

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Narva kolledž
Õppekava Noorsootöö

Vladlen Pokrova

**TÖÖSTRESSI ENNETUS IDA-VIRUMAA HUVIJUHTIDE
NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: noorsootöö nooremlektor Aare Vilu, MA

Narva 2025

Kinnitus

Käesoleva töö olen koostanud iseseisvalt, järgides akadeemilise aususe põhimõtteid. Töö koostamisel kasutasin teiste autorite allikaid, seisukohti ning andmeid, millele on asjakohaselt viidatud vastavalt nõuetele.

Vladlen Pokrova

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Vladlen Pokrova,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose "Tööstressi ennetus Ida-Virumaa huvijuhtide näitel", mille juhendaja on Aare Vilu, 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.

Vladlen Pokrova

18.05.2025

ABSTRACT

This bachelor's thesis examines the issue of work-related stress among extracurricular activity coordinators (huvijuhid) in upper secondary schools in Ida-Viru County, Estonia. The topic is highly relevant due to the increasing mental health challenges faced by youth workers, whose responsibilities include organizing school events, supporting student engagement, and fostering a positive school culture. These tasks often involve high emotional labor, complex coordination, and significant organizational demands, making them particularly vulnerable to occupational stress.

The research problem focuses on how the work environment influences the mental well-being and job performance of extracurricular activity coordinators, identifying the main stressors they encounter, and exploring the strategies they use to prevent or manage stress. The aim of the study is to provide insights into the causes of work-related stress and propose effective prevention and coping strategies.

The theoretical framework discusses the nature of stress and its impact on health, with a particular focus on occupational stress, its symptoms, and risk factors. It also introduces the concept of reflection as a preventive tool, highlighting models such as Gibbs' reflective cycle and the 5 Whys method.

The empirical part of the study employs a qualitative research methodology. Data were collected through semi-structured individual interviews with four extracurricular activity coordinators from upper secondary schools in Narva, Kohtla-Järve, and Toila. The interviews explored their experiences with stress, coping mechanisms, and perceptions of workplace support. The data were analyzed using qualitative content analysis.

The findings indicate that the main sources of stress include high workloads, time pressure, and the responsibility of organizing large-scale events. While a supportive work environment, flexible scheduling, and positive relationships with colleagues and students help mitigate stress, a lack of understanding from school leadership and insufficient recognition of the coordinators' roles can exacerbate it. Respondents reported using physical activity, time management, and personal reflection as key coping strategies. Some had access to mental health training, while others expressed a need for more structured support.

The study concludes that creating a supportive work environment, offering targeted training, and promoting healthy lifestyles are essential for preventing work-related stress among extracurricular activity coordinators. The results align with theoretical perspectives on occupational stress and emphasize the importance of both organizational and individual-level interventions. The study also highlights the potential of reflective practices as a practical tool for stress management in youth work.

SISUKORD

SISSEJUHATUS	7
1. TEOREETILINE OSA	9
1.1. Stressi olemus ja tervis	9
1.2. Tööstress	10
1.2.1. Tööstressi äratundmine	12
1.2.2. Töötervishoiu ja -ohutuse riskianalüüs ning ennetusmeetmed	14
1.3. Refleksioon.....	16
1.3.1. Refleksiooni mudelid ja meetodid tööstressi ennetuses	18
2. EMPIRILINE OSA	21
2.1. Metoodika	21
3. Läbiviidud uuring ja tulemused	25
3.1. Vastajate profiil	25
3.1.1. Töökeskkonna mõju huvijuhtide vaimsele tervisele ja tööalasele tulemuslikkusele	25
3.1.2. Tööstressi tekitavad tegurid huvijuhtide arvamusel	28
3.1.3. Tööstressi ennetamisvõimalused ning meetodid	30
Järeldused.....	32
Kokkuvõte	35
LISA	39
LISA 1 Intervjuukava.....	39

SISSEJUHATUS

Bakalaureusetöö eesmärk on analüüsida huvijuhtide kogemusi tööstressiga ning selgitada välja, millised strateegiad aitavad neil stressi ennetada ja juhtida.

Huvijuhi ülesanne on noorsootöötajana koolis koostada erinevatest tegevustest ja sündmustest läbimõeldud ja eesmärgipärane plaan. Selleks on huvijuhil vaja laialdasi teadmisi ja oskusi mitmesugustest valdkondadest. Plaani koostamisel jälgib ja vastutab huvijuht selle eest, et kõik kooli üritused oleksid sisukad, kvaliteetsed ja vastaksid autorikaitse seaduse nõuetele (Narva Kesklinna Kool, 2023).

Õpilaste kaasamine koolielu kujundamisse ja otsustusprotsessidesse on üheks oluliseks osaks noorsootöötaja töös, mis omab mõju noorte koolirõõmule ja õpimotivatsioonile. Eelkõige väljendub see õpilasesinduse toetamise kaudu, kus huvijuhi roll on kaasaegses koolikeskkonnas asendunud mentori omaga, mis tihti osutub aga reaalsuses vastupidiseks.

Koolikultuuri loomisse ja arendamisse peavad olema kaasatud kõik õpilased, sest see annab noorele kogemuse ja mõjutab hilisemat valmidust ühiskonnaelus osaleda ja seeläbi tulevikku kujundada (Milline on huvijuhi ..., 2020).

Erinevatel ametikohtadel esinevad inimestel erinevad tööstressi tasemed. Suurema vastutusega ja inimestevaheliste suhetega seotud ametites esineb tööstressi rohkem. Kuna noorsootöötajate töö sisuks on noorte arendamine ning noorte osaluse ja kaasamise tagamiseks nendega tihe suhtlemine, on neil suurem risk tööstressi kogeda.

Sageli peetakse noorsootööd lihtsaks noorte vaba aja sisustamiseks, mis ei nõua erilisi pingutusi. Tegelikult on noorsootööl oluline roll noore arengus ja seetõttu on olulised noorsootöötaja pädevused, nagu kirjeldatud kutsestandardi nr 5 B.3.1. osas – ulatuvad need kaugemale kui ainult noorte vaba aja sisustamine (Kohustuslikud kompetentsid ..., 2024). Huvijuht koolis aitab noortel leida ja ellu viia neile olulisi tegevusi, toetades nende huve ja algatusi. Ta koordineerib õpilasesinduse tööd, edendades koolis demokraatiat ja noorte kaasatust otsustusprotsessidesse. Õpilasesinduse kaudu jagab huvijuht infot ning korraldab sündmusi, lähtudes noorte vajadustest ja soovidest.

Noorsootöötajad peavad pidevalt kohanema erinevate oludega, mõistma noorte arenguvajadusi ja neile adekvaatselt reageerima. Selline vastutusrikas töö võib põhjustada stressi (Dibou & Hansaar, 2018).

Käesoleva töö uurimisprobleem seisneb küsimuses: kuidas mõjutab töökeskkond Ida-Virumaa gümnaasiumide huvijuhtide vaimset tervist ja millised on peamised tööstressi tekitavad tegurid ning ennetusmeetodid?

Töö uurimisküsimused on järgmised:

- Kuidas mõjutab töökeskkond huvijuhtide vaimset tervist ja tööalast tulemuslikkust?
- Millised on peamised tööstressi tekitavad tegurid huvijuhtide seas?
- Milliseid meetodeid kasutatakse tööstressi ennetamiseks?

Töö teoreetiline raamistik tugineb stressi ja tööstressi käsitlustele, keskendudes selle põhjustele, sümptomitele ja mõjudele. Eraldi käsitletakse refleksiooni kui ennetusvahendit, tuues esile Gibbisi refleksioonimudeli ning MIKSi meetodi rakendatavuse tööstressi juhtimisel. Töö põhikontseptsioonideks on „tööstress“, „refleksioon“ ja „vaimne heaolu“. Refleksioon on selles töös määratletud kui teadlik ja süstemaatiline mõtlemisprotsess, mille kaudu huvijuht analüüsib oma kogemusi, et leida paremaid toimetulekuviise stressiolukordades.

Töö uudsus seisneb fookuses konkreetsele sihtrühmale – Ida-Virumaa gümnaasiumide huvijuhtidele – kelle tööstressi kogemusi on seni vähe uuritud. Lisaks pakub töö praktilisi soovitusi refleksiooni rakendamiseks stressiennetuse vahendina, mis eristab seda varasematest üldisematest käsitlustest.

Empiirilises osas kasutatakse kvalitatiivset uurimismeetodit – poolstruktureeritud individuaalintervjuusid nelja Ida-Virumaa gümnaasiumi huvijuhiga. Valim on sihipärane, hõlmates huvijuhte Narvast, Kohtla-Järvelt ja Toilast. Andmed koguti aprillis 2025 ning neid analüüsiti kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil.

Töö koosneb kolmest põhiosast: teoreetiline osa käsitleb stressi olemust, tööstressi ja refleksiooni; empiiriline osa kirjeldab meetodikat ja andmekogumist; tulemuste osa analüüsib intervjuude põhjal ilmnenuid stressitegureid ja ennetusstrateegiaid. Töö lõpus esitatakse järeldused ja praktilised soovitusid ning kokkuvõte.

Uurimistöös järgitakse rangelt eetilisi põhimõtteid – osalejate anonüümsus on tagatud, andmete kogumine toimus vabatahtlikkuse alusel ning kõik häälalvestised kustutati pärast transkribeerimist. Intervjuud viidi läbi usaldusväärses ja toetavas keskkonnas, et tagada vastuste autentsus ja ausus.

1. TEOREETILINE OSA

1.1. Stressi olemus ja tervis

Stress on keha loomulik reaktsioon välistele surveolukordadele ja võib avalduda nii füüsiliste kui ka vaimsete sümptomitena kuigi lühiajaline stress võib olla motiveeriv ja kasulik võib pikaajaline stress põhjustada tõsiseid terviseprobleeme, peatükis käsitletakse stressi mõju tervisele ja tõhusaid meetodeid stressiga toimetulekuks pikaajaline stress võib põhjustada mitmesuguseid terviseprobleeme sealhulgas südame-veresoonkonna haigused stress võib tõsta vererõhku ja suurendada südamehaiguste riski immuunsüsteemi nõrgenemine krooniline stress võib vähendada keha võimet võidelda infektsioonidega vaimse tervise probleemid stress võib süvendada ärevust depressiooni ja muid vaimse tervise häireid seedetrakti häired stress võib põhjustada seedeprobleeme nagu ärritunud soole sündroom ja haavandid (Männik, 2024).

Inimese isiksusel on oluline roll selles, kuidas ta stressirohkeid olukordi tajub ja neile reageerib. Mõned inimesed suhtuvad oma elusündmustesse optimismiga, mõned pessimismiga. Ka inimeste stressitaluvus on erinev: see, mida üks inimene tajub stressina, ei pruugi seda olla teise jaoks. Näiteks töötavad mõned inimesed aastaid öövahetustes, teised aga tunnevad end halvasti juba pärast mõnenädalast öövahetustes töötamist. Stressirohkete olukordade mõju sõltub suuresti sellest, kas me tõlgendame olukorda positiivselt või negatiivselt. Meie keha reageerib stressile, püüdes vähendada stressitekitaja mõju ja taastada normaalse elu (Suija, 2023).

McGrathi sõnul tekib stress siis, kui nõudmised (füüsilised või psühholoogilised) ületavad inimese võimekuse neile vastata, ja kui nende nõudmiste täitmata jätmine toob kaasa olulisi tagajärgi. Oluline on märkida, et mitte kõik inimesed ei reageeri samamoodi, kui nende ootused ja tegelikkus ei ole tasakaalus. Sama stiimul võib erinevatel inimestel põhjustada erinevaid reaktsioone. See sõltub inimese individuaalsest lähenemisest olukordadele, tema võimest stiimulit taluda ja tema elukogemustest. Lisaks mõjutavad stressi tekkimist inimese tundlikkus ja tolerantsus stiimulite suhtes. Igal inimesel on erinev stressitaluvus, mis võib varieeruda sõltuvalt olukorrast (Sukadiyanto, 2010).

1.2. Tööstress

Tööstress on pingeseisund, mis tekib, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna poolt esitatud väljakutsete ja oma toimetulekuvõimaluste vahel (Tööstress ..., 2021). Tööstressi peamised põhjustajad on töökohta liiga suured nõuded, mis ületavad töötajate suutlikkuse (Skuin, 2017). Pikaajaline tööstress võib viia tõsiste vaimse ja füüsilise tervise probleemideni, nagu südame-veresoonkonna haigused ja luu- ja lihaskonna haigused (Psühhosotsiaalsed ohutegurid ..., 2024). Stressis inimesed ei suuda sageli puhkehetkedest rõõmu tunda ja neil tekivad keskendumisraskused.

Euroopa Liidus kannatab 28% inimestest tööstressi käes. Postsovetlikes riikides on see protsent suurem, kuna tööelus on toimunud suuremad muutused. Eestis on tööstressi esinemissagedus tõusuteel, eriti seoses tehnoloogia kiire arenguga töökohtades. Tööstressi võivad põhjustada mitmed tegurid, sealhulgas ülekoormatus tööl või kodus, töö ei vasta õpitud oskustele ja võimetele, ametialaseks arenguks ja karjääri tegemiseks puuduvad võimalused, töö käigus ei jagata soovitud määral tähelepanu ja tunnustust, töö pole piisavalt iseseisev, kellelki pole loodetud toetust ja abi oodata, ebaterve õhkkond, segased rolliootused, liiga suur vastutus ja füüsiliselt ebamugavad tingimused (Skuin, 2017).

Eestikeelsele õppele üleminek on haridustöötajate jaoks märkimisväärne väljakutse, mis võib suurendada tööstressi. Üleminek nõuab õpetajatelt lisaks keeleoskusele ka uusi metoodilisi oskusi ning valmisolekut töötada mitmekeelse ja kultuuriliselt mitmekesise õpilaskonnaga. Paljud õpetajad, eriti venekeelsetes koolides töötavad spetsialistid, tunnevad ebakindlust oma keeleoskuse ja professionaalse ettevalmistuse osas, mis võib viia stressi ja läbipõlemiseni. Eesti Haridusfoorumi 2023. aasta uuringu kohaselt peavad õpetajad üheks suurimaks probleemiks just ressursside ja oskuste puudulikkust, mis takistab sujuvat üleminekut eestikeelsele haridusele (Lauristin, 2023).

Stressis inimesed võivad pöörduda ebatervislike harjumuste poole, nagu suitsetamine, liigne alkoholitarbimine ja vähene liikumine. Tööandjate suhtumine tööstressi varieerub. Mõned tööandjad mõistavad tööstressi tõsidust ja rakendavad meetmeid selle leevendamiseks, näiteks psühholoogiline tugi ja töötingimuste parandamine. Siiski on ka tööandjaid, kes ei võta tööstressi tõsiselt ja peavad seda pigem isiklikuks probleemiks. Selline suhtumine võib viia töötajate rahulolematuse ja terviseprobleemideni (Tööstress ..., 2021).

Kui töötaja tunneb end stressori poolt ohustatuna, käivituvad tema kehas neurokeemilised protsessid, mis põhjustavad stressireaktsiooni. Selle eesmärk on aidata organismil toime tulla uue olukorra, suure pinge või koormusega. Stressireaktsioon tõstab südamelöögisagedust, kiirendab hingamist ja teravdab taju ümbritseva keskkonna suhtes. Need reaktsioonid on vajalikud ärritajale vastamiseks olukorras, kus on kaks valikut: võitlus või põgenemine. Kuigi see reaktsioon oli ammustel aegadel kasulik, ei sobi see tänapäevases töökeskkonnas sageli esineva pikaajalise stressi korral, sest keha väsib ja tekivad vaimsed ja füüsilised tervisehäired.

Stressi ja sellega seotud kahju teke sõltub mitmest tegurist. Ühele inimesele ebamugavat pinget põhjustav olukord võib olla teisele ergutav. Mõnel päeval võib tavaliselt jõukohane tööülesanne tunduda teostamatu isikliku elu probleemide tõttu. Enesetunnet ja töösooritust mõjutavad ka suhted kolleegidega (Strauss-Raats, 2014, lk 3-5).

Töötaja vastuvõtlikkus ohutegurite kahjulikule mõjule sõltub näiteks (Strauss-Raats, 2014, lk 3-5):

- tööolukorras toimetuleku olulisusest;
- varasematest kogemustest ja positsioonist;
- isiksuseomadustest, soost ja vanusest;
- oskustest ja teadmistest;
- terviseseisundist;
- töövälisest kohustusest;
- sotsiaalsest toetusest.

Tööstressiga seostatakse muu hulgas järgmisi terviseprobleeme (Strauss-Raats, 2014, lk 3-5):

- südame-veresoonkonnahaigused;
- ärevushäired, depressioon ja posttraumaatiline stressisündroom;
- maohaavandid;
- ainevahetushäired;
- luu- ja lihaskonna vaevused.

Stressis inimesele on sageli omased mitmesugused riskikäitumised, sh (Strauss-Raats, 2014, lk 3-5):

- suitsetamine;
- liigne alkoholitarbimine;
- narkootikumide tarbimine;
- vähene liikumine ja istuv eluviis;
- ebatervislik toitumine.

Kõrge stressitasemega kaasnevad ettevõttes järgmised probleemid (Strauss-Raats, 2014, lk 3-5):

- töötajate loovuse, töövõime ja pühendumise vähenemine;
- töövõimetuse kõrge tase;
- tööjõu suur voolavus;
- tööõnnetuste riski tõus;
- kvaliteediprobleemid, mis omakorda põhjustavad klientide rahulolematusest tekkivaid kulusid.

Tööstress mõjutab ka ühiskonda järgmiselt (Strauss-Raats, 2014, lk 3-5):

- stressis töötaja valab pinge välja oma lähedaste ja kaaskodanike peale;
- tootlikkus väheneb;
- tööstressiga seotud tervisekulud kannab suures osas riiklik ravikindlustussüsteem;
- kui töötaja ei ole stressi tõttu võimeline enam tööle naasma, koormab see pensionisüsteemi.

1.2.1. Tööstressi äratundmine

Tööstressi mõistmine, selle märkide äratundmine ja toimetulekuviiside leidmine võib tõesti aidata. Kui koged töökohal stressi, võid märgata muutusi oma tööviisis, sest mõtted ja tunded mõjutavad sind. Need muutused võivad raskendada produktiivsust ja avaldada negatiivset mõju sinu käitumisele ja töö kvaliteedile. Kui oled pidevalt tööalase surve all, võib see viia läbipõlemiseni – füüsilise ja emotsionaalse kurnatuse seisundini (*Work-related stress ...*, i.a.).

Levinud emotsionaalsed muutused hõlmavad:

- Tunne, et oled endasse tõmbunud, kaotad motivatsiooni ja tahtejõu
- Enesekindluse vähenemine

- Intensiivsed emotsionaalsed reaktsioonid – näiteks nutune, tundlik või agressiivne olemine

Levinud mõttemustrite muutused hõlmavad:

- Järelduste tegemine ilma fakte arvestamata
- Edu vähendamine, keskendudes väljakutsetele
- Probleemide suurendamine, muutes need suuremaks, kui need tegelikult on
- Halvima stsenaariumi automaatne eeldamine
- Enda süüdistamine negatiivsete tulemuste eest
- Positiivse muutmine negatiivseks

Levinud käitumuslikud muutused hõlmavad:

- Teatud ülesannete vältimine
- Pikemate töötundide tegemine
- Puhkuse ajal töötamine
- Lisapuhkuse võtmine töölt

Üldiselt ollakse ühel meelel, et tööstress tuleneb töötaja ja töötingimuste vastastikusest mõjust. Arvamused erinevad aga selles osas, kas tööstressi peamiseks põhjuseks on töötaja isikuomadused või töötingimused. Need erinevad seisukohad on olulised, kuna need viitavad erinevatele viisidele, kuidas tööstressi ennetada. Ühe vaatenurga järgi on kõige olulisemad individuaalsed erinevused, nagu isiksus ja toimetulekustiil, ennustamaks, kas teatud töötingimused põhjustavad stressi. Teisisõnu, mis on ühe inimese jaoks stressirohke, ei pruugi olla probleemiks kellelegi teisele. See seisukoht viib ennetusmeetoditeni, mis keskenduvad töötajatele ja viisidele, kuidas aidata neil toime tulla nõudlike töötingimustega. Kuigi individuaalsete erinevuste tähtsust ei saa eirata, viitavad teaduslikud tõendid sellele, et teatud töötingimused on enamiku inimeste jaoks stressirohked. Liigne töökoormus ja vastuolulised ootused, nagu David'i ja Theresa lood näitavad, on head näited. Sellised tõendid toetavad suuremat rõhku töötingimustele kui tööstressi peamisele allikale ning töö ümberkujundamist esmase ennetusmeetodina (Alterman *et al.*, 1999).

1.2.2. Töötervishoiu ja -ohutuse riskianalüüs ning ennetusmeetmed

Riskianalüüsis tuleks iga ohuteguri kohta esitada järgmised küsimused: mida on juba tehtud, kas sellest piisab ja mida on vaja veel teha. Ohutegurite arvestamisel tuleks mõelda kultuurile, näiteks kas ettevõttes valitseb avatud suhtlemine, toetus ja vastastikune austus ning kas töötajate ja nende esindajate arvamusi hinnatakse. Kui ei, tuleks suhtlemist parandada, eriti sageli vahetuva personali osas. Nõuete osas tuleks hinnata, kas personal on üle- või alakoormatud ning kas töötajatel jätkub oma ülesannete täitmiseks võimekust ja suutlikkust. Samuti tuleks arvestada füüsiloloogilise ja psühhosotsiaalse keskkonnaga.

Probleemide esinemisel tuleb rakendada piisavaid meetmeid, näiteks muuta ülesannete prioriteetsust ning tagada, et väljaõpe võimaldaks personalil oma ülesandeid pädevalt täita. Kontrolli osas tuleks hinnata, kas inimestel on piisavalt võimalusi oma töö kohta kaasa rääkida. Personalil peaks olema võimalus oma tööd planeerida, võtta vastu otsuseid töö täiustamiseks ning probleemide lahendamiseks. Tööülesandeid tuleks lisada nii, et töötajad saaksid paremini kasutada oma oskusi.

Toetav suhtumine töökeskkonnas on väga tähtis. Suhete osas tuleks hinnata töötajate omavahelisi suhteid ning töötajate ja juhtide vahelisi suhteid. Samuti tuleks hinnata juhtide ja tippjuhtide vahelisi suhteid ning kas leidub tõendeid kiusamise või ahistamise kohta. Kohatu käitumisega võitlemiseks peaksid olema välja töötatud distsiplinaar- ja kaebusprotseduurid. Ettevõttes tuleks välja arendada niisugune töökultuur, mille puhul töötajad usaldavad üksteist ning tunnustavad üksteise panust. Muudatuste osas tuleks hinnata, kas töötajad on mures oma tööalase seisundi pärast ning kas neid häirivad muudatused töökohas. Aitab otsekohene suhtlemine nii enne kui pärast muudatuste tegemist. Võimalus muudatusi mõjutada haarab töötajad enam kaasa.

Rolli osas tuleks hinnata, kas inimesed kannatavad rollikonflikti või rolli ebaselguse tõttu. Töötajate roll ja vastutus peaksid olema selgelt määratletud. Toetuse, väljaõppe ja individuaalsete tegurite osas tuleks hinnata, kas uute ja muutunud tööülesannetega töötajate ettevalmistus on piisav ning kas ühiskond toetab töötajaid. Samuti tuleks arvestada individuaalseid erisusi. Töötajaid tuleb toetada tagasiside loomise ja julgustamisega isegi siis, kui asjad lähevad viltu.

Terviseedendamist töökohal tuleks propageerida kui tasakaalu töö ja tervislike eluviiside vahel. Riskide registreerimine on oluline, et peamised riskid oleksid registreeritud ning teave

jagatud töötajate ja nende esindajatega. Niisugune register peaks aitama töökeskkonda jälgida. Riskihindamist tuleks korrata iga kord, kui organisatsioonis toimuvad olulised muudatused. Taas peaks seda tegema töötajatega konsulteerides ning kontrollida tuleks rakendatud meetmete mõju (Tööstress ..., i.a.)

Edendamine ja ennetamine käsitleb töötervishoiu ja tööstressi juhtimise teemasid. Edendamine hõlmab riskide vähendamist, ohjamist ja tagajärgede likvideerimist, mis tähendab, et organisatsioonid ja üksikisikud võtavad aktiivseid samme tööstressi tekkimise võimaluste vähendamiseks ja olemasolevate riskide haldamiseks. Üksikisiku tasandil keskendutakse personaalsele töötervishoiule ja tööstiilile, töö sobivusele ja kohandamisele inimese järgi, tööstressi juhtimisele ning teraapiale ja ravile (Tabelis 1). Personaalne töötervishoid ja tööstiil aitavad vähendada stressi ja parandada üldist heaolu, töö sobivus ja kohandamine inimese järgi aitavad vältida ülekoormust ja stressi, tööstressi juhtimine aitab töötajatel paremini toime tulla stressirohkete olukordadega ning teraapia ja ravi aitavad töötajatel taastuda ja säilitada vaimset tervist (Tabelis 1).

Ennetamine hõlmab erinevatel tasanditel mitmesuguseid tegevusi, mille eesmärk on ennetada tööalaseid probleeme ja vähendada riske. Üksikisiku tasandil tähendab see töö sobivuse ja kohandamise võimaldamist inimese järgi, et tagada parem töö- ja tervises seisund ning ennetada stressi ja läbipõlemist. Töörühma või meeskonna tasandil seisneb ennetamine juhtimises ja juhendamises, mis aitavad hoida töökollektiivi toimiva ja motiveerituna ning ennetada konflikte ja koostööprobleeme. Organisatsiooni tasandil tähendab ennetamine organisatsiooni ja tööga kohanemise toetamist, et töötajad saaksid sujuvalt uutesse olukordadesse sisse elada ning ennetada süsteemseid töökorralduslikke probleeme.

Töögrupi ja meeskonna tasandil arendatakse liidrioskusi ja meeskondi, juhitakse ja juhendatakse, reguleeritakse konflikte ja töökiusamist ning pakutakse nõustamist ja konsulteerimist, sekkudes lahendustesse. Liidrioskuste ja meeskondade arendamine aitab luua toetavat ja stressivaba töökeskkonda, juhtimine ja juhendamine aitavad vältida segadust ja stressi töökohal, konfliktide ja töökiusamise reguleerimine aitab säilitada positiivset töökeskkonda ning nõustamine ja konsulteerimine pakuvad töötajatele tuge ja lahendusi stressirohketele olukordadele.

Organisatsiooni tasandil keskendutakse organisatsiooni väljaarendamisele, organisatsiooni ja tööga kohanemise toetamisele, analüüsile ja sellel toetuvatele ettevaatusabinõudele ning

sekkumisele lahendustega. Organisatsiooni väljaarendamine ja parendamine aitavad luua struktureeritud ja stressivaba töökeskkonda, organisatsiooni ja tööga kohanemise toetamine aitab vähendada stressi, regulaarne analüüs ja ettevaatusabinõude rakendamine aitavad ennetada stressi tekitavaid olukordi ning aktiivne sekkumine ja lahenduste pakkumine aitavad kiiresti lahendada stressirohkeid olukordi (Tabelis 1).

Tabel 1. Edendamine ja ennetamine (Elenurm, 2014)

	Edendamine	Riskide vähendamine	Riskide ohjamine	Tagajärgede likvideerimine
Üksikisik	Personaalne tervishoid ja tööstiil	Töö sobivusja kohandamine inimese järgi	Tööstressi juhtimine	Teraapia, ravi
Töögrupp/meeskond	Liidriostkuste ja meeskondade arendamine	Juhtimine ja juhendamine	Konfliktide, töökiusamise reguleerimine	Nõustamine ja konsulteerimine, sekkumine lahendustesse
Organisatsioon	Organisatsiooni väljaarendamine	Organisatsiooni ja tööga kohanemise toetamine	Analüüs ja sellele toetuvad ettevaatusabinõud	Sekkimine lahendustega

1.3. Refleksioon

Refleksioon on sügav mõtisklemine ja analüüs, mis võimaldab õppida saadud kogemustest. See erineb tagasisidest, mis on tavaliselt otsene hinnang tehtud tööle. Refleksioonis suunatakse õppijat ise mõtlema ja analüüsima oma tegevust, et leida uusi lahendusi ja tegevusmudeleid. Refleksioon on oluline paljudes valdkondades, nagu haridus, meditsiin, sotsiaaltöö ja kunstid, kuid selle mõiste võib olla ebaselge ja mitmeti tõlgendatav. Hariduses on refleksiooni tähtsust rõhutatud alates John Deweyst kuni tänapäevani, kus see on sageli seotud pragmatismi traditsiooniga. Refleksiooniprotsess hõlmab kogemuse analüüsi, küsimuste püstitamist, hüpoteeside seadmist ja testimist, et jõuda teadlikult lahendusteni (Loog, 2019, lk 42).

Autori arvamusel, refleksioon võimaldab huvijuhil teadvustada stressi allikaid, analüüsida oma reaktsioone ja otsida teadlikult lahendusi, mis aitavad stressiga paremini toime tulla. Näiteks Gibbssi refleksioonimudeli abil saab huvijuht süstemaatiliselt läbi mõelda keerulised olukorrad, hinnata oma tundeid ja käitumist ning koostada tegevusplaani sarnaste olukordade jaoks tulevikus (*Gibbssi refleksiooniring ...*, i.a.). Selline lähenemine aitab ennetada läbipõlemist ja toetab vaimset heaolu. Refleksioon ei ole lihtsalt vestlus või tagasiside, vaid teadlik ja eesmärgipärane tegevus, mis aitab huvijuhil oma praktikat analüüsida ja arendada. Seetõttu on refleksioon oluline tööriist tööstressi ennetamisel ja juhtimisel, võimaldades huvijuhil säilitada professionaalset tasakaalu ja pakkuda noortele kvaliteetset tuge koolikeskkonnas.

Kuigi refleksioon võib ilmneda mitmel viisil, on oluline mõista, et paljud tegevused, mis on refleksiooniga tihedalt seotud, ei ole iseenesest refleksioon. Refleksioon ei ole lihtsalt vestlus, meeskonnakoosolek, kohtumine juhiga või oma päeva kirjeldamine. Need tegevused võivad aga muutuda refleksiooniks, kui kasutate neid oma praktika analüütiliseks hindamiseks ja arusaamade arendamiseks. Järelevalve on oluline teie standarditele vastavuse ja pideva professionaalse arengu tagamiseks ning võib mängida rolli teie mõtisklustes. Kuid järelevalve ei asenda mõtisklemist, sama kehtib ka teiste tegevuste, nagu juhendamine või kliiniliste juhtumite ülevaated, kohta (What is reflection ..., 2021).

Sotsiaaltöötajad seisavad oma igapäevatoos tihti silmitsi raskete ja traumeerivate kogemustega, sealhulgas vägivalga, tööstressi, väärkohtlemise, õnnetuste, surma ja haigustega. Selline pidev kokkupuude võib mõjutada nende vaimset heaolu. Abistavates ametites on eriti levinud sekundaarne traumaatiline stress (STS) – seisund, mis tekib kaudse trauma kogemisest, näiteks klientide lugusid kuulates või nende tagajärgi nähes. STS on seotud posttraumaatilise stressihäirega ja kujutab endast psühholoogilist vastust konkreetsetele töökeskkonna pingetele. Et tööga edukalt toime tulla, peavad sotsiaaltöötajad oskama ennast juhtida – hallata samaaegselt mitut pöördumist, lahendada kiireloomulisi ülesandeid ning säilitada tasakaal töö- ja eraelu vahel. Refleksioon on oluline vahend, mis aitab neil mõtestada oma töö tähendust, hinnata rahulolu, koostööd ja enesetunnet (Narusson, 2024).

Sarnased väljakutsed võivad esineda ka noorsootöös, kus töötajad puutuvad kokku noorte keeruliste elu olukordade, riskikäitumise ja emotsionaalse koormusega. Kuigi noorsootöö ei ole otseselt sotsiaaltöö, on nende ametite vahel palju ühisjooni – mõlemas valdkonnas on

oluline empaatia, vastupidavus ja oskus toime tulla emotsionaalselt nõudlike olukordadega. Seetõttu on STS-i mõistmine ja enesehoiu strateegiate rakendamine oluline ka noorsootöötajate jaoks.

STS-i sümptomid jagunevad kolme rühma:

- Kliendi trauma ootamatu mõju sotsiaaltöötaja sisemaailmale, kus töötaja võib kogeda, justkui elaks trauma uuesti läbi.
- Traumaga seotud mõtete ja tegevuste vältimine – raskused meenutada olulisi detaile või püüdlus vältida olukordi, mis meenutavad traumasid.
- Emotsionaalne häiritus, mis väljendub näiteks uneprobleemide või suurenenud ärevusena (Narusson, 2024).

Refleksioon aitab sotsiaaltöötajal selgemalt näha, mis on tema töö juures oluline ja väärtuslik. Sama aluspõhimõte kehtib ka noorsootöötajate puhul – teadlik refleksioon aitab ennetada läbipõlemist ja tugevdada töemotivatsiooni. STS-i mõju saab vähendada, kui töötaja arendab oma psühholoogilist kapitali – seda moodustavad lootus, enesetõhusus, optimism ja säilenõtkus. Lootus aitab säilitada sihikindlust ja seada teostatavaid eesmärke. Enesetõhusus toetab teadlikkust oma oskustest ja võimest tulla toime keeruliste olukordadega. Optimism loob eelduse, et raskused on ületatavad. Säilenõtkus ehk paindlikkus, valmisolek aktsepteerida tegelikkust ning tajuda elu tähendust aitab paremini toime tulla tagasilöökidega (Narusson, 2024).

1.3.1. Refleksiooni mudelid ja meetodid tööstressi ennetuses

Üheks tõhusaks viisiks tööstressi ennetada on teadlik refleksioon – süstemaatiline eneseanalüüs ja kogemuste mõtestamine. Refleksiooni mudelid pakuvad selleks struktuuri ja suuniseid, aidates töötajatel ja juhtidel paremini mõista oma tundeid, käitumist ja tööalaseid olukordi. Just refleksiooni kaudu saab märgata varajasi stressisignaale, hinnata oma toimetulekuviise ning teha teadlikke muudatusi tööpraktikates.

Huvijuhil, kelle roll on sageli mitmekesine ja emotsionaalselt nõudlik, võib refleksiooni kasutamine olla eriti väärtuslik. Refleksioonimudelid aitavad tal analüüsida keerulisi olukordi, mõista oma reaktsioone ning leida tasakaalu töökoormuse ja isikliku heaolu vahel. Lisaks saab huvijuht refleksiooni rakendada ka meeskonnatöös, toetades kolleegide ja

õpilaste eneseteadlikkust ning vaimset vastupidavust. Käesolevas peatükis tutvustatakse erinevaid refleksioonimudeleid ning nende rakendusvõimalusi tööstressi ennetuses, pakkudes praktilisi tööriistu nii individuaalseks kui ka kollektiivseks arenguks.

Gibbsi refleksioonimudeli järgi alustatakse sellega, et kirjeldatakse juhtunut lihtsalt ja selgelt, ilma arvamusi või tõlgendusi lisamata. Vaatluse alla võetakse, kus ja millal olukord aset leidis, kes olid kohal, miks see sündmus toimus, mida täpselt tehti ning milline roll oli igal osalejal. Järgmisena pööratakse tähelepanu tunnetele – meenutatakse, millised emotsioonid tekkisid olukorra ajal ja pärast seda. Väljendatakse oma sisetunnet ja püütakse mõista ka teiste võimalikke tundeid. Kolmandas etapis hinnatakse kogemust – mõeldakse, mis läks hästi ja mis mitte nii hästi, tuuakse välja nii positiivsed kui ka negatiivsed küljed. Seejärel toimub sügavam analüüs, kus kogemus võetakse väiksemateks osadeks ning uuritakse, miks midagi juhtus just nii. Analüüsitakse enda ja teiste käitumist, vaadatakse, millised oskused aitasid olukorras toime tulla ja millised kohad vajavad arendamist. Pärast analüüsi tehakse järeldused – mõeldakse, mida sellest olukorrast õppida ja kuidas saadud kogemust edaspidi rakendada. Viimases etapis koostatakse tegevusplaan juhuks, kui midagi sarnast tulevikus kordub. Mõeldakse, mida võiks siis teha teisiti või samamoodi, milliseid teadmisi ja oskusi peaks veel arendama ning kuidas olla edaspidi paremini valmis sarnasteks olukordadeks (*Gibbsi refleksiooniring ...*, i.a.).

Gibbsi refleksiooniringi/mudeli ülesehitus:

- Tegevuse/situatsiooni/objekti kirjeldus
- Tunnete kirjeldus
- Hinnangu andmine
- Analüüsimine
- Järelduste tegemine
- Tegevusplaani koostamine (*Gibbsi refleksiooniring ...*, i.a.).

5MIKSI meetod on probleemide analüüsimise tööriist, mille eesmärk on jõuda probleemi või olukorra algpõhjuseni ehk juurpõhjuseni. Meetodi olemus seisneb korduvate „miks?“ küsimuste esitamisel, et mõista, miks mingi probleem tegelikult tekkis. Tavaliselt piisab viiest järjestikusest küsimusest, kuid sõltuvalt olukorra keerukusest võib neid vaja minna rohkem või vähem.

Selle lähenemise puhul on oluline keskenduda protsessidele ja süsteemidele, mitte konkreetsetele inimestele, kes probleemiga seotud on. Meetodit saab rakendada väga erinevates valdkondades ja olukordades, kuna see aitab süstemaatiliselt tuvastada probleemi algallika(d). Mõnel juhul võib probleemil olla rohkem kui üks juurpõhjus.

Kui juurpõhjus(ed) on tuvastatud, saab asuda lahenduste leidmisele – kas kõrvaldades probleemi põhjustanud tegurid või kujundades tingimusi nii, et sarnase probleemi tekkimise tõenäosus tulevikus väheneks (*MIKSide metoodika ...*, (i.a.).

2. EMPIRILINE OSA

2.1. Metoodika

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on uurida tööstressi mõju huvijuhtidele Ida-Virumaa gümnaasiumides. Uuring keskendub sellele: Kuidas töökeskkond mõjutab huvijuhtide vaimset tervist ja tööalast tulemuslikkust? Oluline on vaja välja selgitada: Millised on tööstressi tekitavad tegurid huvijuhtide seas? Samuti on vaja mõista: Milliseid isiklikke võtteid kasutavad huvijuhid, et stressiga toime tulla?

Uuringu läbiviimiseks kasutas autor kvalitatiivset meetodit. Käesolev uuring keskendus üksikisikute kogemuste, vaatenurkade ja käitumise mõistmisele nende tavapärasel töökeskkonnas. Kvalitatiivse uuringu eripära on rõhuasetus kontekstile ja andmete subjektiivsele tõlgendamisele, mis aitab mõista uuritavate isikute kogemusi ja seisukohti (Abbadia, 2023).

Autor kasutas andmete kogumiseks individuaalset poolstruktureeritud intervjuud. Poolstruktureeritud intervjuu jääb oma olemuselt struktureeritud ja struktureerimata intervjuu vahepeale – see põhineb eelnevalt koostatud intervjuukaval, kuid võimaldab intervjuu käigus paindlikkust. Küsimuste järjekorda võib muuta vastavalt vestluse kulgemisele, näiteks juhul, kui intervjuueeritav puudutab teemat, mis oli niikuinii kavas käsitleda. Samuti on võimalik esitada täpsustavaid küsimusi, et süvendada arusaama vastustest ja uuritavatest nähtustest (Lepik *et al.*, 2014).

Andmete kogumiseks koostas autor intervjuukava (vt lisa 1) ning töötas välja küsimused, mis käsitlesid kolm peamist teemavaldkonda huvijuhtide tööstressi uurimiseks. Autor kasutas oma intervjuu kavas tõlgendavaid küsimusi, mis nõudsid intervjuueeritavalt sügavamat mõtlemist ja analüüsi. Vastates pidid intervjuueeritavad selgitama oma arvamusi, hoiakuid või väärtushinnanguid, mis võimaldas uurida nende hoiakute põhjuseid ning muutumise või kujunemise protsesse (Lepik *et al.*, 2014).

Autor on kasutanud sihipärast valimit, kus uurija valib uuritavad välja oma teadmiste ja kogemuste põhjal, kaasates grupi kõige tüüpilisemad esindajad (Rämmer, 2014). Intervjuueeritavad valiti Ida-Virumaa maakonnast ning nad töötavad haridusvaldkonnas huvijuhtidena gümnaasiumides. Gümnaasiumid valiti, kuna interneti andmetel on need aktiivsemad ürituste ja projektide korraldamisel.

Enne intervjuude läbiviimist võttis autor ühendust kõigi Ida-Virumaa gümnaasiumidega, pakkudes neile võimalust osaleda uuringus. Eelnevalt teavitati, et gümnaasiumide ja nende esindajate nimed jäävad konfidentsiaalseks ja anonüümseks vastavalt kehtestatud põhimõtetele. Seitsmest gümnaasiumist neli nõustusid intervjuu andmisega. Intervjuud viidi läbi Narvas, Kohtla-Järvel ja Toilas asuvates gümnaasiumides. Ülejäänud koole ei intervjuueeritud, kuna nendega ei õnnestunud kontakti saada.

Intervjuude kokkuleppimiseks viidi läbi mitmeetapiline kontaktiprotsess. Esmalt koostas autor ametliku kutsekirja, milles tutvustati uurimistöö eesmärki, intervjuu sisu ning oodatavat panust. Seejärel saadeti kirjad gümnaasiumide üldkontaktidele ja võimalusel ka otse huvijuhtide ametlikele e-posti aadressidele. Kui osa koole ei vastanud, saadeti neile meeldetuletuskiri. Kolmanda sammuna võeti ühendust telefoni teel nende koolidega, kes ei olnud ka korduvkirjale reageerinud. Telefoni teel selgitati lühidalt uurimistöö eesmärki ja pakuti võimalust leppida kokku sobiv aeg intervjuuks. See lähenemine osutus mitmel juhul tõhusaks.

Kõigilt osalejatelt küsiti luba intervjuu häälsalvestuseks, et neid hiljem transkribeerida. Kaks intervjuud viidi läbi kohapeal, kasutades stuudiomikrofoni ja arvutit parima helikvaliteedi tagamiseks. Kaks intervjuud toimusid videokonverentsi teel, kuna osalejad asusid teistes Ida-Virumaa linnades. Osalejaid teavitati, et pärast transkribeerimist kustutatakse kõik häälsalvestused. Kohtumiste aeg ja koht lepitati eelnevalt kokku, et tagada osalejate mugavus ja turvatunne.

Intervjuude läbiviimisel järgiti rangelt eetilisi põhimõtteid, et kaitsta osalejate privaatsust ja tagada andmete usaldusvärsus. Autor tegi kõik endast oleneva, et intervjuueeritavad tunneksid end vabalt ja jagaksid avameelselt oma mõtteid ja kogemusi. Kõik intervjuud viis autor isiklikult läbi ning vestlused toimusid rahulikus õhkkonnas.

Osalejate anonüümsuse säilitamiseks tähistas autor neid vastavalt intervjuude toimumise järjekorrale (nt V1, V2, V3 ja V4). Pärast intervjuusid transkribeeris ja analüüsis autor salvestusi. Kui kõik vajalikud toimingud olid tehtud, kustutati salvestused. Uuringu tulemused kodeeris autor vastavalt uurimisküsimuste teemaplokkidele. Märksõnad, mis intervjuudes esile toodi, pandi kirja ja võrreldi omavahel. Vajadusel muudeti kodeeringut, mida kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab.

Autor kasutas kvalitatiivset sisuanalüüsi, kuna see meetod võimaldab uurida tekstide sisu ja kontekstuaaleid tähendusi süvitsi ja paindlikult. Kvalitatiivne sisuanalüüs hõlmab tekstide sisu süstemaatilist vaatlemist ja kodeerimisotsuste tegemist, mis aitab mõista uuritavate tekstide peamisi ja olulisi tähendusi. Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab analüüsida ka latentset sisu, võttes arvesse teksti autori vihjeid, kavatsusi ja eesmärke ning erinevaid tõlgendamisvõimalusi (Kalmus *et al.*, 2015).

Intervjuud viidi läbi ajavahemikus 14. kuni 17. aprillini 2025. aastal. Küsimustikule vastamised kestsid ligikaudu 13 kuni 20 minutit. Lisaks uurimusküsimustele tundis autor iga intervjuu lõpetes huvi, kas noortega töötavad spetsialistid tunnevad refleksioonimudeleid. Enamik intervjuueeritavatest ei olnud nendega tuttavad, mistõttu selgitas autor põhjalikumalt, millist ülesannet refleksioonimudelid täidavad ning milliseid mudeleid ja kuidas võiksid spetsialistid oma töös meetodina kasutada lahendamaks tööprobleeme, mis võivad viia tööstressini.

Uuringu töö piirangud tulenevad eelkõige valimi suurusest, geograafilisest ja ametialasest fookusest ning ajalisest kontekstist. Uuringus osales vaid neli huvijuhti kolmest Ida-Virumaa gümnaasiumist. Valim oli sihipärane ja väikesemahuline, mistõttu ei ole tulemusi võimalik üldistada kogu Eesti huvijuhtide populatsioonile. Lisaks ei hõlma uuring teisi haridusastmeid ega piirkondi, mis piirab töö tulemuste rakendatavust laiemas kontekstis.

Uuring viidi läbi aprillis 2025, mis tähendab, et tulemused peegeldavad konkreetset ajaperioodi ega pruugi olla ajas püsivad. Töö keskendub kindlale ametipositsioonile – huvijuhtidele – ning geograafiliselt Ida-Virumaa piirkonnale, mis seab piirid töö järeltulemuste üldistatavusele teistele noorsootöötajate gruppidele või regioonidele.

Bakalaureusetöö koostamise käigus kasutasin Microsoft Copilotit tekstide keelilise toimetamise ja sujuvuse parandamise eesmärgil. Näiteks sisestasin Copilotile järgmise algse lõigu: „*[Stressi all kannatavad inimesed võivad kalduda ebatervislikele harjumustele, nagu suitsetamine, liigne alkoholitarbimine ja vähene liikumine. Tööandjate suhtumine tööstressi on erinev. Mõned tööandjad mõistavad tööga seotud stressi tõsidust ja astuvad samme selle vähendamiseks, näiteks pakkudes psühholoogilist tuge ja parandades töötingimusi.]*”. Copilot parandas ja sujuvustas teksti järgmiselt: „*[Stressis inimesed võivad pöörduda ebatervislike harjumuste poole, nagu suitsetamine, liigne alkoholitarbimine ja vähene liikumine. Tööandjate suhtumine tööstressi varieerub. Mõned tööandjad mõistavad*

tööstressi tõsidust ja rakendavad meetmeid selle leevendamiseks, näiteks psühholoogiline tugi ja töötingimuste parandamine.}]". Selline keeleline toetus aitab tagada töö akadeemilise stiili ühtsuse ja parema loetavuse (Microsoft, 2025).

3. Läbiviidud uuring ja tulemused

3.1. Vastajate profiil

Uuringus osalesid huvijuhid erinevatest Ida-Virumaa gümnaasiumidest, kellel on mitmekesine haridus- ja töökogemus. Intervjuueritavate seas oli nii neid, kes on huvijuhina töötanud mitu aastat, kui ka neid, kes on alles hiljuti selles ametis alustanud.

Intervjuude põhjal selgus, et huvijuhtide taustad ja kogemused on mitmekesised. Mõnedel neist on varasem töökogemus haridus- ja spordivaldkonnas. Huvijuhina töötamise kogemus varieerub: üks intervjuueritavatest on selles ametis olnud kolm aastat, teine kaks aastat ning plaanib osaleda noorsootöö kutsetunnistuse saamiseks vajalikul koolitusel. Ülejäänute puhul ei ole täpne huvijuhina töötamise kestus teada, kuid nende tööülesanded viitavad aktiivsele osalusele noorsootöös ja koolielu rikastamises.

Kutsetunnistuste osas ilmnes, et ühel intervjuueritaval see puudub, teine plaanib selle omandada ning ülejäänute kohta vastav info puudub.

Autor otsustas viia intervjuu läbi ainult huvijuhtide seas, kes töötavad gümnaasiumides, kuna gümnaasiumid on haridusasutused, kus huvijuhtide roll on eriti oluline noorte arengu ja formaalõppe välise tegevuse koordineerimisel. Gümnaasiumides on huvijuhtidel võimalus otseselt mõjutada õpilaste sotsiaalset ja emotsionaalset heaolu, pakkudes mitmekesiseid huvitegevusi, mis aitavad leevendada koolistressi ja toetavad õpilaste üldist arengut.

Lisaks on gümnaasiumide huvijuhid tihti vastutavad suuremate projektide ja ürituste korraldamise eest, mis nõuab kõrget organisatoorset võimekust ja stressitaluvust. Intervjuu keskendumine gümnaasiumide huvijuhtidele võimaldab autoril saada süvitsi minevat ülevaadet sellest, kuidas tööstressi ennetamine ja juhtimine toimub just nendes asutustes, kus noorte igapäevane elu ja tegevused on tihedalt seotud huvijuhtide tööga.

3.1.1. Töökeskkonna mõju huvijuhtide vaimsele tervisele ja tööalasele tulemuslikkusele

Huvijuhtide heaolu ja motivatsiooni toetavad mitmed aspektid, mis on seotud nii töö keskkonna, kolleegide, õpilaste kui ka kogukonnaga. Huvijuhid jagasid, et positiivne töökeskkond ja head kolleegid mängivad olulist rolli nende motivatsioonis. Rõõmsameelsed lapsed ja toetavad töökaaslased loovad meeldiva ja motiveeriva töökeskkonna. Samuti

mainiti, et õpilaste areng ja nende potentsiaal innustavad huvijuhte oma tööd tegema. Paindlikkus ja vabadus töö korraldamisel annavad huvijuhtidele võimaluse oma tööd paremini planeerida ja läbi viia, mis omakorda suurendab rahulolu ja motivatsiooni. Kogukonna ja partnerite toetus on samuti tähtis, kuna see loob tugeva ja toetava keskkonna, kus huvijuhid saavad oma tööd efektiivselt teha. Isiklik rahulolu tööga on veel üks oluline aspekt, mis motiveerib huvijuhte oma tööd tegema.

Huvijuhtide heaolu ja motivatsiooni toetavad peamiselt positiivne töökeskkond, head kolleegid, õpilaste areng ja potentsiaal, paindlikkus ja vabadus töö korraldamisel ning kogukonna ja partnerite toetus. V1, V2 ja V3 osalejate vastused on sarnased, kuna nad kõik rõhutasid kolleegide, õpilaste ja töökeskkonna tähtsust motivatsiooni allikatena. V4 osaleja mainis, et talle lihtsalt meeldib oma töö, ilma et tal oleks vaja mingeid lisamotivatsiooni allikaid või tööandja poolt pakutavaid väärtusi.

(V2): "Põhiliselt see meeskond, kus ma töötan. Kindlasti õpilaste areng ja selle jälgimine. Paindlikkus ja vabadus meie koolis, minu töö korraldamisel, aktiivne kogukond, meie partnerid ja lapsevanemad ning üldine [---] kogukond. (...)."

(V3): "Motivatsiooni töötada siin annavad mulle eelkõige meie noored, kelle jaoks ma teen tööd. Samuti motiveerib mind see, et mul on palju vabadust ürituste sisu osas. Mulle annavad motivatsiooni ka meie töökaaslased, kellega koos planeerida ja teha asju. Need on aspektid, mis mind motiveerivad."

Töökeskkonna mõju huvijuhtide töövõimele on mitmetahuline ja sõltub individuaalsetest kogemustest ning töö iseloomust. Mõned huvijuhid, nagu V1 ja V2, ei koge olulisi negatiivseid mõjusid. V1 leiab, et koostöö õpetajatega võib vahel olla keeruline, kuid üldiselt töökeskkond ei mõjuta tema töövõimet negatiivselt. V2 intervjuueritav toob esile, et kuigi töökoormus on ebaühtlane, on see suures plaanis ette teada ja ei tekita liiga suurt stressi. Teised huvijuhid, nagu V3 ja V4, kogevad töökeskkonna negatiivset mõju. Nad tunnevad, et juhtkond ei ole piisavalt kursis huvijuhi töö spetsiifikaga, mis tekitab vajaduse pidevalt aru anda ja selgitada oma tegevust, põhjustades negatiivseid tundeid. Märgitakse, et kaastöötajad ei pruugi alati mõista huvijuhi töö sisu ja mahukust, mis võib viia konfliktideni ja mõjutada töövõimet negatiivselt.

(V1): "Pigem ei ole midagi sellist, mis negatiivselt mõjutaks. Kui midagi on, siis võib-olla huvijuhil, kuna huvijuht peab töötama ja koostööd tegema õpetajatega. Kui mõne õpetajaga vahest ei toimi koostöö nii hästi, siis see mõjutab, aga üldjuhul on kõik korras. Ma ei tea, pigem on kõik ikkagi korras minu jaoks."

(V3): "Nojah, selles suhtes, et see töö hõlmab palju suhtlemist inimestega. Väga palju tuleb koostööd teha juhtkonnaga, kes ei pruugi olla nii hästi kursis mõningate asjadega nagu sina. Seetõttu pead sageli aru andma erinevate olukordade kohta. Näiteks, mis mulle negatiivsust tekitab, ongi võib-olla juhtkonnaga seotud asjad. Kõige muuga on mul kõik väga hästi, jah."

Töökeskkond võib toetada vaimset tervist ja arenguvõimalusi mitmel viisil, kuid samas võib esineda ka takistusi. Üks intervjueeritav (V1) arvas, et tema töökollektiiv pakub tuge ja võimalust arutada muresid, mis aitab vaimset tervist hoida. Teine intervjuueritav (V2) ütles, et töökeskkond, kus on vabadus ja kaasav juhtimine, aitab huvijuhtidel tunda end väärtustatuna ja motiveerituna, mis omakorda toetab vaimset tervist. Kolmas intervjueeritav (V3) rõhutas, et paindlikud tööajad ja kodukontori võimalus annavad huvijuhtidele võimaluse paremini oma aega planeerida ja vajadusel vaimset puhkust võtta. Neljas intervjueeritav (V4) osaleja leidis, et töökeskkond, mis innustab ja pakub koolitusvõimalusi, aitab huvijuhtidel oma oskusi arendada ja professionaalselt kasvada, mis toetab nii vaimset tervist kui ka arenguvõimalusi. Lisaks mainiti, et võimalus kasutada spordikeskusi ja osaleda füüsilistes tegevustes aitab huvijuhtidel hoida nii füüsilist kui ka vaimset tervist.

Samas võib töökeskkonnas esineda ka takistusi. Näiteks üks huvijuht mainis, et mõnes töökeskkonnas võivad puududa erilised privileegid, nagu tasuta jõusaali kasutamine, mis võib piirata huvijuhtide võimalusi vaimse tervise hoidmiseks. Teine leidis, et väljakutsuv töökeskkond võib olla motiveeriv, kuid samas tekitada stressi ja pinget, mis võib negatiivselt mõjutada vaimset tervist. Üldistades võib öelda, et huvijuhid, kelle vastused olid põhimõtteliselt sarnased, on V1 ja V2, kes mõlemad rõhutasid kollektiivi ja juhtimise toetavat rolli. Erinevad vastused olid V3 ja V4, kus V3 rõhutas paindlikkust ja kodukontori võimalusi, samas kui V4 keskendus koolitusvõimalustele ja sportimisele.

(V1): "Minu töökeskkond pigem toetab mind. [---] Kuid töökollektiiv, kes mul on, toetab mind alati. Mul on alati inimesed ümber, kes toetavad ja kellega saab rääkida. Ma ütleksin, et vaimse tervise osas on toetus suur."

(V4): "Põhimõtteliselt tööandja väga innustab võtma koolitusi. Kui tunned, et oleks vaja tööalaselt koolitada või midagi, mis toetaks töö tegemist, siis selliste koolituste võtmine on väga innustatud. Samuti on meil võimalik korra nädalas käia ilu spordikeskuses, kas ujumas või jõusaali külastada. Mina olen väga seda meelt, et terves kehas, terve vaim. See sporditegemise võimalus toetab seda."

3.1.2. Tööstressi tekitavad tegurid huvijuhtide arvamusel

Huvijuhtide tööstressi olemus ja selle tekkimine on mitmetahuline ning varieerub sõltuvalt tööülesannetest ja ajaperioodidest. Üldiselt võib öelda, et tööstressi kogevad huvijuhid sagedamini suurte ürituste ja tähtsate sündmuste eel. Näiteks esimene, teine ja kolmas intervjueeritav (V1), (V2) ja (V3) mainisid, et stressi tipphetkedeks on perioodid, mil tuleb korraldada traditsioonilisi sündmusi, nagu jõulud või tutipidu. Sellistel aegadel on töökoormus märkimisväärselt suurem, mis toob kaasa stressi ja vajaduse töötada ka väljaspool tavapärasest tööaega. Kolm intervjueeritavat (V1, V2 ja V3) rõhutasid, et stressi põhjustavad suured sündmused ja vastutusrikkad ülesanded, mis nõuavad intensiivset ettevalmistust ja planeerimist. Teine intervjueeritav (V2) tunneb stressi enne aktusi ja erilisi päevi koolis, samas kui kolmas intervjueeritav (V3) leidis, et stressi tekitavad suured üritused, mis nõuavad põhjalikku ettevalmistust ja koordineerimist.

Huvijuhtide tööstress on seotud suure vastutuse ja intensiivse tööperioodiga, mis nõuab pidevat tähelepanu ja pühendumist. Stressi tekkimine on tihedalt seotud ajaga, mil toimub suurenenud töökoormus ja vastutus. Huvijuhid tunnevad stressi eelkõige siis, kui nad peavad korraldama ja juhtima suuri üritusi, mis nõuavad põhjalikku ettevalmistust ja koordineerimist. Sellistel perioodidel on töökoormus tavapärasest suurem, mis toob kaasa stressi ja vajaduse töötada ka väljaspool tavapärasest tööaega.

(V3): "Tavaliselt suurte ürituste eelneval ajal, [---], sest minu tuba on tavaliselt rahvast täis nagu tööajal. Olen teinud valiku, et pean selle võrra töötama ka kodus, mitte ainult kell kaheksa siia tülles ja kell neli tööpäeva lõpetades. See on niisugune töö, mida ei saa kellaajaliselt teha. See tähendaski, et hommikuti enne tööd, õhtul koju jõudes, tegin oma asjad ära ja jätkasin tööd. Ürituse päeval möllasin juba kella viiest hommikul kuni õhtuni välja. Suured üritused on periood, kus on väga palju stressi."

(V4): "Sageli tunnen stressi, sest on nii palju erinevaid tööülesandeid. Minu positsiooni nimi on tegelikult huvi- ja projektijuht. Tunnen, et kui teeksin ainult kooliga seotud sündmusi ja planeeriksin kooliga seotud asju, oleks lihtsam. Praegu on lihtsalt liiga palju tööülesandeid ja liiga suur töökoormus ühele inimesele."

Huvijuhtide enesetunne on tihedalt seotud nende töökoormuse, neile pandavate ootuste ja ajasurvega. Üldiselt võib öelda, et töökoormus mõjutab huvijuhtide igapäevast enesetunnet erinevalt. Esimene ja teine intervjueeritavate (V1) ja (V2) puhul on töökoormus ja ajasurve tasakaalus, mis võimaldab neil oma tööülesandeid täita ilma suurema stressita. (V1) leidis, et kaheksast neljani tööaeg on sobiv ja võimaldab piisavalt aega pere ja kodu jaoks, samas kui (V2) tunneb, et töökoormus on piisavalt huvitav ja vaheldusrikas, kuigi tööpäevad võivad olla pikad ja hõlmata ka õhtuseid ja nädalavahetuse töötunde. Mõlemad osalejad tunnevad, et neil on piisavalt vabadust oma aega planeerida, mis aitab stressi vähendada.

Teisalt, kolmas ja neljas intervjueeritavad (V3) ja (V4) kogesid suuremat ajasurvet ja kõrgemaid ootusi, mis mõjutavad nende enesetunnet negatiivselt. (V3) puhul on juhtkonna ootused väga kõrged, mis tekitab murdumise hetki ja emotsionaalset stressi, kuigi üldiselt on rõõmsaid hetki rohkem kui kurbi. (V4) tunneb, et töökoormus ja ajasurve mõjutavad tema enesetunnet väga suuresti ja negatiivselt, mis viitab sellele, et töökoormus ja ootused neile võivad olla liiga suured ja ajasurve liiga intensiivne.

(V2): "(--) Ma mõtlen, et üldiselt ei ole kummaski äärmuses, ehk siis töökoormust ei ole sisuliselt ega ajaliselt liiga palju, aga ka mitte liiga vähe, [---]Nii et selles mõttes toetab, et on piisavalt huvitav ja samal ajal piisavalt vaheldusrikas ning piisavalt muud elu ja puhkust ka. [---]Ma kunagi ei loe oma töötunde, aga kindlasti rollist tulenevalt olen palju töötanud õhtuti ja nädalavahetustel, nii et ajaliselt on see pikk, aga samas tööpäevade sees on mul rohkem vabadust. (--)."

(V3): "No selles suhtes on ootused juhtkonna poolt väga kõrged, tahetakse ikkagi tipptasemel asju. Minu taust on selline, et tegelikult mul varasemalt noorsootöökogemust ei ole, olen tulnud otse vanglateenistusest siia tööle. Ootused on väga-väga kõrged. On hetki, kus reaalselt astun vahepeal välja ja tahaks nutta ning olen nutnud ka, on olnud murdumise hetki. Kui ma võtan nüüd laias pildis kokku, siis pigem on rõõmsaid hetki rohkem kui kurbi. (--)."

Esimene, kolmas ja neljas intervjueeritav V1, V3 ja V4 kogesid mõnikord stressi suhetes kolleegide, õpilaste, juhtkonna või lapsevanematega. V1 mainib, et kuigi stressi esineb, leitakse alati lahendused ja see ei ole midagi ületamatut. V3 kogeb stressi juhtkonnaga, eriti otsuste muutumise ja pideva kohanemise tõttu. V4 tunneb, et stressi põhjustab pigem tööülesannete rohkus, mitte suhted kolleegide, õpilaste, juhtkonna või lapsevanematega.

(V1): "No lapsevanematega puutun ma üldse väga vähe kokku. Kui stress on, siis pigem jah, mõned kolleegid, aga jällegi, see ei ole midagi sellist õudsat, mida ma ei suudaks üle elada. Alati leiame lõpuks kõik lahendused."

V2 ei kogenud kunagi stressi suhetes kolleegide, õpilaste, juhtkonna või lapsevanematega, leides, et kõik nimetatud grupid on toetavad.

3.1.3. Tööstressi ennetamisvõimalused ning meetodid

Intervjueeritavate seas oli erinevaid kogemusi seoses koolituste ja juhendamisega vaimse tervise ja stressijuhtimise teemadel. Esimene ja teine intervjueeritav (V1) ja (V2) mainisid, et nad on osalenud üldistel koolitustel, mis käsitlesid stressijuhtimist ja vaimse tervise hoidmist. Esimene osales koolitustel koos õpetajatega, mis pakkusid üldisi teadmisi ja praktilisi nõuandeid. Teine osales Lastevanemate Akadeemia raames toimunud koolitustel, kus käsitleti ka vaba aja planeerimist, aja juhtimist ning stressi ja vaimse tervise teemasid. Mõlemad osalejad leidsid, et sellised koolitused olid kasulikud, pakkudes neile vajalikke teadmisi ja oskusi stressi juhtimiseks ning vaimse tervise hoidmiseks.

(V2): "Oleme küll saanud, meil on käinud Laste Vanemate Akadeemia, mis on mõeldud kooli meeskondadele ja lastevanematele. Seal oleme rääkinud muuhulgas oma vaba aja planeerimisest ja selle leidmisest, aja juhtimisest ning sellega seonduvalt ka stressist ja vaimsest tervisest. Üks arengupartner käis meid koolitamas."

Teisalt, kolmas ja neljas intervjueeritav (V3) ja (V4) ei olnud otseselt saanud koolitusi või juhendamist vaimse tervise või stressijuhtimise teemadel. (V3) mainis, et selliseid koolitusi ei ole pakutud, kuid arvas, et kui ta ise otsiks, oleks see võimalik. Neljas intervjueeritav märkis, et koolis on küll läbi viidud lõõgastavaid vahetunde, kuid otsesid tööstressi

loenguid ei ole olnud. Samas uskus (V4), et kui ta ise sooviks sellist koolitust võtta, siis seda pigem innustataks.

(V4): "Otseselt ei ole. Nagu selles suhtes, et meil on koolis käinud küll mingi, ma isegi ei tea, mis selle ametinimetus on. Meil on olnud näiteks mingid lõõgastavad vahetunnid, mis on läbi viidud. Aga tööstressi loengut ei ole olnud. Kui ma ise sooviksin sellist koolitust võtta, siis seda pigem innustataks."

Huvijuhid kasutavad mitmesuguseid isiklikke võtteid ja harjumusi, et stressiga toime tulla. V1, V2, V3 ja V4 rõhutasid kõik füüsilise tegevuse tähtsust stressi leevendamisel. V1 eelistab jalutamist ja meisterdamist, mis aitab hoida vaimu selgena. V2 leiab leevendust füüsilisest koormusest ning delegerib ülesandeid ja planeerib aega ette, et vältida ülekoormust. V3 teeb palju trenni, käib jooksmas ja jõusaalis ning jagab oma aega töö ja isikliku elu vahel, et säilitada tasakaalu. V4 üritab ennast liigutada, käies tennis, mis on tema peamine stressi leevendamise viis. Üldiselt näitavad vastused, et huvijuhid kasutavad stressi leevendamiseks füüsilist aktiivsust, ajaplaneerimist ja ülesannete delegerimist, mis aitavad neil säilitada vaimset ja füüsilist heaolu.

(V3): „Ma teen trenni hästi palju, käin jooksmas, käin jõusaalis, loen raamatuid, kuulan podcaste, käin tihti vanematel külas ja mängin koeraga, [---]. Oskan jagada oma aega töö ja isikliku elu vahel, ning mingil hetkel tuleb piir tõmmata, et töö ajal tegelen tööasjadega ja nädalavahetusel enda asjadega.“

Intervjuude põhjal selgus, et läbipõlemise kogemus huvijuhtide seas on erinev. V1 ja V2 ei ole läbipõlemist kogenud ega tunneta ka vaimset kurnatust. V3 ja V4 ei ole saanud ametlikku diagnoosi, kuid kirjeldasid sümptomeid, mis viitavad läbipõlemise ohule – näiteks väsimus, motivatsioonilangus ja emotsionaalne kurnatus.

Läbipõlemise ennetamiseks pakuti välja mitmeid lahendusi. V3 rõhutas paindlikuma töökorralduse vajadust, mis võimaldaks paremini tasakaalustada töö- ja puhkeaega. Ta tõi välja, et loovtöö puhul on oluline, et töötajal oleks võimalus oma aega ise juhtida. V4 soovitas pakkuda õpetajatele psühholoogilist tuge ning suurendada spordikompensatsiooni, et toetada vaimset ja füüsilist heaolu.

Ühiselt rõhutati, et läbipõlemise ennetamiseks on oluline paindlik töökorraldus, vaimse toe kättesaadavus ja terviseteenuste toetamine. Kuigi kogemused on erinevad, mõistavad kõik intervjuueeritavad läbipõlemise riski ning peavad selle ennetamist oluliseks.

(V4): „Nagu, päris läbipõlemist ei ole veel toimunud, aga ma olen sellele vahepeal küll väga lähedal olnud. Koolis võiks näiteks olla koolipsühholoog, keda saaksid külastada ka õpetajad. Või noh, see ei pea isegi tingimata koolis olema – lihtsalt võiks olla võimalus psühholoogi külastamiseks. Ma arvan, et see oleks väga toetav. Ja siis võiks olla ka suurem spordikompensatsioon – näiteks Stebby või midagi sarnast, mille kaudu saaks kasutada erinevaid terviseteenuseid. Selline asi toetaks väga, ma arvan.“

Järeldused

Uurimistöö eesmärk oli mõista, kuidas töökeskkond mõjutab Ida-Virumaa gümnaasiumide huvijuhtide vaimset tervist ning millised on tööstressi peamised allikad ja ennetusmeetodid. Analüüsi käigus selgus, et huvijuhtide töö on tugevalt seotud emotsionaalse koormuse ja kõrgete ootustega, mille tulemusel tekivad stressirohked olukorrad, eriti suurte sündmuste eel. Kuigi teooria (Tööstress ..., 2021; Skuin, 2017) kinnitab, et tööstressi põhjustavad tööülesannete rohkus, ajasurve ja madal kontroll oma töö üle, tuli uuringust esile, et üks suurimaid stressiallikaid on ka *rollikonflikt* – see, et huvijuht on sageli korraga nii noorsootöötaja, projektijuht kui ka administraator.

Uue ja olulise järeldusena võib välja tuua, et huvijuhtide puhul on stressi allikad sageli seotud *töötaja töö tähenduse ebapiisava mõistmisega organisatsioonis*. Intervjuueeritud tõi välja, et juhtkond ei pruugi alati mõista huvijuhi töö eripära, mis toob kaasa vajaduse pidevalt oma tegevust põhjendada. See aspekt viitab organisatsioonisisesele kommunikatsioonipuudusele ja näitab vajadust suurema läbipaistvuse ja tunnustuse järele – elemente, mida teooria ei käsitlenud piisavalt detailselt.

Teiseks ilmnis, et *refleksioon kui stressiga toimetuleku tööriist* on huvijuhtide seas vähe tuntud, kuigi selle kasulikkus stressi ennetuses on teooria kohaselt oluline (Gibbsi refleksiooniring ..., i.a.; Loog, 2019). Huvijuhid, kes refleksiooni meetodikaid ei teadnud, olid siiski intuiitiivselt kasutanud selle elemente – näiteks töö- ja eraelu piiritlemine, emotsioonide teadvustamine ning eneseregulatsioon. Seega võib järeldada, et refleksiooni

teadlik rakendamine aitaks tugevdada enesejuhtimise oskust ja peaks olema süsteemselt õpetatav kõigile noorsootöötajatele.

Eesti keelsele õppele üleminek on oluline etapp haridusreformis, mis võib kaasa tuua täiendavat tööstressi haridustöötajate, sealhulgas ka kooli huvijuhtide, seas. Intervjueeritavad tõid peamise stressiallikana esile just töökeskkonna muutused, mis võivad kaasneda uute nõuete ja ootustega. Autori hinnangul puudutab eesti keelsele õppele üleminek eelkõige õpetajaid, kuna nemad vastutavad otseselt õpilaste õpitulemuste ja ainealase arengu eest, kuid kooli juhtkonnal on vaja tagada selles osas tugi ka huvijuhtidele..

Samuti näitas käesolev uurimustöö, et vaimse tervise toetamine huvijuhtide seas ei peaks piirduma üksikute stressijuhtimise koolitustega, vaid vajab regulaarset ja struktureeritud organisatsioonikultuuri kujundamist. Uuringu käigus ilmnis, et koolitusi pakuti vaid osaliselt ning nende mõju jäi osalejate sõnul lühiajaliseks. Seega tuleks tööandjate poolt pöörata tähelepanu ennetustöö järjepidevusele ning töötajate vaimse heaolu käsitlemisele mitte kui eraldiseisvale lisateemale, vaid organisatsiooni arengu lahutamatu osale (Tööstress ..., i.a.).

Uuring kinnitas teooria peamisi väiteid, kuid lisas praktilise perspektiivi kaudu uusi arusaamu stressi allikatest, ennetusmeetmetest ja refleksiooni potentsiaalid. Eriti väärtuslikuks osutus teadmine, et huvijuhid ise ei pea oma tööd alati stressirohkeks seni, kuni neil on piisavalt iseseisvust, toetavad kolleegid ja selge tööjaotus – see viitab töötaja autonoomia ja organisatsioonikultuuri rolli olulisusele stressi ennetuses, mida ka McGrath ja Strauss-Raats (2014) rõhutasid.

Kokkuvõttes näitab töö, et tööstressi ennetus huvijuhtide seas on tõhus siis, kui see ühendab isiklikud toimetulekuoskused (nt füüsiline aktiivsus, ajaplaneerimine) organisatsiooniliste tugistruktuuridega (nt juhendamine, refleksioonimudelite kasutamine, juhtkonna toetus ja tunnustus). Refleksiooni teadvustatud rakendamine, töö tähenduse mõtestamine ja ametialase rolli selgus võiksid olla edasiste arendustegevuste keskmes.

Uuringu põhjal selgus, et Ida-Virumaa gümnaasiumide huvijuhtide tööstressi peamised allikad on seotud tööülesannete rohkusest ja rollikonfliktidest tuleneva ülekoormusega, eriti olukordades, kus huvi- ja projektijuhi rollid on liidetud. Seetõttu on kõige olulisem soovitus viia koolides läbi tööülesannete analüüs, et määratleda huvijuhtide ülesanded selgelt ja vältida rollide kattumist, mis uuringu andmetel suurendab stressi ja vähendab töömotivatsiooni.

Samuti ilmnes, et refleksioonimudelid, nagu Gibbisi refleksiooniring, ei ole huvijuhtidele tuttavad, kuid nende rakendamine võiks olla tõhus vahend stressi ennetamiseks ja läbipõlemise vältimiseks. Seetõttu on soovitatav suurendada teadlikkust refleksioonimeetoditest ning integreerida need koolitustesse ja supervisioonidesse.

Lisaks näitas uuring, et juhtkonna vähene teadlikkus huvijuhi töö sisust võib põhjustada arusaamatusi ja vajadust pidevaks eneseõigustuseks, mistõttu on oluline edendada dialoogi juhtkonna ja huvijuhtide vahel, et tugevdada vastastikust mõistmist ja koostööd.

Kokkuvõte

Käesolev bakalaureusetöö käsitleb tööstressi ennetamise võimalusi Ida-Virumaa gümnaasiumide huvijuhtide seas. Töö eesmärk oli uurida, kuidas töökeskkond mõjutab huvijuhtide vaimset tervist ja tööalast tulemuslikkust, millised on peamised stressi tekitavad tegurid ning milliseid strateegiaid kasutatakse stressi ennetamiseks ja juhtimiseks.

Teoreetilises osas käsitleti stressi olemust, selle mõju tervisele ning tööstressi spetsiifikat. Eraldi rõhutati refleksiooni kui ennetusvahendi olulisust, tuues esile Gibbssi refleksioonimudeli rakendatavuse tööstressi juhtimisel. Töö keskendus mõistetele „tööstress“, „refleksioon“ ja „vaimne heaolu“, rõhutades, et refleksioon on teadlik ja süstemaatiline mõtlemisprotsess, mis aitab huvijuhil stressiolukordades paremini toime tulla.

Empiirilises osas viidi läbi kvalitatiivne uuring, mille käigus intervjueriti nelja huvijuhti Narva, Kohtla-Järve ja Toila gümnaasiumidest. Uuringu tulemused näitasid, et peamised stressiallikad on seotud suure töökoormuse, ajasurve ja vastutusrikaste ülesannetega, eriti suurte ürituste korraldamise perioodidel. Samas toetasid positiivne töökeskkond, kolleegide ja kogukonna tugi ning paindlik töökorraldus huvijuhtide heaolu ja motivatsiooni.

Autor järeldas, et töökeskkond mängib olulist rolli huvijuhtide vaimse tervise ja tööalase tulemuslikkuse kujundamisel. Toetav ja paindlik töökeskkond aitab vähendada stressi ning suurendada töömotivatsiooni. Samuti selgus, et isiklikud toimetulekuviisid, nagu füüsiline aktiivsus, ajaplaneerimine ja ülesannete delegeerimine, on tõhusad stressi leevendamise meetodid. Kuigi mõned huvijuhid olid saanud koolitusi vaimse tervise ja stressijuhtimise teemadel, ilmnas vajadus suurema teadlikkuse ja süsteemse toe järele.

Töö eesmärgid täideti edukalt: uuriti tööstressi põhjuseid, analüüsiti huvijuhtide kogemusi ning toodi välja tõhusad ennetusstrateegiad. Kasutatud kvalitatiivne meetod osutus sobivaks, võimaldades süvitsi mõista huvijuhtide isiklike kogemusi ja vaatenurki. Uuringu tulemused on kooskõlas teoreetiliste käsitlustega ning rõhutavad nii organisatsiooniliste kui ka individuaalsete sekkumiste tähtsust tööstressi vähendamisel.

Töö praktiline väärtus seisneb ettepanekutes, kuidas toetada huvijuhte tööstressi ennetamisel: soovitatakse suurendada teadlikkust refleksioonimeetoditest, pakkuda sihipärast koolitust ning kujundada töökeskkond, mis toetab vaimset heaolu. Edasised uuringud võiksid keskenduda refleksioonimudelite rakendamisele laiemas noorsootöö kontekstis ning hinnata nende mõju tööstressi vähendamisele.

Kasutatud kirjandus

- Abbadia, J. (2023). *Mis on kvalitatiivne uuring? Mis on erinevus: Kvalitatiivne vs. kvantitatiivne uuring?* <https://mindthegraph.com/blog/et/kvalitatiivne-vs-quantitatiivne-uuring/> (vaadatud 18. mai 2025)
- Alterman, T., Colligan, M., Goldenhar, L., Grubb, P., Hamilton, A., Hurrell, J.J., Johnston, J., Murphy, L.R., Sauter, S.L., Scharf, F., Sinclair, R., Swanson, N., Tisdale, J. (1999). STRES--At Work. *National Institute for Occupational Safety and Health*. <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/6926> (vaadatud 18. mai 2025).
- Dibou, T., Hansaar, A. M. (2018). Kust tuleb tööstress noorsootöös? *Mihus*. <https://mihus.mitteformaalne.ee/kust-tuleb-toostress-noorsootoos/>
- Gibbsi refleksiooniring (lisalugemiseks) (i.a.). Tuleviku õpetaja. <https://tulevikuopetaja.hitsa.ee/moodul-v/refleksioon-opetaja-professionaalses-arengus/3-sibula-mudel-refleksiooni-tasemete-iseloomustamiseks/1-mudel-gibbsi-refleksiooniring-gibbs-1988/>
- Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas. <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys/> (vaadatud 18. mai 2025)
- Kohustuslikud kompetentsid (2024). Kutsekoda. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11094711> (vaadatud 1. aprill 2025)
- Lauristin, M. (2023). *Eestikeelsele haridusele üleminek haridustöötajate ja perede vaatenurgast: Eesti Haridusfoorumi internetiküsitluse tulemused*. Eesti Haridusfoorum. <https://haridusfoorum.ee/wp-content/uploads/2024/03/Eestikeelsele-haridusele-uleminek-haridustootajate-ja-perede-vaatenurgast-HF-Tln-veebr24.pdf> (vaadatud 19. mai 2025)
- Lepik, K. (2014). Intervjuu. Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M. Ja Strömpl, J.(toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/intervjuu/> (vaadatud 19. mai 2025)
- Lepik, K. (2014). Kvalitatiivse intervjuu-uurimuse kavandamine. Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M. & Strömpl, J.(toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. <https://samm.ut.ee/intervjuu/> (vaadatud 19. mai 2025)

Loog, P. (2019). *Refleksioon ja tagasiside*. Teater. Muusika. Kino, (3), 42.

<https://dea.digar.ee/?a=is&oid=AKtmk201903&type=staticpdf>

Microsoft. (2025). Copilot (GPT-4) [suur keelemudel]. <https://copilot.microsoft.com/>

MIKSide metoodika (i.a.). Tallinna Ülikool.

https://www.tlu.ee/opmat/HTI/projektope/5MIKSi_metoodika_Naide.pdf (vaadatud 19. mai 2025)

Milline on huvijuhi roll tänapäeva koolis? (2020). Saaremaa Teataja, 21, 3.

<https://dea.digar.ee/?a=is&oid=saaremaateatajauus20201217&type=staticpdf>

Männik, K. (2024). *Kuidas stressiga tõhusalt toime tulla ja säilitada tervist?* Kaleido.

<https://kaleido.ee/tervis-ja-sport/kuidas-stressiga-tohusalt-toime-tulla-ja-sailitada-tervist/> (viimati vaadatud aprill 2025)

Narsson, D. (2024). Enesejuhtimine ja enesehoid sotsiaaltöös. *Tervise Arengu Instituut*, 3, 81–82. https://www.tai.ee/sites/default/files/2024-09/sotsiaalto_3_2024_web.pdf

Narva Kesklinna Kool. (2023). Huvijuhi ametijuhend, 2 (2.4).

<https://www.kesklinna.edu.ee/images/DOC/Ametijuhend/2023/Huvijuhi%20ametijuhend.pdf> (vaadatud 18. mai 2025)

Psühhosotsiaalsed ohutegurid (2024). Tööinspeksioon.

<https://www.tooelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid> (vaadatud 17. aprill 2025)

Skuin, M. (2017). *Puust ja punaseks: mis põhjustab tööstressi ja miks see haigus nii paljusid puudutab?* Eesti Naine Delfi, 09. oktoober.

<https://eestinaine.delfi.ee/artikkel/79761652/puust-ja-punaseks-mis-pohjustab-toostressi-ja-miks-see-haigus-nii-paljusid-puudutab> (vaadatud 14. aprill 2025)

Strauss-Raats, P. (2014). *Mis on tööstress?* Tööstressist vabaks! Tööinspeksioon, (lk 3–5).

<https://www.ti.ee/ru/media/467/download>

Suija, K. (2023). Stress ja südame tervis. Stressi põhjused, (lk 2–3).

https://www.keskhaigla.ee/juhendid/Syda_A5_3bleed.pdf

Sukadiyanto. (2010). Pengertian stress. Stress dan Cara Mengurangnya, (lk 56).

<https://media.neliti.com/media/publications/82176-none-436d0808.pdf>

Tööstress ja läbipõlemine (2021). Tööinspektsioon. <https://www.tooelu.ee/et/68/toostress-ja-labipolemine> (vaadatud 15. aprill 2025)

Tööstress (i.a.). Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur. FACTS, 22. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_22_-_Work-related_stress_0.pdf

What is reflection? (2021). The Health & Care Professions Council. <https://www.hcpc-uk.org/standards/meeting-our-standards/reflective-practice/what-is-reflection/> (vaadatud 15. aprill 2025)

Work-related stress (i.a.). The National Health Service. <https://www.nhs.uk/every-mind-matters/lifes-challenges/work-related-stress/> (Kasutatud 14.04.2025).

LISA**LISA 1** Intervjuukava

Uurimisküsimused	Intervjuu küsimused
1. Kuidas mõjutab töökeskkond huvijuhtide vaimset tervist ja tööalast tulemuslikkust?	1. Millised aspektid toetavad Teie heaolu ja motivatsiooni töötada huvijuhina?
	2. Kas olete kogenud olukordi, kus töökeskkond on Teie töövõimet negatiivselt mõjutanud? Kui jah, siis palun tooge näide.
	3. Kuidas töökeskkond toetab (või ei toeta) Teie vaimse tervise hoidmist ja arenguvõimalusi?
2. Millised on peamised tööstressi tekitavad tegurid huvijuhtide seas?	4. Kui sageli tunnete tööga seotud stressi ja millal see tavaliselt tekib?
	5. Kuidas mõjutab töökoormus, ootused ja ajasurve Teie igapäevast enesetunnet?
	6. Kas kogete stressi pigem suhetest kolleegide, õpilaste, juhtkonna või lapsevanematega? Palun selgitage.
3. Milliseid meetodeid kasutatakse tööstressi ennetamiseks?	7. Kas olete saanud koolitusi või juhendamist vaimse tervise või stressijuhtimise teemadel? Kas oli sellest kasu?
	8. Milliseid isiklikke võtteid või harjumusi kasutate, et stressiga toime tulla?
	9. Kas Teil on esinenud läbipõlemist? (Mida Te sooviksite, et Teie tööandja või süsteem tervikuna teeks paremini, et ennetada huvijuhtide läbipõlemist?)