

TARTU ÜLIKOOL  
Pärnu kolledž  
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Liisa Praks

**SOTSIAALVALDKONNA TÖÖTAJATE  
LÄBIPÕLEMINE JA ENNETUSMEETMED  
VALGA, VILJANDI JA PÕLVA MAAKONNA  
NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Monika Kumm, PhD

Pärnu 2025

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Liisa Praks

## SISUKORD

|                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Sissejuhatus .....                                                                                                    | 4  |
| 1. Teoreetiline osa .....                                                                                             | 6  |
| 1.1. Läbipõlemise kontseptsioon ja seda põhjustavad tegurid .....                                                     | 6  |
| 1.2. Läbipõlemine sotsiaalvaldkonna töötajate seas ja selle hindamine .....                                           | 10 |
| 1.3. Läbipõlemise ennetus .....                                                                                       | 13 |
| 2. Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonna töötajate uuring .....                                         | 17 |
| 2.1. Praegune statistika ja varasemad uuringud sotsiaalvaldkonna töötajatega Valga, Viljandi ja Põlva maakonnas ..... | 17 |
| 2.2. Uurimisprotsessi kirjeldus .....                                                                                 | 19 |
| 2.3. Uurimistulemuste analüüs .....                                                                                   | 25 |
| 2.3.1. Sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemine ja seda soodustavad organisatsioonilised tegurid .....                | 25 |
| 2.3.2. Ennetusmeetmed ja toetusviisid läbipõlemise riski vähendamiseks .....                                          | 30 |
| 2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud .....                                                                         | 34 |
| Kokkuvõte .....                                                                                                       | 39 |
| Viidatud allikad .....                                                                                                | 41 |
| Lisad .....                                                                                                           | 48 |
| Lisa 1. Sotsiaalvaldkonna töötajate statistika Valga, Viljandi ja Põlva maakonnas ...                                 | 48 |
| Lisa 2. Sihtrühmaga ühenduse võtmine .....                                                                            | 50 |
| Lisa 3. Ankeetküsitlus Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonna töötajatele .....                          | 51 |
| Summary .....                                                                                                         | 58 |

## SISSEJUHATUS

Töökeskond mõjutab suuresti inimeste vaimset tervist ja heaolu (Kovaljov *et al.*, 2023, lk 210). Tööl esinevatel väljakutsetel võib olla töötajatele nii positiivne kui negatiivne mõju, sõltuvalt sellest, kas need väljakutsed toetavad isiklikku arengut ja motivatsiooni või tekitavad stressi ja takistavad professionaalset kasvu. Positiivsed väljakutsed, nagu uued tööülesanded ja vastutusala, võivad edendada töötajate arengut, samas kui negatiivsed stressorid, näiteks liigne töökoormus, tööülesannete keerukus ja ajasurve, võivad viia stressi ja rahulolematuse tekkeni (Wang *et al.*, 2021, lk 1–3). Pikaajaline, krooniline ja lahendamata tööalane stress põhjustab läbipõlemissündroomi, mida iseloomustavad kolm peamist mõõdet: kurnatus, küünilisus ja ebatõhususe tunne (Maslach & Leiter, 2016, lk 103). Eesti inimeste jaoks olid 2020. aastal suurimad tööstressi tekitajad suur töökoormus, ajasurve tööülesannete täitmisel ja suhtlemine keeruliste klientidega (Kovaljov *et al.*, 2023, lk 211).

Sotsiaalvaldkonnas töötamine sisaldab endas tavaliselt väga suuri tööalaseid nõudmisi, mis võivad põhjustada töötajatele pikaajalist füüsilist, emotsionaalset ja psühholoogilist pinget (Maddock, 2024, lk 669). Asutustes, kus töötatakse raskete klientidega, töökoormus on suur ning väljakutsete lahendamiseks ei ole piisavalt ressursse, võivad töötajad muutuda sundsotsiaaltöötajateks, mille tulemusena kannatab nende töö efektiivsus (Selg, 2021, lk 83). Pihl ja Krusell (2021, lk 35) tõid esile, et paljudes omavalitsustes on aina suurenev töökoormus ning sellest tulenev läbipõlemiserisk märkimisväärne probleem. Seda kinnitavad ka töötajate koolitussoovid, mis on suunatud just psühholoogilisele eneseabile ja läbipõlemise ennetamisele. Asutuse juhtidelt oodatakse kindlat tööstruktuuri loomist ja töökoormuse reguleerimist (Pihl & Krusell, 2021, lk 35). Reguleeritud positiivne töökeskond aitab parandada töötajate heaolu ja suurendada töö tulemuslikkust, samas kui halvasti planeeritud töökeskond, autoritaarne juhtimine ja ebasoodsad töötingimused võivad viia stressini, läbipõlemiseni ja muudeni tõsiste terviseprobleemideni (Samusevica & Striguna, 2023, lk 5).

Tuginedes eelolevale, on lõputöö uurimisprobleemiks läbipõlemine sotsiaalvaldkonna töötajate seas, mis on tingitud pidevatest väljakutsetest, nagu suur töökoormus, keerulised kliendid ja toimetulek ressursipuudusega, mis mõjutavad otseselt töötajate heaolu ja töö tulemuslikkust. Lõputöö eesmärk on analüüsida Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonna töötajate seas läbipõlemise esinemist ning teha saadud tulemuste põhjal ettepanekuid ennetusmeetmete rakendamiseks sotsiaalosakondade juhtidele.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud kaks uurimisküsimust:

1. Millised organisatsioonilised tegurid mõjutavad Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise esinemist?
2. Milliseid ennetusmeetmeid eelistavad Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonna töötajad läbipõlemise ennetamisel?

Käesolev lõputöö koosneb kahest osast: teoreetilisest ja empiirilisest. Teoreetilises osas käsitletakse läbipõlemise kontseptsiooni ja selle peamisi põhjuseid, selgitatakse läbipõlemise levikut ja hindamist sotsiaalvaldkonna töötajate seas ning tutvustatakse läbipõlemise ennetusetappe ja olemasolevaid ennetusmeetmeid. Empiiriline osa sisaldab ülevaadet maakondade hetkeolukorrast ja uurimisprotsessi kirjeldust (ülevaade uuringus kasutatud metoodikast ja uurimisvalimist) ning uurimistulemuste analüüsi. Töö lõpuosas esitatakse tulemustel põhinev arutelu, järeldused ning ettepanekud, mis on suunatud kohalike omavalitsuste sotsiaalosakondade juhtidele ja sisaldavad nii üldiseid kui ka maakonnapõhiseid soovitusi.

# 1. TEOREETILINE OSA

## 1.1. Läbipõlemise kontseptsioon ja seda põhjustavad tegurid

Läbipõlemine on kaasaegses töökeskkonnas laialdaselt esinev probleem, mille põhjused peituvad pikaajalises stressis ja emotsionaalses kurnatuses. See mõjutab nii individuaalset heaolu kui ka organisatsioonide toimimist, vähendades töötajate motivatsiooni ja töövõimet. Läbipõlemine ei teki üleöö – see areneb järk-järgult, mõjutades töömotivatsiooni, efektiivsust ja emotsionaalset tasakaalu.

Stress on emotsionaalne, kognitiivne ja füsioloogiline reaktsioon, mis tekib siis, kui inimene tajub olukorda või nõudmisi koormavana ning need ületavad tema toimetuleku ressursid (Maddock, 2025, lk 140). Tööstress on emotsionaalne ja füüsiline pingeseisund, mis tekib, kui töö nõudmised ületavad inimese suutlikkuse nendega toime tulla (Maddock, 2024, lk 669). Tööstress mõjutab töötaja emotsioone, mõtlemisprotsesse ja füüsilist seisundit, põhjustades emotsionaalset ebastabiilsust ja rahutustunnet. Kui töötaja ei suuda stressi hallata ja kogeb toetuse puudumist töökeskkonnas, võib see viia pikaajalise stressi ja terviseprobleemideni ning lõpuks läbipõlemiseni. (Prasetya *et al.*, 2021, lk 74) Läbipõlemine on füüsilise ja emotsionaalse väsimuse seisund, mille Maailma Terviseorganisatsioon on klassifitseerinud sündroomina, mis tuleneb pikaajalisest ja lahendamata tööstressist (Kinman *et al.*, 2023, lk 4). Läbipõlemine ei ole stressi sümptom, vaid eraldiseisev sündroom, mida iseloomustavad motivatsioonikaotus ja emotsionaalne kurnatus – pikaajaline stress võib küll soodustada läbipõlemise teket, kuid ei põhjusta seda alati (Prasetya *et al.*, 2021, lk 75).

Läbipõlemisel on kolm peamist dimensiooni: emotsionaalne kurnatus, depersonaliseerimine ehk küünilisus ja vähenenud saavutustunne. Need dimensioonid ei avaldu kõigil ühtemoodi ega kindlas järjekorras, vaid sõltuvad töötaja individuaalsest seotusest tööga ja võivad väljenduda erinevates variatsioonides. See on arenev seisund,

kus töötaja seotus tööga väheneb järk-järgult. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 2) Emotsionaalne kurnatus väljendub pidevas energiakaos, väsimuses ja füüsilises ning vaimses kurnatuses, mis tekib liigsete töökoormuste ja pideva stressi tagajärjel. Kúünilisus (depersonaliseerimine) ilmneb peamiselt negatiivse ja eraldunud hoiakuna töö ning klientide suhtes, avaldades ärrituvuses, entusiasmikaotuses ja tagasitõmbumises. Vähenenud saavutustunne ehk madala efektiivsuse tunne viitab töötaja vähenenud produktiivsusele, madalale moraale ja töölasele enesekindlusele, mille tõttu inimene tajub end ebaefektiivsena ja toimetulematuna. (Maslach & Leiter, 2016, lk 103–105)

Läbipõlemise dimensioonid saab jaotada omakorda kolmeks peamiseks alatüübiks: ülekoormuse, ebapiisava väljakutse ja kurnatuse alatüüp. Ülekoormuse alatüüp (ingl *frenetic subtype*) tekib, kui töötajale on esitatud liigsed nõudmised ja talle laskub suur vastutus. (Channawar, 2023, lk 75) Selle alatüübi töötajatele on iseloomulik äärmuslik pühendumus, kus töötatakse intensiivselt ja sageli ülekoormatud olekus, mis lõpuks põhjustab kurnatust ning isikliku elu ja tervise hooletusse jätmist (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 4) Ebapiisava väljakutse alatüüpi (ingl *underchallenged subtype*) kutsutakse esile tüdimus ja huvi kadu tööülesannete vastu (Channawar, 2023, lk 75). Töötajad tunnevad ükskõiksust ja igavust monotoonsete, rahuldamatust pakkuvate tööülesannete tõttu, mis toob kaasa kúünilisuse ja soovimatu töökoha vahetamise. Kurnatuse alatüüp (ingl *worn-out subtype*) põhjustab töötajates lootusetust ja kontrollimatust oma töö tulemuste üle, mis viib madala pühendumuse, efektiivsuse vähenemise ja passiivsete toimetulekustrateegiateni. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 4)

Läbipõlemise tekke ja arengu mõistmiseks on olemas mitmeid teooriaid, mis üksteist täiendades annavad sündroomist tervikliku pildi (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 4). Sotsiaalse vahetuse teooria (ingl *Social Exchange Theory*) selgitab töölaseid käitumisi, kus uuritakse vastastikkuseid seoseid organisatsioonide toimise ja töötajate käitumise vahel. Teooria põhineb vastastikkuse põhimõttel, mille kohaselt mõjutavad töötajate suhtumist ja käitumist tajutud õiglus, toetus ja tunnustus. (Ahmad *et al.*, 2023, lk 1–2) Sotsiaalse vahetuse teooria kohaselt viib töölase rahulolematuse ja suurenenud läbipõlemiseriskini olukord, kus töötaja tajub ebavõrdsust enda tööalaste pingutuste ja saadud tulemuste vahel (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 5). Organisatsiooniteooria uurib, kuidas organisatsiooni struktuur ja väline keskkond kujundavad töötajate käitumist,

soodustavad seatud eesmärkide saavutamist ning mõjutavad organisatsiooni kestlikkust ja arengut (Ferdous, 2016, lk 2). Selle teooria kohaselt põhjustavad tööalast stressi ja läbipõlemist organisatsioonilised riskitegurid, nagu liigne töökoormus ja rollide ebaselgus, mis koos ebaefektiivsete individuaalsete toimetulekustrateegiatega, viivad töötaja tööalase rahulolematuseni ning suurendavad emotsionaalse kurnatuse riski (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 5–6).

Töö nõudmiste ja ressursside teooria (ingl *Job Demands-Resources Theory*) selgitab, kuidas töö nõudmised ja ressursid mõjutavad töötajate heaolu, töösooritust ning läbipõlemise ja töökaasatuse kujunemist. Töö nõudmised, nagu füüsilised, psühholoogilised ja emotsionaalsed pingutused, võivad põhjustada stressi ja kurnatust, samas kui töö ressursid, nagu sotsiaalne toetus, autonoomia ja arenguvõimalused, aitavad leevendada töö nõudmiste negatiivset mõju ning soodustavad töötajate motivatsiooni ja toimetulekut. (Bakker *et al.*, 2023, lk 32) Sotsiaal-kognitiivse teooria (ingl *Social Cognitive Theory*) kohaselt on läbipõlemise tekkimine tugevalt mõjutatud individuaalsetest teguritest, nagu enesetõhusus, enesekindlus ja enesekontseptsioon. Kui töötaja kahtleb oma või meeskonna suutlikkuses saavutada professionaalseid eesmärke, võib see viia enesetõhususe kriisini, mida süvendavad varasemad ebaõnnestumised, toetavate eeskujude ja tunnustuse puudumine, negatiivne tagasiside ning tööalased raskused, suurendades pikaajalise emotsionaalse kurnatuse ja depersonaliseerimise riski. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 5)

Läbipõlemine on endiselt üks levinumaid psühhosotsiaalseid tööhõiveriske, põhjustades märkimisväärseid kulusid nii üksikisikutele kui ka organisatsioonidele (Channawar, 2023, lk 75). Läbipõlemise riskitegurid jagunevad organisatsioonilisteks ja individuaalseteks teguriteks, kuid on leitud, et suurim osakaal on siiski organisatsioonilistel teguritel, sest läbipõlemine on tööga seonduv nähtus. Individuaalsed tegurid, nagu enesekindlus või stressiga toimetulek, võivad kas suurendada või vähendada organisatsiooniliste tegurite mõju. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 7) Tööstressi kujunemist organisatsiooni tasandil mõjutavad kõige enam struktuursed ja korralduslikud tegurid, sealhulgas suur töömaht, ületunnid, piiratud juhtkonna ja kolleegide tugi ning pinged töötajate vahel (Prasetya *et al.*, 2021, lk 75). Läbipõlemise riskiteguriteks on lisaks ka ebasoodsad töötingimused, emotsionaalne ülekoormus, toetuse puudumine,

tööülesannete ja rollide määratluse ebaselgus, puudulikult juhitud muudatused ning organisatsiooniline ebastabiilsus (Kinman *et al.*, 2023, lk 7). Oluline riskitegur on ka madal palk, mis põhjustab finantsilist ebakindlust ning sunnib töötajaid tegema rohkem tööd, vähendades seeläbi puhkeaega ja võimalust muudeks töövälisteks tegevusteks (Nagle *et al.*, 2024, lk 14). Töötajate läbipõlemine põhjustab organisatsioonides vähenenud moraali ja tööle pühendumist, sagedasi töölt puudumisi ning suuremat tööjõu volavust, mis kokkuvõttes mõjub organisatsiooni toimimisele väga negatiivselt (Green *et al.*, 2014, lk 2).

Individaalsed riskitegurid hõlmavad isiksuseomadusi, motivatsiooni ja tööga seotud ootusi (Gudzinskiene *et al.*, 2022, lk 3). Inimese olemus mõjutab võimet luua toetavaid võrgustikke ning toime tulla tööalaste pingetega. Isiklikud ressursid, nagu enesetõhusus ja optimism, aitavad stressirohketes olukordades säilitada tasakaalu ning kaitsevad tööalaste stressorite negatiivse mõju eest, toetades samal ajal eesmärkide saavutamist. (You *et al.*, 2015, lk 140) Liigne pühendumine tööle võib viia päästja mentaliteedini, kus töötaja tunneb ülemäärast sotsiaalset vastutust, on liigselt empaatiline ning püüdleb kõrgete standardite poole. See võib põhjustada piiride hägustumist ja eneseohverdamist, mille tagajärjel suureneb kurnatuse ja läbipõlemise risk. Pidev keskendumine teiste abistamisele võib viia selleni, et töötaja ei märka enam oma vajadusi ega otsi abi, süvendades sellega läbipõlemist veelgi. (Kinman *et al.*, 2023, lk 8)

Töötajate läbipõlemist süvendavad motivatsioonipuudus, täitmata ootused ning tänu ja tunnustuse nappus, eriti abistavates ametites, kus töö tulemusi on raske objektiivselt mõõta. Motivatsiooni langusele aitavad kaasa nii vähene huvi ja rahulolu tööalaste väljakutsetega kui ka välised tegurid, nagu madal töötasu. Töörahalolu sõltub suuresti sellest, kas töökeskkond toetab eneseteostust, loovust ja arenguvõimalusi – kui eksperimenteerimist ja innovatsiooni ei soodustata, võib see vähendada töötaja pühendumust ja suurendada läbipõlemise riski. Positiivne suhtumine töösse seevastu stimuleerib loovust ja innustab otsima uusi tegutsemisviise, mis aitavad tööstressiga paremini toime tulla. (Gudzinskiene *et al.*, 2022, lk 3–4) Uuringute kohaselt esineb läbipõlemine sagedamini naistel, kuna nad kogevad rohkem psühholoogilist stressi ning seisavad silmitsi lisaväljakutsetega, nagu diskrimineerimine (sealhulgas ebavõrdne palk), ahistamine ja muud kodused kohustused (You *et al.*, 2015, lk 140). Läbipõlemist võib

mõjutada ka töötajate vanus – noorematel töötajatel puuduvad kogemused, kuidas ennast tööstressi eest kaitsta (Gudzinskiene *et al.*, 2022, lk 4).

Läbipõlemine mõjutab nii füüsilist kui ka psühholoogilist ja emotsionaalset heaolu, avaldades mitmesuguste sümptomitena. Füüsiliste sümptomite hulka kuuluvad valud (peavalu, kõhuvalu, lihaspinge ja rinnavalud), unetus ja suurenenud vastuvõtlikkus haigustele. Psühholoogilised ja emotsionaalsed ilmingud hõlmavad kurnatust, ärevust, depressiooni, küünilisust, ärrituvust, keskendumisraskusi, motivatsioonipuudust ja meeleolukõikumisi. (Ratcliff, 2024, lk 27) Esineb ka sotsiaalseid ja käitumuslikke muutusi, nagu võõrandumine, isolatsioon, üksindustunne ning kerge ärrituvus, empaatia vähenemine ja sõltuvuskäitumine, näiteks alkoholi, uimastite või toidu liigtarbimine (Kinman *et al.*, 2023, lk 4).

Läbipõlemine on mitmetahuline nähtus, mida iseloomustavad emotsionaalne kurnatus, küünilisus ja vähenenud saavutustunne. Seda võivad soodustada nii individuaalsed tegurid kui ka tööga seotud stressorid, sealhulgas suur töökoormus, madal tunnustatus ja piiratud eneseteostusvõimalused.

## **1.2. Läbipõlemine sotsiaalvaldkonna töötajate seas ja selle hindamine**

Sotsiaaltöö on emotsionaalselt ja psühholoogiliselt koormav valdkond, kus töötajad puutuvad kokku erinevate haavatavate sihtrühmade ja keerukate juhtumitega. Pidev empaatiline suhtlemine ja psühholoogiline pinge võivad põhjustada kurnatust, eriti kui puuduvad toetavad tugimeetmed.

Läbipõlemine esineb sageli ametites, mis nõuavad suurt emotsionaalset ja psühholoogilist pingutust ning hõlmavad intensiivset suhtlemist ja pidevat teiste probleemide lahendamist (Szegfüová, 2022, lk 69). Sotsiaalvaldkonna töötajad tunnevad sageli ülekoormatust ja emotsionaalset kurnatust, mida põhjustavad pidev teenusenõudlus ning keerulised ja stressirohked olukorrad. Uuringud näitavad, et antud valdkonnas on stressitase ja läbipõlemiserisk võrreldes teiste kutsealadega kõrgem, mis mõjutab nii töö efektiivsust kui ka töötajate vaimset ja füüsilist tervist. See kõik toob kaasa suurema töölt puudumise, kaadrivoolavuse ja negatiivsed tööhoiakud. (Ratcliff, 2024, lk 26) Töö sotsiaalvaldkonnas

hõlmab keerulisi ja emotsionaalselt koormavaid olukordi, kus tuleb toetada haavatavaid inimesi, kes puutuvad kokku raskete eluprobleemidega, nagu näiteks perevägivald, kodutus ja sõltuvusprobleemid. Läbipõlemist soodustavad ka töökorralduslikud tegurid, nagu töötajate puudus, suur töökoormus, toetuse ja arenguvõimaluste puudumine ning negatiivne avalik kuvand. Kõik need tegurid rõhutavad vajadust pakkuda sotsiaalvaldkonna töötajatele tugevat organisatsioonilist tuge ja ressursse, et ennetada läbipõlemist ja tagada nende töövõime. (Hussein, 2018, lk 911–912) Töö keerukust suurendavad veel mitmed muud välised tegurid, sealhulgas organisatsioonilised, poliitilised ja sotsiaalsed struktuurid, mis otseselt mõjutavad igapäevaste ülesannete täitmist (Maddock, 2025, lk 140).

Sotsiaaltöötajate kõrge emotsionaalne koormus ja suurenevad nõudmised teenustele tõstavad läbipõlemise riski, eriti kui toetust ja ressursse napib. Tööheaolu tagamiseks on vaja luua keskkond, mis väärtustab töötajate vaimset ja füüsilist tervist ning soodustab töö- ja eraelu tasakaalu. (Nuudi *et al.*, 2024, lk 17–18) Organisatsiooni juhtide lähenemises tuntakse puudust järjepidevast ja individuaalsest toest. Töötajad ootavad, et juhid väärtustaksid vaimset tervist ning annaksid eeskuju, normaliseerides puhkuse võtmist ja ületundidest hoidumist. Sageli jääb aga enesehoiu vastutus töötaja enda kanda, kuna tööandja pakutav tugi on ebapiisav või juhuslik. (Paulberg, 2024, lk 29–30) 2024. aastal läbiviidud uuringus selgus, et sotsiaalvaldkonna töötajate heaolu toetamine organisatsiooni tasandil on ebaühtlane ja sageli ebapiisav – soovitakse rohkem praktilisi ja pikaajalisemaid õppimisvõimalusi. Suurimaks probleemiks peetakse töökorralduse bürokraatlikkust, mis takistab sisulist tööd ning suurendab stressi ja läbipõlemise riski. Töötajad ootavad rohkem paindlikkust tööajas ja -kohas, et toetada vaimset tervist ja töö- ning eraelu tasakaalu. (Nuudi *et al.*, 2024, lk 18–22)

Ära ei tohi unustada ka enesehoidu – erilist tähelepanu tuleb pöörata enesejuhtimisele, isiklikule ja töisele kestlikkusele ning läbipõlemise ennetamisele (Narusson, 2024, lk 77). Sotsiaaltöös on enesehoid eriti kriitilise tähtsusega, kuna pidev eetiliste dilemmaadega tegelemine ja inimeste aitamine võib viia läbipõlemiseni. Piiride seadmine on oluline oskus, mis aitab vältida ületöötamist ning tagada nii töö kvaliteedi kui ka isikliku heaolu. Kui sotsiaaltöötaja ei hooli oma vaimsest ja füüsilisest tasakaalust, võib see mõjutada nii tema enda elu kui ka abi vajavate inimeste toetamise tulemuslikkust. Seetõttu on oluline

pidev reflekteerimine ja teadlik enesejuhtimine, et säilitada professionaalsus ja kestlikkus töös. (Sirotkina & Mitendorf, 2021, lk 38–40) 2023. aastal tehtud uuringust tuli välja, et töötajate suhtumine enesehoidu sõltub inimese isiklikest hoiakutest ja teadlikkusest ning arusaam selle tegelikust vajalikkusest kujuneb töö käigus. Kuigi enesehoidu peetakse oluliseks, ei tegeleta sellega piisavalt – selle takistuseks on ka üldine umbusk vaimse tervise teemade suhtes. (Paulberg, 2024, lk 26) Töötaja vastutab ise oma enesehoiu, hoiakute ja tervise eest ning peaks aktiivselt kasutama tööandja pakutavaid toetusi, otsima lahendusi ja panustama positiivsesse töökultuuri (Talve, 2024, lk 89–90).

Läbipõlemise hindamiseks on välja töötatud mitmeid mõõtevahendeid, mis jagunevad üldisteks ja spetsiifilisteks instrumentideks, sõltuvalt sellest, kas need on mõeldud kõikidele ametigruppidele või konkreetsetele elukutsetele. Nendest vahenditest enim kasutatav on Maslachi läbipõlemise küsimustik (ingl *Maslach Burnout Inventory* – MBI). Lisaks MBI-le on olemas veel alternatiivseid instrumente, nagu Kopenhaageni läbipõlemise küsimustik (ingl *Copenhagen Burnout Inventory* – CBI), Oldenburgi läbipõlemise küsimustik (ingl *Oldenburg Burnout Inventory* – OLBI), läbipõlemise hindamisvahend (ingl *Burnout Assessment Tool* – BAT), mis hindavad läbipõlemise eri aspekte, sealhulgas kurnatust, küünilisust ja tööga seotud vaimset distantssi. Sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise hindamiseks kasutatakse MBI teenindavatele elukutsetele mõeldud küsimustikku (ingl *Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey* – MBI-HSS). (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 17–18) MBI-HSS mõõdab läbipõlemist selle kolme dimensiooni kaudu ning sisaldab 22 väidet, millest üheksa hindavad emotsionaalset kurnatust, viis depersonaliseerimist ja kaheksa vähenenud isiklikku saavutusvõimet (Lheureux *et al.*, 2017, lk 163). Emotsionaalse kurnatuse mõõtmisel keskendutakse töötaja väsimusele tööpäeva lõpus, töö mõjule vaimsele heaolule, energiatasemele ja emotsionaalsele ammendumisele. Depersonaliseerimise dimensioonis hinnatakse töötaja suhtumist klientidesse, empaatiavõimet ja professionaalset kurnatust. Isikliku saavutusvõime dimensioonis hinnatakse, kas töötaja tunneb oma tööd tähendusrikkana, suudab emotsionaalseid olukordi rahulikult lahendada ja kas töö pakub enesearengut. (Cotrau *et al.*, 2019, lk 6)

2024. aastal Põhja-Iirimaa sotsiaalvaldkonna töötajate (sotsiaaltöötajad, vanemsotsiaaltöötajad, sotsiaaltöö juhid ja teenusejuhid) seas läbiviidud uuringust selgus,

et sotsiaalvaldkonna töötajate hulgas on vaimse tervise probleemid, nagu stress, ärevus ja depressioon, laialt levinud. Märkimisväärne osa töötajatest koges vaimse heaolu langust ning läbipõlemise ilminguid, eriti emotsionaalset kurnatust ja depersonaliseerumist. (Maddock, 2024, lk 672–676) Hispaania sotsiaaltöötajate seas läbiviidud uuring näitas, et 33,2% neist koges kõrget emotsionaalset kurnatust, 22,1% suurt depersonaliseerimist ning 54,2% madalat isikliku saavutustunnet töös, viidates läbipõlemise laialdasele levikule uurimisgrupi seas (Gómez-García *et al.*, 2020, lk 476). 2022. aastal läbiviidud uuringus (Mürk, 2022, lk 32–34) selgus, et üle poole Narva Sotsiaaltöökeskuse hooldustöötajatest kogeb märkimisväärset kuni kõrget isiklikku läbipõlemist, 55% klientidega seotud läbipõlemist ja 42% tööga seotud läbipõlemist. Töö autor tõi välja, et suurem osa töötajatel esinevatest terviseprobleemidest on tingitud tööstressist ja läbipõlemisest. Enim soodustas läbipõlemist suurenenud töökoormus.

Läbipõlemine sotsiaalvaldkonnas mõjutab nii töötajate kui ka organisatsiooni heaolu – töötingimused ei paku piisavalt ressursse taastumiseks ja vaimse tervise hoidmiseks, suureneb kurnatuse risk. Tõhus läbipõlemise ennetus eeldab nii organisatsioonilist tuge kui ka individuaalseid enesehoiu strateegiaid, et säilitada töötajate töövõime ja heaolu.

### **1.3. Läbipõlemise ennetus**

Läbipõlemise ennetamine on oluline nii töötajate kui ka organisatsioonide jaoks, kuna see mõjutab nii inimeste heaolu kui ka töö tulemuslikkust. Ennetusmeetmeid saab rakendada mitmel tasandil, alates töötingimuste parandamisest kuni individuaalsete stressijuhtimise tehnikate arendamiseni.

Läbipõlemise ennetus jaguneb kolmeks etapiks: primaarne, sekundaarne ja tertsiaarne ennetus. Primaarne ennetus on suunatud kõigile töötajatele ning selle eesmärk on vältida läbipõlemise tekkimist, vähendades või kõrvaldades organisatsiooni riskitegureid. See hõlmab töötajate toetamist, töötingimuste kohandamist, teabe ja koolituste pakkumist ning keskendub ennetusele enne sümptomite ilmnemist. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 27) Primaarse ennetuse tulemusena peaks organisatsioon looma töötajaid toetava ja kaasava töökeskkonna, kus on kasutusel avatud kommunikatsioon ning töötajate tööalaseid saavutusi tunnustatakse ja väärtustatakse (Leclercq & Hansez, 2024, lk 4). Sekundaarne ennetus keskendub töötajatele, kellel on juba ilmnunud läbipõlemise

esimesed sümptomid. Eesmärk on takistada sümptomite süvenemist ja parandada töötajate toimetulekut stressiga, pakkudes individuaalset abi, hoiakute muutmist ja toimetulekuoskuste parandamist. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 27) Sekundaarse ennetuse käigus viiakse läbi regulaarsed heaoluhindamised ning töötajatele pakutakse võimalusi osaleda enesearengu programmides ja koolitustes, nagu stressijuhtimise programmid ja vastupidavuskoolitused (Leclercq & Hansez, 2024, lk 4). Tertsiaarne ennetus on suunatud neile, kes on juba läbipõlenud, eesmärgiga leevendada tõsiseid tagajärgi, nagu terviseprobleemid või kehv töösooritus (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 27). Tertsiaarne ennetus keskendub taastumisele ja töökeskkonda naasmisele, pakkudes psühholoogilist tuge, rehabilitatsiooniprogramme ja tööülesannete kohandamist, et aidata töötajatel taastada tervis ja töövõime (Leclercq & Hansez, 2024, lk 5)

Läbipõlemise vähendamiseks on vajalikud sekkumised nii organisatsioonilisel kui ka isiklikul tasandil, et vähendada tööga seotud stressi ning toetada töötajate vaimset ja füüsilist heaolu (Samusevica & Striguna, 2023, lk 7). Enesehoid on oluline praktika, mis aitab sotsiaaltöötajatel leida tasakaalu, hoolitseda oma heaolu eest ning saada tuge nii iseenda kui ka teiste abistamiseks (Ratcliff, 2024, lk 28). Individuaalsete sobivate enesehoiu strateegiate ja meetmete leidmise jaoks tuleks teha regulaarset enesepeegeldust ehk refleksiooni, sest see aitab sotsiaaltöötajal varakult märgata läbipõlemise märke, hinnata töö- ja puhkeaja tasakaalu ning tuvastada stressiallikad enne, kui need muutuvad kurnavaks. Regulaarne refleksioon võimaldab paremini mõista oma mõtteid, tundeid ja reaktsioone ning kohandada enesehoiu strateegiaid vastavalt isiklikele vajadustele ja tööolukorra muutustele. (Narusson, 2024, lk 80–82) Individuaalsed meetmed hõlmavad erinevaid enesekehtestamistehnikaid, füüsilisi treeninguid, psühhoteraapiat, ajajuhtimist ja töö kohandamist, et aidata töötajatel parandada oma emotsionaalset ja füüsilist heaolu, hallata aega efektiivsemalt ning kohandada tööülesandeid vastavalt isiklikele vajadustele ja oskustele (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 15–16). Enesejuhtimine sotsiaalvaldkonnas tähendab toimevõimekuse järjepidevat arendamist, mis hõlmab oma tööolukorra teadlikku mõjutamist, tulevikule suunatud mõtlemist, enese motiveerimist ja regulatsiooni ning pidevat enesepeegeldust. Hea enesejuhtimine aitab hoida töö ja isikliku elu tasakaalu ning toetab kriisidega toimetulekut, võimaldades säilitada professionaalsuse ja kohanemisvõime kiiresti muutuvates olukordades. (Narusson, 2024, lk 80)

Üks tõhus strateegia läbipõlemise ennetamisel on proaktiivne käitumine, mis hõlmab töötaja isealgatatud ja muutustele suunatud tegevusi, nagu töökujuendus, sotsiaalse toetuse otsimine, stressijuhtimise tehnikate kasutamine ning töö- ja eraelu tasakaalu parandamine (Otto *et al.*, 2020, lk 2). Proaktiivne lähenemine on läbipõlemise ennetamisel tõhus, kuna see võimaldab juba varakult tuvastada stressorid ning nende põhjal rakendada strateegiaid, mis aitavad töötajal säilitada ja suurendada oma ressursse (Otto *et al.*, 2019, lk 3). Proaktiivsed tegevused ei piirdu vaid töökeskkonnaga, vaid hõlmavad ka kodust ja isiklikku keskkonda. Töökeskkonnas keskenduvad need töö kontrolli, sotsiaalse toetuse ja tagasiside suurendamisele ning töökoormuse reguleerimisele. Koduses keskkonnas hõlmavad need töö- ja eraelu tasakaalu hoidmist ning pere ja sõprade toetuse kasutamist. Isiklikul tasandil keskenduvad tegevused füüsilise ja vaimse heaolu edendamisele ning lõõgastumisele. (Otto *et al.*, 2021, lk 768)

Tööandjalt oodatakse mitte ainult arendavate koolituste pakkumist, vaid ka sobiva keskkonna loomist, kus töötajad saavad omandatud teadmisi praktiseerida ja rakendada ning organisatsiooni väärtusi edasi kanda (Talve, 2024, lk 89–90). Organisatsioonid saavad luua hea töökeskkonna, kui nad mõistavad töötajate vajadusi ning tegutsevad teadlikult ja süsteemselt nende heaolu toetamiseks. Selleks tuleb kujundada töökultuur nii, et töötajad tunneksid end turvaliselt, neile võimaldataks erinevaid arenguvõimalusi ning eksimusi käsitletakс kui õppimise, mitte karistamise võimalust. (Talve, 2024, lk 88–89)

Organisatsioon saab pakkuda mitmeid meetodeid läbipõlemise leevendamiseks, sealhulgas töö ümberkujundamine, paindlikud tööajad, (mitte)finantsilised preemiad, regulaarsed koolitused ja tugigruppide loomine. Samuti on olulised psühholoogiline nõustamine, läbipõlemise jälgimine ja kohandatud sekkumiste (sekkumisplaanide) väljatöötamine. (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 12–14) Lábipõlemise ennetamiseks saab organisatsioon kasutada mitmeid meetmeid: pakkuda töötajatele stressijuhtimise võimalusi, nagu kognitiiv-käitumuslikud sekkumised ja teadveloleku (ingl *mindfulness*) praktikad, tagada paindlikkus ja autonoomia töö kujundamisel ning toetada usalduslikke suhteid ja pakkuda sotsiaalset tuge läbi avatud kommunikatsiooni, koostöövõimaluste ja kogemuste jagamise. Töötajate kaasamine otsustusprotsessidesse ning õiglane ja arengule suunatud tulemusjuhtimine aitavad hoida motivatsiooni ja töörahulolu. Lábimõeldud

ennetusmeetmed loovad tervisliku ja jätkusuutliku töökeskkonna, vähendades vaimset kurnatust ja läbipõlemise riski. (Gabriel & Aguinis, 2022, lk 187)

Töötajate heaolu ja professionaalset kestlikkust toetavad supervisioon, kovisioon ja mentorlus, mis pakuvad võimalust kogemuste jagamiseks, vastastikuseks toetuseks ning enesehoiu ja tööalase arengu tugevdamiseks (Pihl & Krusell, 2021, lk 47). Supervisiooni kaudu toetatakse sotsiaaltöötajate professionaalset arengut ja heaolu, aidates vähendada stressi ja vältida läbipõlemist. Supervisioon on toetav protsess, mis pakub võimalust saada juhendamist, emotsionaalset tuge, jagada kogemusi, arendada toimetulekuoskusi, analüüsida tööalaseid olukordi ning leida praktilisi lahendusi keerulistele väljakutsetele. (Beloeva, 2023, lk 212) Supervisiooni üks võimalikke vorme on ka grupisupervisioon. Grupisupervisioon toetab sotsiaaltöötajate eneseteadlikkust, enesekindlust ja emotsioonide juhtimist, aidates vähendada stressi, vaimset kurnatust ning töölt puudumist, samal ajal parandades meeskonna ühtsust ja töökeskkonna kvaliteeti (Merkuljeva, 2024).

Mentorlus on sotsiaalvaldkonnas väärtuslik vahend, mis toetab töötajate professionaalset arengut, aitab paremini toime tulla keeruliste olukordadega ning vähendab töötajate lahkumise riski. See tugevdab enesehoiusteeme, suurendab rahulolu ja motivatsiooni ning ennetab läbipõlemist. Lisaks aitab mentorlus tõsta teenuste kvaliteeti, parandada valdkonna mainet ning kaitsta nii töötajate kui ka klientide huve ja õigusi. (Kuslap, 2023) Kovisioon on vastastikune töönoustamise vorm, kus sama valdkonna spetsialistid kohtuvad regulaarselt, et jagada kogemusi, anda üksteisele tagasisidet ning arendada oma oskusi. Erinevalt supervisioonist on kõik osalejad võrdses rollis ja vastutavad ühiselt grupi toimimise ning otsuste eest. Kovisiooni eesmärk on luua toetav keskkond, kus spetsialistid saavad üksteiselt õppida, oma tööalaseid väljakutseid reflekteerida ning professionaalselt kasvada, aidates samal ajal paremini mõtestada nii oma sisemisi ressursse kui ka töökeskkonna väljakutseid. (Paşcu, 2024)

Läbipõlemise riski saab vähendada süsteemse ja teadliku ennetusega. Olulised tegurid on paindlik töökorraldus, toetav organisatsioonikultuur ja individuaalsed stressijuhtimise oskused. Läbimõeldud sekkumised loovad tasakaalustatud töökeskkonna, kus töötajad tunnevad end väärtustatuna ja toetatuna.

## **2. VALGA, VILJANDI JA PÕLVA MAAKONNA SOTSIAALVALDKONNA TÖÖTAJATE UURING**

### **2.1. Praegune statistika ja varasemad uuringud sotsiaalvaldkonna töötajatega Valga, Viljandi ja Põlva maakonnas**

Käesolev peatükk annab ülevaate Valga, Viljandi ja Põlva maakonna haldusjaotusest, rahvastikust ning sotsiaalvaldkonna töötajate arvust. Lisaks tuuakse välja varasemad uuringud, mis käsitlevad sotsiaaltöötajate läbipõlemise, töökeskkonna ja töölt lahkumise riskitegureid.

Valga, Viljandi ja Põlva maakond kuuluvad Lõuna-Eesti regiooni. Valga maakond jaguneb kolmeks vallaks: Otepää, Tõrva ja Valga. Viljandi maakond koosneb neljast omavalitsusüksusest: Mulgi vald, Põhja-Sakala vald, Viljandi linn ja Viljandi vald. Põlva maakond jaguneb Kanepi, Põlva ja Räpina valdadeks. (Maaeluministeerium, 2023) Tabelis 1 kajastub eelnimetatud omavalitsusüksuste rahvaarv, 65-aastaste ja vanemate elanike arv ning puuetega inimeste arv.

Kogutud andmete kohaselt töötab Viljandi, Valga ja Põlva maakonnas kokku 101 sotsiaalvaldkonna töötajat (vt lisa 1). Käesolev ülevaade esitab 2025. aasta märtsi seisuga statistilise seisu sotsiaalvaldkonna töötajatest Viljandi, Valga ja Põlva maakondades. Andmed on kogutud kohalike omavalitsuste ametlikelt veebilehtedelt 10. märtsil 2025 ning põhinevad töötajatel, kelle kontaktandmed olid avalikult kättesaadavad. Seetõttu ei sisalda see ülevaade neid töötajaid, kelle e-posti aadressid polnud avalikustatud. Üksikasjalik statistika on esitatud lisa 1 tabelina, kus on toodud töötajate jaotus maakonna, kohaliku omavalitsuse ning ametikohtade lõikes. Varasemalt on sotsiaalvaldkonna töötajatega seotud uuringuid läbi viidud kahes uuritavas maakonnas:

2016. aastal Valga maakonnas ja 2022. aastal Viljandi maakonnas, Põlva maakonna kohta sellise teemaga (lähipõlemine) lõputööde raames läbiviidud uuringuid ei ole.

**Tabel 1.** Põlva, Viljandi ja Valga maakonna rahvaarv, 65+ elanike arv ja puuetega inimeste arv

| Maakond  | KOV                  | Rahvaarv<br>(01.01.2025<br>seisuga) | Eakad 65+ | Puuetega<br>inimesed<br>(2024. aasta<br>seisuga) |
|----------|----------------------|-------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------|
| Põlva    | Põlva vald           | 13 183                              | 3294      |                                                  |
|          | Räpina vald          | 5870                                | 1615      |                                                  |
|          | Kanepi vald          | 4750                                | 1117      |                                                  |
|          | Kokku                | 23 803                              | 6026      | 4437                                             |
| Viljandi | Viljandi linn        | 16 800                              | 4148      |                                                  |
|          | Viljandi vald        | 13 375                              | 3134      |                                                  |
|          | Mulgi vald           | 7097                                | 1998      |                                                  |
|          | Põhja-Sakala<br>vald | 7621                                | 1927      |                                                  |
|          | Kokku                | 44 893                              | 11 207    | 5351                                             |
| Valga    | Valga vald           | 14 933                              | 3814      |                                                  |
|          | Tõrva vald           | 5874                                | 1518      |                                                  |
|          | Otepää vald          | 6316                                | 1470      |                                                  |
|          | Kokku                | 27 123                              | 6802      | 4462                                             |

Allikad: Eesti Linnade ja Valdade Liit, 2025; Statistikaamet, 2024

2016. aastal viidi Valga maakonna sotsiaaltöötajate seas läbi uuring, mille tulemused näitasid, et sotsiaaltöötajate seas esines lähipõlemist mõõdukal määral. Kõige kõrgem oli isikliku lähipõlemise keskmine, mis viitab töötajate suurele väsimusele ning emotsionaalsele ja füüsilisele kurnatusele. Lähipõlemise riskitegurid olid peamiselt seotud töökeskkonna ja organisatsiooniliste teguritega. Suurimaks riskiteguriks oli kõrge töökoormus, kuid olulist mõju avaldasid ka töötaja kontroll oma tööülesannete ja -koormuse üle, tunnustuse saamine juhtidelt ja kolleegidelt ning organisatsioonisisene ühtsustunne. (Karavin, 2016, lk 36–38) 2022. aastal viidi Viljandimaa sotsiaaltöötajate ja nõustajate seas läbi uuring, milles uuriti töölt lahkumise tegureid. Uuringu tulemused näitasid, et peamised lahkumise põhjused olid sarnaselt eelmise uuringuga seotud töökeskkonna ja organisatsiooniliste riskiteguritega. Kõige olulisemate teguritena toodi esile vaimne kurnatus, suur töökoormus ning töö- ja eraelu tasakaalu puudumine. Töötajad leidsid, et nende töö on vaimselt kurnav, eelkõige raskete ja negatiivse hoiakuga klientide tõttu. Samuti leiti, et puudust tuntakse juhtide poolsest tunnustusest ja

tähelepanust, mis töötajate sõnul mõjutab oluliselt töömotivatsiooni ja pühendumust. (Kuimet, 2022, lk 31–34)

Viljandimaa sotsiaaltöötajad ja nõustajad leidsid, et töökoormust suurendab ka ootamatute probleemide lahendamine, mida sageli tuleb teha töövälisel ajal. Lisaks peeti probleemiks privaatsuse ja rahuliku töökeskkonna puudumist, kuna jagatud tööruumid raskendavad dokumentide täitmist ning seavad ohtu klientide konfidentsiaalsuse. Eriliselt väärtustati ühtset meeskonda ja kolleegide toetust. (Kuimet, 2022, lk 31–34) Valga maakonna uuringu autor tegi tulemuste põhjal ettepaneku, et tähelepanu tuleks pöörata organisatsioonilisele toetusele, sealhulgas töötajate tunnustamisele, piisavale puhkusele ja supervisioonile, samuti sotsiaaltöötajate enesearengule ning vaimse ja füüsilise heaolu toetamisele. (Karavin, 2016, lk 36–38) Viljandi maakonna uuringu autor jõudis sarnasele järeldusele, et vajalik on keskenduda töökoormuse ja juhtimisoskuste analüüsimisele ning arendamisele, pakkuda regulaarseid enesejuhtimisoskuste koolitusi, luua mentorlusprogramm uutele töötajatele ning parandada füüsilist töökeskkonda, et vähendada vaimset kurnatust ja vältida liigset töökoormust. (Kuimet, 2022, lk 31–34)

Varasemad uuringud näitavad, et suur töökoormus, juhtide tunnustus ja töökeskkonna tegurid mängivad olulist rolli sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise ja töölt lahkumise põhjuste kujunemisel. Mõlemad uuringu läbiviijad leidsid, et oluline on töökoormuse reguleerimine ja organisatsioonilise toetuse suurendamine, et ennetada sotsiaaltöötajate läbipõlemist ja vähendada töölt lahkumise riski.

## **2.2. Uurimisprotsessi kirjeldus**

Antud peatükis kirjeldatakse lõputöö uurimisprotsessi, tuues esile kasutatud uurimisviisi, valimi koostamise põhimõtted, andmekogumismeetodi ja analüüsivõtted. Samuti antakse ülevaade sihtrühmast, valimi suurusest ning andmete kogumise ja analüüsimise käigust.

Käesoleva lõputöö uuringu läbiviimiseks kasutas autor kvantitatiivset uurimisviisi. Kvantitatiivne uurimisviis keskendub statistiliste andmete kogumisele ja analüüsimisele, et tuvastada nähtusi ja mustreid, teha prognoose ning leida põhjuslikke seoseid. Selle meetodi abil saab analüüsitud andmete põhjal teha järeldusi suuremate populatsioonide kohta ning hinnata seoste ulatust ja mõju. (Rana *et al.*, 2021, lk 1–2) Kvantitatiivne

uurimisviis on objektiivne ja sõltumatu uurija isiklikest hoiakutest, tuginedes täpsetele arvulistele andmetele, mis tagavad usaldusväärsed ja kontrollitavad tulemused (Askarzai & Unhelkar, 2017, lk 26–27).

Kvantitatiivse uurimisviisi uurimismeetodiks valis autor läbilõikeuuringu (ingl *cross-sectional survey*). Läbilõikeuuringusse kaasatakse osalejad kindlate kaasamis- ja välistamiskriteeriumide alusel. Uuring annab ülevaate osalejate hetkeolukorrast ning võimaldab analüüsida seoseid riskitegurite ja uuritavate tulemuste vahel. (Mohajan, 2020, lk 62) Läbilõikeuuringus mõõdetakse osalejatel samaaegselt nii uuritavat nähtust kui ka seda mõjutavaid tegureid. See võimaldab uurijal analüüsida nende tegurite vahelisi seoseid ning hinnata nähtuse levimust valimis. (Setia, 2016, lk 261) Läbilõikeuuringud on head, kuna need on kiiresti ja kuluefektiivselt teostatavad, ei tekita eetilisi probleeme ning võimaldavad koguda andmeid mitme muutuja kohta korraga, sealhulgas erinevate tulemuste ja kokkupuutefaktorite analüüsimiseks (Wang & Cheng, 2020, lk S67). Antud lõputöö uuring on läbilõikeuuring, kuna andmeid koguti osalejatelt ühel ajahetkel, mõõtes samaaegselt nii läbipõlemise esinemist kui ka mõjutavaid tegureid, rahulolu, vajadusi ja eelistusi seoses ennetusmeetmetega. Osalejad kaasati uuringusse kindlate kaasamis- ja välistamiskriteeriumide alusel ning uuring andis ülevaate nende hetkeolukorrast, võimaldades analüüsida seoseid erinevate tegurite vahel.

Käesolevas töös on sihtrühmaks Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonnatöötajad, kes töötavad järgmistel ametikohtadel: sotsiaaltööstespeditsionistid, lastekaitse ja laste heaolu spetsialistid, täisealiste ja noorte heaolu spetsialistid, eestkostespeditsionistid, hoolduskoordinaatorid, hooldustöötajad, peretöötajad, tugisikud jt. Valimi koostamiseks kasutati mittetõenäosuslikku valimi koostamise meetodit, mittetõenäosuslike valimite seas osutus valituks ettekavatsetud valim ehk sihipärane valim (Õunapuu, 2014, lk 143). Ettekavatsetud valimeid kasutatakse sageli süstemaatiliste ülevaadete saamiseks ja konkreetsete nähtuste uurimiseks, kaasamine toimub kindlate kaasamis- ja välistamiskriteeriumite järgi (Stratton, 2024, lk 121). Antud töös oli valimisse kaasamise kriteeriumiks sotsiaalvaldkonnatöötajate ametigrupp ja töötamise piirkond (Valga, Viljandi ja Põlva maakond).

Valimi suuruse arvutamiseks kasutati valimi suuruse arvutamise kalkulaatorit, mille abil määrati, kui palju osalejaid on vaja kaasata uuringusse, et tagada tulemuste

usaldusväärsus ja nende esinduslikkus laiema populatsiooni jaoks (Kaur, 2017, lk 48365). Antud töö raames läbiviidavas uuringus oli kavandatava esindusliku valimi suurus 80 — üldkogum 101, usaldusnivoo 95% ja veapiir viis protsenti (Raosoft, n.d.). Valimi koguarvu arvutas autor kohalike omavalitsuste kodulehtedel avaldatud kontaktandmete alusel. Üliõpilane võttis sihtrühmaga ühendust e-kirja teel (vt lisa 2) 11. märts 2025 — uuringusse kaasati need töötajad, kelle e-posti aadressid on kohalike omavalitsuste kodulehtedel avalikult kättesaadavad.

Andmekogumismeetodina kasutas autor ankeetküsitlust. Küsitluste läbiviimine on laialdaselt levinud ning seda kasutatakse enamasti juhtudel, kus uuritav populatsioon on suur ja geograafilised asukohad erinevad (Mazhar *et al.*, 2021, lk 8). Küsimustikud võimaldavad kiiresti ja tõhusalt koguda andmeid suurelt hulgalt inimestelt, pakkudes samal ajal struktureeritud ja süsteemset teavet – need sobivad hästi statistiliste (kvantitatiivsete) andmete kogumiseks ja juhtudel, kus ei ole võimalik igat osalejat personaalselt küsitleda. Küsimustikes saab kasutada nii avatud kui ka suletud küsimusi. (Taherdoost, 2021, lk 14–15) Küsimustiku koostamisel kasutas autor Tartu Ülikooli *LimeSurvey* keskkonda, kus loodi struktureeritud ankeet. Ankeet (vt lisa 3) koostati lõputöö teoreetilise osa alusel, tuginedes teaduslikele artiklitele ja varasematele uuringutele.

Kokku on ankeedis 21 küsimust – 16 neist kohustuslikud. Ankeedi esimeses osas koguti demograafilisi andmeid (vanus, töötamise maakond, ametikoht, tööstaaž, töökoormus). Ankeedi teises osas mõõdeti läbipõlemist. Läbipõlemise mõõtmiseks lähtus autor Maslachi läbipõlemise küsimustikust (Maslach & Jackson, 1981, lk 102–103), mis on loodud sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemiste mõõtmiseks (ingl *Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey*). Kolme läbipõlemise dimensiooni – emotsionaalset kurnatust, depersonaliseerumist ja tööalast saavutustunnet – hinnatakse vastava küsimustiku väidete kaudu. Läbipõlemise mõõtmiseks kasutati Maslachi läbipõlemise küsimustikku (Maslach & Jackson, 1981, lk 102–103), mis on sobilik sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise hindamiseks. Küsimustikus esitatud väiteid hinnati 7-punktilisel Likerti skaalal, kus iga number tähistas väite esinemissagedust: 0 = mitte kunagi, 1 = paar korda aastas või harvem, 2 = kord kuus või harvem, 3 = paar korda kuus, 4 = kord nädalas, 5 = paar korda nädalas, 6 = iga päev (Brady *et al.*, 2021, lk 2). Ankeedi kolmas osa

keskendus organisatsioonilistele teguritele. Hinnati töökoormust ja organisatsiooniliste tegurite mõju töökoormusele. Neljandas osas analüüsiti olemasolevate ennetusmeetmete tõhusust ning viiendas osas kaardistati osalejate vajadused ja eelistused seoses toetuse saamise võimaluste, täiendavate meetmete ning eelistatud nõustamis- ja toetusviisidega. Allikad, millele autor ankeedi koostamisel tugines on esitatud tabelis 2.

**Tabel 2.** Ankeedi küsimuste allikad

| Rühm                            | Küsimuse number | Allikas                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sotsiaal-demograafilised andmed | 1<br>5          | Gudzinskiene <i>et al.</i> , 2022, lk 4<br>Mürk, 2022, lk 32                                                                                                                              |
| Läbipõlemise hindamine          | 6, 7, 8         | Brady <i>et al.</i> , 2021, lk 2<br>Edú-Valsania <i>et al.</i> , 2022, lk 2<br>Maslach & Leiter, 2016, lk 103–105<br>Cotrau <i>et al.</i> , 2019, lk 6                                    |
| Organisatsioonilised tegurid    | 9, 11           | Edú-Valsania <i>et al.</i> , 2022, lk 5–6<br>Prasetya <i>et al.</i> , 2021, lk 75<br>Kinman <i>et al.</i> , 2023, lk 7                                                                    |
| Olemasolevad ennetusmeetmed     | 14              | Edú-Valsania <i>et al.</i> , 2022, lk 12–14<br>Gabriel & Aguinis, 2022, lk 187<br>Pihl & Krusell, 2021, lk 47<br>Beloeva, 2023, lk 212<br>Merkuljeva, 2024<br>Kuslap, 2023<br>Paşcu, 2024 |
| Vajadused ja eelistused         | 17, 20, 21      | Paulberg, 2024, lk 29–30<br>Nuudi <i>et al.</i> , 2024, lk 18–22                                                                                                                          |

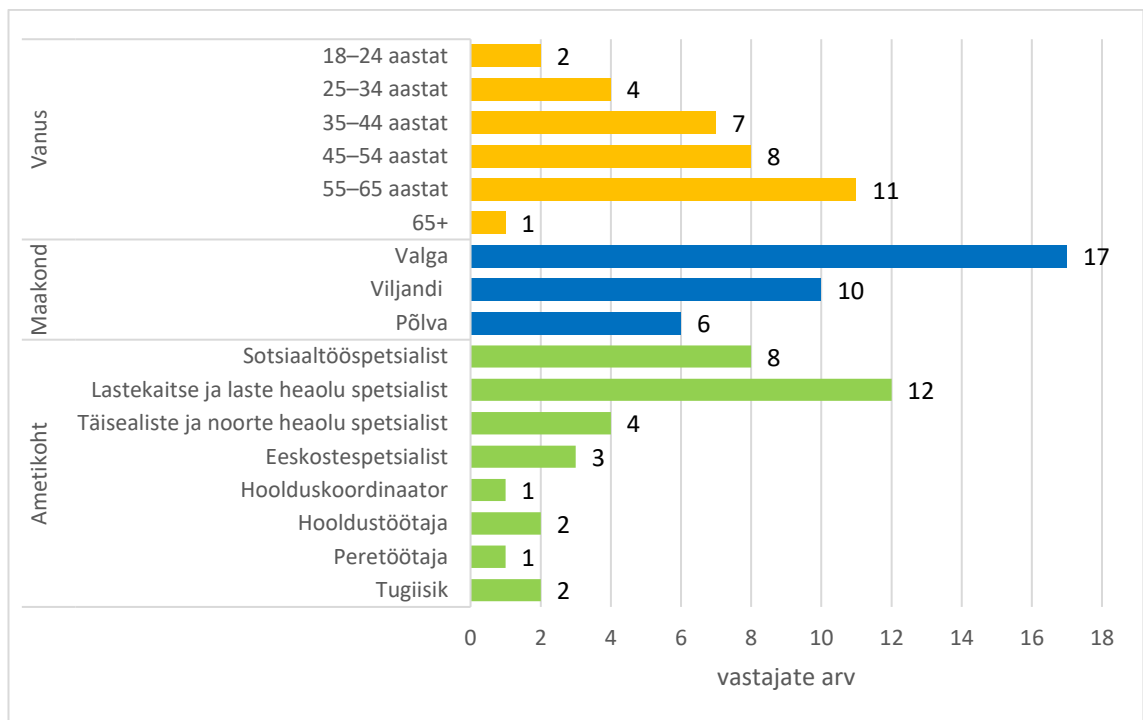
Ankeet oli avatud vahemikus 11.03.2025–06.04.2025. Laekus 33 täidetud ankeeti, mis on 41% esinduslikust valimist. Uuringusse laekunud vastuste põhjal ( $n = 33$ ) kujunes antud valimi usaldusintervalliks 14% (MaCorr Research, n.d.). Andmete analüüsimisel kasutati kirjeldavat statistikat, et kaardistada töötajate hinnanguid töökoormusele ning läbipõlemise ennetusmeetmetele. Kirjeldav statistika on andmeanalüüsi meetod, mille abil tehakse uuringu käigus kogunenud andmetest üldine kokkuvõte, tuues esile statistilised näitajad nagu sagedused, protsendid ja keskväärtused. Andmeid esitatakse sageli ka visuaalselt tabelite, jooniste ja diagrammide abil. (Kaliyadan & Kulkarni, 2019, lk 83) Analüüs viidi läbi kasutades Microsoft Excelit ning JASP-i statistikatarkvara, mille abil koostati ka visuaalsed ülevaated ja tulpdiagrammid.

Läbipõlemise küsimustiku usaldusväärsuse hindamiseks kasutati käesolevas uurimistöös Cronbachi alfa koefitsienti. See näitaja mõõdab küsimuste sisemist kooskõla ehk seda,

kuivõrd hästi need ühiselt kajastavad uuritavat nähtust. Väärtusi üle 0,7 peetakse aktsepteeritavaks või heaks, samas kui alla 0,6 jäävad tulemused viitavad madalale usaldusväarsusele (Ahmad *et al.*, 2024, lk 114–116). Läbipõlemise küsimustiku kolme dimensiooni (küsimused kuus kuni kaheksa) põhjal arvutatud Cronbachi alfa koguskooriks kujunes 0,71, mis viitab aktsepteeritavale sisemisele usaldusväarsusele ning kinnitab küsimustiku sobivust läbipõlemise hindamiseks uurimiskontekstis. Eraldi vaadeldes oli emotsionaalse kurnatuse alamdimensiooni usaldusväarsus rahuldav ( $\alpha = 0,77$ ), isikliku saavutusvõime korral madal ( $\alpha = 0,42$ ) ning depersonaliseerumise puhul väga madal ( $\alpha = 0,37$ ). Tulemused on kooskõlas varasemate uuringutega (Cotrau *et al.*, 2019, lk 6), kus samuti saadi üldskoorina aktsepteeritav usaldusväarsuse tase.

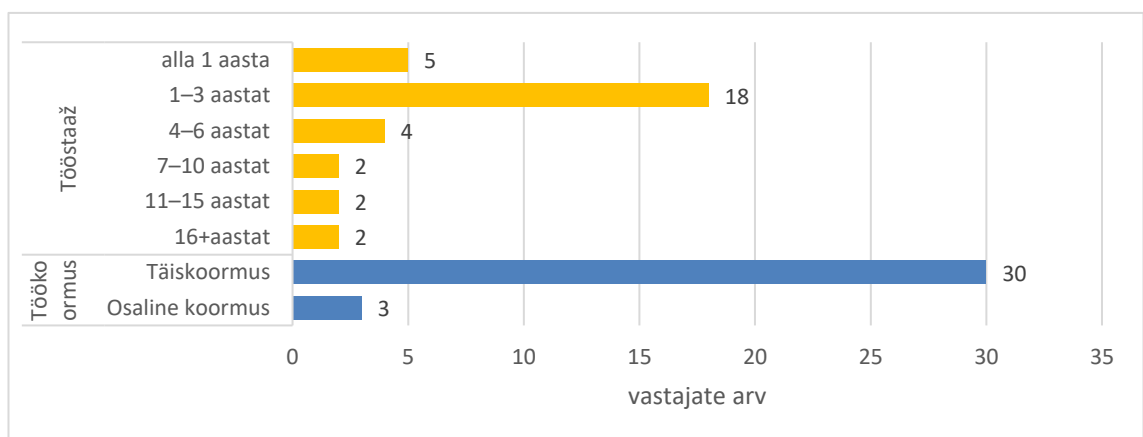
Statistiliste seoste leidmine kahe muutuja vahel on teadustöös üks levinumaid analüüsivõtteid. Sotsiaalvaldkonnas aitab see mõista näiteks hoiakute ja käitumise vahelisi seoseid. Üks sagedamini kasutatavaid meetodeid on Spearmani korrelatsioonikordaja, mis võimaldab hinnata kahe muutuja omavahelist seost. Selle tugevust tõlgendatakse tavaliselt järgmiselt: väga tugev seos ( $|\rho| > 0,7$ ), mõõdukas ( $0,7 \leq |\rho| < 0,5$ ), keskmine ( $0,5 \leq |\rho| \leq 0,3$ ) ja nõrk ( $|\rho| < 0,3$ ). (Rovetta, 2020, lk 1) Uuringu algsel kavandamisel oli autoril soov käsitleda ka maakondade vahelisi erinevusi Valga, Viljandi ja Põlva sotsiaalvaldkonna töötajate vastustes. Siiski jäi tegelik vastajate arv oodatust väiksemaks, mistõttu ei olnud usaldusväärset maakondlikku võrdlust võimalik läbi viia.

Kogutud sotsiaal-demograafiliste andmete põhjal kuulub 11 vastanut vanusegruppi 55–64 aastat, vanuserühmad 35–44 ja 45–54 aastat moodustavad võrdselt järgmise suurima osakaalu. Geograafiliselt töötab kõige rohkem vastanuid Valga maakonnas, millele järgnevad Põlva ja Viljandi maakond, ning ametikohtade lõikes on enim esindatud lastekaitse ja laste heaolu spetsialistid ning sotsiaaltööspsialistid. Joonisel 1 on väljatoodud vastajate vanus, töötamise maakond ja ametikoht.



**Joonis 1.** Vastajate jaotus vanuse, maakonna, ametikoha järgi (n = 33)

Tööstaaži poolest on kõige rohkem vastajaid (18 vastanut) nende seas, kelle töökogemus on 1–3 aastat, sellele järgneb alla ühe aasta pikkuse staažiga töötajate rühm ning valdav enamus vastanutest töötab täiskoormusega. Tööstaaži uurimisel lähtuti vastajate tööstaažist nende praegusel ametikohal, mitte kogutööstaažist. Joonisel 2 on väljatoodud vastanute tööstaaž ja töökoormus.



**Joonis 2.** Vastajate jaotus tööstaaž ja töökoormus (n = 33)

Uurimisprotsessi käigus viidi läbi kvantitatiivne läbilõikeuuring Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonna töötajate seas, kasutades andmekogumismeetodina

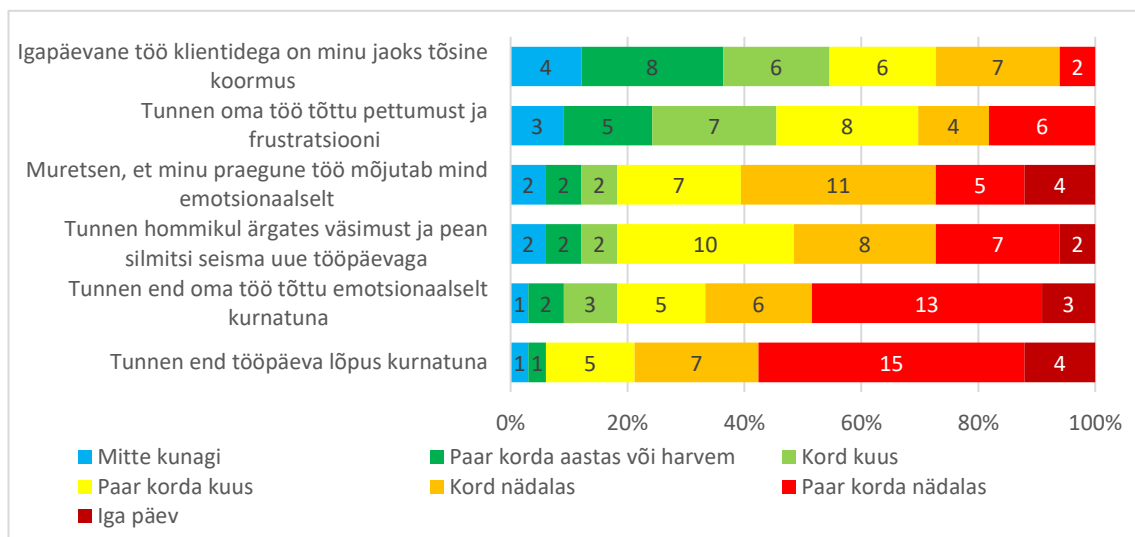
struktureeritud ankeetküsitlust. Kogutud andmed andsid ülevaate vastajate sotsiaal-demograafilistest andmetest, nagu vanus, ametikoht, töötamise maakond, tööstaaž ja töökoormus.

## 2.3. Uurimistulemuste analüüs

### 2.3.1. Sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemine ja seda soodustavad organisatsioonilised tegurid

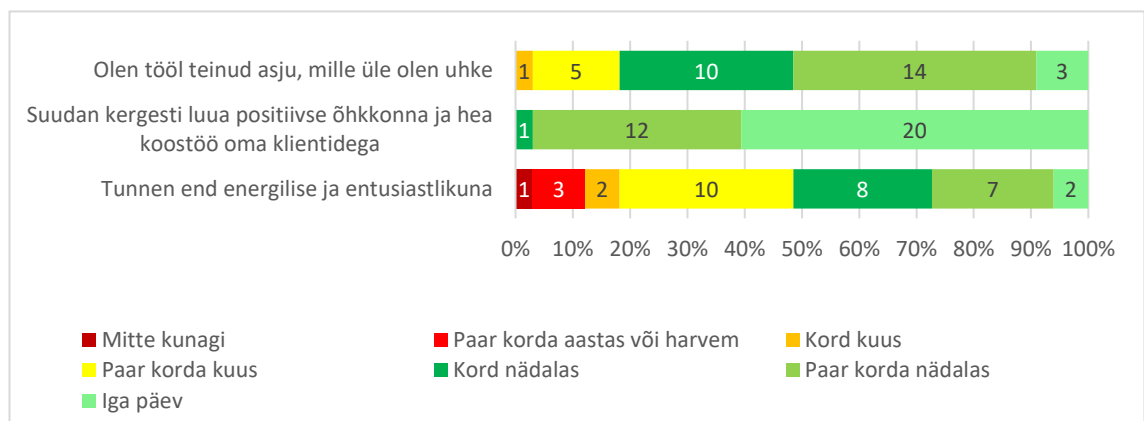
Selles alapeatükis käsitletakse läbipõlemise kolme mõõdet ning nende seotust töökoormuse ja organisatsiooniliste teguritega. Keskendutakse emotsionaalse kurnatuse, depersonaliseerumise ja isikliku saavutustunde muustritele vastajate kogemustes.

Läbipõlemise hindamisel keskenduti kolmele dimensioonile: emotsionaalne kurnatus, depersonaliseerumine ja isiklik saavutusvõime. Emotsionaalse kurnatuse mõõtmisel (vt joonis 3) ilmnas, et tööpäeva lõpus tuntakse sageli kurnatust – vähemalt kord nädalas või sagedamini koges seda 26 vastajat, samas kui vaid üks inimene märkis, et ei tunne seda kunagi. Samuti teatas 22 vastajat, et tunnevad end oma töö tõttu emotsionaalselt kurnatuna vähemalt kord nädalas. Vähemalt kord nädalas koges hommikul ärgates enne tööpäeva algust väsimust 17 vastajat, samas kui ülejäänud kogesid seda harvem – enamasti kord kuus või paar korda aastas.



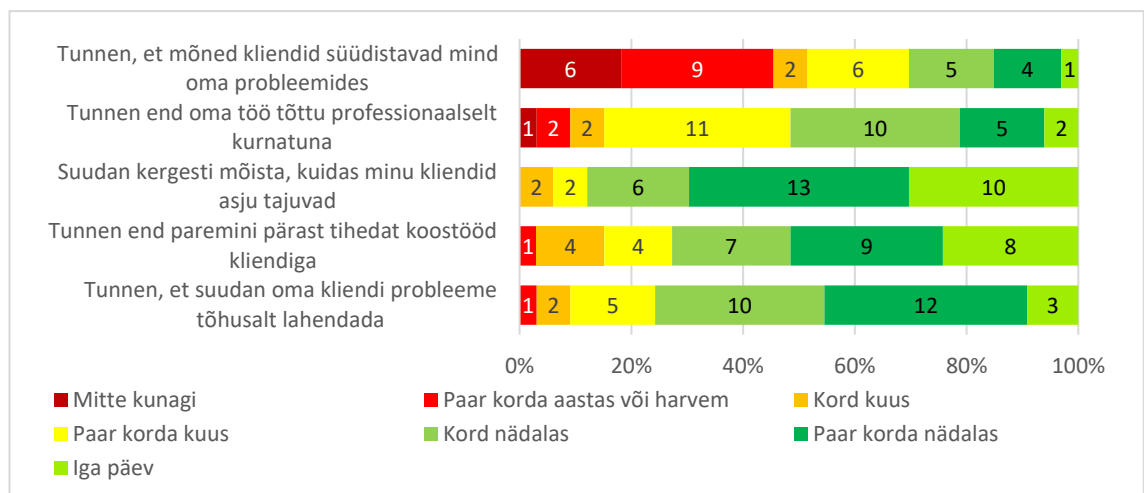
**Joonis 3.** Emotsionaalse kurnatusega seotud negatiivsete tunnete näitajad vastajate seas (n = 33)

Positiivsete kogemuste hulgas (vt joonis 4) esines kõige sagedamini väide, et töötajad suudavad luua positiivse õhkkonna ja hea koostöö oma klientidega – 32 vastajat märkisid, et kogevad seda paar korda nädalas või iga päev. Samuti tunnetas enamus vastanutest, et on teinud tööl asju, mille üle võivad uhkust tunda: vähemalt kord nädalas või sagedamini koges seda tunnet 27 töötajat. Vähem, kuid siiski arvestataval määral, esines tunne, et ollakse töös energiline ja entusiastlik – selliselt vastas 17 inimest, samas kui 16 vastajat kogesid seda harvem kui kord nädalas või üldse mitte.



**Joonis 4.** Emotsionaalse kurnatusega seotud positiivsete tunnete näitajad vastajate seas (n = 33)

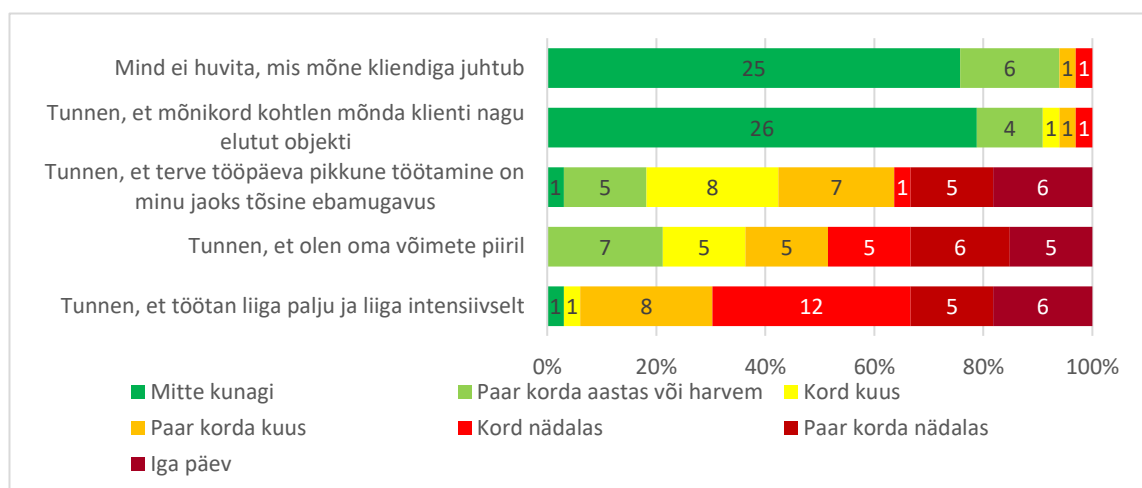
Depersonaliseerumist kajastavate väidete puhul (vt joonis 5) esines kõige sagedamini väide, et töötaja suudab kergesti mõista, kuidas kliendid asju tajuvad – vähemalt kord nädalas koges seda tunnet 29 vastajat, vaid neli inimest kogesid seda harvem.



**Joonis 5.** Depersonaliseerimist seotud tunnete näitajad vastajate seas (n = 33)

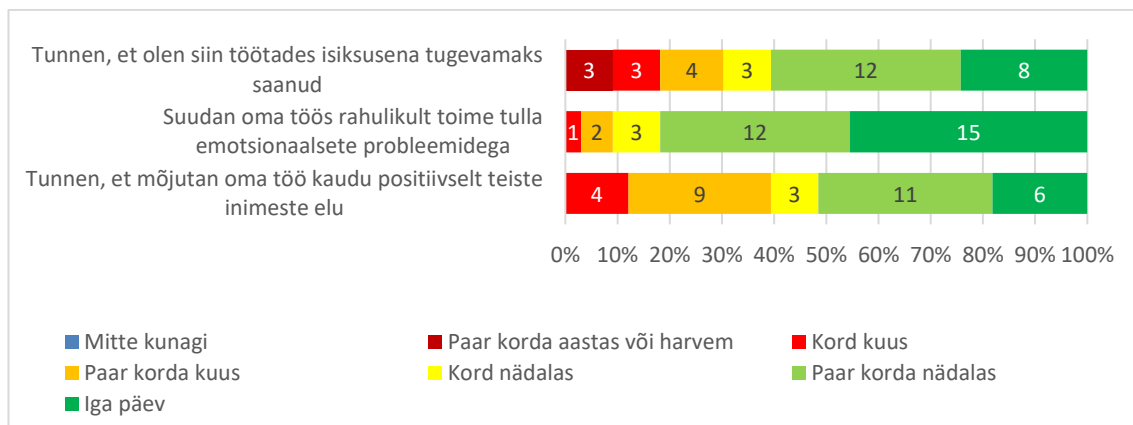
Kõige varieeruvamaks osutus väide, et kliendid süüdistavad töötajat oma probleemides: 15 vastajat teatasid, et pole seda kunagi kogenud või kogeavad seda väga harva, samas kui 13 vastajat kogesid seda vähemalt kord kuus, sealhulgas üks inimene iga päev. Sage esinema oli tunnetus, et suudetakse kliendi probleeme tõhusalt lahendada – vähemalt kord nädalas koges seda 25 vastajat. Kahe esimese väite puhul on joonisel 5 kasutatud pööratud skaalat.

Isikliku saavutusvõime mõõtmis (vt joonis 6) esines kõige sagedamini tunnetus, et töötatakse liiga palju ja liiga intensiivselt – vähemalt kord nädalas koges seda 23 vastajat. Kaks vastajat vähem (n = 21) märkisid samal sagedustasemel, et tunnevad end oma võimete piiril. Samuti esines sageli väide, et terve tööpäeva pikkune töötamine on tõsine ebamugavus – vähemalt kord nädalas koges seda 12 vastajat, ülejäänud teatasid harvemast esinemissagedusest.



**Joonis 6.** Töölase saavutusvõimega seotud negatiivsete tunnete näitajad vastajate seas (n = 33)

Positiivsete väidete seas (vt joonis 7) esines kõige sagedamini tunnetus, et töö kaudu mõjutatakse positiivselt teiste inimeste elu – vähemalt kord nädalas või sagedamini koges seda 20 vastajat. Väide, et töötaja suudab oma töös rahulikult toime tulla emotsionaalsete probleemidega, sai samal sagedustasemel kinnituse 18 vastajalt. Vähem, kuid siiski märgataval määral esines tunnet, et töö on aidanud töötajat isiksusena tugevdada – seda koges vähemalt kord nädalas 16 vastajat, samas kui ülejäänud vastajad teatasid harvemast esinemissagedusest.

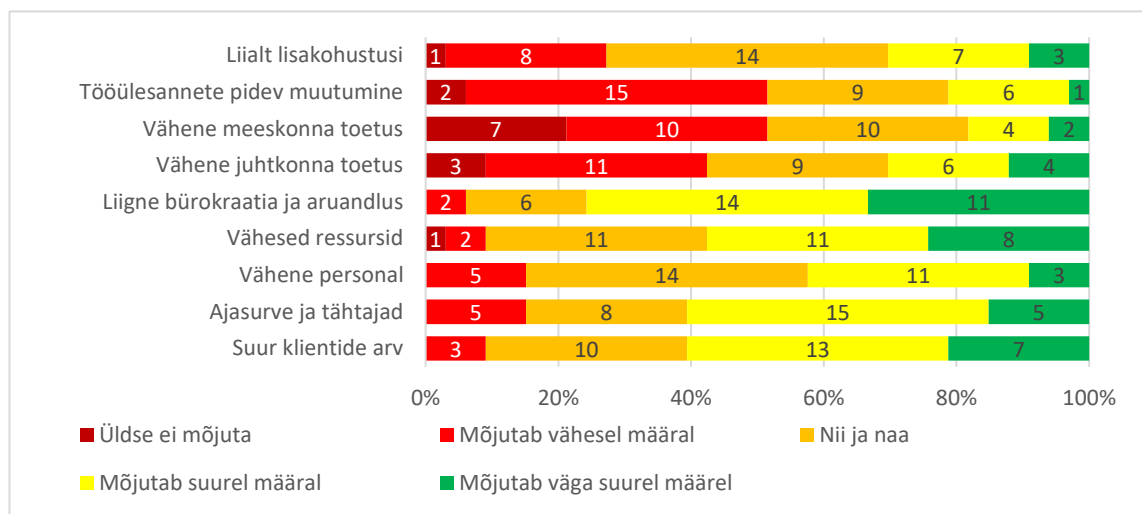


**Joonis 7.** Töölase saavutusvõimega seotud positiivsete tunnete näitajad vastajate seas (n = 33)

Töökoormuse hindamisel selgus, et 21 vastajat pidas oma töökoormust pigem kõrgeks. Mõõdukaks hindas töökoormust kaheksa ning kõrgeks neli vastajat. Maakondade lõikes osutus valik „pigem kõrge – tööülesandeid on palju ning nende täitmine on sageli pingeline” kõige sagedasemaks kõigis kolmes piirkonnas: Valga maakonnas märkis seda 11 vastajat, Viljandis 6 ja Põlvas 4 töötajat. Varianti „Pigem madal“ ei valinud keegi. Vastajate hinnangute põhjal ilmnas, et 20 vastanut tunnevad, et nende töökoormus on sageli liiga suur, 10 töötajat vastas, et tunnevad seda mõnikord, ning vaid kaks vastanut märkisid, et kogevad seda väga tihti. Ainult üks vastaja leidis, et töökoormus on harva liialt suur.

Töökoormust mõjutavatest teguritest mõjutas töötajaid kõige enam liigne bürokraatia ja aruandlus, mida 11 vastajat hindas väga suurel määral koormust suurendavaks. Järgnesid vähesed ressursid (kaheksa vastajat), suur klientide arv (seitse vastajat) ning ajasurve ja tähtaegade järgimine (viis vastajat). Mõned vastajad tõid esile juhtkonna toe ja meeskonnatoe puudumise, pidevalt muutuvad tööülesanded ning lisakohustused (vt joonis 8). Maakondlik jaotus näitas, et Valga maakonnas peeti enim koormavamaks teguriteks liigset bürokraatiat ja aruandlust ning väheseid ressursse (kumbki viis vastajat). Viljandi maakonnas tõusid esile vähese ressurside olemasolu ja suur klientide arv (mõlemad kolm vastajat). Põlva maakonnas oli kõige sagedamini mainitud teguriks samuti liigne bürokraatia ja aruandlus (neli vastajat).

Avatud vastuseid laekus 11 ning nendes mainiti veel mitmeid tööpraktikaga seotud takistusi, mida eelnevad vastusevariandid ei hõlmanud. Levinumad märksõnad olid: suur muukeelsete klientide osakaal, probleemid spetsialistide kättesaadavuses, rasked juhtumid ja kõrged ootused lastekaitsele. Samuti viidati sisemistele kitsaskohtadele, nagu asenduste puudulik korraldus, personali voolavus ja ajaplaneerimise probleemid (nii klientidel kui ka töötajatel). Isiklikest teguritest mainiti näiteks haigestumist. Peaaegu kõik vastajad (10 vastajat) hindasid nende tegurite mõju töökoormusele suureks.



**Joonis 8.** Organisatsiooniliste tegurite mõju töökoormusele (n = 33)

Korrelatsioonianalüüsi käigus hinnati, millised organisatsioonilised tegurid on seotud läbipõlemise kolme dimensiooniga. Keskmine korrelatsioon (vt tabel 3) ilmnes liigse bürokraatia ja emotsionaalse kurnatuse vahel ( $r = 0,41$ ) ning ajasurve ja depersonaliseerumise vahel ( $r = 0,41$ ). Keskmine seos ilmnes veel vähese meeskonnatoetuse ja depersonaliseerumise vahel ( $r = 0,31$ ). Lisaks selgus, et suure töökoormuse tajumine seostus kõige enam emotsionaalse kurnatusega ( $r = 0,46$ ) ja depersonaliseerimisega ( $r = 0,35$ ). Statistilise analüüsi tulemused näitasid, et töökoormuse tajumine oli oluliselt seotud nii ajasurve ( $p < 0,05$ ) kui ka liigse bürokraatiaga ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 3.** Korrelatsioonikordajad organisatsiooniliste tegurite ja läbipõlemise mõõtmete vahel

|                        | Liigne bürokraatia | Ajasurve ja tähtjad | Suur klientide arv | Vähene meeskonna toetus | Vähesed ressursid | Suur töökoormus |
|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|
| Emotsionaalne kurnatus | 0,41               | 0,24                | -0,06              | 0,16                    | 0,06              | 0,46            |
| Depersonaliseerimine   | 0,09               | 0,41                | 0,19               | 0,31                    | 0,04              | 0,35            |
| Isiklik saavutustunne  | -0,18              | 0,05                | 0,29               | 0,14                    | 0,11              | 0,19            |

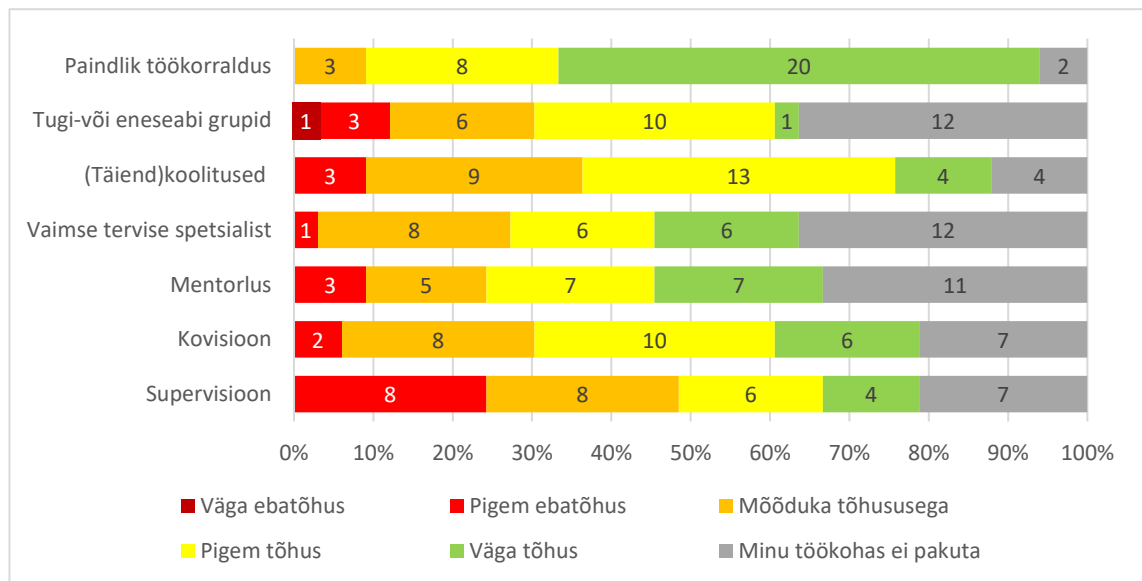
Tulemused viitavad, et sotsiaalvaldkonna töötajad kogevad läbipõlemise erinevaid aspekte, eriti just emotsionaalset kurnatust. Läbipõlemist soodustavad enim töökoormus, liigne bürokraatia, ajasurve ning ebapiisav meeskonnatoetus.

### 2.3.2. Ennetusmeetmed ja toetusviisid läbipõlemise riski vähendamiseks

Antud alapeatükis analüüsitakse, milliseid ennetusmeetmeid ja toetusviise sotsiaalvaldkonna töötajad kõige tõhusamaks peavad. Fookuses on nii olemasolevate teenuste kättesaadavus kui ka töötajate täiendavad ootused ja vajadused.

Uuringus osalejad hindasid läbipõlemise ennetamiseks pakutavate meetmete tõhusust erinevalt (vt joonis 9). Kõige tõhusamaks peeti paindlikku töökorraldust – 20 vastajat hindas seda väga tõhusaks ja üksnes kahel vastajal ei olnud selline võimalus töökohal kättesaadav. (Täiend)koolitusi hindas vähemalt mõõdukalt tõhusaks 22 vastajat ning nelja vastaja sõnul ei olnud neil sellist võimalust oma töökohas. Kõvisiooni pidas tõhusaks 24 vastajat, kuid seitsmel juhul sellist võimalust töökohas ei pakutud. Mentorlust hindas tõhusaks 13 vastajat. Samas märkis 11 vastajat, et neil puudub sellele ligipääs. Supervisiooni puhul olid hinnangud vastuolulisemad – 18 vastajat pidasid seda tõhusaks, samas kui kaheksa hindasid seda väga ebatõhusaks. Seitsme vastaja töökohas seda teenust ei pakuta. Vaimse tervise spetsialisti teenuseid ei olnud kättesaadavad 12 vastajale, kuid 20 vastajat hindas neid vähemalt mõõdukalt tõhusaks. Tugi- ja eneseabigruppe pidas pigem tõhusaks 10 vastajat. Küll aga märkis 12 vastajat, et nende töökohas ei ole selliseid gruppe.

Maakondlik hinnang näitas, et Valga maakonnas peeti kõige tõhusamaks paindlikku töökorraldust (14 vastajat) ja mentorlust (neli vastajat). Viljandi maakonnas hinnati samuti kõrgelt paindlikku töökorraldust (neli vastajat) ning mentorlust ja täiendkoolitusi (kumbki kaks vastajat). Põlva maakonnas hinnati kõige tõhusamaks vaimse tervise spetsialisti teenuseid (kolm vastajat), millele järgnesid paindlik töökorraldus ja kovisioon (mõlemad kaks vastajat).

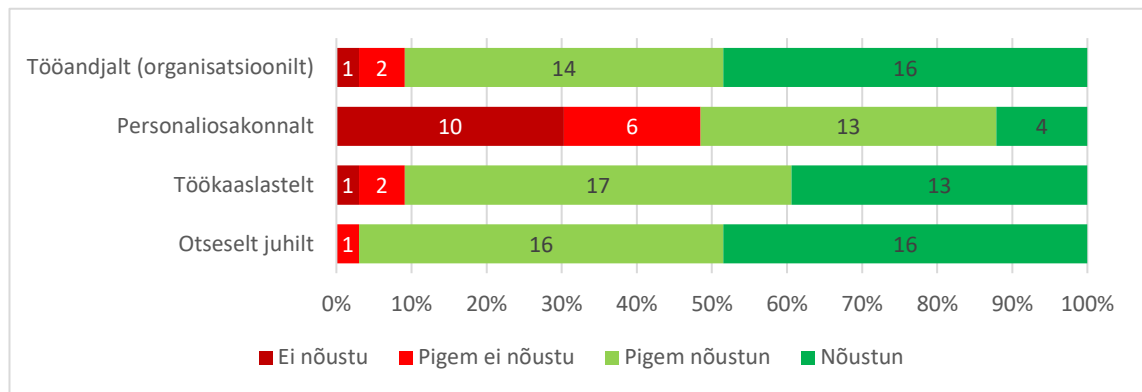


**Joonis 9.** Läbipõlemise ennetamiseks pakutavate meetmete hinnatud tõhusus (n = 33)

Avatud vastustes paluti nimetada teenuseid või meetodeid, mida eelnev loetelu ei hõlmanud, kuid mida vastajate töökohas siiski pakutakse. Üks vastanu märkis, et ta ei ole teadlik, kas loetelus nimetatud võimalused üldse tema töökohas olemas on. Ülejäänud vastused viitasid rahalistele ja mitterahalistele töökeskkonda toetavatele praktikatele, nagu hommikukohvi joomine koos kolleegidega, tervisepäevade võimaldamine, vaba päev sünnipäeva puhul, sporditoetus ning võimalus töötada reedeti kodukontorist. Üks vastaja rõhutas, et juhtumi supervisiooni asemel peab olulisemaks isiklikku või kolleegide vahelist supervisiooni.

Kõige enam tuge töökoormuse ja läbipõlemise ennetamisel oodatakse otseselt juhilt ja tööandjalt kui organisatsioonilt (vt joonis 10). 16 vastanut nõustus või pigem nõustus (16 vastanut) väitega, et nad ootavad tuge otseselt juhilt. Samuti pidasid 30 vastanut oluliseks töökaaslaste tuge. Personaliosakonna osas olid vastused märksa rohkem jagunenud – 16

vastanu jaoks ei ole personaliosakond nende jaoks oluline tugikanal. Samas 17 vastajat leidsid, et personaliosakonnal on toetav roll. Kõigis kolmes maakonnas kujunes enim eelistatud toetuse allikaks otsene juht: Valgas märkis seda 16, Viljandis 10 ja Põlvas 6 vastajat.

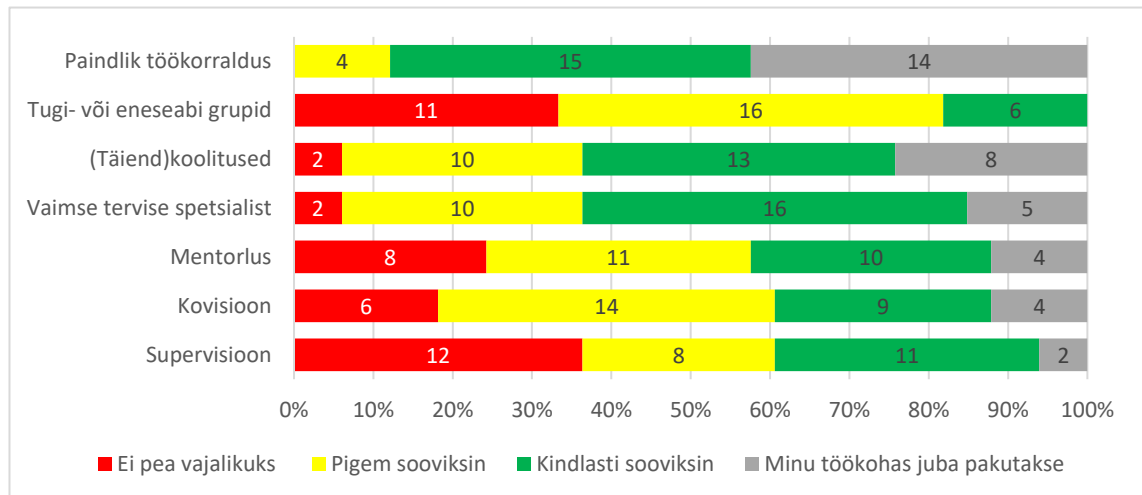


**Joonis 10.** Vastajate eelistatud toetusallikad läbipõlemise ennetamisel (n = 33)

Uuringu tulemused näitavad, et sotsiaalvaldkonna töötajad ootavad tööandjalt mitmesuguseid täiendavaid meetmeid läbipõlemise ennetamiseks (vt joonis 11). Kõige enam sooviti vaimse tervise spetsialistide teenuseid, mida pidas vajalikuks 26 vastanut. Samuti hinnati kõrgelt kovichiooni ja täiendkoolituste vajalikkust – mõlemat soovis vähemalt 23 vastajat. Mentorluse vajadust tõi välja 21 vastanut, samas kui kaheksa ei pidanud seda vajalikuks. Supervisiooni osas jagunesid arvamused jällegi kaheks: 11 vastanut märkisid, et nad sooviksid seda kindlasti, kuid 12 vastanut ei pidanud seda üldse vajalikuks. Tugi- ja eneseabigrupid olid ainus meede, mida ei pakuta ühegi vastaja töökohal. Samas avaldas nende vastu huvi koguni 22 vastajat, kes märkisid, et sooviksid sellist tuge. Kõige suuremat toetust sai paindlik töökorraldus – 15 vastanut soovisid seda kindlasti ja 14 vastanut oli see juba töökohal olemas – ükski vastaja ei pidanud paindlikku töökorraldust mittevajalikuks. Valga maakonnas sooviti enim vaimse tervise spetsialisti teenuseid (11 vastajat) ning (täiend)koolitusi tööstressi teemal (10 vastajat). Viljandi maakonnas peeti kõige vajalikumaks vaimse tervise spetsialisti teenuseid ja (täiend)koolitusi (kumbki 2 vastajat). Põlva maakonnas eelistati enim paindlikku töökorraldust (4 vastajat).

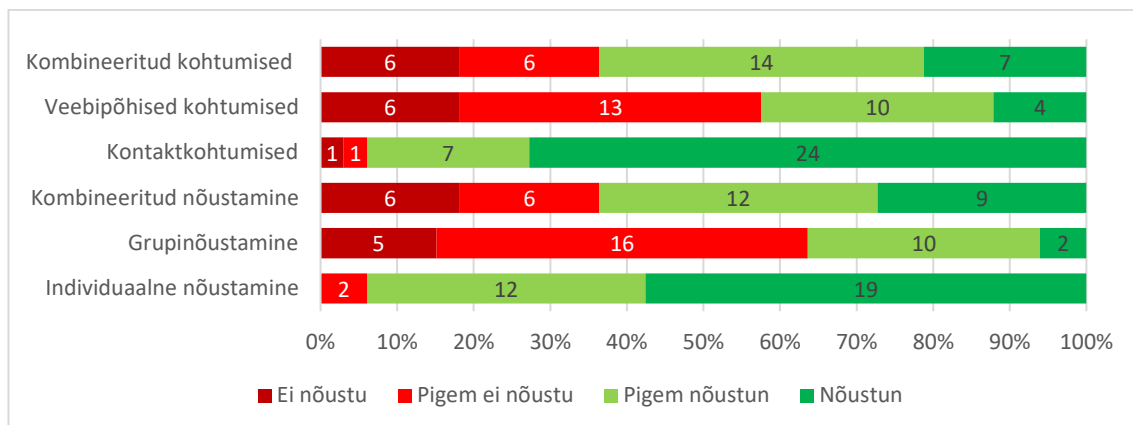
Avatud vastustes toodi välja mitmeid täiendavaid meetmeid, mida töötajad sooviksid oma töökohal näha. Nimetati näiteks tervisepakette, kuhu kuuluvad sporditoetus, massaaž ja

spaakülastused, samuti kaugtöö võimalust, töörahu tagamist süvenemist nõudvate ülesannete puhul, regulaarseid supervisioone, kogemuste vahetust kolleegidega, psühholoogilist nõustamist ning võimalust pidada personaalseid vestlusi otsese juhiga.



**Joonis 11.** Vastajate soovid täiendavate läbipõlemise ennetusmeetmete rakendamiseks (n = 33)

Toetuse saamise viisidest (vt joonis 12) eelistati kõige enam individuaalset nõustamist – sellega nõustus 19 vastanut. Kontaktkohtumised said samuti tugeva toetuse, sobivaks hindas neid 24 vastajat. Kombineeritud nõustamist, mis tähendab eri toetusviiside (näiteks individuaalse ja grupinõustamise) ühendamist, soovis 21 vastanut. Kombineeritud kohtumised, kus kasutatakse vaheldumisi veebi- ja kontaktvormi, sobisid 17 vastanule, samas kui 13 vastanut ei pidanud seda sobivaks lahenduseks. Veebipõhiste kohtumiste puhul jagunesid vastajate arvamused – 14 vastanut pidas neid sobivaks, kuid 19 vastanut ei eelistanud seda lähenemist. Kõige vähem toetust sai grupinõustamine – sobivaks hindas seda vaid 12 vastanut, samal ajal kui 21 vastanut ei pidanud seda enda jaoks toimivaks toetusmeetodiks. Valga maakonnas hinnati kõige sobivamaks toetusvormiks kontaktkohtumisi (11 vastajat) ja individuaalset nõustamist (10 vastajat). Viljandi maakonnas eelistati samuti enim kontaktkohtumisi ja individuaalset nõustamist (mõlemal neli vastajat). Põlva maakonnas olid enim eelistatud kombineeritud kohtumised ja kontaktkohtumised (mõlemal kolm vastajat).



**Joonis 12.** Eelistatud toetuse saamise viisid läbipõlemise ennetamisel (n = 33)

Uurimistulemused näitavad, et sotsiaalvaldkonna töötajad kogevad sagedasti emotsionaalset kurnatust ja tajuvad töökoormust kõrgena. Samas väärtustatakse tuge otsese juhi, tööandja ja kolleegide poolt ning peetakse oluliseks erinevaid läbipõlemise ennetusmeetmeid. Eelistatuimateks toetuse vormideks on individuaalne nõustamine, kontaktkohtumised ja paindlik töökorraldus, samas kui grupi- ja veebipõhised lahendused saavad vähem toetust.

## 2.4. Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Alapeatükis analüüsitakse uurimistulemuste seoseid teooriaga ning tehakse järeldused läbipõlemise põhjuste ja ennetusmeetmete kohta. Lisaks esitatakse ettepanekud kohalike omavalitsuste tasandil rakendamiseks.

Andmete kogumisel ei saavutatud esinduslikku valimi suurust. Samas näitasid uuringu tulemused, et enamik vastanutest hindas oma töökoormust ja tööülesannete hulka suureks. Autori hinnangul võib see viidata sellele, et sotsiaalvaldkonna töötajate igapäevatööd mõjutab ajapuudus ning ülesannete rohkus (Prasetya *et al.*, 2021, lk 75), mis ei jäta piisavalt aega tööväliseks tegevusteks (Nagle *et al.*, 2024, lk 14), sealhulgas uuringutes osalemiseks.

Teoreetiliste käsitluste ja varasemate uuringute (Maddock, 2024, lk 672–676; Gómez-García *et al.*, 2020, lk 476) kohaselt tunnevad sotsiaalvaldkonna töötajad sageli ülekoormatust ja emotsionaalset kurnatust, mille põhjusteks on suur teenusenõudlus, keerukad tööülesanded ning pidev emotsionaalne seotus klientidega. See tööintensiivsus

võib viia vaimse tervise probleemide, töölt puudumiste ja personali voolavuse kasvuni (Ratcliff, 2024, lk 26; Kinman *et al.*, 2023, lk 7). Käesoleva uuringu tulemused kinnitavad neid seisukohti. Emotsionaalse kurnatuse osas näitasid andmed, et enamik vastanutest koges seda regulaarselt. Paljud vastajad tundsid, et töö mõjutab olulisel määral nende emotsionaalset heaolu. See toetab arusaama, et empaatilise suhtlemise koormus ja psühholoogiline pinge on olulised tegurid läbipõlemise tekkimisel (Szegfüová, 2022, lk 69; Paulberg, 2024, lk 29–30).

Töökoormuse hindamisel ilmnas, et enamus vastanutest pidas seda pigem kõrgeks. See kinnitab varasemates uuringutes leitud seost, mille kohaselt tööintensiivsus, ressursipuudus ja ajasurve on läbipõlemise peamised põhjustajad (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 5–6; Prasetya *et al.*, 2021, lk 75). Avatud vastustes toodi töökoormust suurendavate teguritena esile suur klientide arv, ajasurve, vähesed ressursid ning juhtkonna ja meeskonna toetuse puudumine. Lisaks mainiti tööülesannete pidevat muutumist, asenduste puudulikku korraldust ja isiklike tegureid, nagu tervisemured ja ajaplaneerimise raskused. Need leiud osutavad vajadusele teadlikult ja süsteemselt ennetada läbipõlemise riske (Otto *et al.*, 2020, lk 2; Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 12–14; Gabriel & Aguinis, 2022, lk 187).

Professionaalset kurnatust koges regulaarselt enamus vastanutest, mistõttu võib seda pidada valdkonnas laialt levinud nähtuseks. Samuti tunnetati liigset töömahtu ja intensiivsust, mis on kooskõlas teooriaga, mille kohaselt liigne töökoormus ja ebaselged piirid soodustavad läbipõlemist (Nuudi *et al.*, 2024, lk 18–22; Kinman *et al.*, 2023, lk 7; Sirotkina & Mitendorf, 2021, lk 38–40). Sarnaseid järeldusi esitas ka Narva Sotsiaaltöökeskuse hooldustöötajatega 2022. aastal läbi viidud uuring, milles toodi läbipõlemise peamise põhjusena esile suurenenud töökoormus (Mürk, 2022, lk 32–34).

Töötajad hindasid kõrgelt paindliku töökorralduse tõhusust, mida peetakse teoreetiliste käsitluste kohaselt tõhusaks organisatsiooniliseks meetmeks läbipõlemise ennetamisel (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 12–14; Otto *et al.*, 2021, lk 768). Sarnast toetust leidsid ka kovisioon (Paşcu, 2024) ja mentorlus (Kuslap, 2023). Kõige enam sooviti vaimse tervise spetsialistide teenuseid, mis viitab vajadusele pakkuda psühholoogilist tuge töö kontekstis. Need tulemused on kooskõlas Paulbergi (2024, lk 29–30) ja Talve (2024, lk 89–90) väidetega, mille kohaselt organisatsiooniline tugi ja ligipääs vaimse tervise

teenustele on läbipõlemise ennetuses kriitilise tähtsusega. Käesolevas uuringus selgus, et töötajad ootavad tuge eelkõige oma juhilt ja tööandjalt kui organisatsioonilt. See kinnitab Prasetya jt (2021, lk 75), Kinman jt (2023, lk 7), Paulbergi (2024, lk 29–30) ja Talve (2024, lk 89–90) käsitlusi, mille kohaselt on töötajate heaolu toetamine eelkõige vahetu juhi ja juhtkonna vastutus ning toetaval organisatsioonikultuuril on selles keskne roll.

Hoolimata kõrge töökoormusest ja sagedasest emotsionaalsest kurnatusest ei ilmnenu uuringus viiteid sellele, et töötajate suhtumine klientidesse oleks muutunud negatiivseks. Vastused hoiakuid ja väärtusi puudutavatele väidetele kinnitavad, et sotsiaalvaldkonna töötajad säilitavad isegi kõrge koormuse tingimustes professionaalse ja empaatilise suhtumise. See on oluline tähelepanek, kuna teoreetilised käsitlused viitavad sellele, et läbipõlemine võib viia negatiivsete hoiakuteni töö ja klientide suhtes, avaldades näiteks töösoorituse languses, ärrituvuses või entusiasmikaotuses (Maslach & Leiter, 2016, lk 103–105).

Töö käigus leidis autor vastused mõlemale püstitatud uurimisküsimusele. Uuringu tulemused tõid esile, et sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise kujunemisel mängivad olulist rolli mitmed organisatsioonilised tegurid, millest vastajate hinnangutes kerkisid esile suur töökoormus, liigne bürokraatia, ajasurve ning ebapiisav meeskonnatoetus. Kõige selgem oli seos emotsionaalse kurnatuse ja töökoormuse vahel, kuid keskmise tugevusega korrelatsioonid ilmnemid ka ajasurve, liigse aruandluse ning kolleegipoolse toe vähesusega. Ehkki kõik seosed ei osutunud statistiliselt oluliseks, viitavad tulemused koos teoreetilise raamistikuga sellele, et ebasoodsad töökorralduslikud ja struktuursed tingimused kujutavad endast läbipõlemist soodustavaid riskitegureid.

Teise uurimisküsimuse raames selgus, et sotsiaalvaldkonna töötajad eelistasid läbipõlemise ennetamisel kõige rohkem just individuaalsed ja vahetud sekkumisviisid. Kõige kõrgemalt hinnati paindlikku töökorraldust, vaimse tervise spetsialistide teenuseid ning individuaalset nõustamist – need lahendused vastasid töötajate vajadustele ning pälvisid enim toetust. Samas tõid paljud vastajad esile, et kuigi need meetmed on tõhusad, ei ole need kõigis asutustes kättesaadavad, eriti just vaimse tervise teenused. Väiksemat toetust leidsid grupipõhised ja digitaalsed lahendused, mida hinnati üldiselt vähem tõhusaks. Samuti ilmnem vajadus tõsta töötajate teadlikkust juba olemasolevatest teenustest, kuna osa töötajaid ei olnud kursis, millised ennetusmeetmed neile

kättesaadavad on. Töötajate hinnangutes rõhutati ka toetava organisatsioonikultuuri tähtsust: väärtustati avatud ja usalduslikke suhteid juhtide ja kolleegidega.

Uuringu tulemuste põhjal esitab autor Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalosakondade juhtidele järgmised ettepanekud:

1. Tõsta töötajate teadlikkust olemasolevatest ennetusmeetmetest: Korraldada regulaarseid infotunde (näiteks osa koosolekust). Edastada arusaadavaid ja kergesti ligipääsetavaid infomaterjale (nt infokirjad, plakatid, e-kirjad). Määrata kontaktisik (näiteks osakonnajuht või personalispetsialist), kelle poole saab pöörduda tööstressi ja läbipõlemise teemadel.
2. Tagada töötajatele juurdepääs vaimse tervise spetsialistidele: Sõlmida koostöölepingud maakondlike teenusepakkujatega. Kommunikeerida töötajatele teenuste sisu, kontaktid ja kasutusvõimalused. Määrata kontaktisik (näiteks osakonnajuht või personalispetsialist), kelle poole saab pöörduda vaimse tervise teemadel.
3. Pakkuda paindlikku töökorraldust töö- ja eraelu tasakaalu toetamiseks: Võimaldada osalist kaugtööd (näiteks üks päev nädalas kodukontoris, eriti just selliste päevade puhul, kus ei võeta kliente vastu, näiteks aruandluspäevad). Pakkuda paindlikku tööaega, kui töö iseloom seda lubab. Arvestada töötajate eelistustega seoses erinevate toetustega (tervisepäevad, vaba päev sünnipäeval, sporditoetus).
4. Luua ja hoida toimivat asendussüsteemi töötajate puudumisel: Koostada tööjaotuskava asenduste korral. Määrata asendajate ring, lähtudes ametikohast, tööülesannete sarnasusest või vastavast väljaõppest, ning tagada neile vajalik juhendamine. Jälgida, et asendused ei suurendaks oluliselt teiste töötajate töökoormust.
5. Tugevdada juhtide rolli toetava töökeskkonna kujundamisel: Koolitada juhte toetava juhtimisstiili ning psühhosotsiaalse toe pakkumise osas. Kasutada töötajatega regulaarset tagasisidestamist, tunnustamist ja avatud suhtlust.

Autor esitab ka maakonnapõhised soovitusel, mis arvestavad piirkondlike eripärasid ja töötajate eelistusi:

1. Valga maakond: Töötajad peavad oluliseks vaimse tervise spetsialistide teenuste pakkumist ning (täiend)koolitusi tööstressi ja läbipõlemise teemadel. Kõige enam

oodatakse tuge otseselt juhilt, mistõttu on oluline tugevdada juhtide rolli töötajate toetamisel. Eelistatud toetusvormideks on individuaalne nõustamine ja kontaktkohtumised, mida tuleks süsteemselt võimaldada.

2. Viljandi maakond: Töötajad hindavad kõrgelt paindlikku töökorraldust, samuti vajatakse vaimse tervise spetsialistide teenuseid ja (täiend)koolitusi. Suurim tugi oodatakse juhilt ja kolleegidelt. Eelistatud on kontaktkohtumised ja individuaalsed nõustamisvormid, mistõttu tuleks neid maakonnas senisest enam kättesaadavaks teha.
3. Põlva maakond: Töötajad peavad kõige olulisemaks paindlikku töökorraldust, samuti hinnati kõrgelt vaimse tervise spetsialistide teenuseid ja kosisiooni. Kõige rohkem oodatakse tuge juhilt. Toetusvormidest peetakse sobivaimaks kombineeritud (individuaalne + grupinõustamine) ja kontaktkohtumisi, mida tuleks edendada vastavalt töötajate vajadustele.

Uuringutulemused tulemused näitavad, et läbipõlemine on sotsiaalvaldkonna töötajate seas levinud ning selle peamiseks põhjusteks on töökoormus, emotsionaalne pinge ja ebapiisav tugi. Esitatud ettepanekud annavad kohalikele omavalitsustele võimaluse süsteemselt toetada töötajate heaolu, ennetada läbipõlemist ning kujundada tugevamat ja hoolivamat organisatsioonikultuuri.

## KOKKUVÕTE

Käesolev lõputöö keskendus sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise taseme, töökoormuse ning toetavate meetmete kättesaadavuse uurimisele Valga, Viljandi ja Põlva maakondades. Teoreetiline raamistik toetus käsitlustele, mille kohaselt kirjeldatakse läbipõlemist kolmemõõtmelise nähtusena: emotsionaalne kurnatus, depersonaliseerumine ja vähenenud tööalane saavutusvõime. Tutvustati nelja peamist lähenemist – töö nõudmiste ja ressursside teooriat, sotsiaalse vahetuse teooriat, organisatsiooniteooriat ja sotsiaal-kognitiivset mudelit, mis ühiselt rõhutasid töökorralduslike ja juhtimistasandi tegurite mõju läbipõlemise tekkele. Samuti tõsteti esile individuaalse toimetulekuoskuse ja enesetõhususe rolli, kuid nendest olulisemaks peeti siiski struktuursete mõjutajaid, nagu juhtkonna toetus, töökorralduslik stabiilsus ja ressursside kättesaadavus. Teoreetiline ülevaade tõi esile sotsiaalvaldkonna töö spetsiifika – pidev kokkupuude keeruliste ja emotsionaalselt laetud olukordadega, mis muudab selle valdkonna töötajad eriti vastuvõtlikuks läbipõlemisele. Läbipõlemise ennetamiseks kirjeldati kolme tasandit: primaarne ennetus (nt töökorralduse muutmine), sekundaarne (nt supervisioon) ja tertsiaarne (taastumine ja töökeskkonda naasmine) ning tutvustati nii individuaalseid kui organisatsioonilisi meetmeid, mis aitavad läbipõlemist ennetada.

Uuring viidi läbi kvantitatiivse läbilõikeuuringuna, kasutades veebiküsitlust. Andmeid saadi 33 sotsiaalvaldkonna töötajalt kolmest maakonnast. Uuringuküsimustik põhines Maslachi läbipõlemise küsimustikul, mida täiendasid küsimused töökoormuse, ennetusmeetmete ja toetusviiside kohta. Andmeid analüüsiti kirjeldava statistika ja korrelatsioonanalüüsi abil. Uuringu tulemused kinnitasid, et läbipõlemine on sotsiaalvaldkonna töötajate seas aktuaalne probleem, mille peamiseks väljenduseks on emotsionaalne kurnatus. Kõige selgem seos ilmnes töökoormuse ja emotsionaalse kurnatuse vahel, kuid keskmise tugevusega seosed tuvastati ka liigse bürokraatia, ajasurve ja vähese kolleegipoolse toega. Ehkki mitte kõik seosed ei osutunud statistiliselt

oluliseks, näitasid tulemused järjepidevat mustrit, mille kohaselt ebasoodsad töökorralduslikud tingimused ja vähene organisatsiooniline tugi on läbipõlemist soodustavad tegurid. Märkimisväärne oli ka see, et töötajad kogesid sageli kõrget tööintensiivsust, kuid suutsid sellest hoolimata säilitada professionaalsuse ning positiivse suhtumise klientidesse.

Läbipõlemise ennetusmeetmete kättesaadavus oli ebaühtlane. Töötajad pidasid kõige tõhusamaks paindlikku töökorraldust, vaimse tervise spetsialistide teenuseid ja individuaalset nõustamist. Vähem eelistati grupivorme ja digitaalseid lahendusi, mis viitab eelistusele personaalse ja vahetu kontakti osas. Avatud vastustest selgus ka huvi mitteametlike toetavate praktikate (nt kolleegide vaheline suhtlus) ning struktureeritud süsteemide vastu (nt regulaarne supervisioon, keeletoe pakkumine).

Töö järelduste põhjal esitas autor rea konkreetseid ettepanekuid kohalike omavalitsuste sotsiaalosakondade juhtidele, sealhulgas maakonnapõhised soovitusel, mis arvestavad piirkondlikke eripärasid ja töötajate eelistusi. Nendeks olid töötajate teadlikkuse suurendamine olemasolevatest tugivõimalustest, töökoormuse juhtimine ning paindlike töövormide pakkumine. Samuti rõhutati vajadust tagada töötajatele ligipääs vaimse tervise spetsialistide teenustele ning kujundada stabiilne asendussüsteem töötajate puudumiste puhuks. Juhtidele suunatud soovitusel sisaldasid kaudset üleskutset tugevdada oma rolli toetava ja usaldusväärse töökeskkonna kujundamisel.

Töö näitas, et sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise ennetus ei saa põhineda ainult üksikisiku vastutusel, vaid nõuab süsteemset lähenemist kogu organisatsiooni tasandil. Lõputöö panus avaldub praktiliste ettepanekute kujul, mille eesmärk on toetada sotsiaalvaldkonna töötajate heaolu ja vähendada läbipõlemise riske kohaliku omavalitsuse tasandil. Lõputöö pakub usaldusväärset alusmaterjali edaspidiseks teadustööks ja praktikaks, aidates paremini mõista sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise riskitegureid ning ennetusvõimalusi. Tööd võib käsitleda väärtusliku allikana neile, kes otsivad tõenduspõhist teavet sotsiaalvaldkonna läbipõlemise kohta. Edasised uuringud võiksid keskenduda läbipõlemise erinevustele ametipositsioonide lõikes, samuti analüüsida soolisi ja vanuselisi erinevusi töötajate kogemuses. Tähelepanu võiks pöörata ka sellele, kuidas erinevad juhtimisstiilid mõjutavad töötajate heaolu ning kuidas toetavat juhtimist saab tõhusamalt juurutada kohaliku omavalitsuse tasandil.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Ahmad, N., Alias, F. A. A., Hamat, M., & Mohamed, S. A. (2024). Reliability analysis: Application of Cronbach's alpha in research instruments. *Pioneering the Future: Delving into E-Learning's Landscape*, 8(2), 114–119. [https://appspenang.uitm.edu.my/sigcs/2024-2/Articles/20244\\_ReliabilityAnalysis-ApplicationOfCronbachsAlphaInResearchInstruments.pdf](https://appspenang.uitm.edu.my/sigcs/2024-2/Articles/20244_ReliabilityAnalysis-ApplicationOfCronbachsAlphaInResearchInstruments.pdf)
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1015921. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal of Science and Research Methodology*, 6(4), 21–42. <https://ijstrm.humanjournals.com/research-methodologies-an-extensive-overview/>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Beloeva, S. (2023). Supervision as an imperative solution to prevent burnout syndrome in social work. In *62nd Annual Scientific Conference – University of Ruse and Union of Scientists, Bulgaria, 2023* (pp. 211–214). University of Ruse. <https://conf.uni-ruse.bg/bg/docs/cp23/bp/bp-32.pdf>
- Brady, S. J. K., Sheldrick, C. R., Ni, P., Trockel, T. M., Shanafelt, D. T., Rowe, G. S., & Kazis, E. L. (2021). Examining the measurement equivalence of the Maslach Burnout Inventory across age, gender, and specialty groups in US physicians. *Journal of Patient-Reported Outcomes*, 5, Article 43. <https://doi.org/10.1186/s41687-021-00312-2>
- Channawar, S. (2023). A study on the cause and effect of burnout. *History Research Journal*, 29(6), 75–79.

- Cotrau, P., Hodosan, V., Vladu, A., Timar, C., Daina, L., Pantis, C., Negrau, M., & Daina, C. M. (2019). Occupational stress and burnout syndrome among ICU nurses: A prospective observational study. *Central European Annals of Clinical Research*, 1(1), Article 3. <https://doi.org/10.35995/ceacr1010003>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), Article 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Eesti Linnade ja Valdade Liit. (2025, 24. jaanuar). *Elanike arv kohalike omavalitsuste kaupa* [andmebaas]. <https://www.elvl.ee/elanike-arv>
- Ferdous, J. (2016). Organization Theories: From Classical Perspective. *International Journal of Business, Economics and Law*, 9(2), 1–6. [https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2016/05/K9\\_11.pdf](https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2016/05/K9_11.pdf)
- Green, A. E., Albanese, B. J., Shapiro, N. M., & Aarons, G. A. (2014). The roles of individual and organizational factors in burnout among community-based mental health service providers. *Psychological Services*, 11(1), 41–49. <https://doi.org/10.1037/a0035299>
- Gabriel, P. L., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Gómez-García, R., Alonso-Sangregorio, M., & Llamazares-Sánchez, M. L. (2020). Burnout in social workers and socio-demographic factors. *Journal of Social Work*, 20(4), 463–482. <https://doi.org/10.1177/1468017319837886>
- Gudzinskiene, V., Pozdniakovas, A., & Sinkuniene, J. R. (2022). Individual factors that cause professional burnout syndrome in social workers, employed in community rehabilitation centre for addictive diseases. *SHS Web of Conferences*, 131, Article 03004. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213103004>
- Hussein, S. (2018). Work engagement, burnout and personal accomplishments among social workers: A comparison between those working in children and adults' services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(6), 911–923. <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0872-z>

- Kaliyadan, F., & Kulkarni V. (2019). Types of Variables, Descriptive Statistics, and Sample Size. *Indian Dermatology Online Journal*, 10(1), 82–86. [https://doi.org/10.4103/idoj.IDOJ\\_468\\_18](https://doi.org/10.4103/idoj.IDOJ_468_18)
- Karavin, M. (2016). *Sotsiaaltöötajate stressi ja läbipõlemise tase ja seda mõjutavad tegurid Valga maakonna sotsiaaltöötajate näitel* [Lõputöö, Tartu Ülikool, Pärnu kolledž]. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/53714>
- Kaur, S. (2017). Sample size determination (for descriptive studies). *International Journal of Current Research*, 9(03), 48365–48367. <https://www.journalcra.com/article/sample-size-determination-descriptive-studies>
- Kinman, G., Dovey, A., & Teoh, K. (2023). *Burnout in healthcare: Risk factors and solutions*. The Society of Occupational Medicine. [https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/Burnout\\_in\\_healthcare\\_risk\\_factors\\_and\\_solutions\\_July2023\\_0.pdf](https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/Burnout_in_healthcare_risk_factors_and_solutions_July2023_0.pdf)
- Kovaljov, A., Randmann, L., Rebane, M., & Hazak, A. (2023). Tööturu ja töökeskkonna seosed vaimse tervise ja heaoluga. M. Sisask (toim), *Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu* (lk 210–224). SA Eesti Koostöö Kogu. <https://inimareng.ee/et/tooturu-ja-tookeskkonna-seosed-vaimse-tervisega/>
- Kuimet, K. (2022). *Sotsiaaltöötajate ja nõustajate arusaamad töölt lahkumist mõjutavatest teguritest Viljandimaa sotsiaaltöötajate ja nõustajate näitel* [Lõputöö, Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor]. <https://eek.ee/download.php?t=kb&dok=p1g22283an5sp1hab1mn013ml1gqe3.pdf>
- Kuslap, E. (2023, 3. november). Mentorlus peab saama sotsiaalvaldkonna igapäevatöö osaks. *Sotsiaaltöö*. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/mentorlus-peab-saama-sotsiaalvaldkonna-igapaevatoo-osaks>
- Leclercq, C., & Hansez, I. (2024). Temporal stages of burnout: How to design prevention? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(12), Article 1617. <https://doi.org/10.3390/ijerph21121617>
- Lheureux, F., Truchot, D., Borteyrou, X., & Rascle, N. (2017). The Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS): Factor structure, wording effect and psychometric qualities of known problematic items. *Le Travail Humain*, 80(2), 161–186. <https://doi.org/10.3917/th.802.0161>

- Maaeluministeerium. (2025, 1. aprill). *Kohalikud omavalitsused*.  
<https://www.agri.ee/regionaalareng-planeeringud/kohalikud-omavalitsused>
- MaCorr Research. (n.d.). *Sample size calculator*. Retrieved April 10, 2025, from  
<https://www.macorr.com/sample-size-calculator.htm>
- Maddock, A. (2024). The relationships between stress, burnout, mental health and well-being in social workers. *The British Journal of Social Work*, 54(2), 668–686.  
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>
- Maddock, A. (2025). Examining potential psychological protective and risk factors for stress and burnout in social workers. *Clinical Social Work Journal*, 53, 140–155.  
<https://doi.org/10.1007/s10615-024-00924-3>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.  
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mazhar, S. A., Anjum, R., Anwar, A. I., & Khan, A. A. (2021). Methods of Data Collection: A Fundamental Tool of Research. *Journal of Integrated Community Health*, 10(1), 6–10. <https://doi.org/10.24321/2319.9113.202101>
- Merkuljeva, T. (2024, 27. mai). Grupisupervisioon aitab parandada sotsiaaltöötaja töösooritust. *Sotsiaaltöö*, (3). <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoogrupisupervisioon-aitab-parandada-sotsiaaltootaja-toosooritust>
- Mohajan, H. K. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 50–79. <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Mürk, K. (2022). *Hooldustöötajate läbipõlemine COVID-19 pandeemiaga seoses ja selle mõju teenuste kvaliteedile* [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool, Ärikorralduse instituut]. Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/en/Download/a5a6656a-3ef4-4fa8-8c7e-9d2aad0e6787>
- Nagle, E., Griskevica, I., Rajevska, O., Ivanovs, A., Mihailova, S., & Skruzkalne, I. (2024). Factors affecting healthcare workers burnout and their conceptual models: Scoping review. *BMC Psychology*, 12, Article 637. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02130-9>

- Narusson, D. (2024). Enesejuhtimine ja enesehoid sotsiaaltöös. *Sotsiaaltöö*, (3), 77–85. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/enesejuhtimine-ja-enesehoid-sotsiaaltoos>
- Nuudi, K., Toros, K., Kriisk, K., & Lehtme, R. (2024). Tööttingimused on sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate heaolu põhiküsimus. *Sotsiaaltöö*, (4), 17–25. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/tootingimused-sotsiaal-ja-lastekaitsetootajate-heaolu-pohikusimus>
- Otto, M. C. B., Hoefsmit, N., Van Ruysseveldt, J., & Van Dam, K. (2019). Exploring proactive behaviors of employees in the prevention of burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), Article 3849. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203849>
- Otto, M. C. B., Van Ruysseveldt, J., Hoefsmit, N., & Van Dam, K. (2020). The development of a proactive burnout prevention inventory: How employees can contribute to reduce burnout risks. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), Article 1711. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051711>
- Otto, M. C. B., Van Ruysseveldt, J., Hoefsmit, N., & Van Dam, K. (2021). Investigating the temporal relationship between proactive burnout prevention and burnout: A four-wave longitudinal study. *Stress and Health*, 37(4), 766–777. <https://doi.org/10.1002/smi.3037>
- Paşcu, F. (2024, 31. jaanuar). Töönõustamise eri liigid sotsiaaltöös. *Sotsiaaltöö*, (1). <https://tai.ee/et/sotsiaalto/toonoustamise-eri-liigid-sotsiaaltoos>
- Paulberg, D. (2024). Sotsiaaltöö spetsialistide enesehoiu arusaamad ja kogemused. *Sotsiaaltöö*, (4), 26–32. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/sotsiaalto-spetsialistide-enesehoiu-arusaamad-ja-kogemused>
- Pihl, K., & Krusell, S. (2021). *Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Uuringu terviktekst*. SA Kutsekoda. [https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/01/OSKA\\_sotsiaalto\\_uuringuaruanne\\_terviktekst\\_2021.pdf](https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/01/OSKA_sotsiaalto_uuringuaruanne_terviktekst_2021.pdf)
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A. L. (2021). The effect of work stress and burnout on job satisfaction and employee performance: A test of conservation of resources theory. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 191, 74–79. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210928.016>
- Rana, J., Gutierrez, P. L., & Oldroyd, J. C. (2021). Quantitative Methods. In A. Farazmand (Ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and*

- Governance* (pp. 1–6). Springer Nature Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5\\_460-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_460-1)
- Raosoftware. (n.d.). *Sample size calculator*. Retrieved March 11, 2025, from <http://www.raosoftware.com/samplesize.html>
- Ratcliff, M. (2024). Social Workers, Burnout, and Self-Care: A public health issue. *Delaware Journal of Public Health*, 10(1), 26–29. <https://doi.org/10.32481/djph.2024.03.05>
- Rovetta, A. (2020). Raiders of the Lost Correlation: A Guide on Using Pearson and Spearman Coefficients to Detect Hidden Correlations in Medical Sciences. *Cureus*, 12(11), Article e11794. <https://doi.org/10.7759/cureus.11794>
- Samusevica, A., & Striguna, S. (2023). Prevention of burnout syndrome in social workers to increase professional self-efficacy. *Engineering Proceedings*, 55(1), Article 13. <https://doi.org/10.3390/engproc2023055013>
- Selg, M. (2021). Hea sotsiaaltöötaja on hästi hoitud. *Sotsiaaltöö*, (1), 78–86. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/hea-sotsiaaltootaja-hasti-hoitud>
- Setia, M. S. (2016). Methodology Series Module 3: Cross-sectional Studies. *Indian Journal of Dermatology*, 61(3), 261–264. <https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410>
- Sirotkina, R., & Mitendorf, A. (2021). Pühendumus ja professionaalsus sotsiaaltöös. *Sotsiaaltöö*, (4), 35–42. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/puhendumus-ja-professionaalsus-sotsiaaltoos>
- Statistikaamet. (2024, 17. mai). *THV21: Puudega inimesed maakonna järgi, 1. jaanuar* [andmebaas]. [https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu\\_\\_tervishoid\\_\\_puudega-inimesed\\_\\_uldandmed/THV21](https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tervishoid__puudega-inimesed__uldandmed/THV21)
- Stratton, J. S. (2024). Purposeful Sampling: Advantages and Pitfalls. *Prehospital and Disaster Medicine*, 39(2), 121–122. <https://doi.org/10.1017/S1049023X24000281>
- Szegfüová, M. (2022). Social worker burnout syndrome. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science*, 5(2), 69–74. <http://www.ijlrhss.com/paper/volume-5-issue-2/7-HSS-1252.pdf>
- Taherdoost, H. (2021). Data Collection Methods and Tools for Research; A Step-by-Step Guide to Choose Data Collection Technique for Academic and Business Research Projects. *International Journal of Academic Research in Management*, 10(1), 10–38. <https://hal.science/hal-03741847/document>

- Talve, K. (2024). Kuidas saab tööandja edendada hoolekandetöötajate heaolu? *Sotsiaaltöö*, (3), 87–92. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoo/kuidas-saab-tooandja-edendada-hoolekandetootajate-heaolu>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *CHEST*, 158(1S), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Wang, Q., Xia, A., Zhang, W., Cai, Z., Zhang, X., Teng, X., Zhang, J., & Qian, J. (2021). How challenge demands have offsetting effects on job performance: Through the positive and negative emotions. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 745413. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.745413>
- You, X., Huang, J., Wang, Y., & Bao, X. (2015). Relationships between individual-level factors and burnout: A meta-analysis of Chinese participants. *Personality and Individual Differences*, 74, 139–145. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.09.048>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/36419>

**Lisa 1. Sotsiaalvaldkonna töötajate statistika Valga, Viljandi ja Põlva maakonnas**

| Maakond  | KOV               | Ametikohad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Viljandi | Viljandi linn     | Eestkoste teenistuse juht (1)<br>Eestkoste teenistuse spetsialist (2)<br>Laste heaolu teenistuse juht (1)<br>Laste heaolu teenistuse spetsialist (4)<br>Noorte heaolu spetsialist (1)<br>Sotsiaaltöötaja (1)<br>Täisealiste heaolu teenistuse juht (1)<br>Täisealiste heaolu teenistuse spetsialist (4)                                    |
|          | Viljandi vald     | Eestkostespetsialist (3)<br>Laste heaolu peaspetsialist (1)<br>Laste heaolu spetsialist (3)<br>Täisealiste heaolu peaspetsialist (1)<br>Sotsiaaltööspsialist (5)                                                                                                                                                                           |
|          | Mulgi vald        | Sotsiaalnõunik (1)<br>Eestkostespetsialist (1)<br>Laste heaolu spetsialist (2)<br>Noorte heaolu spetsialist (1)<br>Sotsiaaltööspsialist (3)                                                                                                                                                                                                |
|          | Põhja-Sakala vald | Sotsiaaltööspsialist (3)<br>Lastekaitsepsialist (2)                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Põlva    | Põlva vald        | Sotsiaaltöö peaspetsialist (1)<br>Sotsiaaltööspsialist (5)<br>Lastekaitsepsialist (3)                                                                                                                                                                                                                                                      |
|          | Räpina vald       | Sotsiaaltöö spetsialist (2)<br>Lastekaitsepsialist (1)<br>Noorte heaolu spetsialist (1)                                                                                                                                                                                                                                                    |
|          | Kanepi vald       | Laste heaolu spetsialist (1)<br>Laste ja noorte heaolu spetsialist (1)<br>Sotsiaaltöö spetsialist (2)<br>Koduhoolduse spetsialist (2)                                                                                                                                                                                                      |
| Valga    | Valga vald        | Sotsiaaltöö juhtivspetsialist (1)<br>Sotsiaaltööspsialist (4)<br>Puuetega inimeste juhtivspetsialist (1)<br>Puuetega inimeste spetsialist (1)<br>Eestkoste spetsialist (1)<br>Lastekaitse juhtivspetsialist (1)<br>Lastekaitse spetsialist (4)<br>Juhtumikorraldaja (3)<br>Hoolduskoordinaator (1)<br>Tegevusjuhendaja (1)<br>Tugiisik (2) |
|          | Tõrva vald        | Sotsiaaltööspsialist (2)<br>Lastekaitsepsialist (2)<br>NGTS noorte heaolu spetsialist (1)<br>Eestkostespetsialist (1)                                                                                                                                                                                                                      |

**Lisa 1 järg**

| Maakond | KOV         | Ametikohad                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valga   | Otepää vald | Hoolduskoordinaator (1)<br>Sotsiaaltöö vanemspetsialist (1)<br>Sotsiaaltööspetsialist (2)<br>Lastekaitse vanemspetsialist (1)<br>Lastekaitse spetsialist (1)<br>Ennetustööspetsialist (1)<br>Hooldustöötaja (7)<br>Tugiisik (1)<br>Peretöötaja (1) |

## **Lisa 2. Sihtrühmaga ühenduse võtmine**

Lugupeetud sotsiaalvaldkonna töötaja!

Olen Tartu Ülikooli Pärnu kolledži kolmanda kursuse üliõpilane ning õpin sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldust. Käesolev küsitlus on osa minu lõputööst, mille eesmärk on määrata Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise tase ning hinnata, millised ennetus- ja tugimeetmed on läbipõlemise ennetamisel kõige tõhusamad.

Uuringu tulemuste põhjal tehakse ettepanekuid sotsiaalosakondade juhtidele töötajate toetamiseks ja läbipõlemise ennetamiseks. Küsitlus on anonüümne ning vastuseid kasutatakse ainult üldistatud kujul teaduslikul eesmärgil. Küsimustiku täitmine võtab ligikaudu 15 minutit. Uuringu tulemused edastatakse osalejatele e-posti teel.

Teie panus on väga oluline, et paremini mõista sotsiaalvaldkonna töötajate vajadusi ja kujundada toetavamad töökeskkonda.

Palun vastake küsitlusele järgmise lingi kaudu:  
<https://survey.ut.ee/index.php/161166?lang=et>

Kui teil on küsimusi, võtke minuga ühendust e-posti teel: [liisa.praks@ut.ee](mailto:liisa.praks@ut.ee).

Parimate soovidega,

Liisa Praks

TÜ Pärnu kolledž

### **Lisa 3. Ankeetküsitlus Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonna töötajatele**

Lugupeetud sotsiaalvaldkonna töötaja!

Käesoleva uuringu eesmärk on määrata Valga, Viljandi ja Põlva maakonna sotsiaalvaldkonna töötajate läbipõlemise tase ning hinnata, millised ennetus- ja tugimeetmed on kõige tõhusamad. Uuringu tulemuste põhjal tehakse ettepanekuid sotsiaalosakondade juhtidele töötajate toetamiseks ja läbipõlemise ennetamiseks.

Teie panus aitab paremini mõista töötajate vajadusi ning kujundada toetavamad töökeskkonda.

Küsitlus on anonüümne, vastuseid kasutatakse ainult üldistatud kujul teaduslikul eesmärgil. Küsimustiku täitmine võtab ligikaudu 15 minutit.

Täna Teid panuse eest!

Liisa Praks

TÜ Pärnu kolledž

liisa.praks@ut.ee

#### **1. Mis on Teie vanus?**

- 18–24 aastat
- 25–34 aastat
- 35–44 aastat
- 45–54 aastat
- 55–64 aastat
- 65+

#### **2. Millises maakonnas Te töötate?**

- Valga
- Viljandi
- Põlva

### Lisa 3. järg

#### 3. Mis ametikohal Te töötate?

- Sotsiaaltöö spetsialist
- Lastekaitse ja laste heaolu spetsialist
- Täisealiste ja noorte heaolu spetsilist
- Eeskostespetsialist
- Hoolduskoordinaator
- Hooldustöötaja
- Peretöötaja
- Muu:

#### 4. Mis on Teie tööstaaz (praegusel ametikohal)?

- Alla 1 aasta
- 1–3 aastat
- 4–6 aastat
- 7–10 aastat
- 11–15 aastat
- 16+ aastat

#### 5. Milline on Teie töökoormus?

- Täiskoormus
- Osaline koormus
- Muu:

#### 6. Kui sageli kogete järgnevaid emotsionaalse kurnatusega seotud tundeid?

| Emotsionaalne kurnatus                      | Mitte kunagi | Paar korda aastas või harvem | Kord kuus | Paar korda kuus | Kord nädalas | Paar korda nädalas | Iga päev |
|---------------------------------------------|--------------|------------------------------|-----------|-----------------|--------------|--------------------|----------|
| Tunnen end tööpäeva lõpus kurnatuna         |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Olen teinud tööl asju, mille üle olen uhke. |              |                              |           |                 |              |                    |          |

### Lisa 3. järg

|                                                                           |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| Suudan kergesti luua positiivse õhkkonna ja head koostööd oma klientidega |  |  |  |  |  |  |  |
| Tunnen end energilise ja entusiastlikuna                                  |  |  |  |  |  |  |  |
| Tunnen end oma töö tõttu emotsionaalselt kurnatuna                        |  |  |  |  |  |  |  |
| Tunnen hommikul ärgates väsimust ja pean silmitsi seisma uue tööpäevaga   |  |  |  |  |  |  |  |
| Muretsen, et minu praegune töö mõjutab mind emotsionaalselt               |  |  |  |  |  |  |  |
| Tunnen oma töö tõttu pettumust ja frustratsiooni                          |  |  |  |  |  |  |  |
| Igapäevane töö klientidega on minu jaoks tõsine koormus                   |  |  |  |  |  |  |  |

### 7. Kui sageli kogete järgnevaid depersonaliseerumisega seotud tundeid?

| Depersonaliseerumine                                       | Mitte kunagi | Paar korda aastas või harvem | Kord kuus | Paar korda kuus | Kord nädalas | Paar korda nädalas | Iga päev |
|------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------|-----------|-----------------|--------------|--------------------|----------|
| Tunnen, et suudan oma kliendi probleeme tõhusalt lahendada |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Tunnen end paremini pärast tihedat koostööd kliendiga      |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Suudan kergesti mõista, kuidas minu kliendid asju tajuvad  |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Tunnen end oma töö tõttu professionaalselt kurnatuna       |              |                              |           |                 |              |                    |          |

### Lisa 3. järg

|                                                             |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| Tunnen, et mõned kliendid süüdistavad mind oma probleemides |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|

### 8. Kui sageli kogete järgnevaid tööalaseid saavutusvõimega seotud tundeid?

| Tööalane saavutusvõime                                                      | Mitte kunagi | Paar korda aastas või harvem | Kord kuus | Paar korda kuus | Kord nädalas | Paar korda nädalas | Iga päev |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------|-----------|-----------------|--------------|--------------------|----------|
| Tunnen, et mõjutan oma töö kaudu positiivselt teiste inimeste elu           |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Suudan oma töös rahulikult toime tulla emotsionaalsete probleemidega        |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Tunnen, et töötan liiga palju liiga intensiivselt                           |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Tunnen, et olen siin töötades isiksusena tugevamaks saanud                  |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Tunnen, et olen oma võimete piiril                                          |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Tunnen, et terve tööpäeva pikkune töötamine on minu jaoks tõsine ebamugavus |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Tunnen, et mõnikord kohtlen mõnda klienti nagu elutut objekti               |              |                              |           |                 |              |                    |          |
| Mind ei huvita, mis mõne kliendiga juhtub                                   |              |                              |           |                 |              |                    |          |

### 9. Kuidas hindate oma praegust töökoormust?

- Pigem madal – tööülesannete hulk ja koormus on tasakaalus, kuid võiksin mõne tööülesande lisaks võtta
- Mõõdukas – tööülesannete hulk ja koormus on tasakaalus ning hästi hallatavad

### Lisa 3. järg

- Pigem kõrge – tööülesandeid on palju ning nende täitmine on sageli pingeline
- Kõrge – töökoormus on pidevalt liiga suur ning tööülesannete haldamine on keeruline

#### 10. Kui tihti tunnete, et Teie töökoormus on liialt suur?

- Mitte kunagi
- Harva
- Mõnikord
- Sageli
- Väga tihti

#### 11. Kuidas mõjutavad nimetatud organisatsioonilised tegurid Teie töökoormust?

|                                 | Üldse ei mõjuta | Mõjutab vähesel määral | Nii ja naa | Mõjutab suurel määral | Mõjutab väga suurel määral |
|---------------------------------|-----------------|------------------------|------------|-----------------------|----------------------------|
| Suur klientide arv              |                 |                        |            |                       |                            |
| Ajasurve ja tähtajad            |                 |                        |            |                       |                            |
| Vähene personal                 |                 |                        |            |                       |                            |
| Vähesed ressursid               |                 |                        |            |                       |                            |
| Liigne bürokraatia ja aruandlus |                 |                        |            |                       |                            |
| Vähene juhtkonna toetus         |                 |                        |            |                       |                            |
| Vähene meeskonna toetus         |                 |                        |            |                       |                            |
| Tööülesannete pidev muutumine   |                 |                        |            |                       |                            |
| Liialt lisakohustusi            |                 |                        |            |                       |                            |

#### 12. Milline tegur(id), mis puudub eelnevast loetelust, mõjutab veel Teie töökoormust?

.....

#### 13. Kuidas hindate selle teguri(te) mõju oma töökoormusele?

- Üldse ei mõjuta
- Väike mõju
- Neutraalne
- Nii ja naa
- Suur mõju

### Lisa 3. järg

#### 14. Kuidas hindate teenuse/meetodi tõhusust läbipõlemise ennetamisel?

|                                                            | Väga ebatõhus | Pigem ebatõhus | Mõõduka tõhususega | Pigem tõhus | Väga tõhus | Minu töökohas ei pakuta |
|------------------------------------------------------------|---------------|----------------|--------------------|-------------|------------|-------------------------|
| Supervisioon                                               |               |                |                    |             |            |                         |
| Kovisioon                                                  |               |                |                    |             |            |                         |
| Mentorlus                                                  |               |                |                    |             |            |                         |
| Vaimse tervise spetsialist (nt psühholoog, psühhiaater)    |               |                |                    |             |            |                         |
| (Täiend)koolitused tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks |               |                |                    |             |            |                         |
| Tugi- või eneseabi grupid                                  |               |                |                    |             |            |                         |
| Paindlik töökorraldus                                      |               |                |                    |             |            |                         |

#### 15. Nimetage teenus(ed) või meetod(id), mida eelnev loetelu ei hõlma, kuid mida Teie töökohas pakutakse.

.....

#### 16. Kuidas hindate selle teenuse või meetodi tõhusust?

- Väga ebatõhus
- Pigem ebatõhus
- Mõõduka tõhususega
- Pigem tõhus
- Väga tõhus

#### 17. Kellelt sooviksite saada rohkem tuge läbipõlemise ennetamiseks?

|                                | Ei nõustu | Pigem ei nõustu | Pigem nõustun | Nõustun |
|--------------------------------|-----------|-----------------|---------------|---------|
| Otseselt juhilt                |           |                 |               |         |
| Töökaaslastelt                 |           |                 |               |         |
| Personaliosakonnalt            |           |                 |               |         |
| Tööandjalt (organisatsioonilt) |           |                 |               |         |

### Lisa 3. järg

#### 18. Milliseid täiendavaid meetmeid sooviksite, et Teie tööandja rakendaks läbipõlemise ennetamiseks?

|                                                            | Ei pea vajalikuks | Pigem sooviksin | Kindlasti sooviksin | Minu töökohas juba pakutakse |
|------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|------------------------------|
| Supervisioon                                               |                   |                 |                     |                              |
| Kovisioon                                                  |                   |                 |                     |                              |
| Mentorlus                                                  |                   |                 |                     |                              |
| Vaimse tervise spetsialist (nt psühholoog, psühhiaater)    |                   |                 |                     |                              |
| (Täiend)koolitused tööstressi ja läbipõlemise ennetamiseks |                   |                 |                     |                              |
| Tugi- või eneseabi grupid                                  |                   |                 |                     |                              |
| Paindlik töökorraldus                                      |                   |                 |                     |                              |

#### 19. Milliseid täiendavaid meetmeid sooviksite, mis eelnevas loetelus ei esinenud, et Teie tööandja rakendaks läbipõlemise ennetamiseks?

.....

#### 20. Milline on Teie eelistatud nõustamise viis?

|                          | Ei nõustu | Pigem ei nõustu | Pigem nõustun | Nõustun |
|--------------------------|-----------|-----------------|---------------|---------|
| Individuaalne nõustamine |           |                 |               |         |
| Grupinõustamine          |           |                 |               |         |
| Kombineeritud nõustamine |           |                 |               |         |

#### 21. Milline on Teie eelistatud viis toetuse saamiseks?

|                                                            | Ei nõustu | Pigem ei nõustu | Pigem nõustun | Nõustun |
|------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|---------------|---------|
| Kontaktkohtumised (näost näkku)                            |           |                 |               |         |
| Veebipõhised kohtumised (veebinõustamise, veebikoolitused) |           |                 |               |         |
| Kombineeritud kohtumised (nii kontakt kui veebis)          |           |                 |               |         |

## SUMMARY

### BURNOUT AMONG SOCIAL SECTOR WORKERS AND PREVENTIVE MEASURES: A CASE STUDY OF VALGA, VILJANDI AND PÕLVA COUNTIES

Liisa Praks

The mental health and overall well-being of employees are significantly influenced by their working environment. Prolonged exposure to work-related stressors such as high workloads, time pressure, and emotionally demanding client interactions can lead to burnout, especially in sectors like social services, where emotional engagement is continuous and intense. In Estonia, social sector employees working at the local government level often face increasing demands while lacking sufficient institutional support, highlighting the need for more systematic and accessible burnout prevention strategies.

Based on this context, the thesis examines the occurrence of burnout among social sector workers in Valga, Viljandi, and Põlva counties. The research focuses on how organizational factors such as workload, administrative burden, and limited resources impact the well-being and performance of social workers. The aim is to analyze the prevalence and dimensions of burnout and to propose evidence-based recommendations to local governments for improving employee support and implementing preventive measures. Two research questions guide the study: which organizational factors contribute to burnout among social sector employees in the three counties, and what preventive strategies can be implemented at the local level to mitigate this risk.

Burnout is a multidimensional syndrome defined by emotional exhaustion, depersonalization, and a reduced sense of personal accomplishment. While personal factors such as low self-efficacy or excessive empathy may contribute, the organizational context—including poor managerial support, high workloads, role ambiguity, and

inadequate resources—plays a more critical role in its development. The symptoms of burnout can be physical, psychological, emotional, social, and behavioral in nature, affecting both individual well-being and the quality of services delivered. Theoretical frameworks such as Social Exchange Theory, Organizational Theory, the Job Demands–Resources Model, and Social Cognitive Theory provide insight into how workplace dynamics and individual resilience interact in the formation of burnout.

A quantitative research method was used, relying on a cross-sectional survey design. A total of 33 complete questionnaires were received, representing 41% of the targeted sample. Data was collected through a structured online questionnaire created in the LimeSurvey platform and based on relevant scientific literature. The survey included five parts: socio-demographic background, burnout assessment using the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS), analysis of organizational stressors, evaluation of existing support services, and identification of employee needs and preferences. The results were analyzed using Microsoft Excel and JASP statistical software. Descriptive statistics and Spearman’s rank correlation were used to detect relationships between burnout indicators and contributing workplace factors. This method ensured objectivity and provided reliable insights into patterns of burnout and associated organizational stressors. The internal consistency of the burnout scale was assessed using Cronbach’s alpha ( $\alpha = 0.71$ ), indicating acceptable reliability for use in the study context.

The findings reveal that burnout is widespread among social sector employees, with emotional exhaustion being the most reported dimension. Many respondents reported feeling drained at the end of the workday, emotionally fatigued before starting their tasks, and under constant pressure due to a heavy workload. Despite these stressors, most workers continued to display empathy and professionalism in their interactions with clients. Depersonalization was less prominent, though some employees noted difficulty maintaining emotional boundaries. While feelings of professional accomplishment were still present, they were often accompanied by perceptions of working too intensively or being at the edge of their capacity.

Organizational stressors such as excessive bureaucracy, lack of resources, insufficient team or managerial support, and time pressure were identified as key contributors to burnout. Employees highlighted the need for more accessible psychological services,

consistent supervision and mentoring, and greater flexibility in work arrangements. Although flexible scheduling and individual counseling were viewed as the most effective preventive measures, their availability varied significantly across organizations. Respondents also emphasized the importance of support from direct supervisors and noted a general lack of awareness about the availability of mental health and support services.

Based on the results, several recommendations were proposed to improve burnout prevention in the local social sector context. These include increasing awareness of available support systems, ensuring access to mental health professionals, offering flexible working conditions, reinforcing the role of supervisors in supporting staff, and developing sustainable substitution systems to reduce overload during staff absences. In addition to these general proposals, county-specific suggestions were made. In Valga, the focus should be on providing mental health services and stress-management training. In Viljandi, employees emphasized the need for flexibility and direct managerial support. In Põlva, the preferred strategies included blended counseling models and co-vision. These regional insights underline the importance of tailoring burnout prevention efforts to the specific needs and preferences of each county's workforce.

Overall, the study supports earlier findings that emotional workload, insufficient organizational support, and a lack of systematic preventive practices are central to the development of burnout in the social sector. At the same time, the data showed that workers value supportive and open communication, flexible structures, and professional development opportunities. These insights affirm that burnout prevention must be both structural and human-centered, combining institutional changes with active employee involvement to ensure resilience and sustainability in emotionally demanding professions.

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

Mina, Liisa Praks

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

Liisa Praks

**19.05.2025**