/kontakt#Sotsiaalosakond>
- Saaremaa vald. (s.a.b). Sotsiaalosakond. Sotsiaalteenused. Loetud aadressil <https://www.saaremaavald.ee/sotsiaalteenused>
- Saia, K., Sooniste, I., & Gornischeff, K. (2018). Milline võiks olla tulevikus Eesti sotsiaaltöö ja sotsiaaltöötaja? *Sotsiaaltöö*, 20. aasta juubeli erinumber, 31–39.
- Selg, M. (2015). Tervikliku sotsiaaltööteooria otsingul: eluilmakeskne sotsiaaltöö. *Sotsiaaltöö*, 2, 26–31.

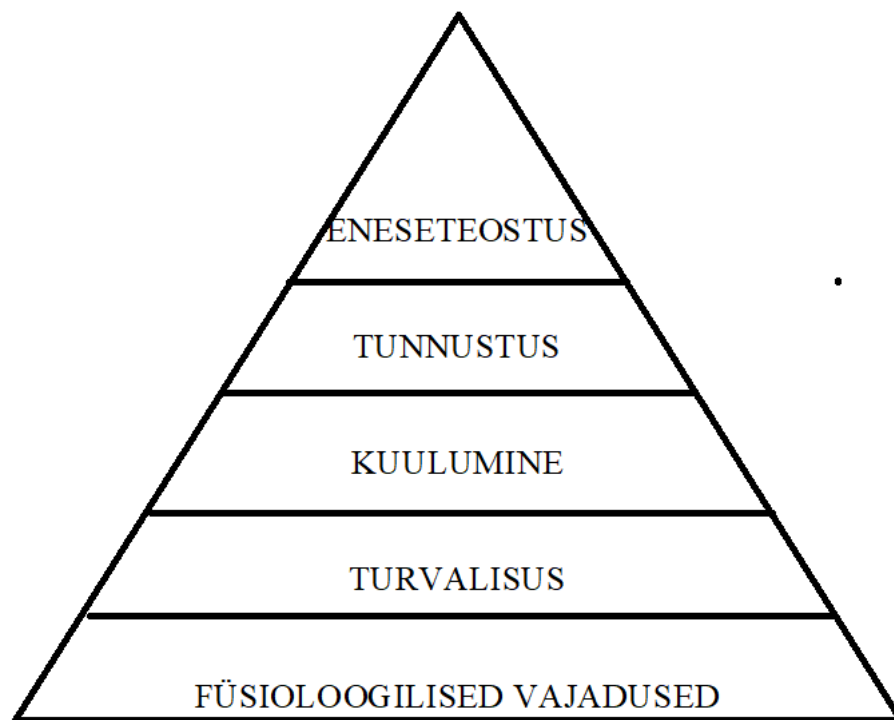
- Sepp, S.-R. (2018a). Sotsiaaltöötaja kutse taotlemisest. *Sotsiaaltöö*, 1, 73–76.
- Sepp, V. (2018b). Eesti uus territoriaalne muster. S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 535–552). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Sepp, V., & Noorkõiv, R. (2018). Haldusreformi kesksete kriteeriumite valik: kuidas tuli 5000 ja 11 000 elaniku nõue. S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 123–160). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Sergejeva, R. (2019). Ida-Virumaa sotsiaalteenuste arendamist toetav projekt. *Sotsiaaltöö*, 4, 36–38.
- Sihtasutus Kutsekoda. (2019a). *Kutsestandard Sotsiaaltöötaja, tase 6 (versioon 8)*. Loetud aadressil <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10776653/>
- Sihtasutus Kutsekoda. (2019b). *Kutsestandard Sotsiaaltöötaja, tase 7 (versioon 8)*. Loetud aadressil <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10776728/>
- Sootla, G. (2018). Eesti kohaliku omavalitsuse kujunemine ja dilemmad Euroopa kogemuste perspektiivis. S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 301–320). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Sootla, G., Kattai, K., & Pihel, V. (2017) *Projekti „Suure territooriumiga ühinenud omavalitsuse mitmetasandilise haldusorganisatsiooni kujundamine Saaremaa vallas“ Analüüsiaruanne*. Loetud aadressil [https://www.saaremaavald.ee/documents/17113760/17728406/Saaremaa+valla+str+anal%C3%BC%C3%BCsi+Aruanne\\_kodulehele.pdf/550a8d2b-9bab-43da-9ebc-aa19abc56286?fbclid=IwAR2pdR-PgPL7ScvjLLYZCTSqn74HHEZK7C-sFK5edVjkajVbqZL4xD23VI](https://www.saaremaavald.ee/documents/17113760/17728406/Saaremaa+valla+str+anal%C3%BC%C3%BCsi+Aruanne_kodulehele.pdf/550a8d2b-9bab-43da-9ebc-aa19abc56286?fbclid=IwAR2pdR-PgPL7ScvjLLYZCTSqn74HHEZK7C-sFK5edVjkajVbqZL4xD23VI)
- Sootla, G., Kattai, K., Viks, A., & Lääne, S. (2011). *Läti Vabariigis 1998–2009 aastal läbi viidud haldus-territoriaalse reformi ja selle esmatulemuste analüüs. Lõpparuanne*. Loetud aadressil [https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/document\\_files/kov/lati\\_kov\\_reformi\\_analuus\\_loppraport.pdf](https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/document_files/kov/lati_kov_reformi_analuus_loppraport.pdf)

- Sotsiaalhoolekandeline abi andmise kord. (2019) *Riigi Teataja IV*, 14.05.2019, 6. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/414052019006>
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2015). *Riigi Teataja I*, 30.12.2015, 5; *Riigi Teataja I*, 21.04.2020,37. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv>
- Sotsiaalseadustiku üldosa seadus. (2015). *Riigi Teataja I*, 30.12.2015, 3; *Riigi Teataja I*, 13.03.2019, 157. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019157>
- Sotsiaalteenuste osutamise üldine kord. (2018). *Riigi Teataja IV*, 03.02.2018, 21, *Riigi Teataja IV*, 29.04.2020, 10 Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/403022018021?leiaKehtiv>
- Stepčenko, A., & Jaunromāne, L. (2019). Sociālā spēcīnāšana rīcībaspējai un pārmaiņām. [Sotsiaalne mõjuvõim võimete ja muutuste jaoks]. <http://doi.org/10.22364/ssrp>
- Swianiewicz, P., Gendzwill, A., & Zardi, A. (2017). *Territorial reforms in Europe: Does size matter?* Retrieved from [http://projects.mcrit.com/foresightlibrary/attachment/s/article/1271/Zardi,%20A.%20\(2017\)%20Territorial%20reforms%20in%20Europe.pdf](http://projects.mcrit.com/foresightlibrary/attachment/s/article/1271/Zardi,%20A.%20(2017)%20Territorial%20reforms%20in%20Europe.pdf)
- Taluste, O. (2018). Haldusreformi alused ja õiguslikud valikud. S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 69–110). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical concept of job satisfaction – a study. *International Journal of Research – Granthaalayah*, 5(6), 464–470. <https://doi.org/10.5281/zenodo.822315>
- Toros, K. (2014). Graduate Social Work Students' Approaches and Ways of Thinking in Child Protection Assessment: Case Vignette Reflections from Estonia. *Social Work Education*, 33(7), 890–905. <https://doi.org/10.1080/02615479.2014.894972>
- Tuur, T. (2019). Sotsiaaltöö Peipsimaa pealinnas ja Mustvee vallas. *Sotsiaaltöö*, 4, 26–29.
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasińska, J., & Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical

- institutions in Poland: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(e024296), 1–9.  
<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
- van Ewijk, H. (2016a). Hea sotsiaaltöötaja on tark inimene. J. P. Wilken & H. van Ewijk, *Mõtisklusi sotsiaaltööst: ajakirja Sotsiaaltöö artiklite kogumik* (lk 7–8). Loetud aadressil [https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462\\_motisklusi\\_sotsiaaltoost.pdf](https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462_motisklusi_sotsiaaltoost.pdf)
- van Ewijk, H. (2016b). Sotsiaaltöö teadmus. J. P. Wilken & H. van Ewijk, (toim), *Mõtisklusi sotsiaaltööst: ajakirja Sotsiaaltöö artiklite kogumik* (lk 12–14). Loetud aadressil [https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462\\_motisklusi\\_sotsiaaltoost.pdf](https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462_motisklusi_sotsiaaltoost.pdf)
- van Ewijk, H. (2016c). Vajadus uurivate sotsiaaltöötajate järele. J. P. Wilken & H. van Ewijk, *Mõtisklusi sotsiaaltööst: ajakirja Sotsiaaltöö artiklite kogumik* (lk 37–39). Loetud aadressil [https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462\\_motisklusi\\_sotsiaaltoost.pdf](https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462_motisklusi_sotsiaaltoost.pdf)
- Vana, T. (2013). *Sotsiaalteenuste kvaliteedi analüüs ja ettepanekud tervikliku kvaliteedisüsteemi tagamise juurutamiseks. Analüüsi lõpparuanne*. Loetud aadressil [http://www.equass.ee/public/Projekti\\_1\\_5\\_0303\\_12\\_0534\\_Sotsiaalteenuste\\_kvaliteedi\\_analyys\\_ja\\_ettepanekud\\_lyhiversioon.pdf](http://www.equass.ee/public/Projekti_1_5_0303_12_0534_Sotsiaalteenuste_kvaliteedi_analyys_ja_ettepanekud_lyhiversioon.pdf)
- Veber, M. (2019). *Tööjõu volavuse põhjuste analüüs AS Kaupmees & Ko näitel*. (Magistritöö). Loetud aadressil [https://dspace.emu.ee/xmlui/bitstream/handle/10492/4756/Marleen\\_Veber\\_2019MA\\_MF\\_t%C3%A4istekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.emu.ee/xmlui/bitstream/handle/10492/4756/Marleen_Veber_2019MA_MF_t%C3%A4istekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Veispale, K., & Ozola, I., (2019) Kad trauks plīst... [Kui karikas saab täis...] *Sociālais darbs Latvijā*, 2, 41–45 Loetud aadressil [http://www.lm.gov.lv/upload/Socialais\\_darbs\\_Latvija\\_Nr2\\_2019.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/Socialais_darbs_Latvija_Nr2_2019.pdf)
- Viks, A. (2018). Haldusreformi protsessi disain. S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine* (lk 23–47). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Viltrop, A., & Paas, E. (2019). Vabatahtlike seltsiliste roll hoolekandeteenuste täiendamisel. *Sotsiaaltöö*, 4, 30–35.
- Võigemast, J. (2018). Eesti omavalitsussüsteemi ümberkorralduse vajadused välisvaates. S. Valner (toim), *Haldusreform 2017. Artiklikogumik otsused, taustad, elluviimine*

- (lk 555–571). Loetud aadressil <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/Haldusreform%202017.pdf>
- Williams, C. (2007). Research Methods. *Journal of Business & Economic Research*, 5(3), 65–72. <https://doi.org/10.19030/jber.v5i3.2532>
- Wilken, J. P., & van Ewijk, H. (2016). Sotsiaaltöö tulevik. J. P. Wilken & H. van Ewijk (toim), *Mõtisklusi sotsiaaltööst: ajakirja Sotsiaaltöö artiklite kogumik* (lk 40–41). Loetud aadressil [https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462\\_motisklusi\\_sotsiaaltoost.pdf](https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462_motisklusi_sotsiaaltoost.pdf)
- Wilken, J. P. (2016a). Oma praktika kujundamine. Sotsiaaltöötaja on oma ala meister. J. P. Wilken & H. van Ewijk (toim), *Mõtisklusi sotsiaaltööst: ajakirja Sotsiaaltöö artiklite kogumik* (lk 17–19). Loetud aadressil [https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462\\_motisklusi\\_sotsiaaltoost.pdf](https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462_motisklusi_sotsiaaltoost.pdf)
- Wilken, J. P. (2016b). Sotsiaaltöötaja kodanikuühiskonnas. J. P. Wilken & H. van Ewijk (toim), *Mõtisklusi sotsiaaltööst: ajakirja Sotsiaaltöö artiklite kogumik* (lk 9–11). Loetud aadressil [https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462\\_motisklusi\\_sotsiaaltoost.pdf](https://intra.tai.ee/images/prints/documents/147573713462_motisklusi_sotsiaaltoost.pdf)
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Loetud aadressil [http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu\\_kvalitatiivne.pdf?sequence=1](http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1)
- Колосова, О. А., & Ремизова, К. А. (2018). Социально-психологические условия профилактики эмоционального выгорания социальных работников [Sotsiaaltöötajate läbipõlemise ennetamise sotsiaal-psühholoogilised tingimused]. *Вестник Университета*, (7), 156–162. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2018-7-156-162>

## Lisa 1. Maslow püramiid



Allikas: Oved, 2017, lk 537 (autori kohandatud)

## Lisa 2. Küsitluse ankeet

### Sotsiaaltöötajate rahulolu haldusreformijärgse sotsiaaltöö korraldusega Saaremaa vallas

Olen Svea Auväärt ja õpin Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse erialal. Kirjutan oma lõputööd Saaremaa valla sotsiaaltöö tegijate tööalasest rahulolust haldusjärgses suures vallas. Saadud andmete abil saan ülevaate töötajate rahulolust töökorraldusega ja saan teha vajalikke ettepanekuid Saaremaa Vallavalitsusele, et muuta Teie töö rohkem rahulolu pakkuvamaks. Järgnevas küsimustikus on 18 küsimust, töörahulolu, spetsialiseerumise, töökorralduse ja haldusreformi kohta. Palun lugege küsimusi hoolikalt ja vastake kõigile. Teie koostöö on uurimise läbiviimisel väga oluline. Küsitlus on anonüümne ja vastuseid kasutatakse ainult käesoleva uurimistöö läbiviimiseks.

Täna koostöö eest! (Svea Auväärt, svea.auvaart@hotmail.ee)

#### 1. Teie vanus

- 18–30
- 31–45
- 46–65
- 66–....

#### 2. Kas töötasite sotsiaaltöötajana (lastekaitsetöötajana) ka enne haldusreformi?

- Jah
- Ei

#### 3. Mis põhjusel otsustasite asuda sotsiaaltööl? (Märkige palun kõik, mis sobivad)

- Soov töötada õpitud erialal
- Töö on perspektiivikas
- Soov omada kogemusi antud valdkonnas
- Sisemine soov abivajajaid aidata
- Töötamine mitmekülgse ja huvitava sihtgrupiga
- Tuttavad soovitasid
- Lähikonnas polnud muud tööd
- Muu:

#### 4. Mis on Teie arvates sotsiaaltöö kui eriala puudused võrreldes teiste erialadega? (Märkige palun kõik, mis sobivad)

- Liiga suur töökoormus
- Töö on vaimselt kurnav
- Madal palk
- Vähesed koolitusvõimalused
- Rasked, keerukate probleemidega kliendid
- Töövahendite vähesus
- Osad tööülesanded on ebameeldivad
- Juhtide suured nõudmised
- Sagedane kontrollimine
- Töö ei esita piisavalt väljakutseid
- Muu:

#### 5. Mis on Teie arvates sotsiaaltöö kui eriala eelised võrreldes teiste erialadega?

#### 6. Võrreldes reformieelse tööga väikevallas/linnas on töö nüüd .....

- kergem
- raskem
- jäi samaks
- ei oska vastata, kuna ei teinud siis sotsiaaltööd

## Lisa 2 järg

**7. Kellelt saate tuge/abi tööalaste probleemide korral?** (Märkige palun kõik, mis sobivad)

- Juhilt
- Kolleegidelt
- Klientidelt
- Lähedastelt
- Muu:

**8. Kas Te olete kaalunud töökoha vahetust viimase kahe aasta jooksul?**

- Jah
- Ei

**9. Mis põhjusel jätsite töökoha vahetamata?** (Märkige üks sobiv vastus)

- Vastasin eelmisele küsimusele EI
  - Vahetasin asutusesiseselt (n: spetsialiseerusin )
  - Puudus sobiv töö kodule piisavalt lähedal
  - Palga ja töö suhe on mulle sobivad
  - Töö suures vallas tundub huvitav
  - Olen sotsiaaltöoga harjunud ja kahju oleks lahkuda
  - Motivatsiooni pakett on parim
- Palun lisa oma kommentaar siia: .....

**10. Kas kutse taotlemine tundub Teile oluline?** (Märkige üks sobiv vastus)

- Jah, lastekaitstes on see möödapääsmatu
- Jah, see annab mulle kindlust juurde
- Ei, see ei muuda minu töös midagi
- Ei, see on liiga keeruline ettevõtmine
- Ei ole sellele mõelnud
- Ma ei tea, kas tööandja peab seda vajalikuks
- Muu:

**11. Kas olete valmis spetsialiseeruma kindlale kliendigrupile?** (Märkige üks sobiv vastus)

- Olen lastekaitsetöötaja ja spetsialiseerumine on kohustuslik
- Sooviksin spetsialiseeruda ja hallata ühte kindlat osa oma tööst
- Ei soovi spetsialiseeruda, sest meeldib töö erinevate klientidega
- Ei soovi spetsialiseeruda, sest see on keeruline
- Ei ole sellele mõelnud

Palun lisa oma kommentaar siia: .....

**12. Millist mõju avaldab spetsialiseerumine Teile töös?**

- Toetavat
- Pigem toetavat
- Pigem takistavat
- Takistavat
- Ei oska öelda
- Muu:

## Lisa 2 järg

### 13. Vali sobiv vastus

	Täiesti nõus	Pigem olen nõus	Ei oska vastata	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus
Töö praegusel ametikohal on mitmekülgne ja rahuldust pakkuv.					
Asutus pakub oma töötajatele häid koolitusi ja täiendõppe võimalusi					
Tean oma tööülesandeid, kohustusi ja õigusi					
Asutus väärtustab oma töötajaid ja hoolitseb nende eest					
Minu töö sisu ja raskus on vastavuses minu oskuste ja teadmistega					
Minu tööd hinnatakse teistega võrreldes õiglaselt					
Mulle pakub rahuldust see, et saan inimesi aidata					
Ma usun, et suudan läbi oma töö midagi paremaks muuta					
Minu töö on vaimselt koormav					
Suure töökoormuse tõttu tuleb mõnikord teha ületunde					
Olen rahul oma töövahenditega					
Olen rahul oma töötingimustega					
Tunnen, et saan töökohal piisavalt kasutada ja arendada oma võimeid					
Tunnen suurt rahulolu, kui teen oma tööd hästi					
Tööle minek tekitab minus tihti vastumeelsust					
Tunnen ennast asutuse kollektiivis olulise ja väärtuslikuna					
Asutuse juhtkond tunnustab oma töötajaid heade töö tulemuste eest					
Mulle makstav töötasu on piisav ning vastab minu tööpanusele					
Asutusesiseselt on võimalik karjääriredelil tõusta					
Töötan kollektiivis, kus tunnen töökaaslaste tuge ja abi					
Saan oma töökaaslasi usaldada ja rääkida neile oma tööalastest probleemidest					
Mind informeeritakse olulistest tööalastest asjadest					

### 14. Mis hoiab Teid läbipõlemise eest? (Märkige palun kõik, mis sobivad)

- Koolitused
- Kolleegide toetus
- Head motivaatorid
- Piisav puhkus
- Töökoormuse jaotus (näiteks läbi spetsialiseerumise)
- Muu:

## Lisa 2 järg

**15. Kuidas on haldusreform Teie arvates mõjutanud sotsiaaltöö korraldust?** (Märkige palun kõik, mis sobivad)

- Suures vallas on rohkem spetsialiste ja töö on sujuvam
- Suures vallas saavad inimesed kergemini teenusele
- Suures vallas kaovad kaugemad külad ära ja ma ei jõua maapiirkonnas kliendini
- Suures vallas on teenused linnakesksed
- Ei ole mõjutanud, kõik jäi samaks
- Kolleege on rohkem ja neilt saab nõu küsida
- Muu:

**16. Mis mõjutab teenuste kättesaadavust maapiirkonnas?** (Märkige üks sobiv vastus)

- Teenused jäävad inimestest kaugele
- Töötajal kulub transpordile liiga palju aega
- Töötaja ei saa kliendini (transpordi probleem)
- Klient ei saa töötajani (transpordi probleem)
- Miski ei mõjuta teenuse kättesaadavust, kõik on hästi
- Kogukond pakub teenust maapiirkondades (külakeskus, kirik, vabatahtlikud)
- Muu:

**17. Kas valdade ühinemine ja suure valla moodustumine mõjutas sotsiaaltöö korraldamist positiivselt?**

- Jah
- Pole kindel
- Ei

**18. Kui rahul Te oma tööga üldiselt olete?**

- Väga rahul
- Üsna rahul
- Raske öelda
- Mitte eriti rahul
- Üldse mitte rahul

### Lisa 3. Küsimuste tüüp ja teoreetiline lähtekoht

Küsimused	Küsimuse tüüp	Küsimuse teoreetiline alus
1. Teie vanus	Nominaal-skaala	Kollmann <i>et al.</i> , 2020
2. Kas töotasite sotsiaaltöötajana (lastekaitsetöötajana) ka enne haldusreformi?	Binaar-skaala	Statistika mõttes, et näha kas inimesed on saanud sotsiaaltöö kogemusi ka enne haldusreformi, autori küsimus.
3. Mis põhjusel otsustasite asuda sotsiaaltöele?	Likerti skaala	Harris <i>et al.</i> , 2016 Van Ewijk, 2016, Grünberg, 2015
4. Mis on Teie arvates sotsiaaltöö kui eriala puudused võrreldes teiste erialadega?	Likerti skaala	Grünberg, 2015 Stepčenko & Jaunromāne, 2019 Roga-Wiles, 2018 Läss, 2017
5. Mis on Teie arvates sotsiaaltöö kui eriala eelised võrreldes teiste erialadega?	Avatud küsimus	Et näha mündi teist külge, Saaremaa Vallavalitsuse ettepanekul loodud küsimus.
6. Võrreldes reformieelse tööga väikevallas/linnas on töö nüüd .....	Likerti skaala	Mäeltsemees, 2019
7. Kellelt saate tuge/abi tööalaste probleemide korral?	Likerti skaala	Grünberg, 2015
8. Kas Te olete kaalunud töökoha vahetust viimase kahe aasta jooksul?	Binaar-skaala	Grünberg, 2015, autori kohandusega
9. Mis põhjusel jätsite töökoha vahetamata?	Likerti skaala	Grünberg, 2015, autori kohandusega
10. Kas kutse taotlemine tundub Teile oluline?	Likerti skaala	Kütt, 2018.
11. Kas olete valmis spetsialiseeruma kindlale kliendigrupile?	Likerti skaala	Kattai, 2017 Lõhmus & Paaliste, 2017 Kütt, 2018
12. Millist mõju avaldab spetsialiseerumine Teile töös?	Likerti skaala	Kattai, 2017 Lõhmus & Paaliste, 2017

### Lisad 3 järg

Küsimused	Küsimuse tüüp	Küsimuse teoreetiline alus
13. Vali sobiv vastus	Likerti skaala	Grünberg, 2015
14. Mis hoiab Teid läbipõlemise eest?	Likerti skaala	lähtuvalt läbipõlemise peatükile, autori küsimus
15. Kuidas on haldusreform Teie arvates mõjutanud sotsiaaltöö korraldust?	Likerti skaala	Tuur, 2019
16. Mis mõjutab teenuste kättesaadavust maapiirkonnas?	Likerti skaala	Freschel <i>et al.</i> , 2019 Tuur, 2019 Mitendorf & van Ewijk, 2016 Ollino, 2018 Naaber, 2015
17. Kas valdade ühinemine ja suure valla moodustumine mõjutas sotsiaaltöö korraldamist positiivselt?	Järjestus-skaala	Saaremaa töötajate nägemust üldiselt, autori küsimus
18. Kui rahul Te oma tööga üldiselt olete?	Likerti skaala	Mrhálek & Kajanová, 2018, Grünberg, 2015

## **SUMMARY**

### **SATISFACTION OF SOCIAL WORKERS WITH THE ORGANIZATION OF SOCIAL WORK AFTER ADMINISTRATIVE REFORM IN SAAREMAA MUNICIPALITY**

Svea Auväärt

Administrative reform is a much-discussed reform in Estonia. Many regions in Europe face common challenges: depopulation, aging population, lack of adequate social services and economic downturn. These regions suffer from many structural problems, which pose major challenges in terms of transport connections, employment opportunities and providing adequate social services. It is expected that after the administrative reform, social work will be better organised and more specialists will be available to make the work of a social worker easier and to improve the quality of services.

The aim of this graduation paper is to analyze job satisfaction of social workers in Saaremaa Municipality and to make proposals to the municipal authorities for improving the organization of social work in order to ensure employee satisfaction. The study examines differences between urban and rural areas after the administrative reform in order to understand what affects job satisfaction of social workers. During the administrative reform, large territories were joined and several studies have confirmed that the quality of services deteriorated and the well-being of employees with it.

In rural municipalities that have joined in the course of administrative reform, there can be problems with availability of social services. A social worker still has to deal with all the client groups, which in turn results in strenuous work and may induce burnout. Job satisfaction ensures that employees have the sense of belonging and are recognized for their work. A satisfied employee is happy and less likely to be absent from work. Specialization is obligatory in some cases, such as child protection. Some social workers

voluntarily choose to specialize in order to learn more about certain client groups. Specialization can ensure better service and reduce the workload and burnout.

27 employees of the social department of Saaremaa Municipality participated in the survey. The study was conducted using quantitative research method. The method for data collection was a questionnaire in the Limesurvey environment. The questionnaire contained 18 questions. Microsoft Excel, Word and SPSS (Statistical Package for Social Sciences) were used to process the data. Descriptive and inferential statistical analysis was used to analyze the data.

In Saaremaa Municipality, job satisfaction was positively affected by the addition of new colleagues. The development of social work is held back by minimal feedback from department heads and by a lack of recognition. Employees do not see options for improvement through specialization. Rural social workers have to spend more time on transport because the central services were moved to the town. In the town, customers have better access to the service and the employees can devote more time to solving their problems. Both rural and urban social workers pointed out the bureaucracy and unclear organisation structure.

In order to increase employee job satisfaction it is necessary to increase wages or to employ additional workers to relieve the workload. In order to increase the motivation of employees, a motivation package must be developed, and feedback and recognition must be provided to employees. In order to increase employee and customer satisfaction, it is necessary to address the question of transport and to bring more services to rural areas.

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

Mina, Svea Auväärt,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Sotsiaaltöötajate rahulolu haldusreformijärgse sotsiaaltöö korraldusega Saaremaa vallas“, mille juhendaja on Monika Kumm, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, alates 20.05.2020 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.

Svea Auväärt 20.05.2020