

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Õppekava Noorsootöö

Elen Sang

STRESSI ROLL NOORSOOTÖÖTAJATE TÖÖS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: noorsootöö õpetaja Reelika Ojakivi, MA

Kaasjuhendaja: noorsootöö programmijuht ja nooremlektor Birgit Villum, MA

Narva 2024

Kinnitus

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

Elen Sang

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Elen Sang, sünniaeg 15.05.2002,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Stressi roll noorsootöötajate töös”, mille juhendaja on Reelika Ojakivi ja kaasjuhendaja Birgit Villum, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Elen Sang

20.05.2024

ABSTRACT

Bachelor's Thesis Topic: "The Role of Work Stress in Youth Workers' Work".

The relevance of this research lies in understanding the specific work-related factors that contribute to stress among youth workers and how it significantly affects their ability to perform their job, effectively support, and guide other young individuals. The main problem of the study and the dissertation's objective involve a thorough analysis of stress's role in the youth workers' work, examining its direct and indirect consequences, as well as determining effective strategies to mitigate it. It is also essential to explore the potential influence of stress on young workers' desire to change their professional direction.

In the theoretical part of the dissertation, comprehensive concepts of stress, occupational stress, and burnout are discussed. The causes, manifestations, and impact on individuals are described in detail, with specific attention given to stress factors in youth employment. The research methodology includes individual interviews, involving eight participants of varying gender, age, work experience, and professional background. The interviews were supplemented with clarifying questions aimed at precisely understanding stress manifestations and effects.

The primary results indicate that youth workers occasionally experience high levels of stress, which affect their motivation, engagement, and overall work quality. However, many of them already know, how to recognize stress within themselves and take steps to avoid exacerbating their condition.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE OSA	8
1.1. Stress.....	8
1.1.1. Tööstress.....	9
1.1.2. Läbipõlemine	11
1.2. Tööstressi, stressi ja läbipõlemise mõju inimese kehale	12
1.3. Noorsootöö ja tööstress noorsootöötajate seas	13
1.4. Stressi ja läbipõlemisega toimetulek	15
2. EMPIIRILINE OSA	17
2.1. Metoodika.....	17
2.2. Tulemused ja arutelu.....	19
2.2.1. Vastajate profiil.....	19
2.2.2. Tegurid tööl, sh tööülesanded mis mõjutavad noorsootöötajate hinnangul nende stressitaset	20
2.2.3. Stressi mõju noorsootöötaja töö kvaliteedile, motivatsioonile ja töötahtele	21
2.2.4. Noorsootöötajate stressi märgid ja toimetulek stressiga.....	22
2.2.5. Seosed noorsootöötajate stressitaseme ja töökoha vahetamise soovi vahel	24
2.3. Järeldused	25
KOKKUVÕTE	28
KASUTATUD ALLIKAD	30
Lisa. Intervjuukava	34

SISSEJUHATUS

Erinevad ametid võivad tekitada erinevatel tasemetel stressi, mis võib mõjutada töötajaid sõltumata nende erialast ja ametikohast. Eriti kehtib see inimestega suhtlemisega seotud ametite puhul. Iga inimene on ainulaadne, tal on oma maailmataju, iseloom ja kasvatus, mis muudab suhtlemise nendega keeruliseks ja mõnikord väga pikaajaliseks protsessiks (Dibou & Hansaar, 2018).

Töö noortega eeldab eelkõige oskust leida ühine keel laia sihtrühmaga, kelleks on 7-26 aastased inimesed (Noorsootöö seadus, 2010, §4). See nõuab spetsialistidelt paindlikkust, kannatlikkust ja mõistmist. Noorsootöötajad peavad pidevalt arenema oma töövaldkonnas, et pidada sammu kiiresti muutuva maailmaga ja olla võimeline pakkuma noortele seda, mis on nende jaoks oluline ja aktuaalne. Lisaks sellele koosneb noorsootöö paljudest erinevatest ülesannetest, millega spetsialist peab õigeaegselt toime tulema (Simon, 2014, lk 57).

Lisaks eelnevale nõuab noortega töötamine spetsialistidelt ka sügavat mõistmist erinevatest kultuurilistest, sotsiaalsetest ja psühholoogilistest aspektidest, mis mõjutavad noorte käitumist ja suhtlemist. See võib hõlmata mõistmist kaasaegsetest suundumustest, huvidest, probleemidest ja väljakutsetest, millega noored igapäevaelus kokku puutuvad. (Kutseregister, 2024). Noorsootöötajad peavad samuti olema võimelised kohanema erinevate hariduslike ja õpetamisstiilidega, et tagada noorte efektiivne õpe ja areng. Nad peavad olema võimelised looma turvalise ja toetava keskkonna, mis soodustab noorte aktiivset osalemist ja kaasatust (Kutseregister, 2024).

Samuti peavad noorsootöötajad olema võimelised juhtima konflikte ja negatiivseid olukordi, mis võivad töö käigus tekkida. Nad peavad olema varustatud oskuste ja strateegiatega stressi efektiivseks juhtimiseks ja läbipõlemise vältimiseks (Dibou & Hansaar, 2018).

Teoreetilises osas esitatavad uuringud kinnitavad, et paljud noortega töötavad spetsialistid kogevad oma töös stressi. Väike stress võib aja jooksul muutuda tõsisemaks probleemiks ja on oluline osata seda ära tunda ning sellega toime tulla. Bakalaureusetöö uurimisprobleem seisneb selles, et noorsootöötajad kogevad oma töös stressi, mis mõjutab nii töötajaid kui ka noori. Teema aktuaalsus seisneb mõistmises, millised tegurid võivad põhjustada stressi noorsootöös, milline võib olla stress ja kuidas seda kiiresti ära tunda. Kuigi töötajate stressi käsitlevaid uuringuid on palju, on noorsootöötajate stressile suunatud spetsiifilised uuringud praktiliselt olematud, seega võib see uuring olla kasulik neile, kes soovivad mõista, mis noorsootöötajates stressi põhjustab, sh konkreetse töökoha ja sealse kultuuriga seotud aspekte.

Töö eesmärk on uurida, kuidas stress võib mõjutada noorsootöötajat ja kas see probleem võib mõjutada tema soovi oma tegevusvaldkonda muuta. Töö eesmärgi saavutamiseks on autor seadnud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised tegurid tööl mõjutavad noorsootöötajate arvates nende stressitaset ning millised tööülesanded tekitavad neis kõige rohkem stressi?
2. Kuidas stress mõjutab noorsootöötajate töö kvaliteeti, motivatsiooni ja töötahet?
3. Kuidas noorsootöötajad tunnevad ära märgid stressist ja kuidas nad sellega toime tulevad?
4. Kuidas on seotud noorsootöötajate stressi tase ja soov töökohta vahetada?

Bakalaureusetöö on struktureeritud järgmiselt: sissejuhatus, teoreetiline osa, empiiriline osa, järeldused, kasutatud kirjandus ja lisad. Teoreetilises osas autor annab ülevaate stressi mõistmisest ja mõõtmisest teaduskirjanduse põhjal, tööstressist ja läbipõlemisest, stressi liikidest ning teguritest, mis võivad põhjustada erinevat tüüpi stressi. Samuti on osa, mis kirjeldab stressi, tööstressi ja läbipõlemise mõju inimesele. Töös autor esitleb ka noorsootööd ja stressi esinemist noorsootöös. Teooria viimane osa sisaldab teavet selle kohta, kuidas toime tulla stressiga ja vältida selle arenemist tõsisemaks vormiks. Töö empiirilises osas uuris bakalaureusetöö autor noorsootöötajatelt intervjuude kaudu nende stressi, sh tööstressi kohta. Töö autor analüüsis intervjuudest saadud tulemusi ning seostas neid töö teoreetilises osaga. Lõpuks koostas bakalaureusetöö autor järeldused, mis käesoleva töö uuringu põhjal selgusid.

1. TEOREETILINE OSA

1.1. Stress

Georg Fink rõhutab, et stressi tajumine on iga inimese jaoks ainulaadne ja sõltub konkreetsetest asjaoludest. Ta märgib ka, et üks levinumaid stressi määratlusi pakkus välja Hans Selye 1988. aastal (Fink, 2016, lk 4). Ühes oma raamatus kirjeldab Hans Selye stressi kui organismi mittespetsiifilist reaktsiooni igasugustele nõudmistele (Selye, 1988, lk 162). Selle järgi Selye kirjutas, et stress ise ei ole ärevuse või muude organismi reaktsioonide otsene põhjustaja. Need reaktsioonid on tegelikult tingitud stressorist, mida võib mõista kui ärritajat. See tähendab, et stress ei ole organismi spetsiifiline reaktsioon, vaid pigem üldine vastus, mida võivad esile kutsuda mitmesugused mõjud (Selye, 1956, lk 54). Lisaks mitmetele spetsiifilistele kaitsemehhanismidele (näiteks spetsiifiliste antikehade teke, kohanemine külmaga) on olemas ka tihedalt seotud adaptiivsete reaktsioonide kompleks, mis on suunatud mittespetsiifilisele stressile. Seda nimetatakse "*General Adaptation Syndrome*" ehk "Üldiseks kohanemissündroomiks". See sündroom hõlmab kolme etappi: hirmu, vastupidavuse ja kurnatuse faas (Selye, 1950, lk 1384). Autorid nagu Frank ja Kornfeld (1998) selgitavad neid etappe järgmiselt: esimest etappi, mida nimetatakse võitlus- või põgenemisfaasiks, iseloomustab somaatiline aktiveerumine, mis tekib vastusena stressorile. Sel hetkel hakkavad neerupealised tootma rohkem teatud hormoone (glükokortikosteroidid), mis aitavad stressiga toime tulla ja hoiavad kehas vee ja suhkrutaset normaalsena. Järgnevas etapis püüab organism stressist tingitud kahjustustega toime tulla või nendega kohaneda. Kui stressorid on aga püsivad või korduvad, siis lõpuks kaob omandatud kohanemisvõime ja organism liigub kolmandasse, kurnatuse etappi (Frank & Kornfeld, 1998, lk 483).

Stressi mõiste üle on palju diskuteeritud ja selle täpne definitsioon varieerub sageli ekspertide lõikes. Üldiselt võib stressi kirjeldada kui organismi reaktsiooni erinevatele väljakutsetele. Stressi võib jagada kaheks: eustressiks ja düstressiks. Eustress on positiivne stress, mida inimene soovib ja otsib. See on tunne, mida inimene kogeb, kui tegeleb rõõmu pakkuvate, kuid samas väljakutsuvate tegevustega. Düstress seevastu on negatiivne stress, millest räägitakse kõige rohkem. See on tunne, mida inimene kogeb, kui seisab silmitsi väljakutsega, mida ei ole ise valinud või mille osas tunneb, et ei suuda vastu seista (Papworth, 2003, lk 1-2).

Kimberly V. Oxington (2005) kirjeldab stressi kui keha reaktsiooni soovimatutele olukordadele, mis võivad olla nii kerged, nagu bussist maha jäämine, kui ka rasked, nagu lahutus või lähedase inimese kaotus. Stress võib olla ajutine (äge) või püsiv (krooniline), kahjulik või potentsiaalselt kasulik. Äge stress tekib vastusena vahetule ohule, samas kui krooniline stress on seotud pikaajaliste olukordadega, nagu suhte probleemid või tööalased kohustused. Krooniline stress hõlmab pikaajalisi olukordi, nagu suhte probleemid, tööpinged ning mured tervise või rahanduse pärast. Stressi peetakse elu lahutamatuks komponendiks ning kahjuliku ja potentsiaalselt kasuliku stressi vahel on erinevused ja stress ei ole alati seotud millegi negatiivsega. Sellised sündmused nagu võit spordivõistlustel või olulise ülesande edukas lõpuleviimine võivad samuti olla stressirohked, kuid need tekitavad positiivseid emotsioone (Oxington, 2005).

Stressi mõju inimestele tuleneb erinevatest allikatest, sh keskkond, psühholoogia ja kehalised protsessid. Selle uurimine hõlmab kolme perspektiivi: sotsiaalset, psühholoogilist ja bioloogilist. Sotsiaalse stressi vaade toob esile stressi seoseid sotsiaalsete struktuuride ja hierarhiatega. Psühholoogilise stressi käsitlus keskendub stressi sisemistele mõjuritele, nagu isiklikud ohuhinnangud ja toimetulekumehhanismid. Bioloogilise stressi käsitlus uurib stressorite põhjustatud ägedaid ja kroonilisi füsioloogilisi reaktsioone ning nende psühholoogilisi tagajärgi (Surachman & Almeida, 2018). Stress muutub oluliseks reaalseks probleemiks kaasaegses töökeskkonnas (Davies, 2022).

1.1.1. Tööstress

Tööstress on seisund, kus inimene tunneb survet, mis on põhjustatud ebakõlast töökeskkonna esitatud väljakutsete ja tema enda võimekuse vahel nendega hakkama saada (Eesti tööelu portaal, 2021). Erinevad psühhosotsiaalsed riskitegurid (näiteks ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töö mittevastavus töötaja võimetele ja üksluine töö) on tihedalt seotud tööstressiga. Need riskitegurid, mis esinevad töökeskkonnas, on tegelikult tööstressi allikaks (Eesti tööelu portaal, 2024).

2018. aastal viidi läbi uuring “*The Workforce View in Europe 2018*”, milles osales umbes 10 000 eri valdkonna töötajat kaheksast riigist: Saksamaalt, Hispaaniast, Prantsusmaalt, Itaaliast, Hollandist, Poolast, Ühendkuningriigist ja Šveitsist. Tulemused näitasid, et 18% töötajatest puutub igapäevaselt kokku stressiga, mis on 5% rohkem kui 2017. aastal. Umbes 30% töötajatest on nii stressis, et nad on valmis oma töölt lahkuma. Kõige rohkem on stressis Poola töötajad (27%), neile järgnevad prantslased ja britid (20%). Kõige vähem, vaid 10%,

kogevad stressi Hollandi töötajad. Uuringust selgub ka, et vanus ja sugu mõjutavad töötajate stressitaset: alla 24-aastased inimesed ja naised on suurema tõenäosusega tööl stressis kui mehed (ADP *Workforce View in Europe* 2018, lk 5-28). Sama uuringu kohaselt, mis viidi läbi 2023. aastal, mõjutab stress negatiivselt 65% töötajate töövõimet. Lisaks selgus, et 47% töötajatest kogevad vaimse tervise probleeme. Oluline on ära märkida, et vähemalt kord nädalas kogeb stressi 63% töötajatest, kuid uuringu andmetel on see näitaja 5% väiksem võrreldes eelmise (2022) aastaga (Richardson & Antonello, 2023, lk 5-21).

Samal ajal tööl on oluline eristada psühhosotsiaalseid riske, nagu liigne töökoormus, tingimustest, kus tööülesanded on stimuleerivad ja mõnikord keerulised, kuid töökeskkond on toetav. Selline keskkond võimaldab töötajatel olla piisavalt iseseisev, saada korralikku väljaõpet ja olla motiveeritud panustama vastaval oma võimetele. Soosiv psühhosotsiaalne keskkond toetab head töösooritust, isiklikku arengut ning töötajate vaimset ja füüsilist tervist (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, i.a.).

Paljud inimesed, eriti need, kes töötavad iseseisvalt või kodust, võivad tunda end üksildasena, kuna nad on oma kolleegidest eemal. Suhtlus toimub enamasti e-posti ja sõnumite kaudu, harvemini telefonikõnede või isiklike kohtumiste kaudu. Selline eraldatus võib suurendada ärevust, muretsemist ja stressi, kuna pole kedagi, kellega jagada mõtteid ja uudiseid või lihtsalt vestelda. Mõned tööandjad kohtlevad töötajaid nagu masinaid, mis võib olukorda veelgi raskendada, näiteks kui:

- töökeskkonnas kasutatakse suhtlemiseks arvuteid või telefone, kuid puudub võimalus isiklikuks suhtlemiseks;
- tööandjad eelistavad, et töötajad koguksid infot, mitte ei jagaks seda;
- füüsilised barjäärid eraldavad töötajaid üksteisest või
- töötajatele antakse sageli lisatööd (Hallowell, 2010, lk 48-49).

Euroopa Liidu ulatuslikud uuringud tööga seotud terviseprobleemide kohta viimase kolme perioodi jooksul (2007., 2013. ja 2020. aastatel) on näidanud nende probleemide kasvavat levikut aja jooksul. Aastal 2020 teatas 10,3% vanuserühma 15–64 inimestest tööga seotud terviseprobleemidest, mis on võrreldes eelnevate aastatega suurenenud. Uuringud toovad esile ka soolist ja vanuselist erinevust, kus naised ja vanemad töötajad teatavad probleemidest sagedamini kui mehed ja nooremad töötajad. Samuti selgus 2020. aasta analüüsist, et põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse sektoril on kõrgeim osakaal tööga seotud terviseprobleemidest, moodustades 15,8%. Järgnevad tervishoiu ja sotsiaaltöö

valdkond 12,7% ning transpordi ja ladustamise sektor 12,4%. Need tulemused rõhutavad vajadust erilise tähelepanu järele töötajate tervisele ja ohutusele (Eurostat, 2021). Oluline on märkida, et töökeskkonna tingimused mõjutavad töötajate seisundit, kuid mitte kõik terviseprobleemid ei ole otseselt seotud tööga. Näiteks võivad halvad töötingimused süvendada algse probleemi psühhosotsiaalseid aspekte. Seega on oluline arvestada nii füüsiliste kui ka psühholoogiliste aspektidega töökeskkonna loomisel ja töötaja töövõime hindamisel. Terviklik lähenemine töökeskkonna korraldamisele aitab suurendada üldist töövõimet ja töötajate rahulolu (Centar, 2015, lk 28-29).

Pikaajaline stress töökohal võib tuua kaasa mitmeid negatiivseid tagajärgi. See võib viia seisundini, mida nimetatakse “läbipõlemiseks”, mida iseloomustavad emotsionaalne kurnatus, pidev väsimus ja kognitiivse väsimuse tunnused (Toker & Melamed, 2017, lk. 168).

1.1.2. Lämpõlemine

Maslachi, Schaufeli ja Leiteri (2001) sõnul iseloomustatakse läbipõlemise sündroomi kui pikaajalist seisundit, mis on põhjustatud pidevast emotsionaalsest ja inimsuhete stressist töökohal. See hõlmab kolme peamist mõõdet: emotsionaalne kurnatus, ükskõikne suhtumine töö suhtes ja töövõime langus. Viimase 25 aasta uuringud on rõhutanud, et läbipõlemine pole lihtsalt isiklik stress, vaid nähtus, mida tuleb vaadelda laiemas organisatsioonilises kontekstis ja töötajate suhtumises oma töösse. Hiljuti on läbipõlemise uurimisele rahvusvahelisel tasandil üha rohkem tähelepanu pööratud (Maslach et al., 2001). Emotsionaalse kurnatuse seisund, mida nimetatakse tööalaseks läbipõlemiseks, tekib siis, kui töötaja tunneb väsimust, puudulikku sidet tööga ja töövõime halvenemist. Seda pikaajalist stressi seisundit põhjustab pidev suhtlemine kolleegide ja klientidega. Eriti haavatavad selle nähtuse suhtes on need, kes suhtlevad regulaarselt inimestega oma kutsealal (nt haridus-, sotsiaal- ja tervishoiutöötajad). Selle põhjuseks on see, et nad loovad sageli emotsionaalseid suhteid inimestega, kellega nad regulaarselt koos töötavad (Maslach & Leiter, 2016, lk 103). Lämpõlemine on sageli, aga mitte alati, seotud pingelise tööga ja võib mõjutada erinevaid elu aspekte, mõnikord põhjustades tõsiseid terviseprobleeme. See võib avalduda erinevalt ja mõjutada füüsilist, vaimset ja emotsionaalset heaolu. Kuid kui inimene on harjunud kurnava ja pikaajalise tööga, ei pruugi ta kohe märgata läbipõlemise tunnuseid (väsimus, peavalu, unehäired ja isutus). Sel juhul tuntakse läbipõlemist alles siis, kui endisel

viisil eksisteerimine muutub võimatuks. Läbipõlemise sümptomid võivad samuti meenutada depressiooni (Borland, 2022).

Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) andmetel on depressioon levinud vaimne häire, mida iseloomustab pikaajaline sügav kurbuse periood, huvi elu vastu kaotamine ja sellest rõõmu tundmine. Inimesed, kes on kogenud ebasoodsaid või stressirohkeid sündmusi, nagu tööpuudus, raske kaotus või traumeerivad sündmused, on depressiooni tekkele rohkem altid. Sellega kaasneb pidev kurbuse ja tühjuse tunne (WHO, 2023).

1.2. Tööstressi, stressi ja läbipõlemise mõju inimese kehale

Probleemide tõsidus sõltub stressiseisundi kestusest ja intensiivsusest. Kui inimene on stressis, töötab tema keha aktiivselt selle nimel, et taastada tasakaal, mis on vajalik normaalse toimimise säilitamiseks. See protsess võib viia keha energiataseme märkimisväärse tõusuni, kuna keha kasutab kõiki oma ressursse stressiga toimetulekuks. Kui stress kestab pikka aega, võib see muutuda probleemiks, sest pikaajaline stress võib põhjustada tõsisid probleeme erinevates kehasüsteemides, näiteks ainevahetuses, immuunsüsteemis, seedetraktis, hingamisteedes ja südames (Çakmur, 2020). Lisaks on olemas kognitiivsed sümptomid, nagu mälu halvenemine, tähelepanu kontsentratsiooni häired ja pidevate obsessiivsete mõtete tekkimine. Viimane sümptomite rühm, mis võib samuti viidata stressile, on seotud käitumise muutustega: see võib olla nii ülesöömine kui ka täielik isutus, unehäired ja erinevad kahjulikud harjumused, näiteks küünte närimine või ringi käimine (Bounty, i.a.).

Töölane stress samuti võib omakorda põhjustada mitmeid organismi reaktsioone - käitumuslikke, füsioloogilisi ja psühholoogilisi. Käitumuslike sümptomite hulka kuuluvad töövõime langus, sagedased puudumised, alkoholi ja nikotiini kuritarvitamine. Hormonaalse, immuun- ja südame-veresoonkonna süsteemi muutused on tööstressi füsioloogilised sümptomid. Terav meeleolumuutus, viha või ärevuse tunne – tavaliselt need on psühholoogilised sümptomid. Samuti täheldatakse sel juhul enesehinnangu langust (European Agency for..., 2009).

Euroopa Komisjon on omakorda kindlaks teinud, et töötaja vaimset tervist mõjutavad tegurid võivad olla mitte ainult tööga seotud, vaid ka isiklikud. Näiteks tööga seotud tegurid on kiusamine ja halb töökorraldus. Need võivad mõjutada töötaja motivatsiooni ja enesetunnet, immuunsüsteem nõrgeneb ja inimene haigestub sageli. Isiklike tegurite hulka kuuluvad inimese geneetika, elukogemus, minevikus toimunud traumeerivad sündmused.

See kõik võib kaasa tuua madala stressitaluvuse, erinevad vaimuhaigused ja läbipõlemise (Euroopa Komisjon, 2017).

Läbipõlemine võib avalduda paljude füüsiliste sümptomite kujul, mõned neist võivad olla varjatud emotsionaalse hirmu tõttu töö kaotamise ees. Füüsiliste probleemide hulgas on sageli peavalud ja kõhuvalud. Samuti on organism rohkem vastuvõtlik külmetushaigustele ja gripile. Läbipõlemine põhjustab unetust, rinnakuvalu, käte higistamist ja erinevaid nahaprobleeme (Maslach et al, 1997, lk 192-193).

Lisaks on märgatav emotsionaalne kurnatus, halb keskendumisvõime, ebastabiilsus, ärevus ja pettumus. Tööga rahulolu väheneb, kuna positiivsed emotsioonid puuduvad (Maslach & Leiter, 2016, lk 104).

Herbert J. Freudenbergeri (1986) kirjeldas “läbipõlemise sündroomi” kui seisundit, mis võib avalduda mitmesuguste füüsiliste tunnustena. Nende hulka võivad kuuluda nahahaigused nagu ekseem, akne ja nõgestõbi, samuti võimalikud allergilised reaktsioonid. Sageli esineb kroonilist väsimust ja pikaajalist kõha. Aja jooksul võivad tekkida seedetrakti ja südameveresoonkonna probleemid. Käitumuslikud muutused on samuti selle sündroomi osa: inimesed muutuvad kannatamatuks, kergesti ärrituvaks, kalduvad teiste peale oma probleemide eest vastutust veeretama ja ilmutavad liigset kriitikameelt (Freudenberger, 1986, lk 247).

1.3. Noorsootöö ja tööstress noorsootöötajate seas

Noorsootöö loob noortele võimalused isiklikuks arenguks väljaspool nende perekonda, haridust ja tööd, toetades nende mitmekülgset kasvu vabatahtliku osalemise kaudu (Noorsootöö seadus, 2010, §4).

Noorsootöö mängib olulist rolli Eesti ühiskonna harmoonilise arengu tagamisel. See panustab aktiivselt inimõiguste, sallivuse ja solidaarsuse kaitsmisse ja edendamisse, samuti mängib noorsootöö rolli austuse näitamisel emakeele, kultuuri ning teiste rahvaste keelte ja kultuuride vastu. Noorsootöö loob tingimused kultuurilise mitmekesisuse tunnustamiseks, võrdseks kohtlemiseks ja erinevate põlvkondade vaheliseks koostööks, mis aitab luua aktiivsel osalusel ja koostööl põhinevat ühiskonda. 2019. aastal eristati noorsootöö valdkonnas mitmeid struktuure, näiteks noortelaagrid, noorte huvitegevus, noorte huviharidus, avatud noorsootöö, noorteprojektid, toetus noortele, kes ei osale õppes, tööturul ega jätkuõppes jt (Haridus- ja Teadusministeerium, 2019). Eestis on noor inimene isik, kes on vanuses 7 kuni 26 eluaastat (Noorsootöö seadus, 2010, §4).

Noorsootöö korraldamine põhineb mitmel olulisel põhimõttel. Esiteks on see mõeldud noortele ja viiakse läbi koos nendega, kaasates neid aktiivselt otsuste tegemisse. Teiseks võetakse teadmiste ja oskuste omandamise tingimuste loomisel arvesse noorte vajadusi ja huve. Kolmandaks põhineb noorsootöö noorte aktiivsel osalusel ja vabal tahtel. Neljandaks toetab noorsootöö noorte algatusi. Viimase põhimõttena põhineb noorsootöö võrdse kohtlemise, sallivuse ja partnerluse põhimõtetel (Noorsootöö seadus, 2010, §4).

Noorsootöötajad on spetsialistid, kes teevad koostööd noortega, olles nii partnerid kui ka huvigrupp noorsootöös. Nad võivad olla kas palgalised töötajad või vabatahtlikud. Nende peamiseks ülesanneteks on tagada noortele turvaline ja kaitstud keskkond, pakkuda motivatsiooni ja toetada õppimist (Basarab & O'Donovan, 2020, lk 5-7).

Erinevad ametid võivad tekitada erineva tasemega stressi, kuid kõige rohkem stressi esineb ametites, kus on suur vastutus ja oluline on regulaarne suhtlemine erinevate inimestega. Noorsootöö on üks sellistest kutsealadest. Noorsootöötajad seisavad sageli silmitsi olukordadega, kus tuleb kiiresti kohaneda, mõista noorte vajadusi ja olla valmis kiireks reageerimiseks. Sellised töökohustused võivad tekitada stressi. Lisaks erineb noorsootöö mõningatest ametitest erilise töögraafiku poolest, kuna sellesse kuuluvad öhtused vahetused, töö nädalavahetustel, koolivaheaegadel ja suvel, ööbimised laagrites ja projektides ning ebamäärase töökorraldusega töökeskkond (Dibou & Hansaar, 2018).

Balti Uuringute Instituudi (2023) uuring näitas, et madal palk mõjutab oluliselt professionaalsust ja töö kvaliteeti Eestis. Enamus noorsootöötajatest saab palka alla keskmise: 70% teenib brutopalka alla 1500 euro, 55% alla 1300 euro ja 30% alla 1000 euro. Just madalad palgad panevad 75% uuringus osalenud spetsialiste mõtlema töökohavahetusele. Loomulikult on ka teisi tegureid, näiteks liiga pingeline töö, tunnustuse puudumine, ootustele mittevastav töökoormus, pingelised suhted juhiga ja muud. Samuti toodi uuringus välja, et oma rolli mängib selles ka riigiasutuste vähene arusaamine ja toetus noortesektorile (Kivistik et al., 2023).

Olukorra parandamiseks on vajalik palga tõstmine ja töö tunnustamine selles valdkonnas ning teadmiste ja vahendite tagamine vaimse tervise tugevdamiseks ning töökeskkonna parandamiseks (Kivistik et al., 2023). Võrreldes Eesti keskmist brutokuupalka märtsis 2020. aastal, mis on 1451 eurot, on selge, et noorsootöötaja keskmine palk noortekeskuses on oluliselt madalam - vähemalt 40%. Võrreldes noorsootöötajaid õpetajatega, võib järeldada, et õpetajad said 2020. aastal kuus 1315 kuni 1540 eurot, samas kui noorsootöötaja palk moodustab umbes poole või veidi rohkem sellest summast. Kuid tuleb meeles pidada, et noorsootöötajad täidavad olulist rolli noorte mitteformaalse hariduse korraldamisel ja

toetamisel ning nende panust haridusse tuleks samuti tunnustada ja õigesti hinnata (Paabort et al., 2020, lk 29). Nende kahe uuringu põhjal võib öelda, et 2023. aastal on palgad veidi kõrgemad.

White et al. (2020) kirjutasid oma uurimuses, mille eesmärk oli välja selgitada, kuidas isiklikud ja tööalased nõuded ning toetus mõjutavad noorsootöötajate töökohastressi. Uuringus osales 111 noorsootöötajat erinevatest valdkondadest. Uuringu tulemuste põhjal võib järeldada, et töökohastressi korral kogeb töötaja ka kodust stressi ja vastupidi. Teisisõnu, need kaks tegurit on omavahel seotud. Samuti kinnitavad autorid, et negatiivse personalikliimaga asutustes töötavad töötajad on suurema tõenäosusega stressis (White et al., 2020).

Ühiskonnas on noorsootöö olemuse mõistmisel teatav segadus. Selles valdkonnas puudub järjepidev kõrgetasemeline koolitus ja noorsootöö ametikohad, hoolimata kõrgeastme nõudest, on sageli madalalt tasustatud. Kõik need tegurid võivad samuti viia töötajate professionaalse läbipõlemiseni ja stressini (Corney et al., 2020). Edgar Schlümmer (2018) toob välja, et noorsootööl ja sotsiaaltööl on mitmeid sarnasusi. Näiteks maapiirkondades võib sotsiaaltöö spetsialist tegeleda muuhulgas ka noorsootööga seotud küsimustega. Samuti, kui pole noorsootöö spetsialisti, tegeleb tihti noorteküsimustega hoopis haridusnõunik. Schlümmer mainib ka seda, et erinevalt teistest avalikest teenustest areneb noorsootöö pidevalt edasi ja inimesed valivad üha enam seda töövaldkonda. Seetõttu võib lõpuks tekkida oht, et algselt noorsootööle mõeldud ressursid suunatakse ümber täiendavate ülesannete täitmiseks noorsootööga seotud valdkondades, näiteks sotsiaaltöösse (Schlümmer, 2018, lk 97-100).

1.4. Stressi ja läbipõlemisega toimetulek

Iga stressitüüp nõuab erinevat lähenemist. Kuigi mõned meetodid võivad olla ühised, võimaldab stressi tüübi tuvastamine selle tunnuste ja sümptomite järgi valida kõige tõhusamad viisid, kuidas sellega toime tulla. Näiteks ägeda stressi puhul on abiks jooga, meditatsioon või hingamisharjutused. Kroonilise stressiga tegelemiseks tuleks aga meditatsiooni ja joogat kaaluda kui pikaajalist strateegiat (Kapur, 2021).

Emotsionaalne stress mõjutab eelkõige meeleolu ja emotsionaalset heaolu, mistõttu on oluline osata oma aega targalt juhtida, pöörates tähelepanu mitte ainult olulistele asjadele, vaid ka iseendale. Kasulikuks võib osutada ka sotsiaalsete oskuste arendamine ja sagedased kohtumised lähedastega (Kapur, 2021).

Füüsiline stress, mis mõjutab füüsilist tervist, nõuab tõsisemat lähenemist. Kõige parem on pöörduda arstiabi ja professionaalse abi poole. Kerge treening, hubase õhkkonna loomine kodus, suhtlemine lähedastega ning une- ja toitumiskava järgimine võivad samuti olla abiks. Samu meetmeid tuleks võtta ka psühholoogilise stressi vastu võitlemiseks. Kõigi nende tegevuste täitmine aitab mitte ainult stressiga toime tulla, vaid ka vältida selle arenemist tõsisemaks vormiks (Kapur, 2021).

Arst Borlandi sõnul on probleemide tunnistamine juba esimene samm läbipõlemisest vabanemise teel. Järgmise sammuna võiks olla pöördumine pädeva spetsialisti poole, kes aitab sisemisi probleeme lahendada ja parandada vaimset tervist. Läbipõlemisega seotud raskuste ületamiseks on väga oluline mõista, kus on töö ja kus on isiklik elu, selleks tuleks koostada päevaplaan. Näiteks võiks esimene pool päeva olla pühendatud tööle ja teine pool päeva hingele meeldivatele tegevustele või hobidele. Et mitte segi ajada tööaega puhkeajaga, võiks kasutada äratuskella. Pärast tööd on oluline endale öelda, et oled teinud head tööd ja sul on õigus puhata. Kuid selleks, et see plaan toimiks tõhusalt, tuleks järgida ka unerežiimi ja toitumist. Kui kõik need meetmed ei anna oodatud tulemust, võiks üheks võimaluseks olla vestlus tööandjaga. On oluline teavitada juhti, et teil on tekkinud mõned raskused. Kui juhtkond on mõistev, võivad nad suuta teha muudatusi töögraafikus ja kohustustes (Borland, 2022).

2. EMPIIRILINE OSA

2.1. Metoodika

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on uurida stressi mõju noorsootöötajatele ja selle võimalikku mõju nende soovile muuta ametialast suunda. Oluline on välja selgitada, millised tegurid põhjustavad noorsootöötajate stressi ja millised tööülesanded on nende jaoks kõige stressirohkemad. Samuti on vaja mõista, kuidas stress mõjutab nende töö kvaliteeti, motivatsiooni ja soovi töötada. Veel üks oluline aspekt on mõista, kuidas noorsootöötajad tuvastavad endas stressi tunnuseid ja kuidas nad sellega toime tulevad.

Uuringu läbiviimiseks kasutas autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Töö autor valis selle uurimismeetodi, kuna see võimaldab autoril koguda täpseid andmeid. See meetod hõlmab mitmeid etappe, alates probleemi määratlemisest ja lõpetades intervjuu läbiviimisega, mis tagab uuritava teema sügava mõistmise (Lepik et al., 2014).

Andmekogumise viisina kasutas autor individuaalseid struktureeritud intervjuusid. Autor valis individuaalsed intervjuud, sest see hõlmab vestlust ühe vastajaga, kellel on võimalus arutada teemat enda jaoks mugavas tempos ja konfidentsiaalses keskkonnas. Autori arvates tunneb sel viisil intervjuueeritav end mugavamalt ja saab avalikult oma arvamust avaldada ning küsimustele vastata (Lepik et al., 2014).

Autor koostas andmete kogumiseks intervjuukava (vt lisa 1) ja valmistas ette küsimused, mis hõlmasid seitset peamist teemablokki noorsootöötajate tööstressi uurimiseks. Küsimused kuulusid tõlgendavate küsimuste kategooriasse, kuna need nõudsid vastajalt sügavamalt analüüsi. Nendele küsimustele vastates pidi vastaja selgitama oma arvamust, mis võis aidata autoril saada üksikasjalikumalt teavet (Lepik et al., 2014).

Töö autor kasutas valimi moodustamiseks sihipärast valimit, mis võimaldas töö autoril ise uuritavad välja valida (Rämmer, 2014). Intervjuueeritavateks valiti nelja suurima kohaliku omavalitsuse (Tallinn, Tartu, Narva, Pärnu) töötajad, kes esindavad erinevaid noorsootöö struktuure – noortekeskus, malev, mobiilne noorsootöö ja noorteühing. Valiku tegemiseks kasutas töö autor noorteorganisatsioonide otsingut internetist, kuna nii on võimalik leida infot nii töötajate kui juhtide kohta. Mõne intervjuueeritavaga oli autor isiklikult tuttav – nende puhul kasutas autor mugavusvalimit (Rämmer, 2014). Samuti aitasid autorit valiku tegemisel tema bakalaureusetöö juhendajad, kes andsid nõu, kellega autor võiks ühendust võtta. Valimi koostamisel kaasas töö autor nii noorsootöötajaid kui ka noorsootöösutuste juhte. Neli intervjuus osalenut olid noorsootöötajad ning teised neli noorsootöösutuste

juhid. Selline lähenemine võimaldas töö autoril avastada erinevaid vaatenurki ja saada sügavamalt mõistmist noorsootöö valdkonnast. Noorsootöötajate ja juhtide tööülesanded erinevad üksteisest näiteks dokumentatsiooni ja aruannete osas, sest nendega tegelevad rohkem juhid. Seetõttu oli oluline teada saada, millised ülesanded tekitavad stressi kõigile noorsootöoga seotud töötajatele. See aitas töö autoril probleemi erinevatest külgedest paremini uurida. Kõikide intervjuus osalenute tegevussuunad olid seotud noortega vanuses 7 kuni 26 aastat.

Enne intervjuude algust võttis autor ühendust iga potentsiaalse osalejaga, pakkudes neile võimalust uuringus osaleda, sealjuures tagades konfidentsiaalsuse ja anonüümsuse põhimõtete järgimise. Töö autor teavitas osalejaid uuringu eesmärkidest ning palus nõusolekut intervjuude salvestamiseks. Kõik intervjuueeritavad nõustusid intervjuu salvestamisega. Intervjuud salvestati autori isikliku mobiiltelefoni abil. Kõiki intervjuudes osalejaid teavitati, et kõik salvestised kustutatakse pärast nende transkribeerimist ja analüüsi. Kohtumise kuupäev, kellaeg ja koht olid töö autori poolt intervjuueeritavatega eelnevalt kokku lepitud. Enamik intervjuusid toimus veebi vahendusel, kuna osalejad olid erinevatest Eesti linnadest pärit. Autor otsustas intervjuuerida erinevatest Eesti suurlinnadest, sh Narvast ja Tallinnast, kuna 7-26-aastaste noorte arv nendes omavalitsustes on väga erinev. Autor lähtub uuritavate valikul eeldusest, et vastavalt kohaliku omavalitsuse noorte arvule muutuvad omavalitsuses ka noorsootöö ülesanded ja eesmärgid. Näiteks kui väiksemates linnades võib autori arvates olla probleemiks noorteorganisatsioonide ja -ürituste külastatavus, siis suurlinnades võib probleemiks olla see, et tuleb välja mõelda programm, mis oleks huvitav erinevas vanuses noortele.

Kokku osales uuringus kaheksa inimest, neist neli naist ja neli meest. Seda on oluline arvestada ka seetõttu, et naised mõjutavad stressitegurid võivad erineda mehi mõjutavatest stressiteguritest (*ADP Workforce View in Europe 2018*, lk 5-28). Pooled intervjuudest toimusid vene keeles ja ülejäänud eesti keeles. Iga intervjuu kestis 15-25 minutit. Intervjuud viis autor läbi ajavahemikus 15. kuni 23. aprill 2024.

Intervjuude analüüsimiseks kasutas töö autor kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodit. See võimaldas saada vastuseid kõigile olulistele küsimustele ja jõuda lõplike järeldusteni. Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab paindlikku tulemuste kodeerimist ja tõlgendamist (Kalmus et al., 2015). Intervjuudes osalenud eristas töö autor vastavalt intervjuude toimumise järjekorrale, et säilitada osalejate anonüümsust. Näiteks esimene intervjuu oli number üks, teine oli number kaks jne (nt R1-R8). Uuringu tulemused kodeeris töö autor vastavalt uurimisküsimuste teemaplokkidele. Töö autor pani kirja kõik märksõnad, mis

intervjuus iga uurimisküsimuse lõikes selgus ning seejärel võrdles neid omavahel. Vajadusel töö autor muutis kodeerimist, mida kvalitatiivne ka sisuanalüüs võimaldab.

Autor viis kõik intervjuud läbi isiklikult, saatis kutsed veebiintervjuu läbiviimiseks ning viis intervjuud veebi vahendusel ka läbi. Vestlusprotsess toimus rahulikus õhkkonnas. Pärast intervjuusid autor transkribeeris ja analüüsis salvestatud intervjuusid. Kui kõik vajalikud toimingud olid salvestistega tehtud, kustutas töö autor need ära.

2.2. Tulemused ja arutelu

2.2.1. Vastajate profiil

Täpsema analüüsi jaoks oli oluline selgitada välja ka vastajate töökogemus ja haridus. Enamus intervjuudele vastanutest töötavad valdkonnas juba vähemalt 10 aastat ning vaid 2 alla 10 aasta. Bakalaureusetöö uuringus osalenutest ei olnud kellelgi noorsootööst kõrgharidust. Esindatud olid näiteks kondiitri, rahvusvaheliste suhete, ettevõtte juhtimise, draamateatri režissööri, sotsiaalpedagoogika, lastekaitse, filoloogia, kogukonna hariduse ja sotsiaalse heaolu ning politoloogia erialad. Üks intervjuueeritav õppis intervjuus osalemise hetkel noorsootöö erialal ning ühel vastanul oli keskharidus ja mitu lõpetamata kõrgharidust, millest kaks on seotud noorsootööga. Siiski saab uuringu tulemuste põhjal öelda, et väga paljudel uuringus osalenutel on läbitud mitmeid noorsootöölaseid täienduskoolitusi. Koolitustest töid intervjuudele vastanud välja töö „raskete“ teismeliste ja erivajadustega noortega, *coachingu* ning eripedagoogika. Kõige pikemaajaliselt ehk 40 aastat valdkonnas töötanud intervjuus osaleja on õppinud Rootsis ja Soomes ning osalenud mitmetes Erasmus+ programmides. Intervjuudes osalenutest oli noorsootöötaja kutsetunnistus vaid kahel inimesel – ühel tasemel 6 ja teisel tasemel 7.

(R6): “Suurimat stressi põhjustab töö riskirühma lastega, see on noored, kes on sõltuvuses erinevatest asjadest. Mul puudub kogemus sellise noortega töötamisel. Eriti mõjutavad hetked, kui mul õnnestub leida lähenemine sellisele noorele inimesele, kuid sattudes halba seltskonda, naaseb ta tagasi.” - mees, noorsootöötaja, töökogemus on seitse aastat.

(R3): “Stressi või isegi pingeid tekitavad tööülesannete ebakindlus ja suhtlemine riskirühma kuuluvate noorukite vanemate ja noortega endiga. Kuna mõnikord on raske teada, kas noor kuulub sellesse gruppi. Vanemad ei näe või ei mõista sageli probleemi tähtsust. Ja kui seda

kohe ära ei tunnista, võib tulevikus tekkida probleeme, sest töömeetod „raskete“ noortega peab olema teistsugune.” – naine, noorsootöötaja, töökogemus on 30 aastat.

2.2.2. Tegurid tööl, sh tööülesanded mis mõjutavad noorsootöötajate hinnangul nende stressitaset

Tööstress noorsootöötajate seas on keerulisem ja mitmekülgsem, kui esialgu autor arvas. Põhjalikud intervjuud noorsootöötajatega on toonud esile mitmeid peamisi stressitekitajaid nende töökeskkonnas. Töötajad peavad sageli silmitsi seisma kiire töötempo ja pideva ajapuudusega, mis nõuab palju aega ja energiat. Lisaks hõlmab nende töö mitmekesiseid ülesandeid, mis ulatuvad grupitegevuste korraldamisest kuni individuaalse nõustamiseni ning tegelemist nõuavad erinevad vanuserühmad, mis tekitab vajaduse suure paindlikkuse järele. Samuti on stressiallikaks pidev dokumentatsiooni haldamine ja töö keeruliste juhtumitega, eriti riskirühma lastega, nagu märkisid intervjuus osalejad R3 ja R6.

(R2): “Kiire töötempo mõjutab minu hirmu, et mul ei ole aega olulisi ülesandeid täita. Ka muutuvad ajakavad ja töökoormus (uued kiireloomulised projektid või tegevused) mõjutavad minu stressitaset, sest pean kiiresti muutma plaane ja korraldama prioriteete ümber tähtaegade ja tähtsuse osas.” – naine, juht, töökogemus on kümme aastat.

Hoolimata nendest väljakutsetest on mõned töötajad suutnud leida viise stressiga toimetulekuks. Kuus vastajat (R3, R4, R5, R6, R7 ja R8) töid välja, et neil on võimalus paindlikult kohandada oma töögraafikut ja vajadusel töötada kodust, mis aitab vähendada stressitaset. Kolleegide toetus ja tõhus meeskonnatöö on samuti olulised tegurid, mis aitavad stressi maandada.

Siiski esineb olukordi, mis võivad tööstressi järsult suurendada. Näiteks kaks inimest (R1 ja R2) märkisid uued, et töögraafiku tingimused või olulised muutused töökorralduses võivad töötajatele lisapingeid tekitada. Suhtlemine juhtkonnaga on samuti stressirohke, eriti kui juhtkond tihti vahetub. Lisaks võivad tekkida arusaamatused kolleegide vahel, mis samuti suurendab tööstressi (R1 ja R4).

(R1): “Kiire töötempo, et samal ajal tundub, et päevas on nii palju asju, mida teha. Ja siis pole lihtsalt aega kõike seda teha. Ja kõik sõltub sellest, kui palju noori sul on. Kui sul on paar noort, siis rohkem või vähem, aga kui sul on 15 või 16 eri vanuses noort, siis nõuavad

nad rohkem sinu tähelepanu ja sul ei ole aega palju teha.” – naine, juht, töökogemus on üheksa aastat.

2.2.3. Stressi mõju noorsootöötaja töö kvaliteedile, motivatsioonile ja töötahtele

Samuti oli uuringu jaoks oluline välja selgitada, kuidas stress mõjutab noorsootöötajate motivatsiooni ja töötahet. Kui stressi mõju leidis kinnitust, palus autor vastajatel selgitada, kas see mõjutas nende töö kvaliteeti. Intervjueeritavad vastasid järgmiselt:

Esimene intervjueeritav (R1) kannatab tugevalt stressi all. Stressiperioodidel kogeb ta olulist aktiivsuse ja motivatsiooni langust. See viib ülesannete edasilükkamiseni ja pideva edasilükkamiseni järgmisele päevale. Kui see päev saabub, lükkab ta ülesanded uuesti edasi. Sellistel perioodidel eelistab ta puhkust võtta ja lihtsalt puhata.

(R1): „Ma ei taha teha midagi suurt ja rasket, ma lükkan alati kõik tähtsad asjad homsesse või mõnda teise päeva. Ja siis, kui see päev saabub, teen seda jälle. Või siis võtan puhkust ja lihtsalt puhkan, kui võimalik .“ – naine, juht, töökogemus on üheksa aastat.

Intervjueeritavad 2 (R2), 3 (R3) ja 8 (R8) väidavad, et stress ei mõjuta nende tööd ega motivatsiooni. Nad on õppinud toime tulema stressiga ja jätkama oma kohustuste täitmist hoolimata kõigist raskustest. See näitab nende vastajate suurt stressitaluvust.

Vastaja 5 (R5) ja vastaja 6 (R6) kogevad stressi ajal teatavat aktiivsuse langust, kuid see ei mõjuta nende üldist motivatsiooni ega töö kvaliteeti. Nad mõistavad oma kohustuste tähtsust ja jätkavad nende täitmist hoolimata stressist.

Vastaja 7 (R7) kogeb stressi ajal ülesannete täitmise kiiruse langust, kuid püüab säilitada töö kvaliteeti. Ta teeb kõik endast oleneva, et stress ei mõjutaks tema töö kvaliteeti.

Töö kvaliteedi osas märkisid R1 ja R7, et stressi ajal väheneb nende ülesannete täitmise kiirus. R2, R3 ja R8 väidavad, et stress ei mõjuta nende töö kvaliteeti. R4 ja R6 märkisid, et stress võib mõjutada nende emotsionaalset seisundit, kuid ei mõjuta töö kvaliteeti. R5 väidab, et stress ei mõjuta tema töö kvaliteeti.

(R5): „Tavaliselt see mind ei mõjuta, sest ma ei ole väga tundlik stressi suhtes. Ma hakkan alles mõne aja pärast aru saama, et olen stressis. Ma saan aru, et pean tööle minema ja raha teenima. Kuid ma ei võta töölt koju mingeid ülesandeid ja kui minu vahetuse lõppedes ei häiri mind enam tööülesanded.“ – mees, noorsootöötaja, töökogemus on 15 aastat.

2.2.4. Noorsootöötajate stressi märgid ja toimetulek stressiga

Uuringu käigus tuvastati mitmeid erinevaid stressi tunnuseid, mis võivad avalduda füüsiliselt, emotsionaalselt ja/või käitumuslikult. Iga uuringus osaleja märkis teatud muutusi, mis viitavad tema stressile. Üks intervjueeritavatest (R1) seisab silmitsi stressi emotsionaalsete ilmingutega, nagu ärevustunne. Ta märkis ka, et stressiperioodidel suureneb tema isu, ta muutub vähem aktiivseks, hakkab vältima suhtlemist mõnede inimestega ja kogeb pisaraid. Teine intervjueeritav (R2) märkis, et stressihetkedel on tal raske keskenduda, ta kogeb paanikat ja ärevust. Ta mainis ka paanikahoogude ja unehäirete esinemist. Lisaks muutub ta segadusse, unustavaks ja närviliseks. Intervjueeritav (R3) märkis, et stressiperioodidel kogeb ta lihaspingeid selja ja kaela piirkonnas, muutub pisiasjade pärast ärrituvaks ja tema mälu halveneb. Neljas intervjueeritav (R4) väsib stressiperioodidel kiiremini ega koge rõõmu ega õnne. Ta mainis ka peavalu ja unehäireid. Viies intervjueeritav (R5) märkis stressiperioodidel, et ta muutub koduste kohustuste täitmisel vähem aktiivseks, tal tekivad mäluprobleemid, ta ärritub kiiremini ja eelistab aega veeta kodus. Aga kuues intervjueeritav (R6) märkis stressiperioodidel, et tal tekib peavalu, ta muutub ärrituvaks ja kurjaks, tal tõuseb pulss ja vererõhk ning ta kogeb paanikat. Eelviimane, 7 intervjueeritav (R7) märkis, et stressiperioodidel muutub ta ärrituvaks, tal puudub motivatsioon, ta väsib kiiremini ja muutub vähem rõõmsameelseks. Ja lõpuks viimane intervjueeritav (R8) märkis, et stressiperioodidel tekivad tal obsessiivsed mõtted sellest, et ta ei taha või ei suuda oma tööd teha, tal puudub motivatsioon ja tal on raske tööle keskenduda.

(R5): „Ma hakkasin märkama stressi, kui näen kuhja pesemata nõusid kraanikausis, mis on juba pikka aega puutumata seisnud. Muret tekitavad ka mäluhäired: mõnikord tuleb mul äkki meelde midagi, mida ma just sel hetkel tegema pidin, kui see muutub kriitiliseks. Sellistel hetkedel saan aru, et peaksin natuke vähem töötama ja et pinge suureneb.“ – mees, noorsootöötaja, töökogemus on 15 aastat.

Hoolimata asjaolust, et igal osalejal olid oma ainulaadsed stressi ilmingud, tuvastati ka ühised sümptomid. Seega täheldasid ärevust R1 ja R2. Vastajad R3, R5, R6 ja R7 leppisid vastuses kokku, et nad tunnevad ärrituvust. Mälu halvenemist täheldati vastajatel R3 ja R5. Vastajad R4, R5 ja R7 mainisid stressihetkedel kiiret väsimust. Peavalu mainisid vastajad R4 ja R6. Ja vastajad R7 ja R8 tõid esile motivatsiooni puudumise.

Intervjueeritavate vastuste analüüs näitab, et igaüks neist valib oma ainulaadse viisi stressiga toimetulemiseks ja oma emotsionaalse tervise säilitamiseks. Intervjueeritav 1 (R1) rõhutab stressi tunnistamise tähtsust ja abi otsimist, kui iseseisvalt hakkama ei saa. Ta saab ka jõudu ja energiat suhtlemisest perega ning kasutab autojuhtimist muusika saatel lõõgastumise viisina. Intervjueeritav 2 (R2) keskendub enesearengule, oma töö analüüsimisele ja prioriteetide seadmisele. Ta kasutab ka erinevaid meetodeid, sealhulgas meditatsiooni ja hingamisharjutusi. Intervjueeritav 3 (R3) usub, et tervislik eluviis, lähedaste ja kolleegide toetus aitavad stressiga toime tulla. Ta püüab suurendada füüsilist aktiivsust ja rohkem aega magamiseks eraldada. Intervjueeritav 4 (R4) kasutab samuti füüsilist aktiivsust ja suhtlemist sõpradega stressiga toimetuleku viisidena. Ta püüab kuulata oma keha ja rahuldada oma vajadusi, olgu selleks siis uni või jalutuskäik looduses. Intervjueeritav 5 (R5) leiab oma probleemidele lahendusi sõpradega suheldes ja kasutab hingamistehnikaid rahunemiseks. Intervjueeritav 6 (R6) kasutab füüsilist aktiivsust, arvutimänge ja üksinda veedetud aega stressiga toimetuleku viisidena. Ta püüab ka oma tähelepanu millegi muu peale suunata, kui tunneb stressi. Intervjueeritav 7 (R7) püüab päevas teha mitte rohkem kui 2-3 suurt ülesannet ja vahetab sageli keskkonda, töötades looduses. Ta kasutab ka looduses jalutamist laadimise viisina. Intervjueeritav 8 (R8) arvab, et alustatud tööde lõpetamine aitab stressiga toime tulla. Kuid tal pole aega hoolitseda oma emotsionaalse tervise eest ja ta ei kasuta stressiga toimetulekuks mingeid erilisi tehnikaid või rituaale.

Muidugi on palju erinevaid viise, kuid sarnaseid lähenemisviise stressiga toimetulemiseks ja emotsionaalse tervise hoidmiseks võib täheldada mitmete intervjueeritavate puhul. Intervjueeritavad R1, R4 ja R5 rõhutavad suhtlemise olulisust stressiga toimetuleku protsessis. Nad kasutavad aktiivselt lähedaste inimeste ja sõprade tuge kogemuste vahetamiseks ja lahenduste otsimiseks. Intervjueeritavad R2, R3 ja R7 keskenduvad füüsilise aktiivsuse tähtsusele. Nad usuvad, et sportimine ja looduses jalutamine aitavad stressiga toime tulla ja hoiavad nende emotsionaalset tervist. Intervjueeritavad R5 ja R6 kasutavad stressiga toimetulekuks spetsiifilisi tehnikaid, nagu hingamisharjutused ja tähelepanu suunamine teistele tegevustele. Intervjueeritavad R2 ja R8 rõhutavad alustatud tööde lõpetamise ja enesetöö olulisust. Nad usuvad, et see aitab stressiga toime tulla ja hoiab nende emotsionaalset tervist.

2.2.5. Seosed noorsootöötajate stressitaseme ja töökoha vahetamise soovi vahel

Vastuste analüüsist selgub, et enamik noorsootöötajaid ei tunne, et tööstress mõjutaks otseselt nende soovi töökohta vahetada. Praegu ei soovi ükski küsitletu oma töökohta stressi tõttu vahetada. On märkimisväärne, et kuigi mõned vastajad nagu R4 ja R6 on oma töökohta vahetanud, ei ole põhjuseks olnud stress. Näiteks R6 otsustas töökoha vahetada, kuna soovis edasi areneda professionaalselt ja tema eelmine töökoht ei pakkunud selleks piisavaid võimalusi. Samuti mainis R5, et kaalub võimalust töökohta tulevikus vahetada, peamiselt soovist edasi areneda, kuid rõhutas, et stress ei ole seejuures mõjutav tegur.

R3 tunnistas, et võiks kaaluda töökoha vahetamist, kui ta kogeks pidevat ja ülemäärast stressi, kuid hetkel on ta oma tööga rahul ja ei näe vajadust muutuse järele. R7 väljendas sarnast seisukohta, märkides, et kaalus töökoha vahetamist paremate arenguvõimaluste leidmiseks, kuid avastas, et suudab soovitud arengut saavutada ka praeguses ametis. Ta lisas, et kuigi stress ei ole tema otsuse peamine mõjutaja, oleks ta valmis töökohast lahkuma, kui töötingimused muutuksid tema isiklike väärtustega kokkusobimatuks.

(R7): „Mõtlesin töökoha vahetamise peale, kuid mul on palju kogemusi ja ma tean, et mitte kõik organisatsioonid ei hooli oma töötajatest nii palju kui meie. Võiksin töökohta vahetada, kui seal on mõned tingimused, mis ei sobi minu väärtustega kokku.“ – mees, juht, töökogemus on kümme aastat.

Ainult üks intervjuueeritav (R8) märkis, et stress ei ole kunagi mõjutanud tema soovi töökohta vahetada ja ta kahtleb, kas see kunagi mõjutakski.

Seega, kuigi stress ei ole peamine motivatsioon töökoha vahetamiseks enamiku noorsootöötajate seas, mängib see siiski olulist rolli nende karjäärialastes otsustes ja professionaalses arengus.

(R8): „Stress ei mõjuta mind eriti ja kogu oma töö juures ei ole ma kordagi kaalunud töökoha vahetamist, eriti stressi tõttu. Ja ma ei usu, et see kunagi juhtub.“ – mees, juht, töökogemus on 40 aastat.

Seega, kuigi stress ei ole peamine motivatsioon töökoha vahetamiseks enamiku noorsootöötajate seas, mängib see siiski olulist rolli nende karjäärialastes otsustes ja professionaalses arengus.

2.3. Järeldused

Analüüsi põhjal, mida autor bakalaureusetöös tegi, saab autor teha teatud järeldusi stressi ilmingute ja selle mõju osas noorsootöötajatele. Järeldused põhinevad viiel põhiküsimusel, mida autor intervjueeritavatel individuaalsete intervjuude käigus küsis. Lisaks esitas töö autor täiendavaid küsimusi üksikasjalikuma analüüsi jaoks. Seega kogus töö autor esimese intervjuuploki raames andmeid osalejate töökogemuse ja hariduse kohta. Intervjuu tulemused näitasid, et ülekaalukas enamus ehk suur osa küsitletutest töötab oma erialal juba üle 10 aasta. Vaid kaks osalejat töötasid selles valdkonnas vähem kui 10 aastat, mis näitab osalejate kõrget ja mitmeaastast kutsealast kogemust. Osalejate haridustase oli mitmekesine ja hõlmas erialasid kondiitritööstusest rahvusvaheliste suhete ja ärijuhtimiseni. Üllataval kombel ei olnud ühelgi osalejal noorsootöö valdkonnas kõrgharidust.

Teise uurimisküsimuse teemaploki fookuses olid tööalased tegurid, mis mõjutavad noorsootöötajate stressitaset ning ülesanded, mis olid noorsootöötajate jaoks kõige stressirohkemad. Intervjuud näitasid, et peamised stressiallikad on kõrge töötempo ja pidev ajapuudus. Noorsootöötajatel tuleb sageli tegeleda mitmesuguste ja töömahukate ülesannetega, alates väikeste ürituste korraldamisest kuni suurte projektideni, mis nõuavad märkimisväärset rahastamist. Tihti aga ei pruugi rahalisi ressursse olla, mis võib samuti stressi põhjustada (Kivistik et al., 2023). Töö noortega nõuab kiiret kohanemist uute ootamatute olukordadega, kuna noorsootöötajad peavad olema valmis reageerima ootamatutele olukordadele ja töö muutustele. Sama selgus ka töö autori poolt koostatud teoreetilisest ülevaatest (Dibou & Hansaar, 2018). Stressi süvendab ka pidev vajadus dokumentatsiooni pidamise ja keeruliste küsimuste lahendamise järele. Mõnele vastajale on lastega töötamine riskirühmas üks sagedasemaid stressiallikaid, kus noored võivad olla sõltuvuses erinevatest teguritest ja kogemuste puudumine selles valdkonnas võib mõjutada noorte töötajate stressitasemeid. Taolised stressitegurid ilmnesid ka 2023. aasta noortevaldkonna töötajaskonna töötingimuste uuringust (Kivistik et al., 2023). Noortega töötavatel inimestel on mitmesuguseid ülesandeid, mis võivad neile põhjustada suurt stressi. Mõned neist rõhutavad, et eriti pingelised on olukorrad, mis nõuavad ülesannete lühikese aja jooksul täitmist või töö erinevate dokumentide ja aruannetega. Teised osalejad viitavad keerukustele, mis on seotud tööga erivajadustega lastega või suurürituste ettevalmistamisega. See näitab, et iga noorsootöötaja võib silmitsi seista oma unikaalsete väljakutsetega, muutes noorsootöö valdkonna eriti keeruliseks. Sama selgus ka 2023. aasta

töötajaskonna töötingimuste uuringust, kus valdav enamus noortega töötavaid spetsialiste tõi välja, et nende töös on piisavalt väljakutseid (Kivistik et al., 2023). Siiski on mõnedel töötajatel õnnestunud leida stressiga toimetuleku viise, nagu paindlik töögraafik ja võimalus töötada kodus, samuti kolleegide toetus ja efektiivne meeskonnatöö. Stressiga toimetuleku viisid lähevad kokku ka töötingimuste uuringu tulemustega, kus põhjused valdkonnas töötamiseks ongi paindlik tööaeg, toetav meeskond jmt (Kivistik et al., 2023).

Kokkuvõttes võib öelda, et kuigi nii juhid (R1, R2, R7, R8) kui ka noorsootöötajad (R3, R4, R5, R6) kogevad tööstressi, erinevad selle põhjused ja ilmingud vastavalt nende rollile ja vastutusele. Juhtidel on suurem tõenäosus kogeda stressi, mis on seotud juhtimise ja organiseerimisega, samas kui noorsootöötajatel on suurem tõenäosus kogeda stressi, mis on seotud otsese tööga noortega ja emotsionaalse pingega.

Autori koostatud uurimisküsimuste järgmised teemaplokid olid suunatud stressi sümptomite, stressiga toimetuleku meetodite ja stressi mõju uurimisele noorsootöötajate töökvaliteedile ja motivatsioonile. Uurimusest selgus, et noorsootöötajad kasutavad erinevaid lähenemisviise, et stressiga toime tulla. Paindlik töögraafik ja võimalus töötada kodust osutusid stressi vähendamiseks tõhusateks meetoditeks. Lisaks on oluline kolleegide toetus ja efektiivne meeskonnatöö, mis aitavad vähendada tööstressi ja parandada üldist tööõhkkonda. Stressil on oluline mõju töökvaliteedile ja töötajate motivatsioonile, seega on oluline, et noorsootöötajad oleksid varustatud tõhusate stressijuhtimise vahenditega. Uurimus tuvastas mitmeid erinevaid stressisümptomeid, mis jagunesid kolme kategooriasse: füüsilised, emotsionaalsed ja kognitiivsed sümptomid. Füüsilised sümptomid hõlmasid peavalusid, unehäireid ja seedehäireid (Maslach et al., 1997, lk 192-193). Samas kui emotsionaalsed sümptomid avaldusid ärevuse, ärrituvuse ja meeleolumuutustena (Maslach & Leiter, 2016, lk 104)). Kognitiivsed sümptomid hõlmasid tähelepanu kontsentratsiooni raskusi, mälu häireid ning raskusi mõtlemisel ja probleemide lahendamisel (Bounty, i.a.). Need stressi tagajärjed võivad oluliselt mõjutada noorsootöötajate tootlikkust ja heaolu.

Uurimuse järgmise teemaploki käigus õnnestus autoril välja selgitada, milliseid meetodeid noorsootöötajad kasutavad stressiga toimetulekuks. Lõpptulemusena leiti, et iga noorsootöötaja leiab individuaalsed lähenemisviisid oma emotsionaalse heaolu säilitamiseks. Üks selline meetod on stressi olemasolu tunnistamine ja toetuse otsimine teistelt. Mõned eelistavad suhelda lähedaste või sõpradega, leides neist tuge ja mõistmist. Teised keskenduvad enesearendamisele ja oma töö analüüsimisele, et määratleda prioriteedid ja vähendada koormust. Füüsiline aktiivsus mängib samuti olulist rolli stressiga toimetulekul. Paljud leiavad leevendust spordist või jalutuskäikudest värskes õhus. Oluline

on leida ka spetsiaalseid lõdvestumismeetodeid, nagu meditatsioon või hingamisharjutused. Veel üks stressiga toimetulemise viis võib olla ülesannete täitmise piiramine, päeva jaotamine mitmeks osaks. Seega on aega mitte ainult kõigi vajalike ülesannete täitmiseks, vaid ka õigeaegseks lühikeseks puhkuseks. Samuti on võimalus ka kontorist välja minna ja töötada värskes õhus. Mitteametlik vaheaeg aitab lõõgastuda ja saada uusi kogemusi töötamisel uues kohas. Kolleegide või lähedaste toetus mängib samuti olulist rolli üldises stressiga toimetuleku protsessis. Seega on mitmeid erinevaid lähenemisviise stressiga toimetulekuks ning oluline on leida see, mis sobib kõige paremini konkreetsele töötajale. Autori jaoks võis viimane uurimisküsimuse plokk olla üks huvitavamaid. Analüüsist seoses noorsootöötajate stressitaseme ja sooviga töökohta vahetada nähtub, et enamik neist ei pea stressi otseseks mõjuteguriks oma soovile töökohta vahetada. Hetkel ei väljendanud ükski intervjuueritust soovi töökohta vahetada stressi tõttu. Autori jaoks on huvitav märkida, et kuigi mõned intervjuus osalenutest on töökohta vahetanud, polnud see tingitud stressist. Näiteks üks vastajatest otsustas töökohta vahetada, sest tahtis oma erialal edasi areneda ja tema eelmine töökoht ei pakkunud selleks talle piisavalt võimalusi. Samuti mainis teine, et kaalub tulevikus töökoha vahetamist peamiselt professionaalse arengu eesmärgil, kuid rõhutas, et stress ei ole määrav tegur. Üks intervjuueritu tunnistas, et võiks kaaluda töökoha vahetamist pideva ja liigse stressi korral, kuid hetkel on ta oma tööga rahul ega näe vajadust muutusteks. Veel üks intervjuueritav väljendas sarnast seisukohta, märkides, et kaalus töökoha vahetamist paremate arenguvõimaluste leidmiseks, kuid avastas, et suudab soovitud arengut saavutada ka praegusel ametikohal. Ta lisas, et kuigi stress ei ole tema otsuse peamine tegur, oleks ta valmis töökoha vahetama, kui töötingimused muutuksid tema isiklike väärtustega kokkusobimatuks. Seega võib järeldada, et kuigi stress ei ole peamine motivatsioon enamiku noorsootöötajate jaoks töökohta vahetada, mängib see siiski olulist rolli nende professionaalsetes otsustes ja karjääriarengus (White et al., 2020).

Autor leiab, et stressi uurimine, selle tunnuste, mõju ja võimaluste mõistmine stressiga toimetulekuks on väga oluline nii noorsootöös kui ka teistes valdkondades. Stress võib mõjutada inimese emotsionaalset, füüsilist ja kognitiivset seisundit ning see omakorda võib viia tõsisemate probleemideni (Kapur, 2021). Kuigi uuringus osales noorsootöötajaid erinevatest piirkondadest, võib tulevikus tekkida vajadus läbi viia veel üks, sügavam uurimus, mis hõlmaks mitte ainult kaheksat vastajat, vaid palju rohkem noortega töötavaid inimesi.

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö teema on „Stressi roll noorsootöötajate töös“. Töö eesmärk oli uurida, kuidas stress võib mõjutada noorsootöötajat ja kas see probleem võib mõjutada tema soovi oma tegevusvaldkonda muuta. Teoreetilises osas uurib autor põhjalikult stressi, selle mõistmist ja tüüpe. Teoorias käsitletakse ka tööstressi ja läbipõlemist ning tegureid, mis võivad esile kutsuda erinevat laadi stressi. Selles osas käsitletakse bakalaureusetöös stressi, tööstressi ja läbipõlemise mõju inimesele. Teooria lõpposa on pühendatud stressi ja tööstressiga toimetuleku meetoditele. Autoril õnnestus välja selgitada, et stressi kogemine on väga individuaalne, varieerudes olenevalt isiklikest tundlikkustest ja konkreetsest olukorrast. Stressi määratletakse üldiselt kui organismi mittespetsiifilist reaktsiooni erinevatele nõudmistele. Stressireaktsioon võib hõlmata emotsionaalseid, füüsilisi ja kognitiivseid ilminguid. Stressi käsitletakse ka psühholoogilisest ja sotsiaalsest vaatepunktist, tuues esile selle seosed töökeskkonna, inimsuhete ja kultuuriliste ootustega. Erilise tähelepanu all on tööstress, mis tuleneb töötaja võimekuse ja töökeskkonna nõudmiste vahelisest ebakõlast. Stress mõjutab mitte ainult indiviidi heaolu, vaid on oluline ka töölase efektiivsuse ja töötaja tervise seisukohast. Läbipõlemine, mis on seotud kroonilise stressiga töökohal, hõlmab emotsionaalset kurnatust ja suhtumise muutust töö suhtes, mis võib viia töövõime olulise languseni. Töölase stressi ja läbipõlemise mõistmine ning nendega toimetulek nõuab laiapõhjalist lähenemist, mis arvestab nii individuaalseid kui ka organisatsioonilisi tegureid.

Empiirilises osas esitab autor bakalaureusetöö metodoloogia, analüüsib intervjuude käigus saadud andmeid ja esitab tulemused. Hiljem teeb autor uurimuse järeldused. Eesmärgi saavutamiseks koostas autor neli uurimisküsimust. Esimene küsimus esitati autori poolt eesmärgiga teada saada, millised tegurid mõjutavad noorsootöötajate arvates nende stressitaset ja millised ülesanded on nende jaoks kõige stressirohkemad. Sel viisil sai autor teada, et kiire töötempo, ajapuudus, töö „raskete“ noortega noorsootöötajate endi hinnangul ja sagedased muutused töögraafikus ning juhtimises on noorsootöötajate peamised stressitegurid. Samuti tõid paljud intervjuueeritavad välja dokumentatsiooniga töötamise suure mahu. Teine küsimus aitas autoril välja selgitada, et stress mõjutab noorsootöötajate motivatsiooni ja töö kvaliteeti järgmiselt: mõned kogevad aktiivsuse ja motivatsiooni langust, mis viib ülesannete edasilükkamiseni, samal ajal kui teised jätkavad oma kohustuste täitmist ilma töö kvaliteeti langetamata, hoolimata stressist. Siiski väheneb kindlasti soov töötada. Autori kolmas küsimus andis ülevaate sellest, kuidas noorsootöötajad stressi ära tunnevad ja

sellega toime tulevad. Noorsootöötajad tuvastavad stressi sümptomeid füüsiliste, emotsionaalsete ja käitumuslike muutuste kaudu, nagu ärevus, kontsentratsiooni halvenemine, väsimus ja mõnikord sotsiaalsete kontaktide vältimine. Nad kasutavad stressiga toimetulekuks mitmesuguseid strateegiaid, sealhulgas füüsilisi harjutusi, toetust ümbritsevatelt inimestelt ja hingamistehnikaid. Lõpuks uuris autori viimane, neljas küsimus, kas noorsootöötajate stressitase on seotud nende sooviga töökohta vahetada ja kuidas. Seega võis intervjueeritavate vastuste põhjal järeldada, et stressitase ei ole peamine põhjus noorsootöötajate töökoha vahetamiseks. Enamik töötajaid ei seosta oma soovi töökohta vahetada otseselt stressiga, eelistades töökohta vahetada professionaalseks arenguks või paremate võimaluste otsimiseks. Siiski mainisid mõned osalejad, et võiksid kaaluda töökoha vahetamist, kui stress muutuks liiga suureks ja püsivaks.

Andmete kogumiseks kasutas autor kvalitatiivse uurimismeetodi ja andmete kogumise meetodina kasutas autor individuaalseid struktureeritud intervjuusid. Intervjuus osales 8 inimest erinevatelt ametikohtadelt, erineva töökogemusega ja erineva sooga. Seega oli küsitletute seas neli naist ja neli meest, samuti neli noorsootöötajat ja neli juhti. Autori hinnangul õnnestus tal saavutada püstitatud eesmärgid, saada vastused kõigile küsimustele ja valitud uurimis- ja andmekogumismeetodid tagasid kõigi vajalike andmete saamise.

KASUTATUD ALLIKAD

ADP Workforce View in Europe 2018. (2018). <https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/05/ADP-Workforce-View-2018-PL.pdf>

Basarab, T., O'Donovan, J. (2020). European Union ja Council of Europe. YOUTH WORK ESSENTIALS. <https://pip-eu.coe.int/documents/42128013/47261953/057520-Youth-Work-Essentials-WEB.pdf/a3b32e6c-3c86-d317-7dab-c79b54eb2b92>

Bounty, J. (i.a). Stress Introduction. https://www.academia.edu/33507422/STRESS_INTRODUCTION

Borland, A. (2022). What Is Burnout? <https://health.clevelandclinic.org/signs-of-burnout> (viimati vaadatud aprill 2024)

Bianchi, R., Guadalupe, M., Rolland, J. (2021). Is Burnout Primarily Linked to Work-Situated Factors? A Relative Weight Analytic Study, 1. https://www.researchgate.net/publication/348431036_Is_Burnout_Primarily_Linked_to_Work-Situated_Factors_A_Relative_Weight_Analytic_Study

Centar (2015). Töötingimuste ja töökeskkonna mõju ajutise ja püsiva töövõimetuse kujunemisel, Lõppraport. https://sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/centar_uuringu_loppraport.pdf

Çakmur, H. (2020). Effects of Stress on Human Health. Preface. https://mts.intechopen.com/storage/books/8650/authors_book/authors_book.pdf

Corney, T., Rannala, I., Guðmundsson, A., Jüristo, K., Valdimarsdóttir, H., Martinson, M., Griffith, H., Šakarašvili, S., Sigurjónsson, G. A. (2020). Professionalisation of youth work in Estonia, Australia and Iceland: Building an evidence base. <https://enk.ee/wp-content/uploads/2022/10/IO1-Professionalisation-of-youth-work-in-Estonia-Australia-and-Iceland-Building-an-evidence-base.pdf>

Dibou, T. ja Hansaar, A. M. (2018). Kust tuleb tööstress noorsootöös? Mihus: Eesti Noortevaldkonna ajakiri, 24. <https://mihus.mitteformaalne.ee/kust-tuleb-toostress-noorsootoos/>

Davies, A.C.L. (2022). Stress at Work: Individuals or Structures? Industrial Law Journal, 51(2). <https://academic.oup.com/ilj/article/51/2/403/6247667?login=false#428165029:~:text=https%3A//doi.org/10.1093/indlaw/dwab006>

Eesti tööelu portaal. (2021). Tööstress ja läbipõlemine. <https://tooeelu.ee/et/68/toostress-ja-labipolemine> (viimati vaadatud veebruar 2024)

- Eesti tööelu portaal. (2024). Psühhosotsiaalsed ohutegurid. <https://www.tooelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid> (viimati vaadatud veebruar 2024)
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (i.a.). Psühhosotsiaalsed riskid ja vaimne tervis töökohal. <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-mental-health> (viimati vaadatud veebruar 2024)
- Schlümmer, E. (2018). Noorsootöö noortepoliitikat kujundava toimealana ja selle õiguslik alus Eestis. Noorsootöö õpik. https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2020/09/Noorsootoo_opik_veebi_uusver1.pdf (viimati vaadatud aprill 2024)
- Eurostat. (2021) Self-reported work-related health problems and risk factors – key statistics. Eurostati koduleht. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_-_key_statistics#Exposure_to_mental_risk_factors_at_work (viimati vaadatud veebruar 2024)
- European Agency for Safety and Health at Work. (2009). OSH in figures: stress at work — facts and figures. European Risk Observatory Report. <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-figures-stress-work-facts-and-figures>
- Euroopa Komisjon. (2017). Vaimse tervise edendamine töökohal - Tervikkäsitluse rakendamise juhend. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c1358474-20f0-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-et>
- Hallowell, E. (2010). Stressijuhtimine.
- Fink, G. (2016). Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress. https://www.researchgate.net/publication/317026245_Stress_Concepts_Cognition_Emotion_and_Behavior_Handbook_of_Stress
- Frank, K. & Kornfeld, D. (1998). Handbuch psychische störungen.
- Freudenberger, H. J. (1986). The issues of staff burnout in therapeutic communities. Journal of Psychoactive Drugs, 18(3). <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/02791072.1986.10472354?needAccess=true>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2019). Noortevaldkonna arengukava 2021–2035. <https://www.valitsus.ee/media/4107/download> (viimati vaadatud mai 2024)

- Kutseregister. (2024). Kutsestandardid: Noorsootöötaja, tase 5. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/11094711/?nocache=t2a20a7f06> (viimati vaadatud mai 2024)
- Kapur, R. (2021). Understanding the Types of Stress. https://www.researchgate.net/publication/350342850_Understanding_the_Types_of_Stress
- Kivistik, K., Käger, M., Pesti, M., Juuse, L., Toomik, K., & Aavik, A. (2023). Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused. Balti Uuringute Instituut MTÜ. [Eesti noortevaldkonna töötajaskonna töötingimused_Lühiaruanne_0.pdf](#) (viimati vaadatud märts 2024)
- Kalmus V., Masso, A., Linno M. (2015). Kvalitatiivse sisuanalüüsi eripära. Kvalitatiivne sisuanalüüs. Teksti- ja diskursusanalüüsi meetodid. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys/> (viimati vaadatud mai 2024)
- Lepik, K. (2014). Kvalitatiivse intervjuu-uurimuse kavandamine. Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M. & Strömpl, J.(toim), Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. <https://samm.ut.ee/intervjuu/> (viimati vaadatud aprill 2024)
- Lepik, K. (2014). Intervjuu. Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M. Ja Strömpl, J.(toim), Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. <https://samm.ut.ee/intervjuu/> (viimati vaadatud aprill 2024)
- Maslach, C., Schaufeli, W., B., & Leiter, M. (2001). *Job Burnout. Annual Review of Psychology*, 52:397-422, Abstract https://www.researchgate.net/publication/228079161_Job_Burnout
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry; Official Journal of the World Psychiatric Association* (WPA), 15(2), 103–111. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1997). The Maslach burnout inventory. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Oxington, K.V. (2005). Psychology of stress, preface. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.tlu.ee/lib/tallinn-ebooks/reader.action?docID=3022223&query=>
- Papworth, M. (2003). Stress Busting. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.tlu.ee/lib/tallinn-ebooks/reader.action?docID=4195469&query=stress+>

- Paabort, H., Liiskmann, M., Kõiv, K., Mets, C. Eesti noortekeskuste hetkeseisu kaardistus 2020. <https://ank.ee/wp-content/uploads/2020/06/Eesti-noortekeskuste-kaardistus-2020-1.pdf> (viimati vaadatud märts 2024)
- Noorsootöö seadus (2010), RT I 44, 262. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13335738> (viimati vaadatud aprill 2024)
- Richardson, N., & Antonello, M. (2023). People at Work 2023: A Global Workforce View. ADP Research Institute. <https://www.adpri.org/wp-content/uploads/2023/04/People-at-Work-2023-A-Global-Workforce-View-1.pdf>
- Rämmer, A. (2014). Valimi moodustamine. <https://samm.ut.ee/valimid/> (viimati vaadatud mai 2024)
- Selye, H. (1988). Stress: Its relationship to man and his environment. *Ekistics*, 55, (331/332), Stress and urban stress (July/ August- September/October 1988). https://www.jstor.org/stable/43623031?searchText=Stress%20Its%20relationship%20to%20man%20and&searchUri=%2Faction%2FdoBasicSearch%3FQuery%3DStress%2BIts%2Brelationship%2Bto%2Bman%2Band%26so%3Drel&ab_segments=0%2Fbasic_search_gs_v2_SYC-7149%2Ftest&refreqid=fastly-default%3A00c1fec296dc6983a7ace9dd1f410f84
- Selye, H. (1956). Book “The stress of Life”.
- Selye, H. (1950). STRESS AND THE GENERAL ADAPTATION SYNDROME. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2038162/pdf/brmedj03603-0003.pdf>
- Surachman, A., & Almeida, D. M. (2018). Stress and Coping Theory Across the Adult Lifespan. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.341>
- Simon, I. (2014). *Youth information worker: a profile*. In Coyote, issue 21. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/-/issue-21-september-2014>
- Toker, S., Melamed, S. (2017). Stress, Recovery, Sleep, and Burnout. https://www.researchgate.net/publication/313824823_Stress_Recovery_Sleep_and_Burnout
- White, A. M., DeMand, A., McGovern, G., & Akiva, T. (2020). Understanding Youth Worker Job Stress. *Journal of Youth Development*, 15(1), Article SIA-03. <https://doi.org/10.5195/jyd.2020.817>
- World Health Organization (WHO), (2023). Depressive disorder, [https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/depression#:~:text=Depressive%20disorder%20\(also%20known%20as,and%20feelings%20about%20everyday%20life](https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/depression#:~:text=Depressive%20disorder%20(also%20known%20as,and%20feelings%20about%20everyday%20life) (viimati vaadatud aprill 2024)

Lisa. Intervjuukava

Uurimisküsimus	Intervjuu küsimus(ed)
<p>1. Millised tegurid tööl mõjutavad noorsootöötajate arvates nende stressitaset ning millised tööülesanded tekitavad neis kõige rohkem stressi?</p>	<p>1. Tooge palun välja oma tööst need aspektid, mis põhjustavad kõige rohkem stressi?</p> <p>1.1. Kuidas mõjutab suhtlemine kolleegide või juhtkonnaga Teie stressitaset?</p> <p>1.2. Kuidas mõjutavad töögraafiku või töökoormuse muutused Teie stressitaset?</p> <p>2. Milliseid tööülesandeid või kohustusi peate tööl kõige stressirohkemaks?</p>
<p>2. Kuidas stress mõjutab noorsootöötajate töö kvaliteeti, motivatsiooni ja töötahet?</p>	<p>3. Kuidas tunnete ära märgid stressist?</p> <p>3.1. Milliseid füüsilisi või emotsionaalseid sümptomeid tunnete, kui tunnete stressi?</p> <p>3.2. Milliseid käitumis- või meeleolumuutusi märkate endas, kui tunnete stressi?</p> <p>4. Kuidas stress mõjutab teie töötahet ja motivatsiooni?</p> <p>5. Kuidas stress mõjutab teie töö kvaliteeti?</p>
<p>3. Kuidas noorsootöötajad tunnevad ära märgid stressist ja kuidas nad sellega toime tulevad?</p>	<p>7. Millal te viimati töö ajal stressi tundsite?</p> <p>8. Mis aitab Teil stressiga toime tulla?</p> <p>8.1. Kuidas Te hoolitsete oma emotsionaalse tervise eest stressirohketel tööperioodidel?</p> <p>8.2. Milliseid rituaale, harjumusi või tehnikaid kasutate, et toime tulla tööstressiga?</p> <p>9. Millised muudatused töökeskkonnas, Teie arvates, võiksid aidata vähendada stressi taset?</p>

	10. Millised muudatused töökorralduses aitaksid Teie arvates vähendada stressi?
4. Kuidas on seotud noorsootöötajate stressi tase ja soov töökohta vahetada?	6. Kuidas stress mõjutab teie soovi töökohta vahetada?
5. Taustaandmed	11.1. Kui kaua olete noorsootöö valdkonnas töötanud? 11.2. Milline on teie haridus ja erialane ettevalmistus?