

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala

Fredi Hokkonen

Sotsiaalpedagoogide tööalane heaolu Eestis nende endi arvamuste alusel

Bakalaureusetöö

Juhendaja: MSW Merle Linno

Tartu 2026

SISUKORD

SISUKORD	2
SISSEJUHATUS	4
1. TEOREETILINE RAAMISTIK.....	6
1.1 Sotsiaalpedagoogika ajalugu ja selle areng Eestis.....	6
1.2 Sotsiaalpedagoogika interdistsiplinaarne olemus.....	8
1.3 Sotsiaalpedagoogide töö olemus Eestis.....	9
1.4 Töölase heaolu käsitus.....	10
1.5 Töölased toetussüsteemid ja nende roll heaolu kujunemisel.....	12
1.6 Supervisioon ja kovisioon professionaalse toe vormidena.....	14
1.7 Läbipõlemine kui risk sotsiaalpedagoogide töös.....	16
1.8 Probleemipüstitus	18
2. METOODIKA	21
2.1 Valim	21
2.2 Intervjuude läbiviimine ja analüüsimeetod.....	22
2.3 Uurimuse eetilised kaalutlused.....	23

2.4 Uurija refleksiivsus.....	23
3. TULEMUSTE ANALÜÜS	25
3.1 Organisatsioonisiseste suhete roll töölases heaolus.....	25
3.2 Sotsiaalpedagoogide hinnang enda töölasele heaolule	26
3.3 Individuaalsed toimetulekustrateegiad stressi ja kurnatuse maandamiseks	27
3.4 Organisatsiooniline toetus, tunnustus ja arenguvõimalused.....	28
3.3 Professionaalse arengu võimalused supervisiooni ja kovichiooni kättesaadavuse näol.....	31
3.4 Ettepanekud töölase toetuse ja heaolu parandamiseks	31
4. ARUTELU	33
4.1 Töölase heaolu peamised mõjutegurid sotsiaalpedagoogide arvamusel.....	33
4.2 Töölaste suhete roll sotsiaalpedagoogide heaolu kujunemisel	34
4.3 Võimalikud toetavad meetmed sotsiaalpedagoogide töölase heaolu toetamiseks.....	34
KOKKUVÕTE	36
SUMMARY	38
KASUTATUD KIRJANDUS	40
LISAD	44
Lisa 1. Intervjuu kava	44

SISSEJUHATUS

Tänapäeva ühiskonnas pööratakse üha enam tähelepanu vaimsele tervisele, enesehoiule ja erinevatele viisidele, kuidas toetada nii iseennast kui ka teisi. Töö mängib täiskasvanud inimese elus kesket rolli, mõjutades lisaks majanduslikule toimetulekule ka sotsiaalselt kuuluvustunnet ja psühholoogilist heaolu. Inimene veedab märkimisväärse osa oma ajast töökeskkonnas, mistõttu on töötingimustel oluline mõju üldisele heaolule (Demerouti jt, 2001). Seejuures tuleb arvestada, et erinevate ametite puhul võivad tööga kaasneda ka psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset ja füüsilist tervist (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2024).

Haridus- ja sotsiaalvaldkonnas töötavad spetsialistid, sealhulgas sotsiaalpedagoogid, puutuvad igapäevaselt kokku keeruliste olukordade, emotsionaalselt nõudlike juhtumite ning suure vastutusega. Sotsiaalpedagoogika kui teadus- ja praktikavaldkond keskendub inimeste toetamisele, sotsiaalsete probleemide ennetamisele ja heaolu suurendamisele, sidudes omavahel pedagoogilised ja sotsiaalsed lähenemised (Kraav ja Hämäläinen, 2013). Sotsiaalpedagoogide töö koolikeskkonnas hõlmab nii õpilaste toetamist kui ka koostööd teiste spetsialistide ja lapsevanematega, mistõttu eeldab see mitmekülgseid oskusi ja pidevat emotsionaalset panust (Kutsekoda, 2024). Sellise töö iseloomuga kaasneb paratamatult suur vaimne koormus ning kõrgendatud stressitase. Uuringud näitavad, et sotsiaalvaldkonna töötajad kuuluvad riskirühma, kellel on suurem tõenäosus kogeda läbipõlemist, mis on seotud pikaajalise ja halvasti juhitud tööstressiga (Schaufeli ja Enzmann, 1998; World Health Organization, 2019). Läbipõlemist iseloomustavad emotsionaalne kurnatus, tööalane distantseerumine ning vähenenud tööalane efektiivsus, mis mõjutavad nii töötaja heaolu kui ka töö kvaliteeti (World Health Organization, 2019).

Tööalase heaolu kujunemisel mängivad olulist rolli erinevad toetussüsteemid, mis hõlmavad organisatsioonisiseseid ja ka kohaliku omavalitsuse või riiklikul tasandil toimivaid meetmeid. Nende hulka kuuluvad näiteks supervisioon, kovisioon, kolleegidevaheline tugi, juhtkonna toetus ja laiemad professionaalse arengu võimalused nagu koolitused ja õpinguvõimalused. Sotsiaalne toetus aitab inimestel paremini toime tulla stressirohkete olukordadega ning arendada tõhusamaid

toimetulekustrateegiaid. On leitud, et toetav töökeskkond ja positiivsed tööalased suhted vähendavad stressi ja suurendavad tööga seotud rahulolu (European Commission, 2020).

Kuigi Eestis on sotsiaalpedagoogidele erinevad toetussüsteemid olemas, ei pruugi need olla alati piisavad ega süsteemselt kättesaadavad. See võib viia olukorrani, kus spetsialistid peavad suurel määral toetuma individuaalsetele toimetulekustrateegiatele, mis ei pruugi olla pikaajaliselt jätkusuutlikud. Seetõttu on oluline uurida, millised tegurid mõjutavad sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu ja milliseid muudatusi oleks võimalik rakendada nende paremaks toetamiseks.

Bakalaureusetöö eesmärk on kirjeldada koolides töötavate sotsiaalpedagoogide tööalase heaolu kujunemise tõlgendusi. Lähtuvalt töö eesmärgist, olen tõstatanud järgnevad uurimisküsimused:

1. Millised tegurid mõjutavad sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu nende endi arvamuse alusel?
2. Milline roll on tööalastel suhetel sotsiaalpedagoogide heaolu kujunemisel?
3. Milliseid muutusi või toetavaid meetmeid võiks rakendada haridus- ja tugisüsteemides, et toetada sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu ja vähendada stressi?

Käesolev töö koosneb kolmest osast. Teoreetilises osas annan ülevaade sotsiaalpedagoogika kujunemisest, käsitlen sotsiaalpedagoogide rolli haridussüsteemis ning avan nende töö iseloomust ja Eesti kontekstist tulenevaid probleemkohti. Metoodika peatükis kirjeldan uurimistöö läbiviimist, valitud uurimismeetodit ning andmete kogumise ja analüüsi protsessi. Empiirilises osas kirjeldan ja analüüsin kuue intervjuu tulemusi, tuues esile osalejate kogemused ja seisukohad, seostades need teoreetiliste käsitlustega.

1. TEOREETILINE RAAMISTIK

1.1 Sotsiaalpedagoogika ajalugu ja selle areng Eestis

Järgnevalt käsitlen sotsiaalpedagoogika arengut lühidalt Euroopas ja Eestis ning selle mõiste kujunemist. Sotsiaalpedagoogika juured ulatuvad 19. sajandi Euroopa haridusmõttesse. Schugurensky ja Silver (2013) toovad välja, et paljud allikad viitavad saksa pedagoogile Karl Magerile (1810-1858) kui esimesele, kes kasutas mõistet *sotsiaalpedagoogika* aastal 1844. Samas on autorid nagu Sünker ja Braches-Chyrek (2009) seisukohal, et selle termini võis esimesena kasutusele võtta hoopis Magerist vanem haridusfilosoof Friedrich Diesterweg (1790–1866). Olenemata sellest, kumb mõiste esimesena sõnastas, jagasid nii Mager kui Diesterweg arusaama, et haridusel on ühiskondlik eesmärk. See eesmärk ei piirdu üksikisiku teadmiste arendamisega, vaid keskendub kultuuri edasiandmisele ja kogukonna hüvanguks tegutsemisele (Schugurensky ja Silver, 2013).

Mageri ja Diesterwegi ideid mõjutas tugevalt Šveitsi pedagoog Johann Heinrich Pestalozzi (1746–1827), kelle haridusfilosoofia oli neile eeskujuks (Schugurensky ja Silver, 2013). Sotsiaalpedagoogika käsitluses peetakse Pestalozzit oluliseks kahel põhjusel: esiteks on tähtsal kohal tema terviklik lähenemine haridusele, mis püüdis tasakaalustada mõtlemist (pea), tunnet (süda) ja tegutsemist (käed), kus pea sümboliseeris hariduse rolli intellektuaalse arengu toetamisel ja süda viitas hariduse emotsionaalsele ja moraalsele mõõtmele ehk suunale, mis väärtustab inimväärikust, hoolivust ja kaastunnet (Schugurensky ja Silver, 2013). Pestalozzi ideed inimese tasakaalustatud arengust mõjutasid sotsiaalpedagoogika kujunemist ka hilisemates rahvuslikes kontekstides, sealhulgas Eestis (Schugurensky ja Silver, 2013).

Kraav ja Hämäläinen (2013, lk 234) on öelnud: „*Sotsiaalpedagoogika on pedagoogiline distsipliin, uurimisvaldkond ja praktiline tegevusvaldkond, mille eesmärk on sotsiaalsete probleemide leevendamine ja ennetamine pedagoogiliste vahenditega.*” Nende sõnul tuleb sotsiaalpedagoogika mõiste pedagoogika ja sotsiaalsuse ühendamisest, kusjuures sõna *sotsiaalne* mitmetähenduslikkus võimaldab mõistet kasutada erinevates kontekstides (Kraav ja Hämäläinen,

2013). Valdkond kujunes välja vastusena industrialiseerumise ja linnastumisega kaasnenud sotsiaalsetele probleemidele, kus sotsiaalpedagoogika hakkas keskenduma ühiskonda integreerumise küsimustele ning otsima neile pedagoogilisi lahendusi (Kraav ja Hämäläinen, 2013).

Sotsiaalpedagoogika areng Eestis on kulgenud teistsugust rada kui paljudes teistes Euroopa riikides, olles tihedalt seotud koolikeskkonna ja õpetajatööga. 2013. aastal märkisid Kraav ja Hämäläinen, et Eestis ei ole sotsiaalpedagoogika teoreetiline raamistik veel lõplikult välja kujunenud ning tänaseks ei ole sellest ka uuemaid põhjalikke ülevaateid. Erinevalt paljudest teistest riikidest, kus sotsiaalpedagoogikat käsitletakse koolipedagoogikast eraldiseisva või isegi sellele vastanduva valdkonnana, peetakse Eestis oluliseks seda, et õpetajad omaksid sotsiaalpedagoogilisi teadmisi ja rakendaksid neid oma töös koolikeskkonnas (Kraav ja Hämäläinen, 2013). Eestis sai koolisotsiaaltöö alguse 1990ndatel, kui Tartus alustati sellega 1994. aastal ja Pärnus 1999. aastal (Kadajane, 2001). Esialgu ei töötanud koolides veel sotsiaalpedagoogid, vaid kohaliku omavalitsuse juures tegutsesid koolisotsiaaltöö peakoordinaatorid ning metoodikud ja nende töö keskendus eelkõige nendele õpilastele, kes ei täitnud koolikohustusi (Kadajane, 2001). Sealhulgas tegeleti ennetustegevuse ja koostöö arendamisega, oluliseks peeti ka õpilaste kohanemise toetamist koolikeskkonnas, nende eesmärgipärast õppimist ja sotsiaalsete oskuste kujundamist (Kadajane, 2001). Praktilise koolisotsiaaltöö kujunemise kõrval on oluline olnud ka sotsiaalpedagoogika mõiste kinnistamine ja eesmärkide selge teoreetiline määratlemine. Tänapäevaks on sotsiaalpedagoogikast kujunenud mitmekesine valdkond, mille eesmärk on toetada inimese sotsiaalset arengut ja toimetulekut hariduse ning kasvatusel kaudu (Hämäläinen, 2003). Sotsiaalpedagoogika ajalooline kujunemine aitab mõista ka tänapäevase sotsiaalpedagoogi rolli Eesti haridussüsteemis, kus spetsialist ühendab hariduslikud, kasvatuslikud ja sotsiaalsed eesmärgid.

1.2 Sotsiaalpedagoogika interdistsiplinaarne olemus

Mitmed autorid rõhutavad, et sotsiaalpedagoogika keskmes on inimese ja keskkonna vastastikune mõju ning sotsiaalsete suhete tähtsus inimese arengus ja heaolus (Storø, 2013; Schugurensky ja Silver, 2013). Seetõttu nähakse sotsiaalpedagoogikat sageli sillana haridus- ja sotsiaalvaldkonna vahel. Ühelt poolt on sotsiaalpedagoogi töö seotud õppimise, kasvatamise ja koolikeskkonnas toimetuleku toetamisega, teisalt aga probleemide ennetamise, sotsiaalsete oskuste arendamise ja heaolu toetamisega. Selline mitmetahuline roll võib kaasa tuua erinevaid ootusi nii organisatsiooni kui ka muu võrgustiku poolt, mistõttu võib sotsiaalpedagoog puutuda kokku rollikonfliktide, tööülesannete ebaselguse ja vastutuse hajumisega (Kraav ja Hämäläinen, 2013).

Sotsiaalpedagoogika interdistsiplinaarsus väljendub eriti selgelt koolikeskkonnas, kus sotsiaalpedagoogi töö hõlmab samaaegselt õppija arengu toetamist, probleemide ennetamist, nõustamist ning koostööd erinevate osapooltega. Sotsiaalpedagoog tegutseb haridusasutuses tugispetsialistina, kelle töö eeldab koostööd õpetajate, juhtkonna, lapsevanemate ja teiste tugivõrgustiku liikmetega (Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus, 2019). Selline töökorraldus tähendab, et sotsiaalpedagoogi roll ei piirdu ainult kasvatustöö või sotsiaalsete probleemide lahendamisega, vaid hõlmab erinevate valdkondade teadmiste ja töövõtete ühendamist. Interdistsiplinaarne lähenemine võimaldab toetada õppijat terviklikult, arvestades nii tema õpikeskkonda, sotsiaalseid suhteid kui ka emotsionaalset heaolu (Storø, 2013).

Sotsiaalpedagoogi interdistsiplinaarne positsioon võib koolikeskkonnas muuta keeruliseks ka rollipiiride määratlemise (Kadajane 2001). Kuna sotsiaalpedagoog tegeleb samaaegselt õppija heaolu, käitumise, sotsiaalsete probleemide ning koostöö korraldamisega, võivad erinevad osapooled näha tema rolli erinevalt: õpetajate ootused võivad olla seotud eelkõige probleemkäitumise lahendamise ja koolikorra toetamisega, samal ajal kui õppijad ja lapsevanemad võivad oodata emotsionaalset tuge, nõustamist ja individuaalset lähenemist (Kraav ja Hämäläinen, 2013). Selline mitmekesine roll eeldab pidevat tasakaalu leidmist erinevate ülesannete ja ootuste vahel ning võib mõjutada nii töökorraldust kui ka tööalast heaolu (Kadajane, 2001; Kraav ja Hämäläinen, 2013). Interdistsiplinaarsest töökorraldusest tulenevalt on sotsiaalpedagoogi töö

oluline osa ka võrgustikutöö ja erinevate spetsialistide vahelise koostöö koordineerimine (Kutsekoda, 2024). See eeldab head suhtlemisoskust, paindlikkust ja võimet tegutseda erinevate osapoolte vahel vahendajana. Samas võib koostöö keerukus ning vastutuse hajumine suurendada emotsionaalset koormust ja tööpinget, eriti olukordades, kus rolliootused ei ole selgelt määratletud (Kadajane, 2001). Seetõttu on oluline käsitleda sotsiaalpedagoogi tööd interdistsiplinaarses raamistikus, kuna töö sisu, koostöösuhted ja erinevad rolliootused mõjutavad otseselt sotsiaalpedagoogi tööalast heaolu.

1.3 Sotsiaalpedagoogide töö olemus Eestis

Sotsiaalpedagoogid tegutsevad haridus-, sotsiaal-, tervishoiu- ja õigusvaldkonnas (Kutsekoda, 2024). Olenemata valdkonnast on töö vaheldusrikas ja väljakutseid pakkuv, see jaguneb tööks lastega, iseseisvaks tööks, koostööks teiste spetsialistidega ja enesetäiendamiseks (Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus, 2019). Oma töös keskendun sotsiaalpedagoogide tööle ja standarditele koolis.

Eesti haridussüsteemis on viimastel aastatel järjest enam rõhutatud õppijate tervikliku arengu ja heaolu toetamise olulisust. Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035 üheks eesmärgiks on toetada õppijate vaimset tervist, turvalist õpikeskkonda ning haridusasutuste koostööd erinevate tugisüsteemidega (Haridus- ja Teadusministeerium, 2021). Sellest tulenevalt on kasvanud ka tugispetsialistide roll haridusasutustes, kus nende ülesandeks on toetada õppijate toimetulekut ja ennetada õppimist takistavaid probleeme. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse (2024) alusel tegutsevad koolides erinevad tugispetsialistid, sealhulgas sotsiaalpedagoogid, koolipsühholoogid, eripedagoogid ja logopeedid. Tugispetsialistide eesmärk on toetada õppija arengut, sotsiaalseid oskusi ja õppimiskohustuse täitmist ning ennetada õppimist ja toimetulekut takistavaid probleeme (Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 2024). Viimase kümnendi jooksul on Eesti koolikeskkonnas üha enam tähelepanu pööratud õppijate vaimse tervise, turvalise koolikeskkonna ning tugisüsteemide arendamise küsimustele. Muutunud õpikäsitlus, kaasava hariduse põhimõtete rakendamine ning kasvav tähelepanu vaimsele tervisele on suurendanud ka tugispetsialistide töö

olulisust koolides, samal ajal on haridusvaldkonnas tõusnud esile küsimused õpetajate ja tugispetsialistide suure töökoormuse ning ressursside piisavuse kohta (Silm jt, 2024).

Selleks, et sotsiaalpedagoog saaks oma ülesandeid professionaalselt täita, on oluline selge rollikirjeldus ja vastav kutsestandard. Vastava kutse taotlemiseks peab inimesel olema erialane kõrgharidus, vajalik töökogemus, enesetäiendus, keeleoskus ja peavad puuduma lastekaitseseaduse §-s 20 nimetatud piirangud lastega töötamisel (Kutsekoda, 2024). Sotsiaalpedagoogide kutsestandardite 6 ja 7 (2024) järgi on sotsiaalpedagoog koolis tugispetsialist, kes lähtub kooli õppe- ja arengukavast ning nõustab ja toetab õpilase arengut sotsiaalpedagoogiliste vahenditega. Sotsiaalpedagoog peab hindama õpilase sotsialiseerumise oskusi ja vajadusi ning selle tarbeks peab ta tegema koostööd teiste spetsialistidega ja viima läbi võrgustikutööd (Kutsekoda, 2024). Eesti sotsiaalpedagoogide ühendus (2019) on toonud välja sotsiaalpedagoogi ülesanded nii nagu järgnevalt kirjeldatud: sotsiaalpedagoog kavandab, koordineerib ja analüüsib oma tegevust haridusasutuses, tehes tihedat koostööd lapsevanemate, õpetajate ja vajadusel kooliväliste spetsialistidega, ta märkab abivajavaid lapsi, viib läbi esmase hindamise ja selgitab välja lapse lähikeskkonna ressursid ja sekkumisvajaduse. Last toetab sotsiaalpedagoog eneseanalüüsis ja sotsiaalsete oskuste arendamises, motiveerides teda kasutama sobivaid strateegiaid, lapsevanemaid nõustab lapse sotsiaalsete pädevuste osas, aitab mõista toimetulekut takistavaid tegureid ning leiab sobivaid kasvatusstrateegiaid ja jagab infot välistest tugiteenustest (Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus, 2019). Haridusasutuse töötajaid ja juhtkonda nõustab kooli sotsiaalpedagoog turvalise ja toetava õpikeskkonna kujundamisel ja koordineerib koolisiseseid ennetus- ja lahendustegevusi (Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus, 2019).

1.4 Töölase heaolu käsitlus

Töölase heaolu käsitletakse töö- ja organisatsioonipsühholoogias mitmemõõtmelise nähtusena, mida mõjutavad samaaegselt nii tööga seotud nõudmised kui ka töötaja käsutuses olevad ressursid (Demerouti jt, 2001). Kaasaegsed käsitlused rõhutavad, et tööalane heaolu ei hõlma üksnes negatiivsete kogemuste puudumist, vaid ka positiivseid tööga seotud kogemusi nagu tööga

rahulolu ja töö tähenduslikkus (Van Horn jt, 2004). Seetõttu nähakse tööalast heaolu tervikliku konstruktsioonina, milles on omavahel seotud nii töötaja psühholoogiline seisund, tööalased suhted, organisatsiooniline keskkond kui ka professionaalne eneseteostus.

Üheks levinumaks tööalase heaolu käsitlemiseks peetakse töö nõudmiste ja ressursside mudelit ehk *Job Demands–Resources model*, mille kohaselt kujuneb töötaja heaolu tööalaste nõudmiste ja tööressursside tasakaalus (Demerouti jt, 2001). Töö nõudmiste all mõistetakse töö füüsilisi, emotsionaalseid ja psühholoogilisi aspekte, mis nõuavad töötajalt pidevat pingutust (Demerouti jt, 2001). Tööressurssideks peetakse seevastu tegureid, mis toetavad tööeesmärkide saavutamist, vähendavad tööalaste nõudmiste mõju ning soodustavad professionaalset arengut ja motivatsiooni (Xanthopoulou jt, 2007). Ressursside hulka kuuluvad näiteks kolleegide ja juhtkonna toetus, autonoomia, tunnustus ja arenguvõimalused (Xanthopoulou jt, 2007). Töö nõudmiste ja ressursside mudeli kohaselt mõjutavad töö nõudmised ja ressursid töötaja heaolu vastastikusel koosmõjus: kui tööalased nõudmised on pikaajaliselt suured ja ressursid ebapiisavad, võib see vähendada töötaja heaolu ja tööga seotust (Demerouti jt, 2001). Piisavate ressursside olemasolu aitab seevastu toetada töötaja motivatsiooni, tööga rahulolu ja professionaalset toimetulekut (Xanthopoulou jt, 2007). Sellest tulenevalt ei käsitleta tööalast heaolu üksnes individuaalse kogemusena, vaid nähtusena, mida mõjutavad samaaegselt töötaja isiklikud ressursid, tööalased suhted ning organisatsiooniline töökeskkond.

Käesolevas uurimistöös lähtun tööalase heaolu mitmemõõtmelisest käsitlemisest, mille kohaselt hõlmab tööalane heaolu erinevaid omavahel seotud psühholoogilisi, sotsiaalseid, organisatsioonilisi ja professionaalseid aspekte:

- psühholoogiline dimensioon hõlmab stressi, emotsionaalset kurnatust ning töö ja eraelu tasakaalu;
- sotsiaalne dimensioon keskendub tööalastele suhetele, koostööle ja kuuluvustundele;
- organisatsiooniline dimensioon seostub töökorralduse, juhtimise ja organisatsioonilise toetusega;

- professionaalne dimensioon hõlmab töö tähenduslikkust, professionaalset arengut ja eneseteostust (Van Horn jt, 2004).

Selline käsitlus võimaldab tööalast heaolu analüüsida terviklikult, arvestades samaaegselt nii töötaja individuaalseid kogemusi kui ka organisatsioonilisi ja sotsiaalseid mõjutegureid.

1.5 Töölased toetussüsteemid ja nende roll heaolu kujunemisel

Arvestades sotsiaalpedagoogide töö vastutusrikkust ja emotsionaalset koormust, on oluline mõista, millised töölase toe võimalused Eestis olemas on. Töölane toetus hõlmab endas erialast esindatust, koostöövõimalusi, professionaalseid arenguvõimalusi ning riiklikke tugimehhanisme, mille kaudu püütakse suurendada spetsialistide töökindlust, motivatsiooni ja heaolu. Eestis on nii riiklikke algatusi kui ka erialaseid professionaalseid võrgustikke, mis toetavad sotsiaalpedagoogide tööd ja arengut. Järgnevas peatükis käsitlen peamisi sotsiaalpedagoogidele suunatud töölase toe võimalusi Eestis.

Eesti kontekstis on üks olulisemaid sotsiaalpedagoogide professionaalse esindatuse allikaid Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus (ESPÜ). Ühenduse eesmärgiks on koondada kokku Eestis tegutsevaid sotsiaalpedagooge ja sotsiaalpedagoogika huvilisi, tagada valdkonna väärtustamine ning esindada sotsiaalpedagoogide huve riiklikes struktuurides ja laiemalt haridusvaldkonnas (Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus, i.a). ESPÜ on strateegiline partner Haridus- ja Teadusministeeriumile ja teeb koostööd teiste haridus- ja heaoluvaldkonna organisatsioonidega, mis aitab tagada, et sotsiaalpedagoogide kutsehuvid ja erialased vajadused jõuavad poliitika kujundamise tasandile ning võimaldavad luua professionaalidele paremaid tingimusi ja toetussüsteeme (Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus, i.a).

ESPÜ tegevus ei piirdu ainult esindusfunktsiooniga, vaid organisatsioon pakub ka professionaalset võrgustikku, arendusvõimalusi ja tuge, mis on oluline osa sotsiaalpedagoogide professionaalsest toetussüsteemist. Võrgustiku kaudu saavad sotsiaalpedagoogid jagada kogemusi, üksteiselt õppida

ning saada tuge keerulistes tööalastes olukordades, mis omakorda aitab vähendada isolatsiooni tunnet ja tugevdada tööalast enesekindlust.

Riiklikul tasandil toetab sotsiaalpedagoogide tööalast turvatunnet ja tööle asumist Haridus- ja Noorteamet läbi mitmete toetusmeetmete. Üks sellistest meetmetest on lähtetoetus, mis on mõeldud esmakordselt kooli tööle asuvale õpetajale või tugispetsialistile, sealhulgas sotsiaalpedagoogile (Haridus- ja Noorteamet, i.a.). Rahalise toetuse eesmärk on toetada kvalifitseeritud spetsialistide tööle asumist haridusasutuses ja tõsta koolikeskkonnas töötamise atraktiivsust, mis on väga oluline, arvestades õpetaja ja tugispetsialisti rolli laste heaolu ja arengu toetamisel (Haridus- ja Noorteamet, i.a.). Lähtetoetust saab taotleda Haridusportaalil ning selle saamisega kaasneb kohustus töötada oma ametikohal vähemalt viis aastat (Haridus- ja Noorteamet, i.a.). Selline toetus aitab vähendada tööle asumisega seotud takistusi, mis võivad potentsiaalseid spetsialiste koolisüsteemi tulekust tagasi hoida, näiteks esialgseid finantsraskusi või ebakindlust töökoha püsimisel.

Lisaks riiklikele rahalistele meetmetele on tööalase toe loomisel oluline osa täienduskoolitustel, organisatsioonide võrgustikul ja rahvusvahelistel koostööprogrammidel. Näiteks Šveitsi-Eesti koostööprogramm “Sotsiaalse kaasatuse toetamine” suunab ressursi haridus- ja sotsiaaltöövaldkonda ning loob võimalusi täiendkoolitusteks ja metoodiliseks toeks, mis toetavad spetsialistide suutlikkust töötada mitmekultuurilises keskkonnas ja vastata mitmesugustele sotsiaalsetele väljakutsetele (Haridus- ja Noorteamet, i.a.; Haridus- ja Teadusministeerium, 2024).

Euroopa kontekstis ei ole Eesti ainus riik, kes tegeleb tugispetsialistide, sealhulgas sotsiaalpedagoogide tööalase toe ja heaolu küsimustega. Euroopa Liidu liikmesriikides on mitmeid algatusi, mis keskenduvad õpetajate ja tugispetsialistide töötingimuste parandamisele, nende professionaalse arengu toetamisele ning tööturule sisenemise kergendamisele (European Commission, 2020). Näiteks on mitmes Euroopa riigis õpetajatele ja tugispetsialistidele mõeldud sarnased toetusmeetmed või karjääri alguse soodustamise programmid, mis aitavad suurendada erialase töö atraktiivsust ja vähendada spetsialistide nappust (European Commission, 2020). See

näitab, et tööalane toetus ei ole ainult riiklik küsimus, vaid laiem hariduspoliitiline eesmärk, mida tuleks käsitleda terviklikult.

Kuigi riiklikud rahalised toetused ja erialased esindusvõrgustikud on olulised, tuleb tööalase toe käsitlemisel arvestada, et see üksi ei pruugi täielikult ennetada tööga seotud vaimse tervise riske nagu läbipõlemine või pikaajaline stress. Seetõttu on oluline tööalase toe aspekt siduda ka professionaalse nõustamise, supervisiooni ja kolleegidevahelise koostöö praktikatega, mis toetavad sotsiaalpedagoogide vaimset tervist ja professionaalset arengut pikemas perspektiivis.

1.6 Supervisioon ja kovisioon professionaalse toe vormidena

Sotsiaalpedagoogide igapäevatöö eeldab pidevat empaatiat, keeruliste sotsiaalsete olukordade lahendamist ning vastutust laste ja perede heaolu eest. Selline töökeskkond suurendab tööstressi tekkimise ja läbipõlemise riski, mistõttu vajavad sotsiaalpedagoogid teadlikku ja süsteemset professionaalset toetust. Tööalane nõustamine aitab spetsialistidel analüüsida oma kogemusi, arendada professionaalseid oskusi, tugevdada koostööd kolleegidega ning ennetada emotsionaalset kurnatust (Vesso, i.a). Tööalase nõustamise olulised praktikad Eestis ja mujal maailmas on näiteks supervisioon ja kovisioon. Nende meetodite kasutamine aitab sotsiaalpedagoogidel paremini mõista oma tööalaseid kogemusi, arendada refleksiooni, edendada professionaalset kasvamist ja ennetada tööstressi negatiivseid mõjusid (Vesso, i.a).

Supervisioon on süsteemne professionaalne nõustamisprotsess, mida juhivad väljaõppinud superviisor, selle eesmärk on toetada tööalast arengut, ennetada läbipõlemist ja parandada töö kvaliteeti (ESCÜ, 2025). Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühing (2025) kirjeldab supervisiooni kui protsessi, mille fookuses on töötaja, tööandja ja tööülesannete vastastikune mõju ning superviisor toetab seal sees töötajat keeruliste olukordade analüüsimisel ja lahenduste leidmisel. Supervisioon loob turvalise ruumi, kus spetsialist saab jagada oma mõtteid, tundeid ja tööalaseid dilemmasid. Selle kaudu saab töötaja süvendada eneseanalüüsi oskusi, tugevdades sealhulgas oma professionaalset identiteeti ja tööalast vastupanuvõimet (ESCÜ, 2025). Supervisioon aitab

sotsiaalpedagoogidel mõista, kuidas nad suhtuvad oma klientidesse ja kolleegidesse, millised emotsioonid ja otsused nende tööprotsessides esinevad ning kuidas neid saab töö kontekstis paremini juhtida ja mõtestada (Juurak, 2020). Kuna supervisioon ei keskendu ainult töö tehnilistele aspektidele, vaid toetab ka vaimset tervist ja tööga toimetulekut, aitab see ennetada emotsionaalse kurnatuse ja läbipõlemise teket. Supervisioon arendab ka professionaalset suhtlemist, tugevdab meeskonnatööd ja aitab selgitada rollide piiritlemist kollektiivis (Juurak, 2020), mis on sageli oluline just sotsiaalpedagoogide töös, kus rollid võivad kattuda teiste eriala spetsialistide nagu psühholoogide või eripedagoogide tööga.

Kovisioon on supervisiooniga sarnase põhimõttega praktika, kuid on meetod, kus refleksioon toimub kollegiaalses rühmas ilma püsiva superviisori juhendamiseta (Vesso, i.a). Kovisioon on kolleegidevaheline õppimise ja reflekteerimise protsess, kus spetsialistid, kes tegelevad näiteks ühe juhtumiga või ühes asutuses, jagavad oma kogemusi ning arutavad koos võimalikke lahendusi konkreetsetele tööalastele küsimustele või juhtumitele (ENK, 2021). Kovisiooni peamine eesmärk on soodustada professionaalset kasvu läbi ühise kogemuste vahetamise ja üksteise toetamise (Vesso, i.a). Selline refleksioon loob kolleegide vahel tugevama toetussüsteemi, mis aitab suurendada professionaalset kindlustunnet ja see omakorda toetada vaimset heaolu ja tööalast rahulolu (Vesso, i.a). Tööalaste juhtumite ühiselt analüüsimine ja kogemuste jagamine tugevneb meeskonnasisest usaldust, mis on eriti oluline tugispetsialistide valdkonnas, kus töötatakse inimeste elude ja heaolu nimel (ENK, 2021).

Nii supervisioon kui kovisioon toetavad läbipõlemise ennetamist ja vaimse tervise hoidmist professionaalses elus. Regulaarne eneserefleksioon ja professionaalne tugi aitavad spetsialistidel sügavamalt mõista oma tööalaseid stressitegureid ning arendada strateegiaid nende lahendamiseks (World Health Organization, 2025). Tööalane nõustamine ei toeta ainult individuaalset arengut, vaid tugevdab tugivõrgustikke ja kollektiivset vastupanuvõimet organisatsioonides, kus sotsiaalpedagoogid oma igapäevatööd teevad.

1.7 Läbipõlemine kui risk sotsiaalpedagoogide töös

Sotsiaalpedagoogid kuuluvad ametirühma, kellel on keskmisest suurem läbipõlemise risk, kuid mille kohta on seni läbi viidud suhteliselt vähe empiirilisi uuringuid (Pae ja Kaasik, 2025). Sotsiaalpedagoogide töö kontekstis on läbipõlemise käsitlemine oluline, kuna amet eeldab pidevat vastutust teiste inimeste heaolu eest ning toimetulekut olukordades, kus töö tulemused ei pruugi olla kiiresti nähtavad. Läbipõlemise käsitlemine aitab paremini mõista ka neid tegureid, mis mõjutavad sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu ja professionaalset toimetulekut koolikeskkonnas.

Tugispetsialistide töö nõuab palju aega, emotsionaalset panust ja erinevate juhtumite samaaegset käsitlemist, samal ajal kui lapsed abistavates valdkondades esineb sageli tööjõupuudus. Selle tulemusena võivad spetsialistide töökoormus ja vastutus suurened olukorras, kus abivajavate laste toetamiseks ei ole piisavalt ressursse ega teenuseid kättesaadavad. Pae ja Kaasiku (2025) uuringust selgub, et sotsiaalpedagoogide töö on emotsionaalselt nõudlik, kuna töö eeldab pidevat empaatilist suhtlemist, keeruliste olukordade lahendamist ning hoolivat suhtumist õppijatesse. Sageli tuleb neil täita mitut rolli korraga, tasakaalustades õppijate toetamist, koostööd erinevate osapooltega ning organisatsioonilisi ootuseid (Pae ja Kaasik, 2025). Selline pidev emotsionaalne kaasatus võib aja jooksul põhjustada vaimset väsimust ja suurendada läbipõlemise riski (World Health Organization, 2025).

Schaufeli ja Enzmanni (1998) järgi iseloomustab läbipõlemist eeskätt emotsionaalne kurnatus, mis väljendub püsivas väsimuse- ja energiapuuduse tundes ning raskendab igapäevaste tööülesannete täitmist. Pikaajalise kurnatusega võivad kaasneda ka füüsilised vaevused, näiteks lihaspinged ja üldine somaatiline ebamugavus (World Health Organization, 2025). Läbipõlemise oluliseks komponendiks on tihti ka distantseerumine ja võõrdumine töö suhtes, mille käigus hakatakse oma tööd tajuma koormava ja emotsionaalselt kurnavana, see võib väljenduda küünilisuses või negatiivses hoiakus nii tööülesannete, kolleegide kui ka töökorralduse suhtes (Schaufeli ja Enzmann, 1998). Oluline on rõhutada, et läbipõlemine on seotud eeskätt tööga ning eristub seetõttu muudest eluvaldkondade stressi- ja pingeseisunditest (Schaufeli ja Enzmann, 1998). Sama rõhuasetust kinnitab ka Maailma Terviseorganisatsioon, kes käsitleb läbipõlemist tööga seotud

sündroomina, mis kujuneb kroonilise tööstressi tulemusel ning ei ole üldine vaimse tervise häire (World Health Organization, 2025).

Läbipõlemist põhjustavad mitmed tegurid, millest olulisemad on töökeskkond, vanus, haridustase, tööstaaž, tööga rahulolu, töökoormus ja palk (World Health Organization, 2025). Haridusvaldkonnas suurendavad läbipõlemise riski ka õpilaste probleemne käitumine ja tunne, et klassi üle puudub kontroll, sealjuures ka pingelised töösuhted ning kogukonna negatiivne hoiak hariduse suhtes (Pae ja Kaasik, 2025).

Peaasjad MTÜ (2019) on toonud välja, et vastutus heaolu tagamise ja läbipõlemise ennetamise eest jaguneb töötaja enda, tema kolleegide ja tööandja vahel. Kogu töökollektiiv võiks märgata inimesi tervikuna ja luua ühiselt töökeskkonna, kus on võimalik tervislikult töötada ning ausalt jagada rõõme ja muresid, samuti ei tohiks töörollid ei tohiks olla üle inimlikust suhtlemisest ja hoolimisest (Peaasi, 2019). Tööandja roll on kujundada usalduslik töökeskkond, kus märgatakse töötajate tugevusi ja aktsepteeritakse nõrkusi ning töötaja kõrge stressitase nõuab tööandjalt sekkumist, sealhulgas psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamist, töökorralduse kohandamist ja vajadusel töötaja suunamist professionaalsele abile (Peaasi, 2019). Ennetav tegevus töökohal aitab vähendada vaimse tervise häirete riski ning toetab töötajate heaolu ja töövõimet (Peaasi, 2019). Tervise Arengu Instituut (2015) on tööandjatele teinud juhendi, mis aitaks märgata ja hoida oma töötajate vaimset tervist. Juhendis seisab, et töötajatele tuleb anda võimalus enesekontrolliks, neid tuleb usaldada ja tagada regulaarne suhtlus, tuleb anda tagasisidet ning teavitada muutustest õigeaegselt (Tervise Arengu Instituut, 2015). Gold (1985) räägib läbipõlemise ennetamisest ja toetamisest organisatsiooni ehk haridusasutuse tasandil eripedagoogide põhjal, kuid eri- ja sotsiaalpedagoogide töö olemust ja igapäevaste väljakutsete sarnasust arvestades saab paralleele tuua ka sotsiaalpedagoogide konteksti. Läbipõlemisel on mitmeid erinevaid sümptomeid ning samamoodi on mitmekesised ka selle ravimise ja ennetamise võimalused. Organisatsiooni tasandil saab läbipõlemist ennetada strateegiliste programmide, muutuste ja sihipäraste sekkumiste kaudu (Gold, 1985). Selleks tuleb esmalt välja selgitada stressi tekitavad keskkonnategurid, seejärel planeerida sobivad sekkumisstrateegiad ning rakendada meetmed, mis aitavad stressi vähendada või kõrvaldada (Gold, 1985). Tähtis on hinnata kasutatud strateegiate tõhusust ning

jälgida indiviidi ja kogu organisatsiooni liikmete vaimse tervise üldist seisundit (Gold, 1985). Gold (1985) kirjeldab oma artiklis Shaw jt. (1985) põhjal strateegiaid, kuidas juhtival kohal koolitöötajad peaksid toimima stressi ja läbipõlemise ennetusel. Gold (1985) toob välja, et esmalt tuleks luua selge ja vastutustundlik süsteem tugispetsialisti töö rolli ning tema nõustatavate õpilaste arvu määratlemiseks, sealjuures on oluline, et kogu koolipersonal mõistaks tugispetsialistide rolli ja vajadusel oleks olemas ka neile vajalik tugi. Gold (1985) rõhutab, et uute töötajate värbamisel tuleks esitada täielik tööülesannete kirjeldus ning hinnata kandidaadi võimekust ja valmisolekut neid ülesandeid täita. Esimesel tööaastal vajavad uued töötajad järjepidevat tuge, näiteks koolisest mentorprogrammi või regulaarseid arenguveestluseid (Gold, 1985). Samuti soovitatakse töötajaid toetada ressursside ja ajakavaga nii, et nad saaksid oma ülesandeid tulemuslikult täita, näiteks võiks tagada asenduse, kui on vaja osaleda koosolekutel või koolitustel ja vajadusel lisatööjõudu, kui ootused töötajale on suuremad tema võimetest (Gold, 1985). Gold (1985) toob esile ka vajaduse olla avatud rollimuudatustele ja üleviimistele, sest paljud pedagoogid vajaksid kolme kuni viie aasta järel töö- või keskkonnavahetust. Mõnikord võib stressi põhjustada vaid üks tööaspekt, milleks on näiteks keskkond ning üleviimine teise hoonesse või teisele ametikohale võib aidata stressi oluliselt vähendada.

1.8 Probleemipüstitus

Koolikeskkonnas tegutsevad sotsiaalpedagoogid täidavad olulist rolli õpilaste heaolu toetamisel, tegutsedes samaaegselt ennetustöö, nõustamise ja võrgustikutöö tasandil. Nende töö eeldab pidevat kokkupuudet keeruliste sotsiaalsete olukordadega, sealhulgas õpilaste käitumisprobleemide, perede raskuste ja vaimse tervise väljakutsetega, mis muudavad selle ameti emotsionaalselt nõudlikuks (Pae ja Kaasik, 2025). Sotsiaalpedagoogide tööd iseloomustab vältimatult kõrge emotsionaalne koormus ning vajadus pidevalt oma emotsioone reguleerida. Emotsionaalse töö teooria kohaselt võib selline pidev emotsioonide juhtimine viia pikemaajaliselt emotsionaalse kurnatuseni ning suurendada läbipõlemise riski (World Health Organization, 2025).

Uuringud on näidanud, et emotsionaalne kurnatus ei mõjuta mitte ainult töötaja individuaalset heaolu, vaid ka töö kvaliteeti ja pakutavate teenuste tõhusust (World Health Organization, 2019).

Sotsiaalpedagoogide tööd toetatakse formaalselt väga mitmekülgset: riiklikul tasandil luuakse raamistikud ja tagatakse mõningad ressursid, haridusasutused valmistavad ette spetsialiste ning tööandjad kujundavad töökeskkonna. Individuaalsel tasandil on oluline roll enesehoiul ja professionaalsel arengul (Tervise Arengu Instituut, 2015). Samas on uuringud viidanud, et praktikas võivad toetussüsteemid olla killustatud ning ebapiisavad, mis suurendab tööga seotud stressi ja läbipõlemise riski (Pae & Kaasik, 2025).

Kuigi teoreetiliselt on hästi kirjeldatud tööalase heaolu ja läbipõlemise kujunemise mehhanismid, on Eestis vähe empiirilisi uuringuid, mis keskenduksid sotsiaalpedagoogide tõlgendusele ning nende kogemustele tööalaste ressursside ja stressitegurite osas. Samuti ei ole piisavalt uuritud, kuidas sotsiaalpedagoogid ise hindavad olemasolevate toetussüsteemide toimivust ja milliseid muudatusi nad peavad vajalikuks oma tööalase heaolu parandamiseks. Sellest tulenevalt on oluline uurida sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu terviklikult, arvestades nii individuaalseid, sotsiaalseid, organisatsioonilisi kui ka professionaalseid. Empiiriline teadmine selles valdkonnas aitab paremini mõista spetsialistide vajadusi ning toetada tõenduspõhiste sekkumiste ja poliitikate kujundamist. Bakalaureusetöö eesmärk on kirjeldada koolides töötavate sotsiaalpedagoogide tööalase heaolu kujunemise tõlgendusi.

Lähtuvalt töö eesmärgist, olen tõstatanud järgnevad uurimisküsimused:

1. Millised tegurid mõjutavad sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu nende endi arvamuse alusel?
2. Milline roll on tööalastel suhetel sotsiaalpedagoogide heaolu kujunemisel?
3. Milliseid muutusi või toetavaid meetmeid võiks rakendada haridus- ja tugisüsteemides, et toetada sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu ja vähendada stressi?

Uurimisküsimustele vastused leides soovin saada terviklikuma ülevaate sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu mõjutavatest teguritest ning mõista, milliseid toetavaid lahendusi peavad sotsiaalpedagoogid ise oma töö heaolu seisukohalt oluliseks.

2. METOODIKA

Uurimuse läbiviimiseks kasutasin kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivseid uurimismeetodeid kasutatakse osalejate kogemuste mõistmiseks ning nende tähenduste ja perspektiivide uurimiseks osaleja perspektiivist (Beilmann, 2025). Selliste meetodite alla kuuluvad grupiarutelud, poolstruktureeritud ja süvaintervjuud ning tekstide ja dokumentide analüüs (Hammarberg jt, 2016). Käesolevas uurimistöös valisin andmekogumismeetodiks poolstruktureeritud intervjuu. Lepik jt (2025) määratlevad poolstruktureeritud intervjuud meetodina, mis võimaldab esitada täpsustavaid lisaküsimusi ning vajadusel muuta küsimuste järjekorda, kui vestlus suundub käsitletava teema juurde. Et toetada intervjuude sujuvust ja võtta arvesse intervjuueeritavate emotsioone ja kirjeldatavat konteksti, osutus see uurimistöö jaoks kõige sobivamaks intervjuuvormiks.

2.1 Valim

Uuringu läbiviimiseks intervjueerisin Eesti koolides töötavaid sotsiaalpedagooge. Intervjuueeritavate leidmisel püüdsin saada uurimuses osalema võimalikult mitmekesise valimi nii, et uurimuses osaleksid sotsiaalpedagoogid, kes tegutsevad erinevates haridusasutustes ehk alg-, põhi- ja keskkooliastmes. Võimalusel soovisin viia intervjuud läbi ka erivajadustega laste koolis ja väiksemas maakoolis töötava sotsiaalpedagoogiga. Sellise valimi leidmine oli lähtuvalt töö sisust oluline, et saada laiapõhjaline arusaam sotsiaalpedagoogilise töö eripäradest. Kvalitatiivses uurimises eelistatakse väikeseid valimeid, sest väga suur valim võib vähendada analüüsi sügavust ning muuta ulatusliku andmestiku käsitlemise keeruliseks (Kalmus jt, 2015). Potentsiaalsetele osalejatele, keda oli kokku 12, saatsin e-kirjad, kus tutvustasin uurimistöö eesmärki ning palusin neid osalema Google Meet keskkonnas toimivas umbes 60-minutilises intervjuus.

Saadetud e-kirjadele tuli eitavaid vastuseid kolm, kolm inimest ei vastanud ja kuus sotsiaalpedagoogi olid nõus intervjuus osalema. Lõpuks osales uurimuses kuus sotsiaalpedagoogi, kes töötasid järgnevate kirjeldustega koolides:

- erivajadustega laste kool, ~300õpilast, töötab 1.-9. klassidega;
- erivajadustega laste kool, ~300 õpilast, töötab 10.-12. klassidega;
- tavakool (maapiirkond), ~100 õpilast, töötab 1.-9. klassidega;
- tavakool, ~500 õpilast, töötab 1.-9. klassidega;
- tavakool, ~800 õpilast, töötab 10.-12. klassidega;
- tavakool, ~1000 õpilast, töötab 1.-5. klassidega.

Selline valim võimaldas tunda õppida sotsiaalpedagoogide töö eripärasid nii erikoolide ja tavakoolide lõikes kui ka erineva suurusega koolides. Intervjueeritavate soo ja vanuse kriteeriumeid valiku tegemisel ei rakendanud, kuna need ei olnud uuringu eesmärkidest lähtuvalt määrava tähtsusega.

2.2 Intervjuude läbiviimine ja analüüsimeetod

Sotsiaalpedagoogidega, kes olid nõus intervjuus osalema, leppisin igaühega individuaalselt kokku sobiva kuupäeva ja kellaaja intervjuu läbiviimiseks Google Meet keskkonnas. Veebipõhine intervjuu võimaldas kaasata osalejaid erinevatest Eesti piirkondadest ning pakkus intervjueeritavatele paindlikkust ajaplaneerimisel. Intervjuude aluseks oli eelnevalt koostatud intervjuukava (Lisa 1), mis toetus uurimisküsimustele. Kava sisaldas 13 küsimust, mis olid jaotatud omakorda teemaplokkideks, et oleks parem teemade vahel liikumist haarata. Üks küsimustest oli skaala vormis, kus sotsiaalpedagoogid pidid andma hinde enda heaolule 1-10 punkti skaalal, ülejäänud 12 küsimust olid kirjeldavad avatud küsimused. Poolstruktureeritud intervjuu vorm võimaldas esitada täpsustavaid lisaküsimusi ning liikuda küsimuste vahel vastavalt intervjueeritava vastustele, kuid nii, et intervjuu lõpuks olin saanud siiski vastused kõikidele kavas olevatele küsimustele olenemata järjekorrast.

Märkisin kohe esimeses e-kirjas sotsiaalpedagoogidele, et intervjuude analüüsimise tarbeks teen vestlusest helisalvestuse, mida kasutan ainult töö analüüsiks ning transkribeerimise järel kustutan salvestuse. Helisalvestused transkribeerisin tekstiks.ee kõnetuvastussüsteemi (Olev ja Alumäe,

2024) abil tekstiks ning seejärel kuulasin tekstis vigade tuvastamiseks ka ise salvestused üle ja parandasin tuvastussüsteemis tekkinud vead, mida oli üldiselt vähe.

Intervjuude analüüsimisel kasutasin temaatilist kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis võimaldab uurida nii otseseid kui ka latentseid tähendusi, arvestades konteksti ja erinevaid tõlgendusvõimalusi (Kalmus jt, 2015). Temaatilise analüüsi eesmärk on leida andmetest korduvaid tähendusmustreid ning koondada need sisuliselt seotud teemadeks ja kategooriateks. Sellise analüüsimeetodi abil saab mõista teksti terviklikku tähendusstruktuuri paindliku ja dünaamilise analüüsiprotsessi kaudu, mis ei tugine rangelt fikseeritud kodeerimisreeglitele (Kalmus jt, 2015). Analüüsi hõlbustamiseks koostasın tabelarvutusprogrammis Excel tabeli, kuhu koondasin intervjuuküsimused ja kõikide intervjuueeritavate vastused. See võimaldas vastuseid omavahel võrrelda ning esile tõsta korduvaid teemasid ja tähendusmustreid. Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab kasutada erineva pikkusega analüüsiühikuid (Kalmus jt, 2015), ka käesolevas uurimuses varieerusid vastused lühikestest üksiklausetest pikemate kirjeldusteni.

2.3 Uurimuse eetilised kaalutlused

Kõik intervjuueeritavad andsid nõusoleku osaleda uuringus ja loa kasutada vastuseid antud bakalaureusetöös vabatahtlikult. Enne igat intervjuud informeerisin intervjuueeritavat nende õigustest katkestada vestlus igal ajal ja võimalusest keelduda andmete kasutamisest. Andsin ka teada, et intervjuu on konfidentsiaalne, intervjuueeritava nime ega töökohta ei avalikustata ning intervjuu helisalvestuse kustutatan koheselt peale transkribeerimist.

2.4 Uuriija refleksiivsus

Käesoleva bakalaureusetöö teema on mulle oluline, kuna see seostub nii minu õpingute kui ka varasema kokkupuutega haridus- ja sotsiaalvaldkonnaga. Olen alati näinud sotsiaalpedagooge väga vajaliku osana haridusvaldkonnast, kes suunavad noored õigele teele ja on neile igakülgset toeks. Mul puudub küll töökogemus sotsiaalpedagoogina, kuid sotsiaalpedagoogidega tehtud

intervjuude kaudu on mul kujunenud arusaam, et tegemist on emotsionaalselt nõudliku ja väga suure vastutusega ametiga.

Enne uurimuse läbiviimist eeldasin, et kõige keerulisemaks osutub intervjuueeritavate leidmine, kuid jaatavad vastused tulid kiirelt ning sotsiaalpedagoogid, kes olid nõus intervjuudes osalema leidsid kiiresti aja intervjuuks ning olid vastutulelikud. Uurimuse läbiviimisel osutus hoopis raskemaks intervjuude transkribeerimine. Näiteks polnud ühe sotsiaalpedagoogi emakeel eesti keel ehk kõnes esines palju eesti ja inglise keele segu ning tugevat aktsenti, millest kõnetuvastussüsteemil oli raske korrektset teksti genereerida. Seetõttu nõudis teksti korrigeerimine helisalvestusega vastavaks palju aega ja keskendumist. Samuti ilmnis suuliste intervjuude puhul puudusena intervjuueeritavate rohke täitesõnade kasutamine, mis ei olnud vastuste sisulise tähenduse seisukohalt olulised ning muutsid ka intervjuude transkribeerimise ja lausete korrektse vormistamise ajamahukamaks. Lisaks oli väga raske intervjuude kestust ette ennustada, sest mõni sotsiaalpedagoog oli väga jutukas ehk rääkis palju lisaks ning mõni oli väga kidakeelne ja vastas mõnele küsimusele vaid ühe lausega. Pooled intervjuud läbi viinud, mõistsin, et vastused on väga erineva sisu ja tagamaadega ehk sain juba siis kinnitust, et minu töö teema on Eestis väga aktuaalne ning vajaks veelgi põhjalikumat uuringut. Läbivaks jooneks igas intervjuus oli see, et avatumalt räägiti probleemidest ja muredest ning positiivsed aspektid toodi välja veidi lühemalt. See võimaldab selgemalt välja tuua, mida sotsiaalpedagoogid soovivad oma töötingimustes ja -korralduses parandada.

Minu enda intervjuueerimisoskuste areng oli märgatav kogu uurimisprotsessi vältel. Kui võrrelda esimest ja viimast intervjuud, ilmnis selge edasimineku nii enesekindluses kui ka vestluse juhtimise oskustes. Esimestes intervjuudes olin veel ebakindel ja küsimuste sõnastamisel tekkis pinge ja kogenematuse tõttu raskusi, mis mõjutas mõningal määral intervjuu sujuvust. Kuigi intervjuukava oli eelnevalt koostatud, nõudis intervjuu läbiviimine samaaegselt nii aktiivset kuulamist, vastuste analüüsimist kui ka järgmiste küsimuste loomulikku sidumist vestlusega. Iga järgneva vestlusega olin enesekindlam ja arenes oskus hoida intervjuud eesmärgipärasel kursil, kui vestlus kaldus teemast kõrvale. Olen väga tänulik kõikidele sotsiaalpedagoogidele, kes leidsid aja minu uuringus osalemiseks.

3. TULEMUSTE ANALÜÜS

Andmete analüüsist ilmsid selgelt sotsiaalpedagoogide tööheaoluga seotud tähtsamad teemad ning tulemuste analüüsi peatükid on jaotatud neile vastavalt: organisatsioonisiseste suhete rolli olulisus, toimetulekustrateegiad, tööalane toetus, professionaalse arengu võimalused ja ettepanekud heaolu parandamiseks.

3.1 Organisatsioonisiseste suhete roll tööalases heaolus

Juhtkonna roll ja organisatsioonisisest suhet kujunesid analüüsi põhjal keskseteks tööheaolu mõjutavateks teguriteks. Mitmed vastajad rõhutasid, et just inimestevaheline suhtlus koolis loob kas turvalise ja motiveeriva koolikliima või vastupidi tekitab pingeid ja ebakindlust. Üks osaleja kirjeldas töökorralduse ja juhtimise muutustega seotud segadust ja väärtuskonflikti: „*Töötajad ei tea enam, mis suunas me liigume kuna direktori ja töötajate vaated ei ühti ning töötajad ei saa direktori ootustest aru ja kui öelda, et ei saa tema juhtimissüsteemist aru, siis ta leiab, et ollakse ebameeldiv.*“ Kogemus, et kriitiliste küsimuste esitamine toob kaasa negatiivse sildistamise, viitab turvalisuse puudumisele. Lisaks kirjeldati mitmel korral olukorda, kus koolitustel osalemist ei toetata ning seda seostatakse isiklike suhetega juhtkonnaga, näiteks: „*Ma pole direktori soosingus ja seepärast mulle ei maksta koolitusi kinni.*“ Selline kogemus vähendab selgelt töötaja tunnet, et organisatsioonis koheldakse teda õiglaselt ning see mõjub omakorda negatiivselt tema motivatsioonile ja enesehinnangule.

Samas toodi välja olukordi, kus aktiivne koostöö juhtkonna ja kolleegidega on loonud tugeva heaolutunde. Üks intervjuueritav sõnastas selle selgelt: „*Kui kõigi kolleegidega läbisaamine on hea, juhtkonnaga asjad klapivad, siis on tööheaolu laes. Aga kui seal tekivad probleemid, siis see mõjutab väga-väga palju.*“ Siin ilmneb tööalaste suhete keskne roll, kus heaolu ei sõltu üksnes töö sisust, vaid suhete kvaliteedist seal ümber. Üks vastaja kirjeldas heaolu kui „*koostöist sümbioosi*“, rõhutades, et seda ei loo üks inimene, vaid kogu kollektiiv. Oluliseks peeti võimalust jagada vastutust ning arutada koolisiseseid juhtumeid teiste spetsialistidega, mis ühtlasi aitab suurendada

turvatummet. Teisalt toodi esile, et töökoormus võib periooditi oluliselt kasvada ja päevade kaupa erineda. Üks sotsiaalpedagoog kirjeldas olukorda järgmiselt: „*On päevi, mis on lihtsalt kaos, sest ma pean kõike üksi haldama ja kõigega tegelema.*“ Selle taga võib olla ülejäänud intervjuu konteksti arvestades, et inimressursi puudus ja tööülesannete jaotus mõjutavad otseselt tööalast heaolu. Mitmel korral rõhutati vastutuse jaotamise olulisust kolleegidega: „*Kõige suurema turvatunde annavadki kolleegid, kuna sa tunned, et sa ei ole üksi ja saad ka aeg-ajalt vastutust jaotada.*“ Teine osaleja kirjeldas positiivset koostööd nii: „*Ma juba olen pöördunud klassijuhataja või õpetaja poole, ta juba teab, et temaga arvestatakse ja ma ei sõida temast üle, see on kõik koostöö ja juba on loodud selline usalduslik suhe.*“ Selle põhjal saab järeldada, et vastastikune arvestamine ja läbipaistev suhtlus kolleegide vahel aitavad ennetada pingeid ning loovad usaldusliku töökeskkonna, kus ka heaolutunne on kõrgem. Intervjueeritav toob esile ka vastastikuse mõju: kui tema arvestab õpetajatega, kaasatakse ka teda rohkem otsustusprotsessidesse. Samas toodi esile, et konfliktid õpetajate ja sotsiaalpedagoogi vahel võivad tekitada keerulisi olukordi, eriti kui sotsiaalpedagoog seisab lapse huvide eest: „*Kui on konfliktid õpilaste ja täiskasvanute vahel ning täiskasvanud pigem ei ole valmis kompromissi tegema, siis lõpuks nad tunnevad, et ma olen vastaspool.*“ Selline rollide konflikt võib viia kiirelt isolatsiooni tundeni kollektiivis ja puuduliku suhtluse korral süvendada probleeme. Sotsiaalpedagoogi positsioon laste eestkõnelejana võib mõnes olukorras asetada ta kolleegidega vastandlikku rolli, mis omakorda mõjutab sotsiaalpedagoogi enda emotsionaalset heaolu. Siit ilmneb, et tööalased suhted täidavad ka emotsionaalse toe funktsiooni.

3.2 Sotsiaalpedagoogide hinnang enda tööalasele heaolule

Intervjueeritavate hinnangud oma tööalasele heaolule kümnepalliskaalal jäid vahemikku 5-10 punkti. Madalaim hinnang (5) oli seotud organisatsioonisisese läbisaamise ning väärtustatuse ja tunnustuse puudujäägiga. Veel toodi välja keerulist suhtlust lapsevanematega kui heaolu mõjutaja ja stressi allikana: „*Keeruline leida kompromissi, meil võib olla väga erinev ettekujutus lapse heaolust.*“ Sellised olukorrad asetavad sotsiaalpedagoogi vahendaja rolli kodu ja kooli vahel. See

nõuab lisaks erialastele teadmistele ka suurt emotsionaalset vastupidavust, kannatlikkust ja suhtlemisoskust, kuna tuleb tasakaalustada erinevaid ootusi ja väärtusi.

Osalejad kirjeldasid stressist rääkides ka kokkupuuteid perede keeruliste ja traagiliste olukordadega: „*Kurvad lood või surmad, suitsiidi juhtumid. See tekitab stressi ja emotsionaalselt kurnab.*“ Igapäevane töö laste ja peredega tähendab sageli keeruliste elusituatsioonide nägemist ja nendega tegelemist. Kuigi kogemuse kasvades võib tekkida teatav emotsionaalne distants, nagu üks osaleja sõnastas, „*paks nahk*“, ei ole võimalik kõiki kogemusi täielikult endast eemaldada ning mõned lood jäävad saatma ka pärast tööpäeva lõppu.

Keskmisel hinnangul (6-8) peegeldasid üldist rahulolu, kuid viitasid ka teatud murekohtadele. Näiteks tõi üks vastaja esile erimeelsused juhtkonnaga: „*Juhtkonnaga on olnud erimeelsusi, meie töövõtted on natuke erinevad.*“ Samas lisas ta, et õpilased on tema jaoks peamine motivatsiooniallikas: „*Noored on väga lähedal, nemad ongi see motivatsioon, miks tulla ja teha.*“

Kõrgeim hinnang (10) oli seotud tugeva tugimeeskonna ja toetava juhtkonnaga. Üks intervjuueeritav kirjeldas oma olukorda järgmiselt: „*Mul on tõesti väga head juhid, ma saan väga palju oma juhtidele toetuda ja kõik asjad läbi rääkida. Ma tunnen ennast väga hästi.*“ Samuti rõhutati tugimeeskonna tähtsust: „*Ma ei tee seda tööd üksinda, mul on inimesi, kellega neid asju läbi arutada.*“

3.3 Individuaalsed toimetulekustrateegiad stressi ja kurnatuse maandamiseks

Intervjuueeritavad tõid selgelt esile, et teadlik stressiga toimetulek on nende töö juures hädavajalik. Olulisel kohal on eelkõige tegevused ja harjumused, mis aitavad tööpingeid vähendada ning füüsiliselt ja emotsionaalselt taastuda. Osalejad rõhutasid hobide tähtsust, nähes neid kui peamist viisi vaimse tasakaalu hoidmiseks. Näiteks kirjeldati: „*Mul on väga ilus ja hea kodune keskkond ja ma maalin,*“ mis viitab sellele, et loominguline tegevus aitab mõtteid töölt eemale viia ja

emotsioone maandada. Samuti öeldi, et „*hobide pool peab igal juhul jääma*,“ rõhutades nende järjepidevat ja teadlikku hoidmist igapäevaelus.

Lisaks loomingulistele tegevustele peeti heaks stressi maandajaks liikumist. Õhtused jalutuskäigud, sportimine ja looduses viibimine aitavad osalejate sõnul „*end maha laadida*“ ehk energiavarusid taastada. Kaks sotsiaalpedagoogi tõid esile töölt koju liikumise tähtsuse, üks ütles: „*See 20-minutiline sõit koju on väga hea hetk, kus ma saan füüsiliselt ja vaimselt jätta töö enda selja taha*.“ Sellised teadlikud üleminekud töö ja eraelu vahel aitavad vähendada tööga seotud mõtete kandumist vabasse aega ja seada selgeid piire. Osalejad kirjeldasid, kuidas nad hoiavad töö ja eraelu lahus: „*Nädalavahetusel ja peale kella kolme ma kõnedele ei vasta, tõmban väga konkreetse vahe töö ja eraelu vahel*.“ Samuti toodi välja, et tööülesanded püütakse lõpetada tööpäeva jooksul koolis ning vaba aeg planeeritakse teadlikult ette. Et tööd mitte koju kaasa võtta, rõhutati oma kabineti olemasolu tähtsust, kus tööd teha. Üks vastaja rõhutas: „*Kindlasti oma kabinet, kinnine kabinet, mis ei ole läbikäidav koht*.“

3.4 Organisatsiooniline toetus, tunnustus ja arenguvõimalused

Enamus intervjuueeritavaid rõhutasid, et tööalane heaolu tähendab tunnet, et nende panust märgatakse ja hinnatakse. Üks sotsiaalpedagoog defineeris enda jaoks tööalase heaolu järgmiselt: „*Ma arvan siis, kui sa tunnend ennast tööl hästi ja väärtustatuna, et sa tuled tööle selle tundega, et sa tahad siia tulla, mitte et sa ei pea tulema*.“ Toodi välja, et väärtustatus väljendub nii kolleegide, juhtkonna, õpilaste kui ka lapsevanemate tagasisides: „*Koolipere, nii lapsevanemad, kaaskolleegid ja ka õpilased on mega toetavad, seal on hästi palju positiivset tagasisidet*.“ Tööheaolu tunnet vähendab kui töötaja tunneb, et sotsiaalpedagoogi tööd ei väärtustata võrdselt teiste tugispetsialistidega. Üks vastaja märkis: „*Ressurss, mida nõutakse, on väga vastutusrikas, aga tööandja ei väärtusta seda nagu näiteks psühholoogi. Olenevalt ametinimetusest on hinnalipik küljes*.“ See näitab, et tööalast heaolu mõjutab ka see, kuidas töötaja tajub oma ametipositsiooni staatust organisatsioonis võrreldes teiste positsioonidega.

Intervjuude põhjal ilmnes, et sotsiaalpedagoogide töö väärtustamise ja tunnustamise kogemus on erinev ning sõltub suuresti nii organisatsioonilisest kontekstist kui ka juhtkonna ja kolleegide suhtumisest. Mitmed intervjuueeritavad tundsid, et nende tööd väärtustatakse eelkõige igapäevases koostöös kolleegidega. Näiteks kirjeldas üks sotsiaalpedagoog, et õpetajad pöörduvad tema poole nõu ja toe saamiseks, mis annab selge signaali tema töö vajalikkusest: „*Õpetajad annavad mulle otse teada, tahavad rääkida, küsivad nippe ja kirjeldavad õpilasi tunnis.*“ Samuti rõhutati vastastikust toetust: „*Mina tunnen, et mind toetatakse ja nemad tunnevad, et mina toetan neid.*“ Oluliseks tunnustamise vormiks peeti suulist tagasisidet. Mitmed vastajad tõid esile, et lihtne positiivne märkus või tänu annab tööle tähenduse ja kinnitab, et tegutsetakse õigesti. Üks intervjuueeritav sõnastas selle järgmiselt: „*Minule piisaks sellest, kui keegi tuleks ja ütleks lihtsalt hea sõna, et tegid seda hästi.*“

Tunnustamise olulise osana toodi välja ka usaldus. Üks intervjuueeritav rõhutas, et tema jaoks väljendub väärtustamine juhtkonna usalduses iseseisva töö tegemisel: „*Mu juhid usaldavad mind asju lahendama ja keegi ei kontrolli pidevalt, vaid tähtis on, et töö on tehtud.*“ Samas ilmnes vastupidiseid kogemusi, kus tunnustust ei olnud piisavalt: „*Pigem märgatakse seda, mis saab valesti, mitte seda, mis on hästi.*“ Sellised kogemused olid sageli seotud erimeelsustega juhtkonnaga ning mõjutasid negatiivselt tööalast heaolu.

Lisaks organisatsioonisisesele tunnustusele toodi esile ka laiem ühiskondlik väärtustamine. Mõned intervjuueeritavad leidsid, et sotsiaalpedagoogi amet ei ole ühiskonnas piisavalt hinnatud, üks vastaja kirjeldas seda järgmiselt: „*See staatus pole väga kõrge ja palgad ei ole ka väga kõrged.*“ Samuti toodi esile, et riigi tasandil ei ole tugispetsialistide roll piisavalt toetatud: „*Riik on pannud meie ametinimetuse seadusesse, aga rahas mitte.*“

Tööalaste arenguvõimaluste osas ilmnes ka nii positiivseid kui negatiivseid kogemusi. Mitmed sotsiaalpedagoogid leidsid, et neil on võimalik osaleda koolitustel ja end erialaselt täiendada. Üks vastaja kirjeldas toetavat keskkonda järgmiselt: „*Kui ma leian ise mingi koolituse, siis üldiselt ei ole ma eitavat vastust saanud.*“ Samuti peeti oluliseks organisatsioonisiseseid koolitusi ja juhtkonna kaasamõtlemit, mis toetab uute teadmiste rakendamist praktikas. Esile toodi ka

piiranguid, eelkõige rahaliste ressursside nappust. Näiteks märkis üks intervjuueeritav: „*Meil on määratud 100 eurot aastas töötaja koolituse peale*,“ see seab selged piirid enesetäiendamise võimalustele. Teine vastaja tõi välja olukorra, kus tööandja ei toetanud tema hinnangul erialaselt olulist koolitust, mistõttu tuli see ise kinni maksta. See tekitas pettumust ning vähendas motivatsiooni. Lisaks välistele piirangutele mõjutas arenguvõimaluste kasutamist ka töö iseloom. Mitmed intervjuueeritavad tõid esile tugeva kohusetunde, mis takistas koolitustel osalemist: „*Mul on tunne, et kui mind majas ei ole, siis on kaos*.“ See viitab, et suur töökoormus ja vastutustunne võivad piirata enesearengut, isegi kui võimalused on formaalselt olemas.

Töölaseid arenguvõimalusi peeti siiski üldiselt väga oluliseks töölase heaolu komponendiks. Rõhutati elukestva õppe tähtsust ning vajadust pidevalt kohaneda muutuvate õpilaste ja töötingimustega, näiteks öeldi: „*Kui sa ei õpi enam, siis sa ei peaks ka koolis töötama*.“ Samuti toodi esile, et professionaalne areng suurendab enesekindlust ja rahulolu: „*Mida rohkem ma siin töötan, seda rohkem ma olen enesekindlam ja seda rohkem ma olen rahul*.“ Emotsionaalsel tasandil rõhutatigi töölase enesekindluse tähtsust. Üks intervjuueeritav selgitas: „*Mul on kogemused, aastatepikkused. Mul on haridus, täiendharidus ja siit tuleb ka see enesekindlus*.“ Teine vastaja lisas, et tal on olemas piisav kogemus, mis aitab keerulistes olukordades tasakaalu säilitada, see näitab kui olulisel kohal on isiklikud toimetulekuressursid. Olulise tegurina nimetati ka tööalast autonoomiat. Üks intervjuueeritav kirjeldas: „*Ma saan ise oma tööaega ja töö sisu koordineerida*.“ Selline paindlikkus suurendab rahulolu ning võimaldab paremini toime tulla töö iseloomust tulenevate ootamatustega.

Analüüsi tulemusel saab väita, et töö väärtustamise ja tunnustamise kogemus on tihedalt seotud nii igapäevase tagasiside, juhtkonna usalduse kui ka laiemate organisatsiooniliste ja ühiskondlike teguritega. Töölased arenguvõimalused toetavad tööalast heaolu, kuid nende kättesaadavus sõltub nii ressurssidest kui ka töökorraldusest.

3.3 Professionaalse arengu võimalused supervisiooni ja kovisiooni kättesaadavuse näol

Tuleb välja, et sotsiaalpedagoogide kogemused supervisiooni ja kovisiooni kättesaadavusega on erinevad ning sõltuvad suuresti konkreetsest asutusest, olemasolevatest ressurssidest ja töötajate enda algatusvõimest. Mitmed intervjueeritavad tõid esile, et teatud toetavad meetmed nagu ka supervisioon ja kovisioon on olemas, kuid nende süsteemsus ja regulaarne kättesaadavus ei ole alati piisav. Just supervisiooni ja kovisiooni võimalused ei ole kõigi jaoks võrdselt kättesaadavad. Üks intervjueeritav tõdes: „*Tegelikult ma pole täheldanud, et oleks mingeid supervisiooni või kovisiooni,*“ teine märkis: „*See jääb raha ja tahtmise taha ja selle jaoks võiks olla rohkem ressursi, sest see on meie töös ülioluline.*” Kusjuures raha ja ressursi puudust supervisioonide tarbeks mainis ära neli vastajat kuuest. Samal ajal leidis ka intervjueeritavaid, kelle hinnangul on olemasolev tugi piisav, kuna tugimeeskonna sisene koostöö ja kolleegidega suhtlemine aitavad keerulisi olukordi lahendada ja ka emotsionaalset pinget maandada: „*Kuna meil on oma tugimeeskond, siis me tegelikult saame nagu omavahel selliseid supervisioonile-kovisioonile kohaseid teemasid ventileerida*“. Seega sõltub supervisiooni ja kovisiooni kättesaadavus ja vajadus suuresti asutuse töökorraldusest, juhtkonna ja kollektiivi toetusest ning olemasolevatest ressurssidest.

3.4 Ettepanekud tööalase toetuse ja heaolu parandamiseks

Vastuste põhjal ilmneb, et töörahulolu ja motivatsiooni mõjutavad eelkõige tunnustuse puudumine, suur töökoormus, supervisiooni ebapiisav kättesaadavus ning koostöö kolleegide ja juhtkonnaga koolis. Samuti tõstatati vajadus laiemate hariduspoliitiliste muudatuste järele.

Oluliseks teemaks kujunes professionaalne tugi. Vastajad rõhutasid, et alustavatele tugispetsialistidele puudub erialaühingu või riigi poolt struktureeritud sisseelamis- ja toetussüsteem. Ühe intervjueeritava sõnul: „*Alustava tugispetsialisti kursus või riiklik programm on puudu, kus ongi asjad nagu supervisioon, kus sa saadki alguses oma rasked juhtumid ette luua*

ja läbida.“ Samuti toodi esile, et keeruliste eetiliste otsuste tegemine toimub sageli individuaalselt, mis suurendab psühholoogilist vastutust ning võib mõjutada tööalast kindlustunnet. Seetõttu peetakse vajalikuks regulaarsete supervisiooni- ja kovisioonisüsteemide rakendamist.

Lisaks tõstatati vajadus süsteemsema perede kaasamise järele. Vastajate hinnangul peaks koostöö vanematega toimuma juba ennetavas faasis, mitte üksnes probleemide eskaleerumisel: *„Oleks rohkem ressursi, et süsteemi juba algusest peale luua, kus on ka vanemad kaasatud, mitte ainult siis, kui on mingi jama.*“ Selline lähenemine toetaks varajast sekkumist ning vähendaks hilisemaid kriisiolukordi.

Olulise arengusuunana nimetati ka turvalise digitaalse koostööplatvormi loomist, mis võimaldaks erinevatel võrgustikuliikmetel, nagu koolil, lastekaitsel ja politseil, jagada infot struktureeritult ja konfidentsiaalselt. Mitu osalejat tõi välja, et koolis puudub ühtlane süsteem õpilaste juhtumite dokumenteerimiseks ning tööprotsess toimub sageli nii-öelda põlve otsas. See tekitab pikemas perspektiivis ebakindlust enda töös ja ka tööalastes suhetes. Praegust infovahetust iseloomustati väga ajamahuka ja bürokraatlikuna, mis võib suurendada tööpinget ning keerukate juhtumite halduskoormust.

Intervjuude põhjal saab väita, et sotsiaalpedagoogide heaolu parandamine eeldab supervisioonide ja kovisioonide rakendamist, tunnustuskultuuri arendamist, koostöö tugevdamist koolis ja võrgustikus, perede varajast kaasamist ning turvaliste digilahenduste loomist. Lisaks võiks erialaühingul olla senisest aktiivsem roll hariduspoliitilistes otsustusprotsessides, et tagada sotsiaalpedagoogide professionaalsete vajaduste parem esindatus.

4. ARUTELU

Uurimuse eesmärk oli kirjeldada koolides töötavate sotsiaalpedagoogide tööalase heaolu kujunemise tõlgendusi. Tulemused näitavad, et tööalane heaolu kujuneb mitmete omavahel seotud tegurite koosmõjus, hõlmates nii individuaalseid, sotsiaalseid, organisatsioonilisi kui ka professionaalseid aspekte. Saadud tulemused on kooskõlas teoreetiliste käsitlustega, mille kohaselt sõltub tööalane heaolu suurel määral töö nõudmiste ja olemasolevate ressursside tasakaalust (Bakker & Demerouti, 2007). Arutelus käsitlen uurimistulemusi uurimisküsimuste lõikes ning seostatan neid varasemate teoreetiliste käsitlustega.

4.1 Tööalase heaolu peamised mõjutegurid sotsiaalpedagoogide arvamusel

Intervjueeritavate hinnangud tööalasele heaolule varieerusid üsna märkimisväärselt. Tulemused näitavad, et hinnang enda tööalasele heaolule on enim seotud töökeskkonna eripäradega, organisatsioonisiseste suhete, tööülesannete ja tööl kogetud tunnustusega. Uurimuses osalejad seostasid oma kõrgemat heaolu toetava juhtkonna ja toimiva meeskonnaga, samas kui madalamad hinnangud tulenesid väärtustatuse puudumisest ja konfliktidest. Ka Schaufeli ja Enzmann (1998) on kirjutanud, et tööalane heaolu on tugevalt seotud organisatsioonilise toetuse ja tunnustusega. Oluliseks ei peetud niivõrd formaalseid tunnustamisviise, vaid igapäevast märkamist, positiivset sõnalist tagasisidet ja juhtkonna usaldust. Sotsiaalpedagoogide vajadus positiivsele tunnustusele kinnitab Xanthopoulou jt (2007) kirjeldatud tööressursside olulist rolli, mille kohaselt kolleegide tunnustus ja saavutustunne on olulised motivatsiooni ja tööheaolu allikad. Lisaks ilmnes, et sotsiaalpedagoogide professionaalne motivatsioon, mis kujundab tööalast heaolu, tuleneb suuresti töö sisulisest tähendusest ehk juhtumite lahendamise protsessist ja tööst õpilastega. Ka Demerouti jt (2001) töö nõudmiste ja ressursside mudeli kohaselt sisemine motivatsioon ja töö tähenduslikkus toetavad tööga rahulolu ja heaolu.

4.2 Töölalaste suhete roll sotsiaalpedagoogide heaolu kujunemisel

Uurimistulemused näitavad, et töölalased suhted on sotsiaalpedagoogide heaolu kujunemisel keskse tähtsusega. Toetav juhtimine, hea koostöö kolleegidega ja võimalus jagada vastutust suurendavad turvatunnet ning vähendavad stressi. Vastupidiselt rollikonfliktid ja tööjaotuse segadus või ebavõrdsus vähendavad heaolutunnet. Ka varasemad uuringud näitavad, et rollide ebaselgus ja konfliktid suurendavad töölalast stressi ning läbipõlemise riski (Pae & Kaasik, 2025). Tulemused kinnitavad, et organisatsiooniline õiglustunne ja juhtkonna toetus on ühed olulisemad tööheaolu kujundavad ressursid ja ka Maailma Terviseorganisatsioon (2025) tõi läbipõlemist käsitledes välja, et head töölalased suhted toetavad inimese toimetulekut stressirohketes olukordades ning aitavad vähendada psühholoogilist koormust. Intervjuudest ilmnest selgelt, et toetavad kolleegidevahelised suhted aitavad leevendada tööga seotud pingeid ning suurendada turvatunnet. Osalejad kirjeldasid, et võimalus vastutust jagada, keerulisi juhtumeid kolleegidega arutada ning kogeda vastastikust usaldust toetab tööga toimetulekut ja vähendab üksinda vastutamise tunnet.

4.3 Võimalikud toetavad meetmed sotsiaalpedagoogide töölalase heaolu toetamiseks

Vastuste põhjal ilmneb, et oluliseks peetakse supervisiooni, kovisiooni ja sisseelamise süsteemi tugevdamist, mis toetaksid alustavaid spetsialiste ning aitaksid vähendada individuaalset vastutust keeruliste juhtumite lahendamisel. See haakub arusaamaga, et töölalased ressursid, nagu professionaalne tugi ja juhendamine, aitavad leevendada töökoormuse mõju ning toetavad heaolu kujunemist (European Commission, 2020). Lisaks rõhutati vajadust varajase ja süsteemse perede kaasamise järele, mis võimaldaks ennetada probleemide süvenemist. Ka Peaasi (2019) kohaselt toimivad koostöö ja sotsiaalne tugi kaitseteguritena keerulistes tööolukordades ning aitavad vähendada psühholoogilist pinget.

Toodi välja ka vajadus ühtse digitaalse koostööplatvormi järele, mis parandaks infovahetust ja vähendaks töökillustatust. See seostub Demerouti jt (2001) käsitlesega töökorralduslike ressursside olulisusest, kus selged süsteemid ja efektiivne koostöövõrgustik toetavad töö sujuvust ja vähendavad lisastressi.

KOKKUVÕTE

Minu bakalaureusetöö keskendus koolides töötavate sotsiaalpedagoogide tööalase heaolu uurimisele Eestis, eesmärgiga kirjeldada koolides töötavate sotsiaalpedagoogide tööalase heaolu kujunemise tõlgendusi. Analüüsis käsitleti tööalaseid suhteid, toetussüsteeme, töökeskkonda ning stressi allikaid, tuues esile nii heaolu toetavad kui ka seda kahjustavad tegurid.

Uurimuse aluseks olid järgmised uurimisküsimused:

1. Millised tegurid mõjutavad sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu nende endi arvamuse alusel?
2. Milline roll on tööalastel suhetel sotsiaalpedagoogide heaolu kujunemisel?
3. Milliseid muutusi või toetavaid meetmeid võiks rakendada haridus- ja tugisüsteemides, et toetada sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu ja vähendada stressi?

Intervjueeritud sotsiaalpedagoogide kogemuste põhjal saab järeldada, et tööalane heaolu kujuneb mitmete tegurite koosmõjul. Olulist rolli mängivad tööalased suhted ehk koostöö kolleegide ja juhtkonnaga, ühtlasi tunnustuse olemasolu ning töötingimused. Positiivsed suhted ja toetav töökeskkond aitavad vähendada stressi ja toetada heaolu. Samas rollide ebaselgus, suur töökoormus ja piiratud ressursid suurendavad emotsionaalset pinget ning läbipõlemise riski.

Lisaks ilmnes, et tööalased toetussüsteemid nagu supervisioon ja kolleegide vaheline koostöö, on sotsiaalpedagoogide heaolu seisukohalt väga olulised, kuid need ei ole alati süsteemselt kättesaadavad või piisavad. See võib viia olukorrani, kus sotsiaalpedagoogid peavad suurel määral toetuma individuaalsetele toimetulekustrateegiatele. Tulemused on kooskõlas teoreetiliste käsitlustega, mille kohaselt mõjutab tööalast heaolu tasakaal töö nõudmiste ja ressursside vahel. Uurimuses osalenud sotsiaalpedagoogide hinnangul mõjutavad olemasolevad töötingimused ja toetussüsteemid otseselt nende töö kvaliteeti ja vaimset heaolu.

Lähtudes tulemustest saab esitada järgmised ettepanekud sotsiaalpedagoogide heaolu parandamiseks Eestis:

1. suurendada süsteemset tööalast toetust, sealhulgas tagada regulaarse supervisiooni ja kovisiooni kättesaadavus;
2. parandada töötingimusi ja vähendada töökoormust, et ennetada läbipõlemist;
3. tugevdada juhtkonna ja kolleegide toetavat rolli ning arendada tunnustamise praktikaid;
4. selgitada ja ühtlustada sotsiaalpedagoogide rolli koolisüsteemis, et vähendada rollikonflikte ja ebaselgust.

Käesoleva uurimuse valim oli väike, mistõttu on vajalik antud teemat edaspidi uurida suurema ja mitmekesisema valimi põhjal, et saada põhjalikum ülevaade sotsiaalpedagoogide tööalasest heaolust ning seda mõjutavatest teguritest.

SUMMARY

The work-related well-being of social educators in Estonia, as per their own opinions

My bachelor's thesis focused on researching the occupational well-being of social educators working in schools in Estonia, with the aim of describing interpretations of how occupational well-being develops among social educators working in schools. The analysis addressed work-related relationships, support systems, the work environment, and sources of stress, highlighting both factors that support well-being and those that undermine it.

The study was based on the following research questions:

1. What factors influence social educators' occupational well-being, according to their own opinions?
2. What role do workplace relationships play in the development of social educators' well-being?
3. What changes or supportive measures could be implemented in education and support systems to promote social educators' occupational well-being and reduce stress?

Based on the experiences of the social educators interviewed, it can be concluded that workplace well-being is shaped by the combined influence of several factors. Workplace relationships, specifically, collaboration with colleagues and management, play a significant role, as do recognition and working conditions. Positive relationships and a supportive work environment help reduce stress and promote well-being. At the same time, unclear roles, a heavy workload, and limited resources increase emotional strain and the risk of burnout.

Furthermore, it emerged that workplace support systems, such as supervision and collaboration among colleagues, are very important for the well-being of social educators, but these are not

always systematically available or sufficient. This can lead to a situation where social educators must rely heavily on individual coping strategies. The findings are consistent with theoretical approaches suggesting that work-related well-being is influenced by the balance between work demands and resources. According to the social educators who participated in the study, existing working conditions and support systems directly affect the quality of their work and their mental well-being.

Based on the results, the following recommendations can be made to improve the well-being of social educators in Estonia:

1. increase systematic professional support, including ensuring access to regular supervision and co-vision;
2. improve working conditions and reduce workloads to prevent burnout;
3. strengthen the supportive role of management and colleagues and develop recognition practices;
4. clarify and harmonize the role of social pedagogues in the school system to reduce role conflicts and ambiguity.

The sample size of this study was small; therefore, it is necessary to conduct further research on this topic using a larger and more diverse sample to gain a more comprehensive understanding of social educators' occupational well-being and the factors influencing it.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Beilmann, M. (2025). Kvantitatiivne ja kvalitatiivne uurimisviis. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/kvantitatiivne-ja-kvalitatiivne-uurimisviis/>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ja Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Eesti Noorsootöötajate Kogu – ENK. (2021, 29. jaanuar). *Mis on kovisioon ja milleks seda vaja?* Külastatud 3. märtsil 2026, <https://enk.ee/mis-on-kovisioon-ja-milleks-seda-vaja/>
- Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus. (2019, 12. aprill). *Sotsiaalpedagoogi ametijuhend*. Külastatud 6. novembril 2025, <https://sotsiaalpedagoogid.ee/ametijuhend/>
- Eesti Sotsiaalpedagoogide Ühendus. (i.a). *Ühingust*. Külastatud 6. novembril 2025, <https://sotsiaalpedagoogid.ee/uhingust/>
- Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühing. (i.a). *Supervisioonist*. Külastatud 12. jaanuaril 2026, <https://supervisioon.ee/supervisioonist/>
- European Commission. (2020). *Teachers and school leaders in schools as learning organisations*. Publications Office of the European Union.
- Gold, Y. (1985). Does teacher burnout begin with student teaching? *Education*, 105(3), 254–257.
- Haridus- ja Noorteamet. (i.a). *Õpetaja ja tugispetsialisti lähtetoetus*. Külastatud 6. Novembril 2025, <https://harno.ee/opetaja-ja-tugispetsialisti-lahtetoetus>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2021). *Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035*. https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/202209/1._haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitatud_11.11.21.pdf

- Haridus- ja Teadusministeerium. (2023, 16. märts). *Minister Lukas kinnitas Ida-Viru haridustöötajatele kõrgema töötasu maksmise tingimused*. Külastatud 2. detsembril 2025, <https://www.hm.ee/uudised/minister-lukas-kinnitas-ida-viru-haridustootajatele-korgema-tootasu-maksmise-tingimused>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2025, 7. oktoober). *Ida-Virumaal saab palgatoetust 1515 haridustöötajat*. Külastatud 2. detsembril 2025, <https://www.hm.ee/uudised/ida-virumaal-saab-palgatoetust-1515-haridustootajat>
- Hämäläinen, J. (2003). The concept of social pedagogy in the field of social work. *Journal of Social Work*, 3.
- Juurak, R. (2020). *Supervisioon igasse kooli! Õpetajate Leht*. Külastatud 28. Jaanuaril 2026. <https://www.tallinn.ee/et/ristiku/supervisioon-igasse-kooli-opetajate-leht-22-mai-2020>
- Kutsekoda. (2024). *Sotsiaalpedagoogi kutsestandard, tase 6*
- Kutsekoda. (2024). *Sotsiaalpedagoogi kutsestandard, tase 7*
- Kadajane, T. (2001). *Koolisotsiaaltöö käsiraamat*. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Kalmus, V., (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys/>
- Kraav, I. Ja Hämäläinen, J. (2013). Sotsiaalpedagoogika. R. Mikser (toim), *Haridusleksikon* (lk 234–239). Eesti Keele Sihtasutus.
- Lepik, K., jt (2025). Intervjuu. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/intervjuu/>
- Olev, Aivo; Alumäe, Tanel (2024). Open source platform for Estonian speech transcription. *Language Resources and Evaluation*, 1–18. DOI: 10.1007/s10579-024-09777-1.

- Pae, I. ja Kaasik, M. A. (2025). *Sotsiaalpedagoogide arvamused läbipõlemise võimalikest põhjustest ning ennetusmeetmetest nende töös* (bakalaureusetöö). Tartu Ülikool. <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/7d88e2de-0516-4fc7b0cb18535018b1e8/content>
- Peaasi. (i.a). *Tööstress ja läbipõlemine*. Kasutatud 8. novembril 2025, <https://peaasi.ee/toostress-ja-labipolemine/>
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus. (2024). Riigi Teataja. <https://www.riigiteataja.ee>
- Schaufeli, W. B. ja Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC Press.
- Schugurensky, D. ja Silver, M. (2013). *Social pedagogy: Historical traditions and transnational connections*. *Education Policy Analysis Archives*, 21(35), 1–16. <https://doi.org/10.14507/epaa.v21n35.2013>
- Storø, J. (2013). *Practical Social Pedagogy: Theories, Values and Tools for Working with Children and Young People*. Policy Press.
- Silm, G., Lepp, L., Kivirand, T., Leijen, Ä., Pedaste, M., Nelis, P., Rikanson, L., Sild, A. ja Kutti, A. (2024). *Kaasava hariduskorralduse tõhusus üldhariduses 2023*. Uuringu lõppraport. Tartu Ülikool. Haridusteaduste Instituut.
- Sünker, H. ja Braches-Chyrek, R. (2009). Social pedagogy in Germany. *The diversity of social pedagogy in Europe*, 7.
- Tervise Arengu Instituut. (2015). *Vaimne tervis töökohal: Käsiraamat tööandjale ja töötajale*. <https://tai.ee/et/valjaanded/vaimne-tervis-tookohal-kasiraamat-tooandjale-ja-tootajale>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (2024). Riigi Teataja. <https://www.riigiteataja.ee>

- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. ja Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375.
- Vesso, S. (i.a). *Kovisioon*. Kasutatud 12. jaanuaril 2026, <https://signevesso.ee/kovisioon/>
- Vesso, S. (i.a). *Supervisioon*. Kasutatud 12. jaanuaril 2026, <https://signevesso.ee/supervisioon/>
- World Health Organization. (2025). *Burn-out an “occupational phenomenon”*. Külastatud 12. novembril 2025, <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ja Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands–resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

LISAD

Lisa 1. Intervjuu kava

Uurimisküsimus 1 - Millised tegurid mõjutavad sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu nende endi arvamuse alusel?

1. Palun kirjeldage oma tööalast tausta ja kogemust sotsiaalpedagoogina. Milliste vanusegruppidega hetkel töötate?
2. Kuidas te ise defineerite tööalast heaolu? Kuidas hindate oma praegust tööalast heaolu skaalal 1–10? Miks just nii?
3. Millised töötingimused toetavad teie heaolu? Kas teil on piisavalt ressursse ja tuge oma töö tegemiseks?

Uurimisküsimus 2 - Milline roll on tööalastel suhetel sotsiaalpedagoogide heaolu kujunemisel?

4. Kuidas mõjutab koostöö kolleegide ja juhtkonnaga teie heaolu?
5. Kuidas tunnetate, et teie tööd väärtustatakse?
6. Millised tunnustamise vormid on teile kõige olulisemad?
7. Mis teid motiveerib oma töös?

Uurimisküsimus 2 - Milliseid muutusi või toetavaid meetmeid võiks rakendada haridus- ja tugisüsteemides, et toetada sotsiaalpedagoogide tööalast heaolu ja vähendada stressi?

8. Millised on peamised stressi allikad teie töös? Kuidas te tavaliselt stressiga toime tulete? Milliseid strateegiaid või harjumusi kasutate töö- ja eraelu tasakaalus hoidmiseks?

9. Kuidas teie tööandja toetab teie enesehoidu? (nt paindlik töökorraldus, puhkus, supervisioon, nõustamine, koolitused)
10. Millised arenguvõimalused on teil praeguses ametis või asutuses? Kuidas mõjutavad arenguvõimalused teie heaolu?
11. Mida võiks muuta või parandada haridus- ja tugisüsteemides, et sotsiaalpedagoogide heaolu oleks parem?
12. Mida soovitaksite alustavale sotsiaalpedagoogile oma heaolu hoidmiseks?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Fredi Hokkonen,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

Sotsiaalpedagoogide tööalane heaolu Eestis nende endi arvamuste alusel, mille juhendaja on Merle Linno, 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 **24.05.2026** 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.

Fredi Hokkonen

24.05.2026