

TARTU ÜLIKOOLI PÄRNU KOLLEDŽ  
Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava

Anna-Maria Wysocka

**HOOLDUSTÖÖTAJATE  
TÖÖMOTIVATSIOON PÄRNUMAA  
HOOLDEKODUDES**

Lõputöö

Juhendaja: Liina Käär, MA

Pärnu 2026

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Liina Käär

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)

Anna-Maria Wysocka

## SISUKORD

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Sissejuhatus .....                                                 | 4  |
| 1. Teoreetiline ülevaade hooldustöötajate töömotivatsioonist ..... | 6  |
| 1.1. Motivatsiooni ja töömotivatsiooni käsitlevad teooriad .....   | 6  |
| 1.2. Üldhooldusteenuse korraldus ja peamised väljakutsed .....     | 10 |
| 1.3. Hooldustöötajate töö tähendus ja peamised probleemid .....    | 12 |
| 2. Hooldustöötajate töömotivatsiooni uuring .....                  | 16 |
| 2.1. Ülevaade Pärnumaa hooldekodudest .....                        | 16 |
| 2.2. Uuringumetoodika ja valimi kirjeldus.....                     | 17 |
| 2.3. Uuringu tulemused .....                                       | 22 |
| 2.4. Järeldused ja ettepanekud .....                               | 32 |
| Kokkuvõte .....                                                    | 37 |
| Viidatud allikad.....                                              | 39 |
| Lisad.....                                                         | 47 |
| Lisa 1. Pärnu maakonnas asuvad hooldekodud.....                    | 47 |
| Lisa 2. Hooldustöötajate töömotivatsiooni küsimustik .....         | 48 |
| Summary .....                                                      | 52 |

## SISSEJUHATUS

Eesti on vananeva elanikkonnaga riik. Viimase paarikümne aastaga on eakate arv kasvanud üle 28%, moodustades seeläbi Eesti rahvastikust üle 20%. Prognooside kohaselt eakate arvu kasv rahvastikus jätkub. (Drell, 2021, lk 18) Rahvastiku vananemisega kaasneb üha suurenev vajadus erinevate sotsiaalteenuste, sealhulgas üldhooldusteenuse järele. Väljaspool kodu osutatav üldhooldusteenus on üks kolmeteistkümnest kohaliku omavalitsuse korraldatavast teenusest. Teenuse eesmärk on turvalise elukeskkonna ja toimetuleku tagamine täisealisele isikule, kes erinevatel põhjustel ei tule kodustes tingimustes oma igapäevaelu korraldamisega iseseisvalt toime. (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015, § 20 lg 1)

Üldhooldusteenuse vahetul osutamisel on keskne roll hooldustöötajatel. Samas ei ole hooldustöötaja amet ühiskondlikul tasandil piisavalt tunnustatud, seda ennekõike madalate töötasude, piiratud karjäärivõimaluste, ebastandardsete tööaegade ning vaimselt ja füüsiliselt kurnava töö iseloomu tõttu (Elstad & Vabø, 2021, lk 1–2). COVID-19 pandeemia tagajärjel vähenes juba varem probleemiks olnud hooldustöötajate töömotivatsioon veelgi (Armstrong *et al.*, 2023, lk 50). Töömotivatsiooni langetavad lisaks hooldustöötajate puudus ja suur tööjõu voolavus, mistõttu langeb tööolulevatele töötajatele suurem koormus. See omakorda suurendab hooldustöötajate vaimseid ja füüsilisi terviseriske. (Krsnik & Erjavec, 2023, lk 1)

Hooldustöötajate töökoormuse probleemi ilmestab ka Kuulpaki (2021, lk 76) uuringu tulemus, mille kohaselt on hooldekodudes ühe hooldustöötaja kohta päevasel ajal 20 hooldatavat ja öisel ajal on see arv kahekordne ehk 40 hooldatavat. Eestis ei ole käesoleval ajal kehtivat nõuet, mis tagaks kindla arvu hooldustöötajaid hooldust vajavate inimeste suhtes. Nõuded hooldustöötajatele on kehtestatud Sotsiaalhoolekande seaduse (2015) § 22 lõikes 4. Sama paragrahvi kuuendas lõikes on leitav valdkonna eest vastutava ministri määrus, mis jõustus 01.07.2023. Määrus kehtestab nõuded teenuse sisule ning

töötajate arvule, kuid jätab viimase nõude täitmiseks teenuseosutajatele aega kuni 2026. aasta esimese juulini (Nõuded väljaspool kodu osutatavale ööpäevaringsele üldhooldusteenusele, 2023). Seega ei ole käesoleval ajal veel rakendunud nõuet, mis määraks kindlaks tööl olevate hooldustöötajate arvu hooldust vajavate inimeste suhtes. Lähtudes eelnevast on töö uurimisprobleemiks hooldustöötajate pingelisest ja vähetunnustatud tööst tulenev madal töömotivatsioon.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada Pärnumaa hooldekodudes töötavate hooldustöötajate töömotivatsioon ning saadud tulemuste põhjal teha ettepanekuid hooldekodude juhtidele hooldustöötajate töömotivatsiooni toetamiseks.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Milline on hooldustöötajate töömotivatsioon Pärnumaa hooldekodudes?
2. Milliste teguritega on hooldustöötajate töömotivatsioon seotud?

Töö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade hooldustöötajate töömotivatsioonist, motivatsiooni ja töömotivatsiooni käsitlestest, üldhooldusteenuse korraldusest ja väljakutsetest ning hooldustöötajate tööst. Lõputöö toetub enesemääratlusteooriale. Teine empiiriline peatükk annab ülevaate Pärnumaa hooldekodudest, uuringumetoodikast ja valimist, uurimistulemuste analüüsist ja arutelust ning järeldustest. Lõputöös on kasutatud eesti- ja ingliskeelseid teadusartikleid ning uuringuid, mis on leitud erinevatest andmebaasidest, teadusväljaannetest ja erialastest ajakirjadest. Lõputöö koostamisel kasutati ChatGPT-d abivahendina ingliskeelse kokkuvõtte koostamisel ning eestikeelse teksti keelelisel viimistlemisel.

# 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE HOOLDUSTÖÖTAJATE TÖÖMOTIVATSIOONIST

## 1.1. Motivatsiooni ja töömotivatsiooni käsitlevad teooriad

Motivatsiooni mõistet on määratletud erinevalt. Üldiselt seostatakse seda inimese sooviga tegutseda teatud viisil ning sellega, mis mõjutab tema käitumist eri olukordades. Laiemates käsitlustes nähakse motivatsiooni käitumist kujundava ja reguleeriva protsessina, mis võib avalduda inimese mõtlemises, emotsioonides ja käitumises. (Irvine, 2018, lk 2) Seega ei ole motivatsioon üksnes tegutsemise ajend, vaid ka oluline tegur, mis määrab, kui järjekindlalt ja pühendunult inimene oma tegevust jätkab.

Tööalane tegevus mõjutab oluliselt inimese heaolu mitmes valdkonnas, sealhulgas sotsiaalses elus, rahalises olukorras, füüsilises tervises ja elukeskkonnas. Inimesed, kelle tööga seotud heaolu on kõrge, kogevad ka teistes eluvaldkondades märkimisväärselt suuremat heaolu. (Ojastu, 2021, lk 174) Töötaja motivatsiooni mõistmisel on oluline arvestada, millisel tasemel on tema vajadused ning millised tasud või hüved neid kõige paremini rahuldavad (Acquah *et al.*, 2021, lk 25–26). Motiveeritud töötajad panustavad rohkem oma töösse, nende töö kvaliteet paraneb ning nad saavad suuremat kasu tööalastest koolitustest. Lisaks pühenduvad nad rohkem oma tööle, seavad kõrgemaid eesmärke ning on valmis oma teadmisi kolleegidega jagama. (Rybníček *et al.*, 2019, lk 445) Sisemine motivatsioon kujuneb olukorras, kus inimene kogeb oma töös huvi, rahulolu, eneseväljendusvõimalust ning isiklikku väljakutset. Sellisel juhul tuleneb motivatsioon tööga kaasnevatest positiivsetest emotsioonidest ja töö subjektiivsest tähenduslikkusest, mitte välistest stiimulitest. (Osemeke & Adegboyega, 2017, lk 163) Selleks, et paremini mõista töömotivatsiooni olemust, on vajalik vaadelda erinevaid teoreetilisi käsitlusi.

Abraham Maslow, kes töötas välja vajaduste hierarhia teooria, uskus, et inimene on loomult hea ning et igal inimesel on pidevalt kasvav sisemine motivatsioon. Maslow teooria kohaselt on inimvajadused jaotatud viieks tasemeks. Madalama taseme vajadused peavad olema rahuldatud enne, kui inimene saab keskenduda kõrgema taseme vajadustele. (Acquah *et al.*, 2021, lk 26) Maslow eristab füsioloogilisi vajadusi, turvalisuse vajadusi, kuulumise ja armastuse vajadusi, tunnustuse vajadusi ning eneseteostuse vajadusi (Trivedi, 2019, lk 39). Maslow käsitluse kohaselt motiveerib inimest eelkõige see vajadus, mille rahuldamise poole ta parasjagu püüdleb. Pärast vajaduse rahuldamist kaotab see oma motiveeriva mõju ning fookus liigub järgmise vajaduse rahuldamisele. (Orobosa & Arimie, 2023, lk 38)

Maslow vajaduste hierarhiat lihtsustas ja arendas edasi Clayton Alderfer, kes lõi ERG-teooria (Harit *et al.*, 2022, lk 1313). Alderferi ERG-teooria kohaselt on inimesel kolm põhilist vajaduste rühma: eksistentsivajadused (E), seotusvajadused (R) ja arenguvajadused (G) (Harit *et al.*, 2022, lk 1311). Eksistentsivajadused hõlmavad inimese põhilisi füsioloogilisi, materiaalseid ja turvalisusega seotud vajadusi. Need puudutavad näiteks puhkust, und, liikumist, eluks vajalikke ressursse ning hirmu, stressi ja ohu puudumist. Seotusvajadused väljendavad inimese vajadust hoida olulisi suhteid teiste inimestega. Need on seotud sotsiaalse kuuluvuse, suhtlemise ja tunnustuse kogemisega ning sõltuvad suurel määral inimestevahelisest suhtlusest. (Harit *et al.*, 2022, lk 1312) Arenguvajadused on seotud inimese sooviga areneda, ennast teostada ning mõjutada positiivselt iseennast või ümbritsevat keskkonda. Need hõlmavad enesetõhusust, kontrollitunnet ja võimalust kasutada oma võimeid tähenduslikul viisil. (Harit *et al.*, 2022, lk 1313) Erinevalt Maslow' hierarhisest käsitlusest võimaldab ERG-teooria vajaduste samaaegset esinemist ning arvestab võimalusega, et rahuldamata kõrgema taseme vajadused võivad suunata inimest tagasi madalama tasandi vajaduste poole (Koutalas *et al.*, 2024, lk 2).

Frederick Herzbergi kahe faktori teooria kohaselt jaguneb töömotivatsioon kaheks põhikategooriaks: hügieeniteguriteks ja motivatsiooniteguriteks (Alshmemri *et al.*, 2017, lk 12). Motivatsioonitegurid on seotud töö sisuliste aspektidega, mis loovad sisemist rahulolu ja soodustavad töötaja pühendumist. Nendeks on näiteks saavutused, tunnustus, töö sisu, vastutus, edutamis- ja arenguvõimalused. (Alshmemri *et al.*, 2017, lk 13)

Hügieenitegurid on seotud töökeskkonna ja töökorraldusega, nagu palgapoliitika, suhted kolleegide ja juhtidega, töötingimused ning töö stabiilsus. Need tegurid ei loo iseenesest rahulolu, kuid nende puudumine võib põhjustada rahulolematust. (Alshmemri *et al.*, 2017, lk 14) Herzbergi teooria toob esile, et töökeskkonna tegurid ei mõjuta motivatsiooni ühtemoodi ning motivatsioon ja töörahulolu on juhtimise keskmes. Seetõttu on töörahulolu hindamine oluline alus teadlike juhtimisotsuste tegemiseks ja organisatsiooni tulemuslikkuse parendamiseks. (Fugar *et al.*, 2019, lk 425) Lee jt (2022, lk 12–13) leidsid, et töörahulolu mõjutavad positiivselt edutamisevõimalused, palk ja hüved, töö- ja eraelu tasakaal, organisatsioonikultuur ning juhtimine. Nende tegurite toetamine suurendab töötajate rahulolu, pühendumist ja organisatsiooni tulemuslikkust. Samuti on töörahulolu seotud töötajate sooviga organisatsioonis püsida ning võib erineda sõltuvalt töötaja staatusest. Selline käsitlus on eriti asjakohane hooldustöötajate töö puhul, kus töö sisuline tähendus võib olla kõrge, kuid töötingimused ja töökorraldus ei pruugi seda alati toetada.

Victor Vroomi ootuste teooria pakub selgituse sellele, kuidas kujuneb inimese töömotivatsioon otsustusprotsessi kaudu. Ootuste teooria on motivatsiooni protsessiteooria, mis keskendub sellele, kuidas inimesed hindavad oma pingutuse, töösoorituse ja võimalike tulemuste vahelist seost. Vroomi teooria kohaselt sõltub käitumise või ülesande täitmise motivatsioon kolmest tajutavast tegurist: ootusest, instrumentaalsusest ja valentsist. Ootus ehk pingutuse ja soorituse seos väljendab inimese hinnangut sellele, kui tõenäoline on, et tehtud pingutus viib soovitud soorituseni. Instrumentaalsus ehk soorituse ja tasu seos tähistab uskumust, et teatud tasemel sooritus toob kaasa konkreetse tasu. Valents ehk tasu väärtus peegeldab seda, kui oluline või atraktiivne on inimese jaoks võimalik tulemus või tasu. (Lokman *et al.*, 2022, lk 507) Seega kujuneb tööpingutuse intensiivsus töötaja tajutava seose põhjal pingutuse, soorituse ja tulemuste vahel. Mida tugevam on uskumus, et lisapingutus parandab töösooritust ja viib väärtusliku tulemuseni, seda suurem on ka motivatsioon pingutada. (Fang, 2023, lk 7) Vroomi ootuste teooriat on rakendatud ka tänapäevastes organisatsioonilistes uuringutes. Yeh ja Huang (2025, lk 18) leidsid, et hooldustöötajate valmisolek panustada ja organisatsiooni jääda suureneb, kui nad tajuvad selget seost pingutuse, soorituse ja väärtuslike tulemuste vahel. Samal ajal rõhutab uuring, et töösoorituse hindamine peaks hõlmama lisaks teenuse tõhususele ka hooldustöö eetilisi aspekte, nagu eakate vääriskuse ja privaatsuse hoidmine.

Vroomi ootuste teooria selgitab, kuidas töötajad hindavad pingutuse, soorituse ja tulemuste vahelist seost, kuid ei käsitle töötajate psühholoogilisi vajadusi. Seetõttu on asjakohane vaadelda Edward L. Deci ja Richard M. Ryani poolt välja töötatud enesemääratlusteooriat (*Self-Determination Theory*, SDT). Teooria keskse idee järgi mõjutavad erinevad töökeskkonnategurid töötajate motivatsiooni ja kogemusi eelkõige psühholoogiliste põhivajaduste kaudu (Deci *et al.*, 2017, lk 22). SDT kohaselt peavad töötajate motivatsiooni kujunemiseks olema rahuldatud kolm põhilist psühholoogilist vajadust: autonoomia, kompetentsus ja seotus. Autonoomia tähendab võimalust teha otsuseid iseseisvalt, lähtudes oma väärtustest ja eesmärkidest; kompetentsus väljendab soovi tunda end pädevana ning kogeda oma tegevuses tõhusust; seotus viitab vajadusele kuuluda ja luua tähenduslikke suhteid teistega. (Orsini *et al.*, 2015, lk 2) Teoorias eristatakse erinevaid motivatsiooniliike, mis võivad mõjutada inimese käitumist ja tööga seotud tulemusi erineval viisil. Töötaja tööalane sooritus ja heaolu sõltuvad muu hulgas sellest, millisest motivatsiooniliigist ta tööülesannete täitmisel lähtub. (Deci *et al.*, 2017, lk 20)

Üheks keskseks jaotuseks SDT-s on autonoomse ja kontrollitud motivatsiooni eristamine. Autonoomne motivatsioon on seotud sisemiste ajenditega, nagu huvi või tegevuse isiklik tähendus, samas kui kontrollitud motivatsioon tuleneb välisest survest või tasudest. (McAnally & Hagger, 2024, lk 3) Tervishoiu valdkonnas on leitud, et autonoomne motivatsioon on eriti oluline olukordades, kus rahalised stiimulid on piiratud ja töökoormus suur. Sellistes tingimustes sõltub motivatsiooni püsimine suuresti sellest, kas töötajad tunnetavad oma töö sotsiaalset väärtust ja kogevad sellest sisemist rahulolu. Autonoomne motivatsioon toimib olulise psühholoogilise ressursina, mis toetab töötajate tööalast toimimist ning aitab säilitada teenuse kvaliteeti ja järjepidevust. (Zhao *et al.*, 2025, lk 2) Seega võimaldab enesemääratlusteooria analüüsida hooldustöötajate töömotivatsiooni mitte üksnes selle taseme, vaid ka kvaliteedi kaudu.

Teoreetilises osas käsitletud motivatsiooniteooriad loovad mitmetasandilise raamistiku hooldustöötajate töömotivatsiooni mõistmiseks. Vajaduste teooriad selgitavad inimeste üldisi motiveerivaid ajendeid, Herzbergi käsitus rõhutab töö sisuliste ja töökorralduslike tegurite rolli ning Vroomi ootuste teooria selgitab töötajate otsustusprotsesse seoses pingutuse, soorituse ja tasu vaheliste seostega. Käesolevas lõputöös on keskseks

teoreetiliseks raamistikuks enesemääratlusteooria, mida kasutatakse hooldustöötajate motivatsiooni kvaliteedi mõistmiseks.

## **1.2. Üldhooldusteenuse korraldus ja peamised väljakutsed**

Pikaajaline hooldus on sotsiaalhoolekande kontekstis suhteliselt uus nähtus, kuna ajalooliselt toimus eakate hooldamine peamiselt perekonna siseselt (Greve, 2017, lk 2). Sellist hooldust käsitleti sageli kui naistele omistatud kohustust, mitte kui professionaalset ja ühiskondlikult olulist tegevusvaldkonda (Kurmiste *et al.*, 2022, lk 16). Viimaste aastakümnete jooksul on perekondlike struktuuride muutumine ja eluea pikenemine suurendanud vajadust formaalsete hooldusteenuste järele (Greve, 2017, lk 2). Formaalsed hooldusteenused laienemisega on üha olulisemaks muutunud ka arusaam sellest, millistele põhimõtetele pikaajaline hooldus peab tuginema.

Pikaajaline hooldus hõlmab laia valikut isiklikke, sotsiaalseid ja meditsiinilisi teenuseid ning tuge, mille eesmärk on tagada inimese inimväärikus ja põhivabadused hoolimata vaimse või füüsilise tervise langusest. Õiguspõhise lähenemise keskmes pikaajalises hoolduses on inimese võimalus säilitada kontroll oma keskkonna, iseseisvuse ja enesemääramise üle. (World Health Organization, 2024, lk 4) Euroopa Liidu Nõukogu toob välja, et kättesaadav, taskukohane ja kvaliteetne pikaajaline hooldus on eelduseks hooldust vajavate inimeste iseseisvuse ja inimväärikuse säilitamisel (Council of the European Union, 2022, lk 1). Samuti kutsub Euroopa Liidu Nõukogu liikmesriike üles kehtestama riiklikul tasandil pikaajalise hoolduse kvaliteedipõhimõtted ja standardeid (Council of the European Union, 2022, lk 6).

Kuigi pikaajalise hoolduse eesmärgid on rahvusvahelisel tasandil selgelt sõnastatud, ei ole nende põhimõtete tegelik rakendamine teenuste korralduses alati probleemideta. Eestis on üldhooldusteenuse kättesaadavust piiranud nii hooldekodukohtade nappus kui ka teenuse kõrge omaosalus. Sotsiaalministeeriumi tellitud uuringu andmetel oli 2021. aastal hooldekodu koha keskmine maksumus 852 eurot kuus, millest keskmiselt 80% tuli tasuda inimesel endal. Kuna teenuse saajate keskmine pension oli samal ajal 573 eurot, kuid omafinantseering 679 eurot kuus, ületas teenuse maksumus paljude inimeste tegelikku maksevõimet. (Turu-uuringute AS, 2022, lk 114) Seda süvendab asjaolu, et pikaajalise hoolduse kogurahastus on Eestis suhteliselt väike, moodustades ligikaudu

0,7% sisemajanduse koguproduktist (SKP). Avaliku sektori panus on seejuures vaid 0,4% SKP-st, mis jääb alla Euroopa Liidu keskmise. Seetõttu langeb märkimisväärne osa hoolduskuludest inimeste ja nende lähedaste kanda, mis võib omakorda piirata teenuse tegelikku kättesaadavust. (OECD, 2024, lk 90)

Üldhooldusteenuse kõrgest omaosalusest ja piiratud kättesaadavusest tulenevalt peeti vajalikuks muuta teenuse rahastamispõhimõtteid. Alates 1. juulist 2023 jõustus hooldereform, millega muudeti rahastamispõhimõtteid selliselt, et riik hakkas katma hooldekodu hoolduspersonali kulusid, vähendades seeläbi teenuse saaja ja tema lähedaste rahalist koormust (Turu-uuringute AS, 2022, lk 114). Hooldereformi rakendamise esimesed poolteist aastat on näidanud, et uus rahastusmudel ei ole seni taganud reformi eesmärkide täielikku saavutamist. Hooldekoduteenuse hinnakasv on olnud prognoositust märksa kiirem: kui algselt eeldati umbes 3% aastast hinnatõusu, siis perioodil 09.2023–07.2024 tõstis hinda 75% hooldekodudest ning keskmine hinnatõus oli 15%. Koos piirkondliku hooldekodukohtade puudusega muudab see teenuse kättesaadavuse keskmise pensioni eest üha ebarealistlikumaks. (Riigikontroll, 2025, lk 1)

Probleemi tõsidust suurendab asjaolu, et pikaajalise hoolduse vajadus kasvab rahvastiku vananemise tõttu järgnevatel aastakümnetel veelgi. Prognooside kohaselt kasvab pikaajalist hooldust vajavate inimeste arv Euroopa Liidu 27 liikmesriigis enam kui seitsme miljoni võrra, ulatudes 2050. aastaks 38,1 miljonini. (Belmonte *et al.*, 2023, lk 4) Mitmes riigis ületab pikaajalise hoolduse nõudlus juba praegu teenuse kättesaadavust ning prognoositav nõudluse kasv võib sellist „hoolduslõhet“ veelgi süvendada (Jensen *et al.*, 2024, lk 1). Samal ajal on tööjõupuudus pikaajalise hoolduse valdkonnas olnud probleemiks juba aastakümneid ning nõudluse katmiseks tuleb järgneva kümnendi jooksul suurendada sektori tööjõudu keskmiselt 32% (Miller *et al.*, 2026, lk 2).

Pikaajalise hoolduse sektorit iseloomustab suur madalapalgaliste töökohtade osakaal ning mitmed töötingimustega seotud probleemid. Valdonna kiire kasvu tõttu on pikaajaline hooldus Euroopa Liidus oluline teema ka töötavate inimeste vaesuse ja ebakindlate töötingimuste käsitlemisel. (Eurofound, 2020, lk 1) Hooldustööd iseloomustab suur füüsiline ja vaimne koormus. Füüsilised riskid tulenevad eelkõige raskuste tõstmisest, sundasendites töötamisest ning kokkupuutest nakkushaiguste ja võimaliku väärkohtlemisega. Vaimset pinget põhjustavad peamiselt töökoormus, ajasurve,

keerulised suhted hooldekodude elanikega ning juhtkonna poolt tulevate ülesannete rohkus. (OECD, 2023, lk 23)

Hooldekodudes töötavate hooldustöötajate seas on leitud, et läbipõlemist esineb kuni 40% töötajatest. Samuti on uuringud näidanud, et läbipõlemine, ärevus ja depressioon on seotud madalama töövõimega. (Herz *et al.*, 2026, lk 2) Hooldustöötajate läbipõlemist kujundavad nii organisatsioonilised, töökeskkondlikud, sotsiaalsed kui ka individuaalsed tegurid. Läbipõlemist aitavad vähendada piisavad ressursid, adekvaatne personal, tugev organisatsiooniline pühendumus ja kõrge enesehinnang, samas kui rollikonfliktid, emotsionaalselt nõudlik töö ja ebaefektiivsed toimetulekustrateegiad suurendavad selle riski. Olulist rolli mängivad ka töö tähenduslikkus, töökeskkonna kvaliteet ning suhted elanikega. (Su *et al.*, 2024, lk 1)

Ressursside nappus ei mõjuta üksnes hooldustöötajate heaolu, vaid ka osutatava hoolduse kvaliteeti. Soomes läbiviidud uuringud näitavad, et ressursside puuduse tõttu ei suuda hooldustöötajad alati tagada kõiki vajalikke hooldustegevusi, mida kirjeldatakse mõistega „lõpetamata hooldus“. See nähtus on seotud nii elanike terviseriskide kui ka hooldustöötajate töökoormuse ja eetiliste dilemmaadega. (Hackman *et al.*, 2025, lk 2) Ka Eestis läbiviidud elanikkonna hoolduskoormuse uuringu tulemused osutavad sellele, et suur hoolduskoormus mõjutab otseselt hooldustöötajate tervist ja vaimset heaolu. Uuringu kohaselt on hooldustöötajate tervis elanikkonna keskmisest halvem ning neil esineb sagedamini nii terviseprobleeme kui ka vaimse heaolu langust. (Turu-uuringute AS, 2022, lk 58, 60)

Pikaajalise hoolduse valdkonna peamised väljakutsed ei piirdu üksnes teenuse kättesaadavuse ja rahastamisega, vaid puudutavad otseselt ka hooldustöötajate töötingimusi, tervist ja töövõimet. Kuna just hooldustöötajad on need, kes tagavad igapäevase hoolduse vahetu osutamise, on oluline lähemalt vaadelda nende töö tähendust ning peamisi tööga seotud probleeme.

### **1.3. Hooldustöötajate töö tähendus ja peamised probleemid**

Hooldustöötajaid peetakse hooldekodude „selgrooks“. Nende keskne roll on eakatele isikliku, füüsilise ja emotsionaalse toe pakkumisel. Nende töö hõlmab abi osutamist

igapäevategevustes, nagu tualeti kasutamine, pesemine, riietumine, söömine ning osalemine sotsiaalsetes tegevustes. (O'Keefe *et al.*, 2025, lk 2) Lisaks igapäevasele põhihooldusele hõlmab hooldustöö ka tervises seisundi jälgimist, suhtlust elanike ja nende lähedastega ning psühholoogilise toe pakkumist (OECD, 2020a, lk 69).

Isikukeskse käsitluse kohaselt nähakse hooldekodu elanikku tervikliku inimesena, kelle vajadused ja eelistused ulatuvad kaugemale füüsilisest hooldusest. Sellest tulenevalt hõlmab hooldustöötaja roll lisaks hooldustoimingutele ka terapeutiliste suhete loomist, elaniku soovide ja otsustusõiguse arvestamist ning tema autonoomia ja väärikuse toetamist. (Stokke *et al.*, 2023, lk 2668) Inimesekeskne hooldus eeldab seega, et töötaja arvestab hooldatava individuaalsusega ning pakub hooldust viisil, mis vastab tema vajadustele, väärtustele ja eelistustele (Ryan, 2022, lk 892, 893).

Hooldustöötajate keskne roll tuleneb nende vahetust ja pidevast kontaktist elanikega. Seetõttu hõlmab nende töö lisaks praktilistele hooldusoskustele ka emotsionaalse toe pakkumist ning empaatiat, mis aitab kujundada hoolduskeskkonda, kus elanikud tunnevad end austatuna, hoituna ja väärtustatuna. (Hu *et al.*, 2024, lk 2) Sarnasele järeldusele viitab ka Rootsis läbi viidud uuring, millest selgus, et hooldustöötajate tööheaolu on otseselt seotud võimalusega parandada eakate inimeste elukvaliteeti. Uuringus leiti, et hooldustöötajate heaolu ja elanike heaolu on omavahel tihedalt seotud. (Vidman & Strömberg, 2018, lk 113)

Hooldustöötajate igapäevatöö ja töökeskkond on seotud ka töökorralduse, otsustusvõimaluste ning kolleegidega tehtava koostööga. Hooldustöötajate töö ei piirdu üksnes vahetute hooldustoimingutega, vaid võib hõlmata ka töökorralduslikke ja meeskonnasiseseid ülesandeid. Pikaajalise hoolduse asutustes võivad hooldusmeeskonnad osaleda näiteks töögraafikute koostamises, tööülesannete jagamises ning igapäevaste tööprobleemide lahendamises. Samas ei ole hooldusmeeskonnad täielikult autonoomsed, sest nende tegevust mõjutavad asutuse töökorraldus ja juhtimine. (Harkema *et al.*, 2025, lk 2) Sellest tulenevalt on töötajate mõjuvõimu ja kaasatuse suurendamiseks oluline pöörata pikaajalises hoolduses tähelepanu töökorraldusele, paindlikumatele töögraafikutele, läbimõeldud vahetuste planeerimisele ning juhtimisele (OECD, 2020b, lk 4). Tööraahulolu kujunemisel on oluline roll sellel, kuidas hooldustöötajad saavad mõjutada oma töö tegemise viisi ja hoolduse korraldust. Suurem

kontroll oma töö üle võib aidata vähendada töökoormuse negatiivset mõju, toetada heaolu ning muuta töö tähenduslikumaks. Tööraahulolu toetab ka see, kui hooldustöötajaid kaasatakse otsustusprotsessidesse, neile pakutakse rollipõhiseid koolitusvõimalusi ning nende panust väärtustatakse. (Geyskens *et al.*, 2025, lk 9)

Hooldustöötajate omavahelised suhted mõjutavad oluliselt nende heaolu, tööhoiakuid ning tööülesannete täitmist (Haunch & Spilsbury, 2023, lk 417). Usalduslik ja toetav koostöö aitab tugevdada tööga seotust, parandada infovahetust ning tulla paremini toime tööjõupuuduse, elanike suurenenud hooldusvajaduse ja ettearvamatu töökeskkonnaga. Puudulik koostöö võib põhjustada suhtlusprobleeme ning raskendada meeskonnatööd ja otsuste tegemist, mis omakorda võib mõjutada hoolduse kvaliteeti. (Haunch & Spilsbury, 2023, lk 418) Lisaks hooldustöötajate omavahelistele suhetele mõjutab hooldekodu töökeskkonda ka juhtimine. Hooldekodu juhtidel on oluline roll positiivse töökeskkonna kujundamisel ja hooldustöötajate heaolu hoidmisel. Töötajate juhendamine, tagasiside andmine ja tööalaste konfliktide lahendamine võivad vähendada tööpingeid ja suurendada tunnet, et töötajad saavad oma töös vajalikku tuge. (Backman *et al.*, 2022, lk 8)

Hoolimata hooldustöö kasvavast vajadusest ning tähenduslikkusest on pikaajalise hoolduse valdkonnas tehtav töö sageli alaväärtustatud. Hooldustööd iseloomustatakse kui madala staatuse ja prestiižiga ametit, mida saadavad madal töötasu, ebastabiilsed töötingimused, piiratud arenguvõimalused ning suur töökoormus. (Yau *et al.*, 2024, lk 1–2) Hooldustöö sisemised hüved, näiteks töö tähenduslikkus ja suhted elanikega, võivad osaliselt leevendada madalast töötasust tulenevat rahulolematust, kuid suur töökoormus, keerulised töötingimused ja läbipõlemine võivad töötasuga rahulolu siiski vähendada (Wang *et al.*, 2020, lk 7).

Hooldustöötajate töö väärtustamise kõrval on oluline ka nende oskuste ja ettevalmistuse vastavus tööülesannetele. Erinevad uuringud on osutanud, et hooldustöötajate seas esineb oskuste ja tööülesannete mittevastavust, mis võib mõjutada nii teenuse kvaliteeti kui ka töötajate tööraahulolu ja motivatsiooni (Barslund *et al.*, 2021, lk 16). Mitmetes riikides on probleemiks ebapiisav või puudulik koolitus, mis omakorda mõjutab sektori atraktiivsust. Seetõttu peetakse hooldustöötajate oskuste arendamist ja professionaalse kvalifikatsiooni

tõstmist üheks keskseks väljakutseks, mis aitab parandada nii töötingimusi kui ka teenuste kvaliteeti ning tugevdada valdkonna mainet. (Cedefop, 2023)

Sellest tulenevalt on hooldustöötajate töötingimused, töökoormus ja tasustamine keskse tähtsusega nii teenuse kvaliteedi kui ka töötajate motivatsiooni seisukohalt. Petersoni (2022, lk 2) sõnul on riigi ülesanne tagada, et hooldustöötajate töötingimused, palk ja töökoormus oleksid mõistlikud. See rõhutab vajadust käsitleda hooldustöötajate töö väärtustamist ning üldhooldusteenuse arendamist nii poliitilisel kui ka ühiskondlikul tasandil.

## **2. HOOLDUSTÖÖTAJATE TÖÖMOTIVATSIOONI UURING**

### **2.1. Ülevaade Pärnumaa hooldekodudest**

Pärnu linna omavalitsusüksus moodustati 1. novembril 2017, kui Pärnu linnaga ühinesid kolm osavalda: Audru, Paikuse ja Tõstamaa. Pärnu linna haldusterritooriumil paikneb üks linn, kaks alevikku, kaks alevit ning 49 küla, sealhulgas Manija saar. (Pärnu linn, *s. a.*) Pärnu maakonnas on seitse omavalitsust: Pärnu linn, Häädemeeste vald, Lääneranna vald, Põhja-Pärnumaa vald, Saarde vald, Tori vald ja Kihnu vald (Pärnumaa, *s. a.*). Seisuga 01. jaanuar 2026 elas Pärnumaal 86 566 inimest, kellest 20 448 olid 65-aastased või vanemad (Eesti linnade ja valdade liit, *s. a.*).

Üldhooldusteenust osutatakse kõigis seitsmes Pärnumaa omavalitsuses. Sotsiaalkindlustusameti kodulehel avaldatud üldhooldusteenuse osutajate nimekirja andmetel tegutseb Pärnumaal kokku 18 hooldekodu: viis Pärnu linnas, üks Häädemeeste vallas, kaks Lääneranna vallas, viis Põhja-Pärnumaa vallas, kolm Saarde vallas ning üks nii Tori kui ka Kihnu vallas (Sotsiaalkindlustusamet, *s. a.*). Sotsiaalkindlustusameti nimekirjas on osa teenuseosutajaid esitatud mitme tegevuskoha või aadressi kaupa. Käesolevas töös arvestati sama teenuseosutaja erinevad tegevuskohad ühe hooldekoduna juhul, kui need kuulusid samale asutusele. Maakonnas leidub nii väiksemaid hooldekodusid, kus teenuse kohti on alla kümne, kui ka suuremaid asutusi, kus neid on üle 170, mistõttu varieerub ka hooldustöötajate arv. (vt lisa 1) Lisaks erinevad hooldekodud teatud määral nii oma ülesehituselt kui ka omandivormilt. Pärnumaal tegutsevad nii eraomandis kui ka kohalikele omavalitsustele kuuluvad hooldekodud. Omandivormist tulenevalt võivad erineda teenuse korraldus ning teenuse kohtade jagamise põhimõtted. Omavalitsustele kuuluvates asutustes on teenuse kohtade saamine

sageli seotud kohaliku omavalitsuse korralduse ja suunamisega, samas kui eraomandis hooldekodudes toimub teenuskohtade saamine üldjuhul vabade kohtade olemasolul.

Hooldekodud paiknevad erinevat tüüpi hoonetes. Osa neist tegutseb hoonetes, millel on varem olnud muu funktsioon, näiteks ümber kohandatud mõisahoonetes või muudes asutustes (Tõstamaa hooldekodud, *s. a.*). Samas on ka hooldekodusid, mis on rajatud spetsiaalselt hooldusteenuse osutamiseks ning paiknevad uuemates hoonetes (Tammiste Hooldekodu, *s. a.*). Spetsiaalselt hooldekoduks ehitatud hooned on üldjuhul paremini kohandatud sihtrühma vajadustele kui ümber ehitatud vanemad hooned. Näiteks on liikumisabivahendite, nagu ratastoolide ja rulaatorite kasutamine uuemates hoonetes sageli lihtsam ja mugavam. Vanemates hoonetes võib liikumine olla keerulisem ning alati ei ole võimalik või otstarbekas paigaldada lifti, mistõttu võib mitmekorruselistes hoonetes liikumine olla piiratud. Sellest tulenevalt võivad sellised hooned olla liikumispuudega inimestele vähem sobivad ning piirata ka hooldekodu valikuvõimalusi. Erinevused ilmnevad ka tubade suuruses ja paigutuses. Hooldekodudes on nii ühe-, kahe, kolme- kui ka enamkohalisi tube.

Kirjeldatud erinevused hooldekodude ülesehituses, töökorralduses ja tingimustes loovad mitmekesise töökeskkonna, milles hooldustöötajad oma igapäevast tööd teevad. Järgnevas peatükis antakse ülevaade uurimismeetoditest ning valimi kujunemisest.

## **2.2. Uuringumetoodika ja valimi kirjeldus**

Käesolevas lõputöös kasutatakse kvantitatiivset uurimismeetodit, kuna eesmärgiks on koguda andmeid võimalikult suure hulga vastajate käest ning analüüsida neid statistiliselt. Kvantitatiivset uurimist iseloomustab struktureeritud andmekogumine, arvandmete kasutamine ning tulemuste statistiline töötlemine. (Õunapuu, 2014, lk 55) Kvantitatiivne uurimismeetod lähtub eeldusest, et sotsiaalseid nähtusi on võimalik mõõta ja kirjeldada arvandmete abil, võimaldades tuvastada mustreid ja seoseid uuritavate tunnuste vahel (Askarzai & Unhelkar, 2017, lk 24).

Andmete kogumise meetodina kasutati ankeetküsimustikku. Ankeetküsimustik on üks levinumaid küsitlusuuringu andmekogumise viise. Andmeid kogutakse süstemaatiliselt, et saada ülevaade suurema sihtrühma arvamustest, hoiakutest ja motivatsioonist.

Küsitlusuuring võimaldab koguda ühtseid ja võrreldavaid andmeid ning teha nende põhjal üldistusi uuritava sihtrühma kohta. (Mohajan, 2020, lk 61) Ankeetküsimustik (vt lisa 2) koostati ja küsitlus viidi läbi Tartu Ülikooli *LimeSurvey* keskkonnas. Küsimustiku koostamisel lähtus lõputöö autor enesemääratlusteooriast (Deci *et al.*, 2017; McAnally & Hagger, 2024; Orsini *et al.*, 2015). Küsimustik koosneb üheksast küsimusest, mis on jaotatud seitsmesse teemaplokki: üldandmed, autonoomia, kompetentsus, seotus, autonoomne motivatsioon, kontrollitud motivatsioon ning tööga rahulolu. Küsimustik sisaldas valikvastustega küsimusi, milledele vastamine oli kohustuslik ning ühte avatud küsimust, millele vastamine oli vabatahtlik.

Uuringu sihtrühmaks on Pärnumaa hooldekodude hooldustöötajad. Lisas 1 esitatud andmed pärinevad Sotsiaalkindlustusameti kodulehel avaldatud üldhooldusteenuse osutajate nimekirjast (Sotsiaalkindlustusamet, *s. a.*) ning neid täpsustati Majandustegevuse registri andmetega (Majandustegevuse register, *s. a.*). Kuna mitmel asutusel puudub oma koduleht või ei ole kodulehel esitatud teavet teenuse osutamise ega hooldustöötajate arvu kohta, kasutati töös Majandustegevuse registri andmeid. Sotsiaalkindlustusameti kodulehel avaldatud nimekirja alusel kontrolliti registrist teenuskohtade ja töötajate arvu (Majandustegevuse register, *s. a.*). Üldhooldusteenuse osutamisel on registris märgitud vahetud teenuse osutajad, kelleks on hooldus- ja abihooldustöötajad. Mitmel hooldekodul on tegevuskohad märgitud erinevatel aadressidel, mistõttu võivad samad töötajad olla registris kajastatud mitme tegevuskoha juures. Seetõttu võrreldi nende hooldekodude andmeid, millel on tegevuskohad erinevatel aadressidel, ning arvestati lisas 1 iga teenuse osutajat ainult ühe korra. (Majandustegevuse register, *s. a.*) Registri andmete ajakohasuse tagamiseks kontrolliti täiendavalt uuringus osalemise nõusoleku andnud hooldekodude puhul märgitud töötajate arvu. Lisas 1 on esitatud Majandustegevuse registri andmed, valimi kirjeldamisel kasutatakse täpsustatud tegelikke andmeid.

Uuringu läbiviimiseks võeti 2025. aasta kevadel ühendust Pärnumaal tegutsevate hooldekodudega eesmärgiga kaasata vähemalt üks asutus igast omavalitsusest (v.a Kihnu vald, kus teenuseosutaja puudus). 10.03.2025 edastas lõputöö autor e-posti teel pöördumise nelja omavalitsuse hooldekodudele. Kahest omavalitsusest saadi kahe hooldekodu juhiga nõusolek uuringus osalemiseks vahetu kontakti kaudu. Esialgse

pöördumise tulemusena saadi üks nõusolek, üks eitav vastus ning kahelt hooldekodult vastust ei saadud.

17.03.2025 saadeti korduvad pöördumised neile hooldekodudele, kes ei olnud vastanud, mille tulemusena saadi veel üks eitav vastus. Kuna kahest omavalitsusest oli saadud eitav vastus ning nendes omavalitsustes rohkem hooldekodusid ei olnud, samuti oli huvi uuringus osalemise vastu vähene, otsustas lõputöö autor pöörduda täiendavate hooldekodude poole ülejäänud omavalitsustest. Selleks valiti lisas 1 esitatud hooldekodude hulgast veel neli asutust neljast erinevast omavalitsusest, kuna kahest omavalitsusest oli saadud eitav vastus ning nendes ei olnud rohkem hooldekodusid. Valikul lähtuti eesmärgist täiendada valimit ning kaasata hooldekodusid erinevatest omavalitsustest. 19.03.2025 saadeti neile e-kirjad, mille tulemusena saadi ühest hooldekodust nõusolek uuringus osalemiseks. Lõpptulemusena nõustus 2025. aastal uuringus osalema neli hooldekodu kolmest erinevast omavalitsusest.

Kuna küsimustikule vastanute arv jäi hooldekodude vähese osaluse tõttu tagasihoidlikuks, vaatas lõputöö autor kogu uurimisprotsessi üle ning hindas kogutud andmete olukorda. Selle tulemusena jõudis autor järeldusele, et hooldustöötajate motivatsiooni uurimiseks on vaja uuringu ülesehitust muuta ning kasutada teist teoreetilist käsitlust ja koostada uus küsimustik. Andmete kogumine peatati 2025. aasta kevadel ning uuendatud uuringuga jätkati 2026. aasta kevadel. Uuringusse kaasati esialgu samad hooldekodud, kes olid andnud nõusoleku uuringus osalemiseks 2025. aastal.

09.03.2026 edastas lõputöö autor samadele hooldekodudele uuesti üleskutse uuringus osalemiseks. Kolm hooldekodu andsid koheselt nõusoleku ning samal päeval edastas autor neile ankeetküsimustiku lingi palvega jagada seda hooldus- ja abihooldustöötajatele. Neljandale hooldekodule saatis autor 16.03.2026 korduspöördumise, millele vastati eitavalt. Pärast eitava vastuse saamist analüüsis autor erinevaid võimalusi neljanda hooldekodu kaasamiseks. Kuna ei ilmnunud selgeid põhjuseid ühe hooldekodu eelistamiseks teisele, otsustas autor 16.03.2026 saata uuringus osalemise kutse kõigile lisas 1 esitatud hooldekodudele. Selle tulemusena lisandus kolm hooldekodu, kes andsid nõusoleku uuringus osalemiseks ning üks hooldekodu, kes andis eitava vastuse. 20.03.2026 edastas autor kordusüleskutse kõigile hooldekodudele, kes ei olnud selleks ajaks veel vastanud. Selle tulemusena saadi lisaks üks eitav vastus ning

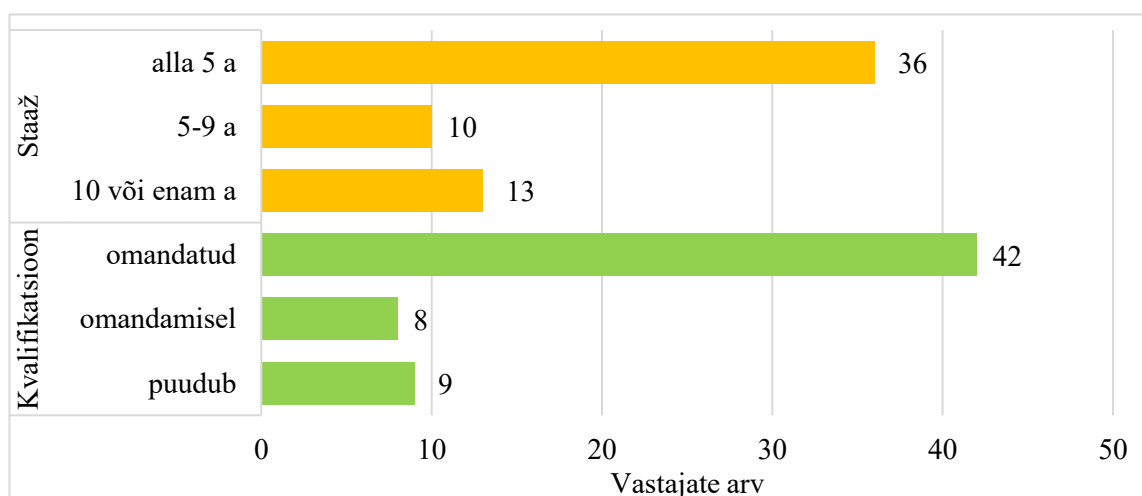
pärast täpsustavatele küsimustele vastamist ja telefonivestlust veel üks jaatav vastus. Kokku sai lõputöö autor seitse jaatavat vastust, neli eitavat vastust ning seitsmelt hooldekodult vastust ei saadud.

Valimi moodustamisel kasutati ettekavatsetud valimi meetodit, mille puhul valitakse uuringus osalejad kindlatele tingimustele tuginedes (Õunapuu, 2014, lk 143). Valimisse kuulusid Pärnumaa hooldekodude hooldustöötajad, kes töötasid uuringu läbiviimise ajal vahetult eakatele üldhooldusteenust osutavatel ametikohtadel. Valimist jäeti välja hooldekodude juhtivtöötajad ning muu tugipersonal. Valimi moodustasid seitse Pärnumaa hooldekodu, kus on kokku 158 hooldustöötajat. Valimi suurus arvutati Macorr Research (n.d.) valimikalkulaatori abil, mille kohaselt oli usaldusväärsete tulemuste saamiseks vajalik vähemalt 108 vastajat. Küsitlus oli *LimeSurvey* keskkonnas vastamiseks avatud ajavahemikul 09.03.–29.03.2026. Hooldus- ja abihooldustöötajateni jõuti hooldekodude juhtivtöötajate vahendusel, kellele lõputöö autor edastas küsitluse lingi, palvega see edastada hooldus- ja abihooldustöötajate e-posti aadressidele. Esimesed küsimustiku lingid edastati 09.03.2026, teised edastati 17.03.2026, kolmas edastati 18.03.2026 ning neljas edastati 25.03.2026. Lingid edastati vastavalt sellele, kuidas laekusid jaatavad vastused, uuringus osalemiseks. Kokku laekus andmete kogumise perioodil 59 täielikult täidetud ankeeti. Kuna valimi suurus jäi alla 108, siis sisestas autor uuesti andmed Macorr Research (n.d.) valimikalkulaatorisse ning arvutas välja tegeliku veapiiri, milleks oli 10,1%. Kuigi valim ei olnud nii esinduslik kui üldkogumi üldiste tulemuste hindamiseks vaja oli, võimaldab kogutud andmestik siiski kirjeldada uuringus osalenud hooldustöötajate töömotivatsiooni ning tuua esile peamised suundumused.

Uuringu käigus kogutud andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat, mis keskendub andmestiku kirjeldamisele ja kokkuvõtlikule esitamisele, ilma järeldusi tegemata või seoseid tõlgendamata (Vanhiehriati & Singh, 2015, lk 2). Uuringu tulemused on esitatud teemaplokkide kaupa vastavalt küsimustikus käsitletud valdkondadele. Iga teemaploki puhul tuuakse välja töötajate keskmised hinnangud (m) konkreetsetele väidetele, mis võimaldab anda ülevaate uuritava nähtuse erinevatest aspektidest. Vastajatel oli võimalik väiteid hinnata 5-pallisel Likerti skaalal: 1 – üldse ei ole nõus, 2 – pigem ei ole nõus, 3 – nii ja naa, 4 – pigem olen nõus, 5 – olen täiesti nõus. Tulemused on esitatud virnlintdiagrammidena protsentjaotuse kujul, millele on lisatud ka vastajate

arvud. Avatud küsimuse vastustest koostati tekstiline kokkuvõte, kus tsitaatide esitamisel kasutati iga tsitaadi järel sulgudes vastuse andnud hooldustöötaja koodi (HTnumber). Kogutud andmeid analüüsiti Microsoft Exceli ja JASP-i (versioon 0.96.04) statistikaprogrammide abil. Selleks, et uurida kas hooldustöötajate töömotivatsiooni näitajad erinevad tööstaazi ja kvalifikatsiooni lõikes, kasutati lisaks kirjeldavale statistikale ka rühmade vahelist võrdlust. Küsimustiku vastuste põhjal arvutati iga hooldustöötaja kohta töömotivatsiooni tegurite keskmised väärtused, mida seejärel võrreldi erinevate rühmade lõikes. Rühmade võrdlemiseks kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi (ANOVA). ANOVA eesmärk on hinnata rühmade keskmiste erinevusi, tuginedes rühmade vahelise ja rühmasisese varieeruvuse võrdlusele, mitte üksnes keskmiste otsesele kõrvutamisele. (Kim, 2017, lk 22) ANOVA tulemuste esitamisel kasutatakse F- ja p- väärtusi. F väärtus näitab rühmade vaheliste erinevuste suurust ning p väärtus näitab, kas erinevused on statistiliselt olulised. (Kim, 2017, lk 24) ANOVA tulemusi tõlgendati statistiliselt olulisena juhul, kui olulisuse tõenäosus oli  $p < 0,05$ . Kui ANOVA tulemused näitasid rühmade vahel statistiliselt olulist erinevust, kasutati täiendavalt post hoc analüüsi, et täpsustada, milliste rühmade vahel erinevus ilmnes. ANOVA võimaldab hinnata erinevuse olemasolu rühmade vahel, kuid ei näita, millised rühmad omavahel statistiliselt oluliselt erinevad. (Kim, 2017, lk 26)

Uuringus osalenud hooldustöötajate valimit kirjeldavate näitajate põhjal (vt joonis 1) selgus, et vastajate hulgas oli enim kuni 5-aastase tööstaaziga töötajaid ( $n = 36$ ). Pikema staažiga töötajaid oli vastanute hulgas vähem, kokku 23 töötajat.

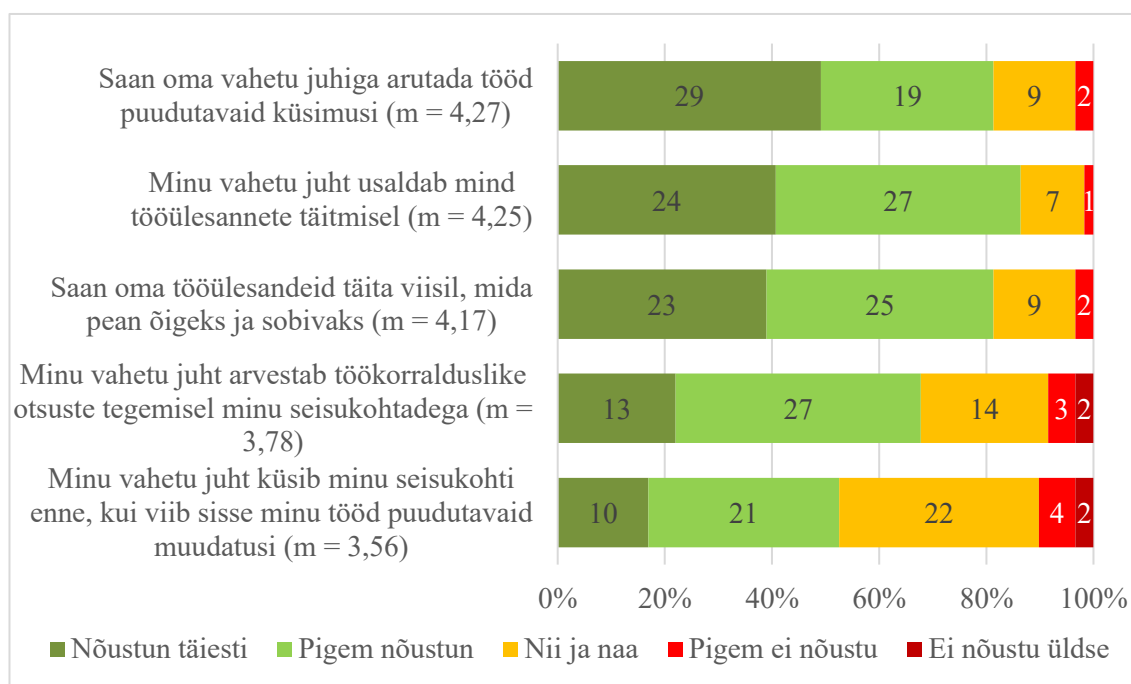


**Joonis 1.** Valimit kirjeldavate näitajate ülevaade,  $n = 59$

Kvalifikatsiooni osas oli enamikul vastajatest hooldustöötaja kvalifikatsioon omandatud ( $n = 42$ ). Hooldustöötaja kvalifikatsioon oli omandamisel kaheksal vastajal ning puudus üheksal vastajal. Selline jaotus viitab sellele, et valimis on ülekaalus pigem väiksema töökogemusega töötajad, samas kui valdaval osal vastajatest on kvalifikatsioon omandatud. Kokkuvõtvalt võib öelda, et kuigi vastajate arv jäi esialgselt kavandatud mõnevõrra madalamaks, võimaldasid kogutud andmed siiski saada ülevaate Pärnumaa hooldekodude hooldustöötajate töömotivatsiooni kujundavatest teguritest, mille tulemusi esitatakse järgnevas alapeatükis.

## 2.3. Uuringu tulemused

Käesolevas alapeatükis analüüsitakse Pärnumaa hooldekodude hooldustöötajate seas läbi viidud ankeetküsitluse andmeid. Autonoomia valdkonnas näitavad uurimistulemused seda, et vastajad tajuvad oma töö korraldamisel üldiselt kõrget iseseisvust ning toetavat töökeskkonda (vt joonis 2).

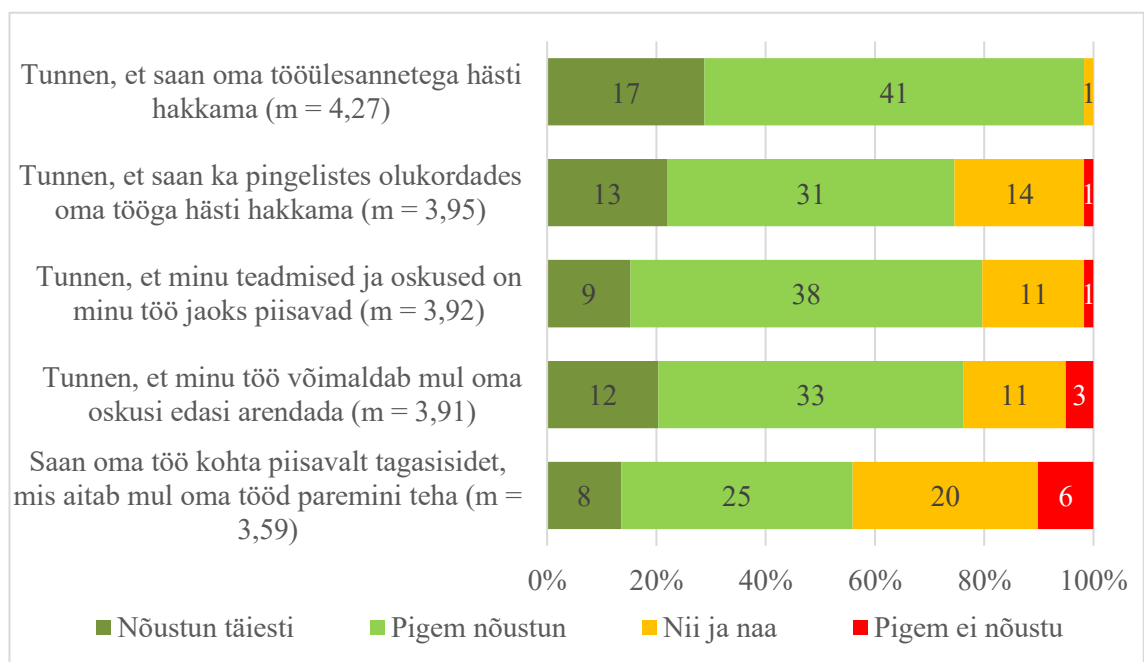


**Joonis 2.** Töötajate hinnangud autonoomia väidetele

Kõige tugevamalt tuleb esile võimalus arutada vahetu juhiga tööd puudutavaid küsimusi ( $m = 4,27$ ), mis peegeldab avatud suhtlust ja kättesaadavat juhtimist. Sarnane positiivne suundumus ilmneb ka vahetu juhi usalduses ning töötajate tegutsemisvabaduses. Enamus

vastajatest leidis, et vahetu juht usaldab neid tööülesannete täitmisel ( $m = 4,25$ ) ning et neil on võimalik oma tööülesandeid täita viisil, mida nad peavad õigeks ja sobivaks ( $m = 4,17$ ). See osutab sellele, et igapäevatöös tajutakse märkimisväärselt iseseisvust. Samas ei ole kõik autonoomiaga seotud aspektid tajutud ühtlaselt. Töötajate kaasamist otsustusprotsessidesse on hinnatud mõnevõrra tagasihoidlikumalt. Kuigi üle poole vastajatest leidis, et nende seisukohti arvestatakse töökorralduslike otsuste tegemisel ( $m = 3,78$ ), oli vähem neid, kes tundsid, et vahetu juht küsib nende arvamust enne muudatuste sisseviimist ( $m = 3,56$ ). Selline erinevus näitab, et autonoomia on igapäevatöö korraldamisel pigem hästi tagatud, kuid töötajate süsteemsem kaasamine otsustusprotsessidesse ei ole kõigis olukordades sama selgelt tajutav.

Vastajate hinnangud kompetentsusega seotud väidetele näitavad, et töötajad tunnevad end oma tööülesannete täitmisel üldiselt kindlalt ning tajuvad oma oskusi ja teadmisi piisavatena (vt joonis 3).

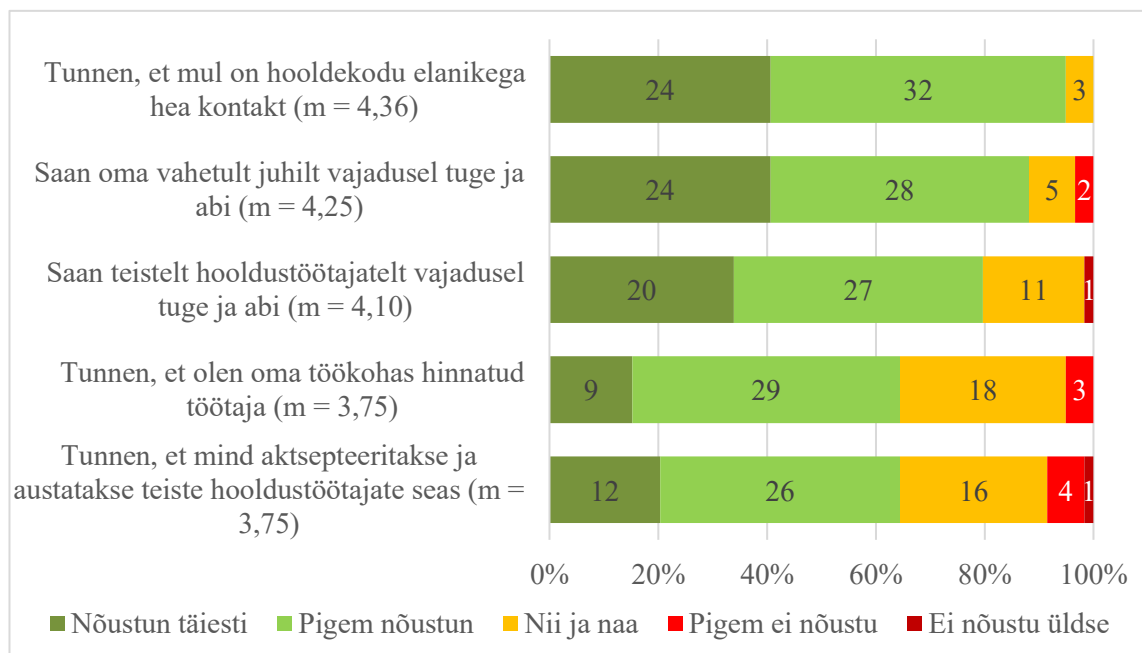


**Joonis 3.** Töötajate hinnangud kompetentsuse väidetele

Kõige tugevamalt tuleb esile veendumus, et saadakse oma tööülesannetega hästi hakkama ( $m = 4,27$ ), mis näitab kõrget enesekindlust igapäevaste tööülesannete täitmisel. Sarnane suundumus ilmneb ka pingelistes olukordades toimetulekus ( $m = 3,95$ ) ning hinnangus oma teadmiste ja oskuste piisavusele ( $m = 3,92$ ), mida enamus vastajatest hindas

positiivselt. Samuti leidsid enamus vastajatest, et nende töö võimaldab neil oma oskusi edasi arendada ( $m = 3,91$ ), mis viitab võimalustele professionaalseks arenguks töö käigus. Mõnevõrra tagasihoidlikumalt hinnati tööalast tagasisidet ( $m = 3,59$ ), kus vastajate hinnangud olid mitmekesisemad ning osa töötajatest ei tajunud tagasisidet piisavana. See toob esile, et kuigi üldine kompetentsuse tunnetus on tugev, ei ole toetavad mehhanismid, nagu regulaarne ja arendav tagasiside, kõigi vastajate jaoks ühtlaselt tajutavad.

Seotuse erinevaid aspekte käsitlevad hinnangud osutavad, et kuigi töötajate vaheline toetus ja koostöö on tugevad, on kuuluvus- ja väärtustatuse tunne mõnevõrra nõrgemalt tajutud (vt joonis 4).

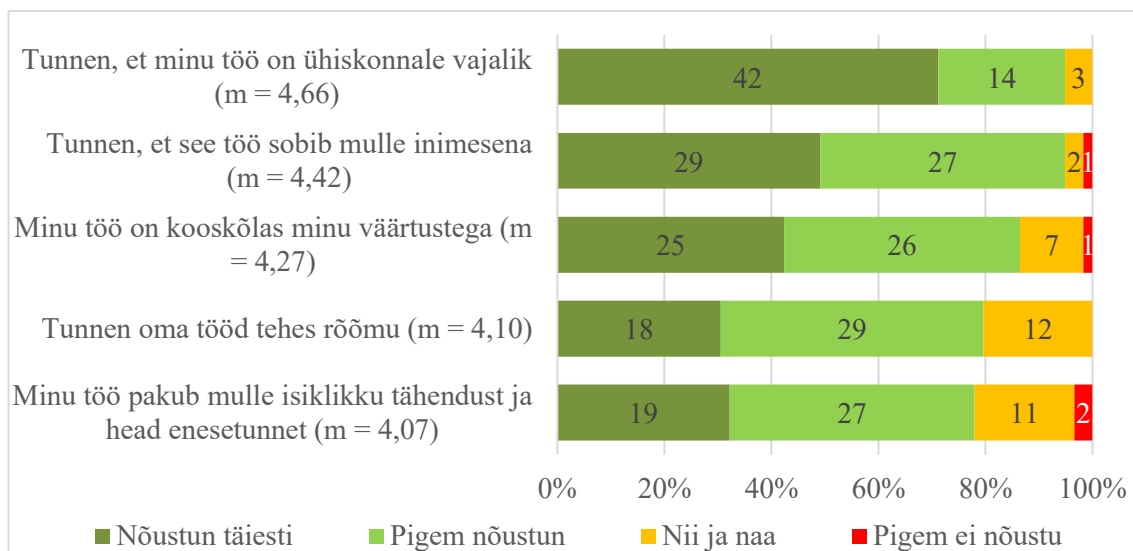


**Joonis 4.** Töötajate hinnangud seotuse väidetele

Kõige tugevamalt tuleb esile hea kontakt hooldekodu elanikega ( $m = 4,36$ ), mida enamus vastajatest hindas positiivselt. Samuti tajutakse tuge nii vahetu juhi ( $m = 4,25$ ) kui ka kolleegide poolt ( $m = 4,10$ ), mis peegeldab toimivaid töösuhteid ja kättesaadavat abi igapäevatöös. Mõnevõrra tagasihoidlikumad on hinnangud seotuse isiklikumatele aspektidele. Väited, mis puudutavad väärtustatust töökohal ( $m = 3,75$ ) ning aktsepteeritust ja austuse tunnet teiste hooldustöötajate seas ( $m = 3,75$ ), on hinnatud madalamalt ning vastajate seas esineb rohkem kõhkclusi. Selline erinevus toob esile, et

kuigi toetavad suhted ja koostöö toimivad, ei ole kuuluvus- ja väärtustatuse tunne kõigi vastajate jaoks sama tugevasti tajutav.

Autonoomse motivatsiooni puhul ilmneb vastajate kõrge sisemine motiveeritus, kus tugevalt tõusevad esile töö tähenduslikkus, isiklik sobivus ja väärtuskooskõla (vt joonis 5).

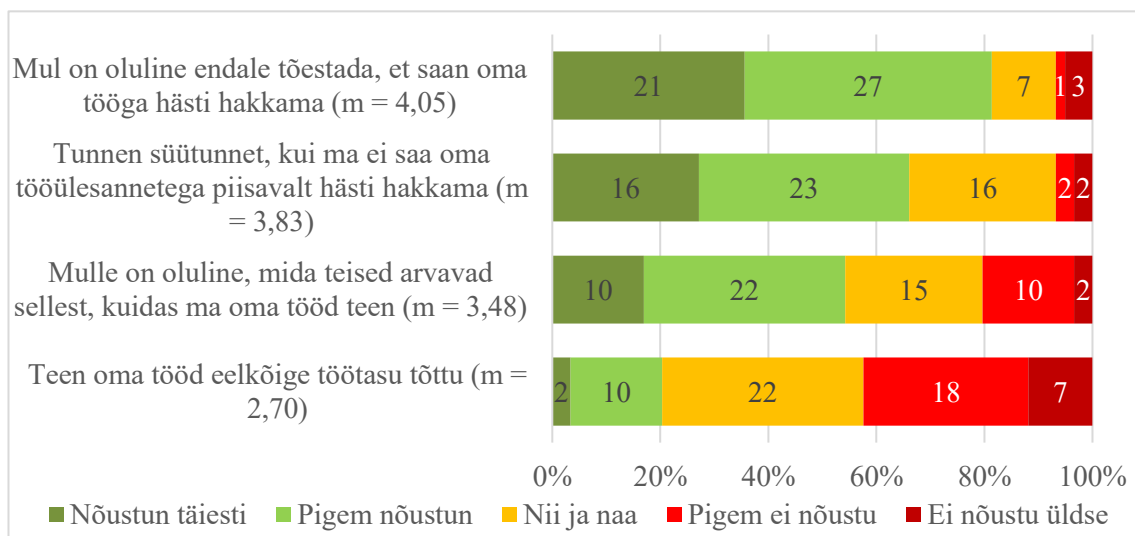


**Joonis 5.** Töötajate hinnangud autonoomse motivatsiooni väidetele

Kõige kõrgemalt hinnati arusaama töö vajalikkusest ühiskonnale (m = 4,66). Samuti hinnati kõrgelt töö isiklikku sobivust (m = 4,42) ning kooskõla vastajate isiklike väärtustega (m = 4,27). See näitab, et vastajad tajuvad hooldustööd endale sobiva tööna, mis on kooskõlas nende väärtustega. Vastajad hindasid kõrgelt ka seda, et töö pakub neile rõõmu (m = 4,10), isiklikku tähendust ja head enesetunnet (m = 4,07). Kuigi need hinnangud olid samuti pigem kõrged, jäid need mõnevõrra madalamaks kui hinnangud töö ühiskondlikule vajalikkusele, isiklikule sobivusele ja väärtustega kooskõlale.

Kontrollitud motivatsiooni puhul erinesid vastajate hinnangud väidete lõikes rohkem kui teistes käsitletud valdkondades (vt joonis 6, lk 26). Kõige kõrgemalt hinnati väidet, et vastajad soovivad endale tõestada, et saavad oma tööga hästi hakkama (m = 4,05). Samuti nõustusid paljud vastajad sellega, et tunnevad süütunnet, kui nad ei saa oma tööülesannetega piisavalt hästi hakkama (m = 3,83). Need tulemused viitavad sellele, et kontrollitud motivatsiooni puhul tulid tugevamalt esile enesele seatud ootustega seotud motiivid. Teiste arvamuse olulisust hinnati mõnevõrra madalamalt (m = 3,48), mis jäi alla

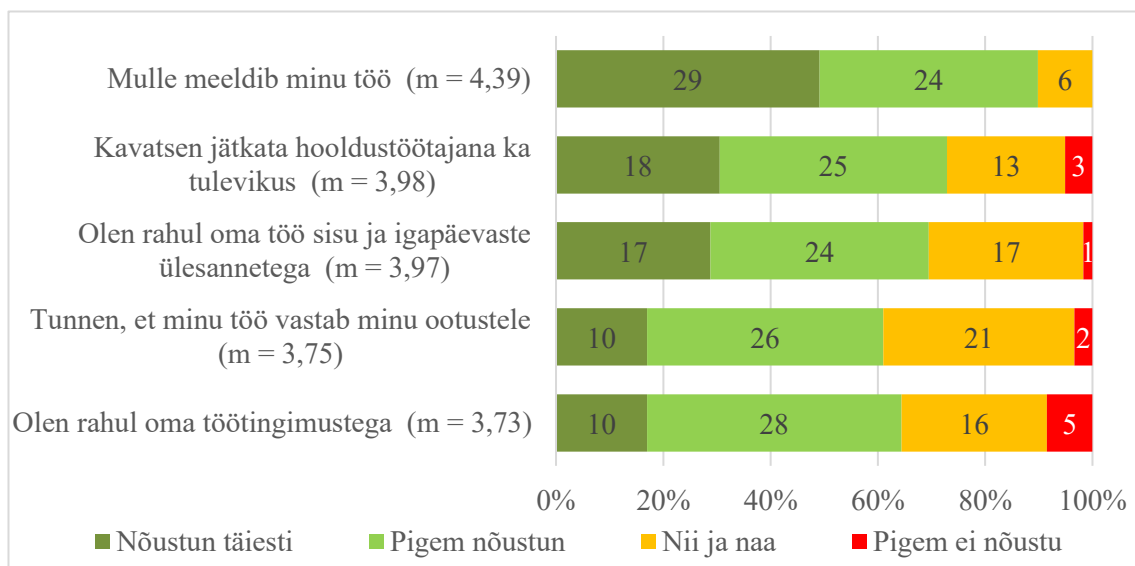
enesele tõestamise ja süütundega seotud väidetele. Kõige madalamalt hinnati väidet, et tööd tehakse eelkõige töötasu tõttu ( $m = 2,70$ ), millega enamik vastajatest ei nõustunud.



**Joonis 6.** Töötajate hinnangud kontrollitud motivatsiooni väidetele

Tulemuste põhjal ilmnes, et kontrollitud motivatsiooni väidetes olid kõrgemalt hinnatud enese tõestamise ja süütundega seotud aspektid, samas kui töötasu ja teiste hinnangutega seotud väited jäid madalamale tasemele.

Tööga rahulolu tulemuste põhjal ilmneb, et vastajad hindasid oma tööd üldiselt positiivselt. Kõrgemalt hinnati eelkõige töö meeldimist, soovi valdkonnas jätkata ning rahulolu töö sisu ja igapäevaste ülesannetega (vt joonis 7).

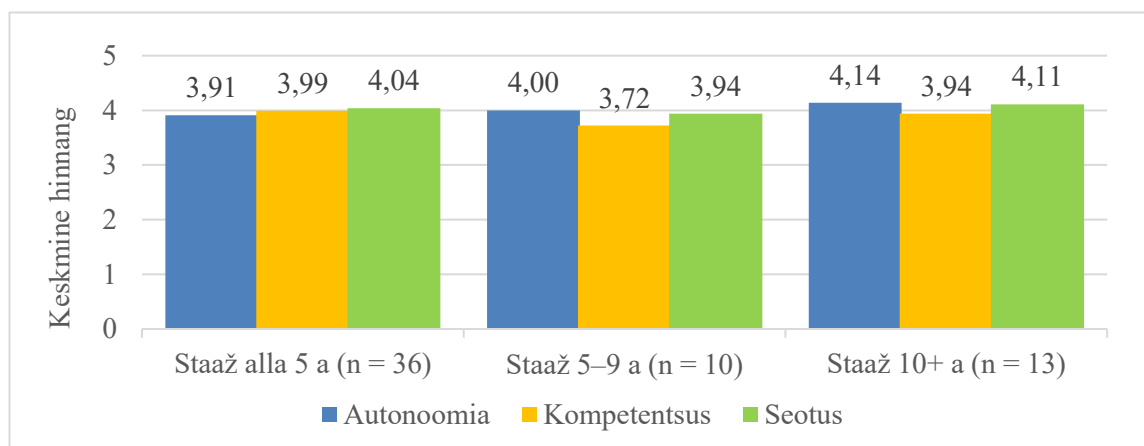


**Joonis 7.** Töötajate hinnangud tööga rahulolu väidetele

Kõige kõrgemalt hinnati väidet, et töö meeldib ( $m = 4,39$ ), mida enamus vastajatest kinnitas. Samuti ilmneb suhteliselt tugev valmisolek jätkata hooldustöötajana ka tulevikus ( $m = 3,98$ ) ning rahulolu töö sisu ja igapäevaste ülesannetega ( $m = 3,97$ ). Mõnevõrra tagasihoidlikumad on hinnangud töötingimustele ( $m = 3,73$ ) ning sellele, mil määral töö vastab isiklikele ootustele ( $m = 3,75$ ), kus vastajate hinnangud on mitmekesisemad. Selline jaotus viitab, et kuigi üldine suhtumine töösse on positiivne, esineb rahulolu erinevates aspektides teatud kõikumisi.

Rühmade võrdluse analüüsis käsitleti eraldi kahte omavahel seotud, kuid sisuliselt erinevat tegurite rühma. Esiteks vaadeldi enesemääratlusteooriast lähtuvaid psühholoogilisi baasvajadusi, milleks on autonoomia, kompetentsus ja seotus. Teiseks analüüsiti autonoomset ja kontrollitud motivatsiooni ning tööga rahulolu. Selline jaotus võimaldas eraldi vaadata töötajate psühholoogiliste vajaduste rahuldatust ning motivatsiooni ja tööga rahulolu näitajaid. Tegurite keskmisi võrreldi nii tööstaaži kui ka kvalifikatsiooniga, mis andis ülevaate hooldustöötajate hinnangutes esinevatest erinevustest.

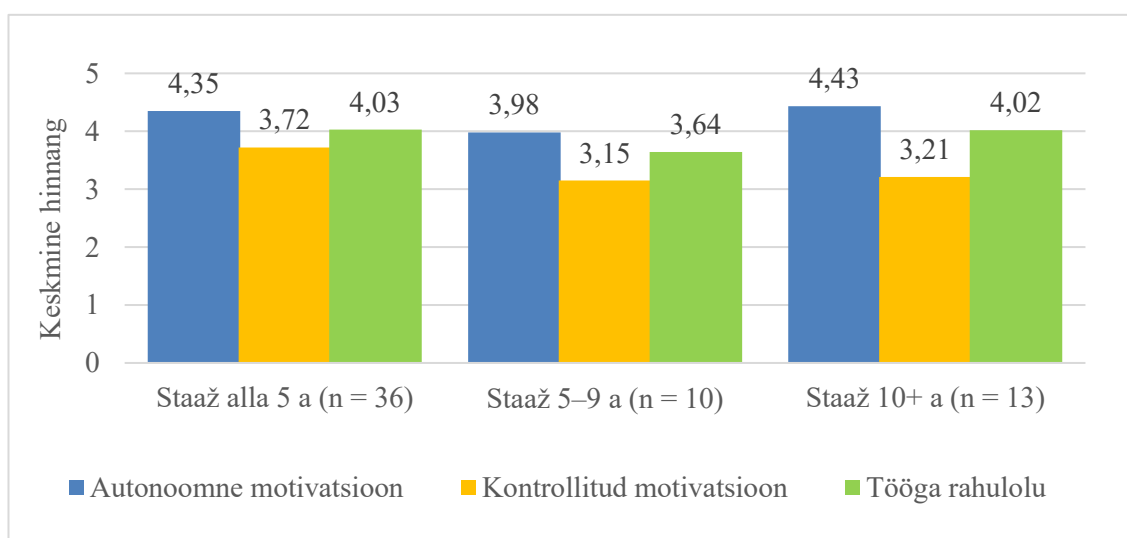
ANOVA testi tulemused näitasid, et tööstaaži lõikes ei esinenud töömotivatsiooni baasvajaduste hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi: autonoomia ( $F(2,56) = 0,362$ ;  $p = 0,698$ ), kompetentsus ( $F(2,56) = 1,362$ ;  $p = 0,264$ ) ja seotus ( $F(2,56) = 0,284$ ;  $p = 0,754$ ). See võib olla seotud sellega, et hooldustöötajate töömotivatsiooni baasvajaduste rahuldamine ei sõltu otseselt tööstaaži pikkusest ning sarnane tase võib esineda nii väiksema kui ka suurema staažiga töötajate seas (vt joonis 8).



**Joonis 8.** Baasvajaduste keskmised hinnangud tööstaaži lõikes

Kuigi erinevused ei olnud statistiliselt olulised, on joonisel 8 näha mõningaid erinevusi rühmade keskmistes hinnangutes. Autonoomia keskmine hinnang suurenes koos tööstaaži kasvuga, olles madalaim alla 5-aastase staažiga töötajate seas ( $m = 3,91$ ) ning kõrgeim 10 või enama aastase staažiga töötajatel ( $m = 4,14$ ). See võib olla seotud sellega, et pikema töökogemusega töötajad tajuvad oma töös suuremat iseseisvust ja otsustusvabadust. Kompetentsuse hinnangute puhul selget trendi ei ilmnenud. Madalaim hinnang oli 5–9-aastase staažiga töötajate seas ( $m = 3,72$ ) ning kõrgem nii väiksema kui ka suurema staažiga töötajatel. Sarnane muster avaldus ka seotuse puhul, kus samuti olid madalaimad hinnangud keskmise tööstaažiga töötajate seas. Selline jaotumine võib tähendada, et keskmise tööstaažiga töötajad hindavad oma kompetentsust ja seotust mõnevõrra kriitilisemalt kui teised rühmad.

Motivatsiooni ja tööga rahulolu näitajate võrdlemisel tööstaažiga ei ilmnenud autonoomse motivatsiooni ( $F(2,56)=2,127$ ;  $p=0,129$ ) ega tööga rahulolu ( $F(2,56)=1,631$ ;  $p=0,205$ ) puhul statistiliselt olulisi erinevusi. Samas ilmnes statistiliselt oluline erinevus kontrollitud motivatsioonis ( $F(2,56)=4,152$ ;  $p=0,021$ ), mistõttu teostati täiendav *post hoc* analüüs. *Post hoc* analüüs ei näidanud statistiliselt olulisi erinevusi üksikute rühmade vahel ( $p > 0,05$ ). Seetõttu ei ole võimalik täpselt välja tuua, milliste rühmade vahel erinevus esineb. Tulemust võib mõjutada ka rühmade erinev vastajate arv (vt joonis 9).

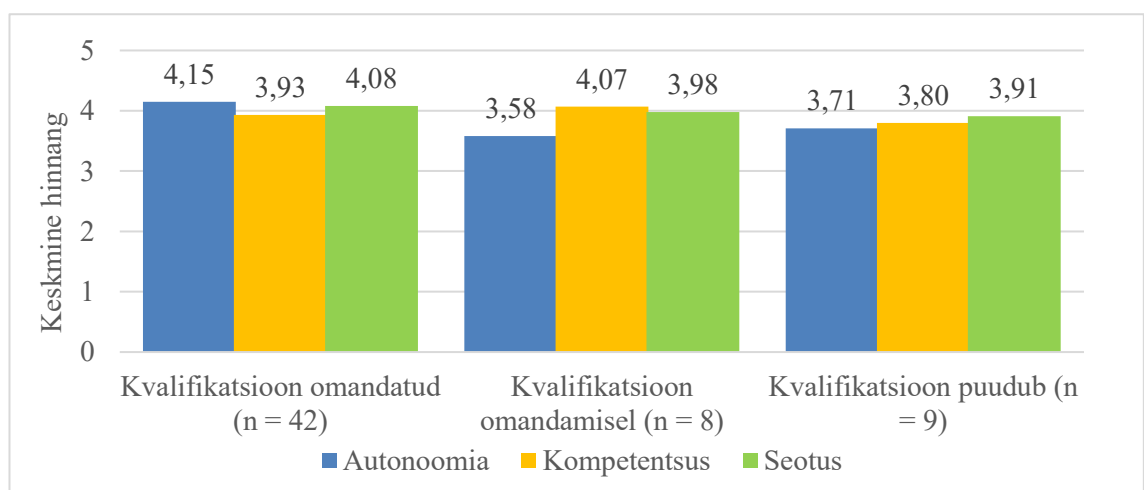


**Joonis 9.** Motivatsiooni ja tööga rahulolu keskmiste hinnangute võrdlus tööstaaži lõikes

Kuigi autonoomse motivatsiooni ja tööga rahulolu puhul statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenud, on joonisel 9 näha mõningaid erinevusi rühmade keskmistes hinnangutes.

Autonoomse motivatsiooni keskmine hinnang oli madalaim 5–9-aastase staažiga töötajatel ( $m = 3,98$ ), samas kui väiksema ja suurema staažiga töötajate hinnangud olid kõrgemad. See võib näidata, et keskmise staažiga töötajate autonoomse motivatsiooni kogemus on mõnevõrra madalam võrreldes teiste rühmadega. Kontrollitud motivatsiooni puhul oli kõrgem tase väiksema staažiga töötajatel ( $m = 3,72$ ) ning madalam suurema staažiga töötajatel, mis võib tähendada, et töökogemuse kasvades väheneb väliste tegurite mõju motivatsiooni kogemisele. Tööga rahulolu hinnangud olid sarnased väiksema ja suurema staažiga töötajatel, samas kui keskmise tööstaažiga töötajatel oli tööga rahulolu madalam ( $m = 3,64$ ). Selline jaotus võib tähendada, et just selles tööstaaži etapis kogetakse tööga seoses rohkem väljakutseid või rahulolematust. Kokkuvõttes joonistub välja, et keskmise tööstaažiga töötajad annavad mitme näitaja puhul madalamaid hinnanguid kui väiksema ja suurema staažiga töötajad.

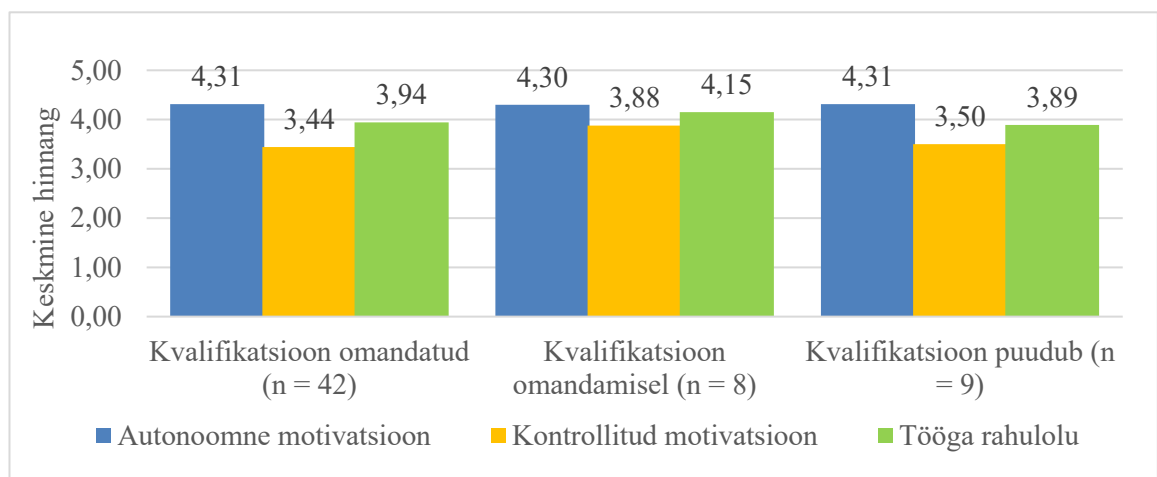
Kvalifikatsiooni lõikes ei ilmnenud kompetentsuse ( $F(2,56)=0,755$ ;  $p=0,475$ ) ega seotuse ( $F(2,56)=0,452$ ;  $p=0,639$ ) hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi. Oluline erinevus ilmnes autonoomias ( $F(2,56)=4,343$ ;  $p=0,018$ ), mistõttu viidi läbi *post hoc* analüüs. *Post hoc* analüüs näitas, et erinevus esines kvalifikatsioonita ja kvalifikatsiooni omandavate töötajate vahel ( $p=0,042$ ), kus autonoomia hinnang oli kõrgem kvalifikatsioonita töötajatel. Ülejäänud rühmade vahel statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenud ( $p > 0,05$ ). See võib tähendada, et kvalifikatsiooni omandamise etapis tajutakse oma töös vähem autonoomiat, eriti võrreldes kvalifikatsioonita töötajatega (vt joonis 10).



**Joonis 10.** Baasvajaduste keskmiste hinnangute võrdlus kvalifikatsioonitasemete lõikes

Kompetentsuse hinnang oli kõrgeim kvalifikatsiooni omandavatel töötajatel ( $m = 4,07$ ) ning madalaim kvalifikatsioonita töötajatel ( $m = 3,80$ ), kuid see erinevus ei olnud statistiliselt oluline. Seotuse puhul olid keskmised hinnangud kõrgeimad omandatud kvalifikatsiooniga töötajatel ( $m = 4,08$ ), samas kui kvalifikatsiooni omandavatel ja kvalifikatsioonita töötajatel olid hinnangud veidi madalamad. Statistiliselt olulist erinevust seotuse hinnangutes kvalifikatsioonirühmade vahel ei ilmnenu.

Motivatsiooni ja tööga rahulolu näitajate võrdlemisel kvalifikatsiooni lõikes ei ilmnenu autonoomse motivatsiooni ( $F(2,56)=0,001$ ;  $p=0,999$ ), kontrollitud motivatsiooni ( $F(2,56)=1,142$ ;  $p=0,327$ ) ega tööga rahulolu ( $F(2,56)=0,431$ ;  $p=0,652$ ) hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi. See võib tähendada, et kvalifikatsiooni lõikes ei avaldu nendes näitajates selgeid erinevusi (vt joonis 11).



**Joonis 11.** Motivatsiooni ja tööga rahulolu keskmiste hinnangute võrdlus kvalifikatsioonitasemete lõikes

Autonoomse motivatsiooni hinnangud olid kvalifikatsioonirühmades peaaegu samad. Keskmised hinnangud jäid vahemikku  $m = 4,30-4,31$ , mis näitab, et autonoomse motivatsiooni tase oli kõigis rühmades ühtlane. Kontrollitud motivatsiooni puhul olid hinnangud mõnevõrra kõrgemad kvalifikatsiooni omandavatel töötajatel ( $m = 3,88$ ) võrreldes teiste rühmadega, mis võib tähendada, et kvalifikatsiooni omandamisel mõjutavad motivatsiooni rohkem välised tegurid või sisemine surve. Tööga rahulolu oli samuti kõrgeim kvalifikatsiooni omandavatel töötajatel ( $m = 4,15$ ), samas kui kvalifikatsioonita ja omandatud kvalifikatsiooniga töötajate hinnangud olid omavahel

sarnased. See võib olla seotud sellega, et kvalifikatsiooni omandamise etapis tajutakse rohkem arenguvõimalusi, kuid erinevus ei olnud statistiliselt oluline.

Avatud küsimusele vastas kokku 38 hooldustöötajat, kelle vastuste põhjal eristus mitu korduvat teemat, mis on seotud töömotivatsiooni kujundavate teguritega. Kuna mitmed vastused käsitlesid korraga rohkem kui ühte teemat, võis üks vastus kuuluda mitmesse kategooriasse ning seetõttu ei ole teemade mainimiskordade summa võrdne vastajate koguarvuga. Kõige sagedamini toodi esile töötasuga seotud aspektid, mida mainiti 13 korral. Vastajad leidsid, et palk ei vasta töö iseloomule ega vastutuse tasemele ning rõhutasid õiglasema tasustamise, lisatasude ja hüvede olulisust. Näiteks märgiti, et „Sooviks vastavalt vastutuse suurusele, töö keerukusele ja raskusastmele sobivat töötasu. Ei soovi ületunde (ületöötamist)“ (HT16). Ühtlasi toodi esile vajadus erinevate kompensatsioonide järele, sealhulgas tervist toetavate võimaluste ja soodustuste osas. Teise olulise teemana kerkis esile töökorraldus ja töökoormus, mida mainiti seitsmel korral. Vastustes rõhutati ajapuudust, suurt töömahtu ning vajadust suurema personali järele, et võimaldada töötada rahulikumalt ja põhjalikumalt. Näiteks toodi välja: „Selgus tööülesannetes. Mõistlik töökoormus. Kui juhid tuleksid lõpuks ometi pilvedest alla ja mõistaksid, et päris elu ei ole exceli tabel“ (HT25). Juhtimise ja suhtlusega seotud tegureid mainiti kuuel korral. Vastajad tõid esile vajaduse sagedasema arutelu ja parema suhtluse järele nii kolleegide kui ka vahetu juhiga. Näiteks märgiti: „Rohkem arutlemist kolleegidega ja juhatajaga“ (HT22). Lisaks peeti oluliseks konstruktiivset ja toetavat tagasisidet. Meeskonnatöö ja töösuhete tähtsust rõhutati samuti kuuel korral. Vastajad pidasid oluliseks toetavat meeskonda ja häid kolleegide vahelisi suhteid, märkides, et usaldus ja koostöö on töö toimimise seisukohalt keske tähtsusega. Arenguvõimalusi ja enesetäiendamist mainiti kolmel korral, tuues esile koolituste ja professionaalse arengu võimaluste olulisuse. Töötaja heaolu toetavaid tegevusi, nagu tervist edendavad võimalused ja ühised ettevõtmised, mainiti neljal korral. Viis vastanut ei pidanud täiendavaid muudatusi vajalikuks või leidsid, et nende motivatsioon on juba piisav.

Tulemuste põhjal võib öelda, et hooldustöötajate autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajadused on üldiselt hästi rahuldatud, kuigi üksikutes aspektides esineb erinevusi. Autonoomne motivatsioon on selgelt esile tõusnud ning seotud töö tähenduslikkuse ja isikliku sobivusega, samas kui kontrollitud motivatsioon avaldub ebaühtlasemalt ning on

enam seotud sisemise survega. Tööga rahulolu on üldiselt positiivne, kuid kõik töö valdkonnad ei ole hinnatud võrdselt kõrgeks. Avatud vastused kinnitavad samu suundumusi, tuues esile töötasu, töökorralduse, juhtimise ja meeskonnasuhete olulisuse.

## 2.4. Järeldused ja ettepanekud

Selles alapeatükis esitatakse uuringu tulemuste põhjal tehtud järeldused ning ettepanekud Pärnumaa hooldekodude juhtidele hooldustöötajate töömotivatsiooni toetamiseks.

Uuringu tulemused näitasid, et Pärnumaa hooldekodudes töötavate hooldustöötajate töömotivatsioon on üldiselt kõrge ning valdavalt autonoomne. Töötajad hindasid kõrgelt oma töö tähenduslikkust, sobivust ja kooskõla isiklike väärtustega ning leidsid, et töö pakub neile rõõmu ja isiklikku rahulolu. See osutab, et hooldustöö peamised ajendid on pigem sisemised kui välised. Selline tulemus on kooskõlas enesemääratlusteooriaga, mille järgi kujuneb kvaliteetsem motivatsioon siis, kui töötaja kogeb oma tegevuses isiklikku tähendust ja sisemist kooskõla (McAnally & Hagger, 2024, lk 3).

Uuringust selgus ühtlasi, et hooldustöötajate autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajadused on üldjoontes toetatud. Töötajad tajusid oma töös iseseisvust, usaldust ja toimetulekut ning hindasid positiivselt ka suhteid elanike, kolleegide ja vahetu juhiga. See aitab selgitada, miks autonoomne motivatsioon oli vastajate seas selgelt esile tõusnud. Tulemus on oluline ka seetõttu, et teooriaosas käsitleti hooldustööd pigem pingelise, vähetunnustatud ja suure koormusega valdkonnana (Yau *et al.*, 2024, lk 1–2). Uuring ei kinnitanud teooriaosas kirjeldatud probleemide avaldumist täiel määral, vaid näitas, et vähemalt uuritud hooldekodudes kogevad töötajad oma töös siiski mitmeid motivatsiooni toetavaid tegureid.

Samas ei olnud kõik psühholoogiliste baasvajaduste aspektid võrdselt tugevad. Kõige tagasihoidlikumalt hinnati töötajate kaasamist otsustusprotsessidesse, tööalast tagasisidet ning väärtustatuse tunnet töökohal. Need tulemused haakuvad teooriaosas käsitletud töötajate kaasamise ja väärtustamise olulisusega töörahulolu kujunemisel (Geyskens *et al.*, 2025, lk 9). Sellest võib järeldada, et töö tähenduslikkus üksi ei taga motivatsiooni püsimist, kui igapäevane töökorraldus ei toeta piisavalt töötaja iseseisvust, arengut ja kuuluvustunnet. Enesemääratlusteooria järgi võib just selliste tingimuste nõrgem toetatus

hakata pikemas perspektiivis mõjutama motivatsiooni kvaliteeti ja tööga rahulolu (Orsini *et al.*, 2015, lk 2).

Tööga rahulolu oli uuringus samuti üldiselt positiivne. Kõige kõrgemalt hinnati töö meeldimist ja valmisolekut hooldustöös jätkata, samas kui tagasihoidlikumad olid hinnangud töötingimustele ja sellele, mil määral töö vastab isiklikele ootustele. See näitab, et hooldustöötajad võivad pidada oma tööd väga tähenduslikuks ka siis, kui kõik töötingimused ei ole nende jaoks võrdselt rahuldavad. Selline tulemus sobitub teooriaosas käsitletud seisukohaga, et töö sisu ja töökeskkond ei mõjuta motivatsiooni ühtmoodi ning töörahulolu sõltub nii töö sisulisest tähendusest kui ka sellest, kuivõrd toetav on töökeskkond (Fugar *et al.*, 2019, lk 425).

Tööstaaži võrdluses ei ilmnenu küll enamikus näitajates statistiliselt olulisi erinevusi, kuid kirjeldav statistika näitas, et 5–9-aastase tööstaažiga töötajad andsid mitmes valdkonnas madalamaid hinnanguid kui väiksema või suurema staažiga töötajad. See puudutas nii baasvajaduste rahuldatust, autonoomset motivatsiooni kui ka tööga rahulolu. Sellest võib järeldada, et just keskmise tööstaažiga töötajad võivad kogeda tööelus etappi, kus töö tegelik koormus, vastutus ja ootused avalduvad teravamalt kui töö alguses või pikema kogemuse korral. Enesemääratlusteooria järgi sõltub motivatsioon sellest, kuivõrd on toetatud töötaja psühholoogilised baasvajadused ehk autonoomia, kompetentsus ja seotus (Deci *et al.*, 2017, lk 22). Käesoleva uuringu tulemuste põhjal võib oletada, et 5–9-aastase tööstaažiga töötajate puhul ei pruugi kõik motivatsiooni toetavad tingimused olla sama tugevad kui teistes rühmades.

Sarnane üldpilt ilmnes ka kvalifikatsiooni võrdluses, kus motivatsiooni ja tööga rahulolu näitajates statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu. Nende tulemuste põhjal ei ilmnenu, et töö tähenduslikkus ja autonoomse motivatsiooni kogemus sõltuksid otseselt sellest, kas hooldustöötajal on kvalifikatsioon omandatud või mitte. Samas ilmnes erinevus autonoomia hinnangutes, kus kvalifikatsiooni omandavad töötajad hindasid autonoomiat madalamalt kui teised rühmad. Seda saab tõlgendada selliselt, et kvalifikatsiooni omandamise etapis tajutakse oma töös väiksemat iseseisvust ja otsustusvabadust. Teooriaosa põhjal on see oluline tähelepanek, sest autonoomia on üks keskseid motivatsiooni toetavaid baasvajadusi ning selle nõrgem toetatus võib mõjutada töötaja tööalast kogemust ka siis, kui töö ise tundub tähenduslik (Deci *et al.*, 2017, lk 22).

Avatud vastused kinnitasid kvantitatiivsete tulemuste peamisi suundumusi. Kõige sagedamini nimetati töömotivatsiooni mõjutavate teguritena töötasu, töökoormust, töökorraldust, juhtimist ja meeskonnasuhteid. Töötasu ja töökoormuse esilekerkimine haakub teooriaosas käsitletud hooldustöö alaväärtustamise ja keeruliste töötingimustega (Yau *et al.*, 2024, lk 1–2). Samas ilmnes tulemuste võrdlemisel oluline erisus. Kvantitatiivses osas ei olnud töötasu kontrollitud motivatsiooni puhul peamine töö tegemise ajend, kuid avatud vastustes nimetati töötasu kõige sagedamini töömotivatsiooni mõjutava tegurina. Seda võib selgitada teooriaosas käsitletud mõttega, et hooldustöö sisemised hüved, näiteks töö tähenduslikkus ja suhted elanikega, võivad osaliselt leevendada madalast töötasust tulenevat rahulolematust. Samas võivad suur töökoormus, keerulised töötingimused ja läbipõlemine töötasuga rahulolu siiski vähendada. (Wang *et al.*, 2020, lk 7)

Töökorralduse olulisust toetab käsitlus, mille järgi võivad hooldusmeeskonnad pikaajalise hoolduse asutustes osaleda tööülesannete jagamises, töögraafikute koostamises ja igapäevaste tööprobleemide lahendamises (Harkema *et al.*, 2025, lk 2). Juhtimise olulisus haakub teooriaosas käsitletuga, mille kohaselt on hooldekodu juhtidel oluline roll positiivse töökeskkonna kujundamisel ja hooldustöötajate heaolu hoidmisel (Backman *et al.*, 2022, lk 8).

Meeskonnasuhte tähtsus haakub teooriaosas käsitletuga, mille kohaselt mõjutavad hooldustöötajate omavahelised suhted nende heaolu, tööhoiakuid ja tööülesannete täitmist (Haunch & Spilsbury, 2023, lk 417). See näitab, et hooldustöötajate motivatsioon ei kujune üksnes töö sisulise tähenduse põhjal, vaid sõltub suurel määral ka sellest, millistes tingimustes tööd tehakse. Eriti oluline on siinjuures see, et kuigi kontrollitud motivatsiooni puhul ei olnud töötasu peamine töö tegemise ajend, tõusis just tasu avatud vastustes kõige sagedamini esile. Sellest võib järeldada, et töötasu ei ole küll peamine töö tegemise ajend, kuid selle ebapiisavus võib mõjutada õiglustunnet ja võib pikemas plaanis nõrgendada tööga rahulolu ning organisatsioonis püsimise soovi (Zhao *et al.*, 2025, lk 2).

Kokkuvõttes võib esimese uurimisküsimuse vastusena välja tuua, et Pärnumaa hooldekodudes töötavate hooldustöötajate töömotivatsioon on üldiselt kõrge ja valdavalt autonoomne. See tähendab, et hooldustöötajad ei tee oma tööd peamiselt välise surve või tasu tõttu, vaid nende motivatsiooni toetavad eelkõige töö tähenduslikkus, isiklik sobivus

ja arusaam tehtava töö olulisusest. Teise uurimisküsimuse vastusena selgus, et hooldustöötajate töömotivatsioon on seotud nii töösuhete, tööga hakkama saamise tunde, töö tähenduslikkuse ja isikliku sobivusega kui ka töökorralduse, juhtimise, töökoormuse ja töökeskkonnaga. Motivatsiooni toetavate teguritena tõusid esile head suhted, kompetentsuse kogemus ja töö sisuline tähendus. Samas ilmnesid ka arengukohad, millest olulisemad on töötajate suurem kaasamine, regulaarsem tagasiside, väärtustamise tugevdamine, töökoormus ja töötingimused.

Seega sõltub hooldustöötajate töömotivatsiooni püsimine sellest, kuivõrd töökeskkond toetab töötajate autonoomiat, kompetentsust ja seotust. Töö tähenduslikkus on hooldustöötajate jaoks oluline motivatsiooniallikas, kuid selle kõrval määravad motivatsiooni kestvust ka töökorraldus, juhtimine, tagasiside, väärtustamine ja töökoormuse mõistlikkus.

Uuringu tulemustele tuginedes teeb lõputöö autor Pärnumaa hooldekodude juhtidele järgmised ettepanekud:

1. Korraldada asutusele sobiva regulaarsusega, näiteks kord kvartalis, juhtkonna ja hooldustöötajate vahelisi kohtumisi, kus arutatakse ühiselt läbi tööd puudutavad muudatused, töökorralduslikud küsimused ja lahendamist vajavad teemad.
2. Kujundada regulaarne tagasisidepraktika, leppides asutuses kokku tagasiside andmise viis ja sagedus. Näiteks võiks igal töötajal kord aastas olla arenguvestlus vahetu juhi või asutuse juhiga, kus arutatakse töötaja rahulolu, tööülesannete täitmist, töökorraldusega seotud küsimusi ja arenguvajadusi.
3. Töötada asutuses välja selge tunnustamissüsteem, kus on kokku lepitud, kui sageli ja millistel alustel hooldustöötajaid tunnustatakse. Tunnustamisel võiks arvestada näiteks tööpanust, vastutust, koostööd, elanikega suhtlemist ja valmisolekut panustada töökorralduse parandamisse. Samuti võiks asutus üle vaadata oma rahalised võimalused, et võimaluse korral siduda töötajate tunnustamine ka lisatasude või muude rahaliste hüvedega.
4. Vaadata kord aastas üle hooldustöötajate töökoormus ja tööjaotus, et hinnata nende jõukohasust töötajatele. Sellesse protsessi võiks võimalusel kaasata hooldustöötajaid või koguda nende tagasisidet, et tagada võimalikult võrdne ja õiglane tööjaotus.

5. Toetada hooldustöötajate koolitus- ja arenguvõimalusi. Näiteks võiks asutus võimaluse korral toetada hooldustöötajate osalemist asutuse poolt tasustatud erialastel koolitustel, lähtudes töötaja tööülesannetest ja arenguvajadustest.

Kõik need ettepanekud lähtuvad eesmärgist toetada hooldustöötajate töömotivatsiooni ning suurendada nende autonoomiat, kompetentsust ja seotust töökeskkonnas. Ettepanekud on suunatud sellise töökorralduse ja juhtimiskultuuri kujundamisele, mis aitaks suurendada töötajate väärtustatuse tunnet, toetada nende professionaalset arengut ning vähendada töökoormusest tulenevaid pingeid. Nii on võimalik luua hooldekodudes toetavam ja motiveerivam töökeskkond, mis soodustab nii töötajate heaolu kui ka kvaliteetse hooldusteenuse osutamist.

Uuringu tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada ka töö piirangutega . Kuigi kogutud andmed võimaldasid saada ülevaate Pärnumaa hooldekodude hooldustöötajate töömotivatsioonist ja seda mõjutavatest teguritest, jäi vastajate arv väiksemaks kui esialgu kavandatud. Seetõttu ei saa tulemusi pidada täiel määral üldistatavaks kõigile Pärnumaa hooldekodude hooldustöötajatele ning neid tuleb käsitleda eelkõige suundumusi näitavatena. Samas võimaldas kogutud andmestik siiski tuvastada olulisi suundumusi ning teha uuritud valimi põhjal järeldusi hooldustöötajate töömotivatsiooni ja seda mõjutavate tegurite kohta.

## KOKKUVÕTE

Lõputöö teoreetilises osas anti ülevaade motivatsiooni ja töömotivatsiooni käsitlevatest teooriatest, üldhooldusteenuse korraldusest ja peamistest väljakutsetest ning hooldustöötajate töö tähendusest ja probleemidest. Töö keskseks teoreetiliseks raamistikuks valiti enesemääratlusteooria, mille kohaselt sõltub töötaja motivatsiooni kvaliteet eelkõige autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajaduse rahuldamisest. Teooriaosa põhjal selgus, et hooldustöötajate töö on küll tähenduslik, kuid samal ajal alaväärtustatud ja koormav. Lisaks töö füüsilisele ja emotsionaalsele nõudlikkusele mõjutavad hooldustöötajate motivatsiooni ka töökorraldus, töötasu, juhtimine, koolitusvõimalused ja töökeskkonna kvaliteet.

Empiirilises osas kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit ning andmeid koguti ankeetküsitluse teel Pärnumaa hooldekodude hooldustöötajatelt. Uuringus osales 59 hooldustöötajat seitsmest hooldekodust. Küsimustik koostati enesemääratlusteooriast lähtudes ning see hõlmas autonoomia, kompetentsuse, seotuse, autonoomse motivatsiooni, kontrollitud motivatsiooni ja tööga rahulolu valdkondi. Lisaks sisaldas küsimustik ühte avatud küsimust, mille abil koguti hooldustöötajate hinnanguid töömotivatsiooni mõjutavate tegurite kohta.

Uuringu tulemused näitasid, et hooldustöötajate töömotivatsioon on üldiselt kõrge ning valdavalt autonoomne. Kõrgeimad hinnangud anti töö tähenduslikkusele, töö sobivusele ning selle kooskõlale isiklike väärtustega. Samuti ilmnis, et hooldustöötajad hindavad positiivselt töö vajalikkust ühiskonnale ning leiavad, et töö pakub neile rõõmu ja rahulolu. Kontrollitud motivatsiooni puhul selgus, et välised tegurid, nagu töötasu, ei ole peamised töö tegemise ajendid, kuid esineb sisemise survega seotud motiive, näiteks vajadus endale tõestada, et saadakse tööga hästi hakkama.

Psühholoogiliste baasvajaduste analüüs näitas, et autonoomia, kompetentsuse ja seotuse vajadused on üldiselt hästi tagatud. Töötajad tajusid oma töös iseseisvust, usaldust ja

toimetulekut ning hindasid kõrgelt ka toetavaid suhteid kolleegide, juhtide ja elanikega. Samas ilmnes, et kõik baasvajaduste aspektid ei ole võrdselt toetatud. Tagasihoidlikumalt hinnati töötajate kaasamist otsustusprotsessidesse, regulaarse tagasiside saamist ning väärtustatuse tunnet töökohal.

Tööga rahulolu oli samuti üldiselt positiivne, eriti töö meeldimise ja töövaldkonnas jätkamise valmisoleku osas. Mõnevõrra madalamad hinnangud ilmnemid töötingimuste ja isiklike ootuste täitumise osas. Tööstaaži ja kvalifikatsiooni võrdluses ei ilmnenu enamikus näitajates statistiliselt olulisi erinevusi, kuid kirjeldava statistika põhjal joonistus välja, et 5–9-aastase tööstaažiga töötajad andsid mitmes valdkonnas mõnevõrra madalamaid hinnanguid. Kvalifikatsiooni puhul ilmnemine erinevus autonoomias, kus kvalifikatsiooni omandavad töötajad hindasid autonoomiat madalamalt kui teised rühmad.

Avatud vastuste analüüs kinnitas kvantitatiivsete tulemuste peamisi suundumusi. Kõige sagedamini nimetati töömotivatsiooni mõjutavate teguritena töötasu, töökoormust, töökorraldust, juhtimist ja meeskonnasuhteid. Samuti toodi esile vajadus konstruktiivse tagasiside, suurema personali, arengu- ja koolitusvõimaluste ning töötaja heaolu toetavate tegevuste järele.

Tulemuste põhjal võib järeldada, et Pärnumaa hooldekodudes töötavate hooldustöötajate töömotivatsioon on küll üldiselt kõrge, kuid selle säilitamine sõltub olulisel määral töökeskkonnast ja organisatsioonilistest tingimustest. Hooldustöötajate motivatsiooni toetamiseks on oluline pöörata tähelepanu töötajate kaasamisele, tagasiside andmisele, töökoormuse mõistlikule korraldamisele, töötajate tunnustamisele ja professionaalse arengu toetamisele. Hooldekodude juhtidel on seega oluline roll sellise töökeskkonna kujundamisel, mis toetab hooldustöötajate autonoomiat, kompetentsust, seotust ja tööga rahulolu.

Edasised uurimissuunad võiksid keskenduda sellele, kuidas hooldustöötajate töömotivatsioon kujuneb ja muutub pikema aja jooksul. Samuti võiks tulevikus võrrelda eri piirkondade või hooldekodude tulemusi ning kasutada kombineeritud uurimismeetodit, et saada põhjalikum ülevaade hooldustöötajate kogemustest, ootustest ja motivatsiooni kujunemisest.

## VIIDATUD ALLIKAD

- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories of motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25–29. <https://doi.org/10.36713/epra6848>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Armstrong, P., Jacobsen, F. F., Lanoix, M., & Szebehely, M. (2023). The crisis in the nursing home labour force: where is the political will? In P. Armstrong & S. Braedley (Eds.), *Care Homes in a Turbulent Era: Do They Have A Future?* (pp. 50–66). Edward Elgar Publishing.
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal of Science and Research Methodology*, 6(4), 21–42. <https://ijsrm.humanjournals.com/research-methodologies-an-extensive-overview/>
- Backman, A., Lindkvist, M., Lövheim, H., Sjögren, K., & Edvardsson, D. (2022). Longitudinal changes in nursing home leadership, direct care staff job strain and social support in Swedish nursing homes—findings from the U-AGE SWENIS study. *International Journal of Older People Nursing*, 18(1), Article e12515. <https://doi.org/10.1111/opn.12515>
- Barslund, M., de Wispelaere, F., Lenaerts, K., Schepers, W., & Fries-Tersch, E. (2021). *Policies for long-term carers*. European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695476/IPOL\\_STU\(2021\)695476\\_EN.pdf?](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695476/IPOL_STU(2021)695476_EN.pdf?)
- Belmonte, M., Grubanov-Boskovic, S., Natale, F., Conte, A., Belanger, A., & Sabourin, P. (2023). *Demographic microsimulation of long-term care needs in the European Union*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/941182>

- Cedefop. (2023, December 19). *Care workers: skills opportunities and challenges (2023 update)*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/care-workers-skills-opportunities-and-challenges-2023-update>
- Council of the European Union. (2022). *Council Recommendation of 8 December 2022 on access to affordable high-quality long-term care*. C 476. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj%3AJOC\\_2022\\_476\\_R\\_0001&utm](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj%3AJOC_2022_476_R_0001&utm)
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Drell, T. (2021). Omavalitsused peavad rohkem märkama eakate sotsiaalseid probleeme. *Sotsiaaltöö*, (4), 18–22. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoo/omavalitsused-peavad-rohkem-markama-eakate-sotsiaalseid-probleeme>
- Eesti linnade ja valdade liit. (s. a.). *Elanike arv kohalike omavalitsuste kaupa*. Loetud 22. märts 2026 aadressil <https://elvl.ee/elanike-arv>
- Elstad, J. I., & Vabø, M. (2021). Lack of recognition at the societal level heightens turnover considerations among Nordic eldercare workers: a quantitative analysis of survey data. *BMC Health Services Research*, 21, Article 747. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06734-4>
- Eurofound. (2020). *Public services. Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>
- Fang, J. (2023). Application and Limitations of the Expectancy Theory in Organizations. *Advances in Economics Management and Political Sciences*, 54(1), 7–12. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/54/20230868>
- Fugar, F. D. K., Boateng, E. B., & Eshun, B. T. B. (2019). Development of job satisfaction index for construction employees in developing countries based on Frederick Herzberg's motivation theory. In S. Laryea & E. Essah (Eds.), *Proceedings of the West Africa Built Environment Research (WABER) Conference 2019* (pp. 423–439). West Africa Built Environment Research (WABER) Conference. <https://doi.org/10.33796/waberconference2019.29>

- Geyskens, L., Backhaus, R., Declercq, A., Godderis, L., Heeren, P., Janssens, L., Khan, N., Milisen, K., Trybou, J., Pottelbergh, G. V., Vlaeyen, E., & Aujoulat, I. (2025). Perceived work environment and work-related well-being in nursing homes: Comparison of different care worker groups. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 22(3), Article e70044. <https://doi.org/10.1111/wvn.70044>
- Greve, B. (2017). Long-Term Care. What is it about? In B. Greve (Ed.), *Long-term Care for the Elderly in Europe: Development and Prospects* (pp. 1–7). Routledge.
- Hackman, P., Häggman-Laitila, A., & Hult, M. (2025). Exploring the associations of unfinished nursing care with individual, team climate, and organizational factors in nursing homes: An observational study. *International Journal of Nursing Studies*, 172, Article 105203. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2025.105203>
- Harith, N. H. M., Zain, Z. M., Yusof, R., Lokman, A., Batau, M. F. A., & Rahmat, N. H. (2022). Exploring Classroom Motivation Using Alderfer's Theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(10), 1306–1325. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i10/15009>
- Harkema, L., Vriens, D., Vermeerbergen, L., Gerritsen, D., & Vermeulen, P. (2025). Failure or success of self-organizing teams in long-term care organizations: An integrative systematic literature review on the role of the organization structure. *BMC Health Services Research*, 25, Article 801. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12904-5>
- Haunch, K., & Spilsbury, K. (2023). Care home co-worker relationships: A key ingredient for care home quality. *Ageing & Society*, 45, 417–428. <https://doi.org/10.1017/S0144686X23000466>
- Herz, M., Blaschke, S., & Gebhard, D. (2026). Demands, resources, burnout, and work ability in long-term care: A multi-group structural equation model comparing residential and home care. *International Journal of Nursing Studies*, 173, Article 105255. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2025.105255>
- Hu, H.-L., Kuo, C.-L., Wang, S.-Y., & Chuang, Y.-H. (2024). Perceptions of empathy among nursing assistants in long-term care facilities: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 2024, Article 3072064. <https://doi.org/10.1155/2024/3072064>
- Irvine, J. (2018). A Framework for Comparing Theories Related to Motivation in

- Education. *Research in Higher Education Journal*, 35, 1–30.  
<https://t.aabri.com/manuscripts/182835.pdf>
- Jensen, S. E. H., Pinkus, D., & Ruer, N. (2024). Long-term care policies in practice: a European perspective. *Working Paper*, (21). Bruegel.  
[https://www.bruegel.org/sites/default/files/2024-12/WP%20Full%20Paper\\_DavidandNina.pdf](https://www.bruegel.org/sites/default/files/2024-12/WP%20Full%20Paper_DavidandNina.pdf)
- Kim, T. K. (2017). Understanding one-way ANOVA using conceptual figures. *Korean Journal of Anesthesiology*, 70(1), 22–26.  
<https://doi.org/10.4097/kjae.2017.70.1.22>
- Koutalas, E., Kostares, E., Antonakos, I., Paraskevadaki, E., Psaltopoulou, T., Riza, E., Tsiamis, K., Tsakris, A., & Kantzanou, M. (2024). The Existence-Relatedness-Growth Theory for Job Satisfaction and Motivation of Greek National Healthcare Service Employees in the Context of Severe Financial Constraints. *Cureus*, 16(6), Article e62738. <https://doi.org/10.7759/cureus.62738>
- Krsnik, S., & Erjavec, K. (2023). Influence of Sociodemographic, Organizational, and Social Factors on Turnover Consideration Among Eldercare Workers: A Quantitative Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), Article 6612. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166612>
- Kurmiste, A., Laido, Z., Kaldmaa, K., Paat-Ahi, G., Toomla, A., Tarto L., Haljasmets, K. Kaasik-Aaslav, L., & Purge, P. (2022). *Pikaajalise hoolduse teenuseid osutava tööjõu tagamise praktika teistes riikides ja soovitud Eestile*. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Haap Consulting.  
[https://www.praxis.ee/uploads/2022/01/20221108\\_VaPra\\_loppraport.pdf](https://www.praxis.ee/uploads/2022/01/20221108_VaPra_loppraport.pdf)
- Kuulpak, K. (2021). “Hooldajatel on kiire, meil on jälle aega üleliia.” *Hooldekodu elanike autonoomiaga arvestamine kolme hooldekodu näitel* [Magistritöö, Tartu Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut]. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/72433>
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability*, 14(19), Article 12557. <https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Lokman, A., Hassan, F., Ustadi, Y. A., Rahman, F. A. A., Zain, Z. M., & Rahmat, N. H. (2022). Investigating Motivation for Learning Via Vroom’s Theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 504–530.

<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i1/11749>

- Macorr Research. (n.d.). *Sample size calculator*. Retrieved March 12, 2026, from <https://www.macorr.com/sample-size-calculator.htm>
- Majandustegevuse register. (s. a.). *Tegevusload*. Loetud 12. märts 2026 aadressil <https://mtr.ttja.ee/tegevusluba?m=97>
- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), Article 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Miller, M., Almomani, Y., Hopwood, P., Haghighi, P., Davis, A., Littler, E., Daly, T. J., Foebel, A. D., & MacEachen, E. (2026). The impact of staffing structures in long-term care homes on the quality of work-life and work outcomes of care-workers: A narrative scoping review. *International Journal of Nursing Studies*, 174, Article 105304. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2025.105304>
- 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>
- Nõuded väljaspool kodu osutatavale ööpäevaringsele üldhooldusteenusele. (2023). *Riigi Teataja I*, 22.06.2023, 11. <https://www.riigiteataja.ee/akt/122062023011>
- OECD. (2020a). *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>
- OECD. (2020b). *Workforce and safety in long-term care during the COVID-19 pandemic*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/43fc5d50-en>
- OECD. (2023). *Beyond applause? Improving working conditions in long-term care*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/27d33ab3-en>
- OECD. (2024). *OECD Economic Surveys: Estonia 2024*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/33e6beee-en>
- Ojastu, A. (2021). *Ratsionaalne emotsionaalsus*. Pilgrim.
- O'Keefe, B., Yuen, E., Perlen, S., Dow, B., & Hutchinson, A. M. (2025). Understanding factors influencing personal care workers' intentions to stay: A systematic integrative review. *Australasian Journal on Ageing*, 44(1), Article e70017. <https://doi.org/10.1111/ajag.70017>
- Orobosa, A. I., & Arimie, C. J. (2023). Abraham Maslow's hierarchy of needs and

- Frederick Herzberg's two-factor motivation theories: Implications for organizational performance. *The Romanian Economic Journal*, 26(85), 21–48. <https://doi.org/10.24818/REJ/2023/85/04>
- Orsini, C., Evans, P., & Jerez, O. (2015). How to encourage intrinsic motivation in the clinical teaching environment?: a systematic review from the self-determination theory. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 12, Article 8. <https://doi.org/10.3352/jeehp.2015.12.8>
- Osemeke, M., & Adegboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting*, 1(1), 161–173. <https://fujabf.org/wp-content/uploads/2018/01/Critical-Review-and-Comparism-between-Maslow-Herzberg-and-McClellands-Theory-of-Needs.pdf>
- Peterson, P. (2022). Eessõna. *Sotsiaaltöö*, (4), 2. <https://tai.ee/et/sotsiaaltooeessona-9>
- Pärnumaa. (s. a.). *Pärnumaa omavalitsused*. Loetud 10. märts 2026 aadressil <https://parnumaa.ee/elu/parnumaa-omavalitsused/>
- Pärnu linn. (s. a.). *Omavalitsus Pärnu linn*. Loetud 10. märts 2026 aadressil <https://parnu.ee/omavalitsuse-uldinfo/omavalitsus-parnu-linn>
- Riigikontroll. (2025). *Hooldereform: Kas hooldereformi käigus kujundatud sotsiaalteenuste rahastamise mudel tagab avaliku raha tõhusa kasutamise reformi eesmärkide saavutamiseks?* <https://www.riigikontroll.ee/auditaruanded/hooldereform>
- Ryan, T. (2022). Facilitators of person and relationship-centred care in nursing. *Nursing Open*, 9(2), 892–899. <https://doi.org/10.1002/nop2.1083>
- Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, 13, 443–482. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0252-1>
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2015). *Riigi Teataja I*, 30.12.2015, 5; *Riigi Teataja I*, 30.12.2025, 29. <https://www.riigiteataja.ee/akt/SHS>
- Sotsiaalkindlustusamet. (s. a.). *Üldhoolekandeteenuse osutajate nimekiri*. Loetud 19. jaanuar 2026 aadressil <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/spetsialistile-ja-koostoopartnerile/kohalike-omavalitsuste-noustamine/uldhooldusteenus>
- Stokke, R., Wibe, T., & Sogstad, M. (2023). Forming nursing home practices that support

- quality of care for residents: A qualitative observational study. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16, 2667–2680.  
<https://doi.org/10.2147/JMDH.S426913>
- Su, Y., Zhao, L., Yu, J., Chen, X., Tan, E., Liu, H., Xie, X., & Liu, F. (2024). Burnout among care workers in long-term care institutions: A systematic review and meta-analysis protocol. *BMJ Open*, 14(8), Article e084900.  
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-084900>
- Zhao, S.-C., He, J., Li, Z.-y., Chang, H.-c., & Wang, Y. (2025). Autonomous motivation and its change among primary healthcare workers in Shandong province: A survey based on self-determination theory. *Chinese General Practice Journal*, 2(4), Article 100086. <https://doi.org/10.1016/j.cgpj.2025.100086>
- Tammiste Hooldekodu. (s. a.). *Palanga maja*. Loetud 24. märts 2026 aadressil <https://tammiste.ee/maja/palanga>
- Trivedi, A. J. (2019.) Maslow's Hierarchy of Needs – Theory of Human Motivation. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, 7(6), 38–41. [https://www.raijmr.com/ijrsm/ wp-content/uploads/2020/01/IJRSML\\_2019\\_vol07\\_issue\\_06\\_Eng\\_09.pdf](https://www.raijmr.com/ijrsm/ wp-content/uploads/2020/01/IJRSML_2019_vol07_issue_06_Eng_09.pdf)
- Turu-uuringute AS. (2022). *Elanikkonna hoolduskoormuse uuring*.  
<https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2022-12/Elanikkonna%20hoolduskoormuse%20uuring%202022.pdf>
- Tõstamaa Hooldekodud. (s. a.). *Tõstamaa hooldekodu*. Loetud 24. märts 2026 aadressil <https://tostamaahk.ee/tostamaa-hooldekodu>
- Vanhihriati, C., & Singh, E. N. (2015). Descriptive statistics in business research. *International Journal of Advanced Research*, 3(6), 1409–1415.  
<https://www.journalijar.com/article/5216/descriptive-statistics-in-business-research/>
- Vidman, Å., & Strömberg, A. (2018). “Well it is for their sake we are here”: meaningful work tasks from care workers’ view. *Working with Older People*, 22(2), 111–120.  
<https://doi.org/10.1108/wwop-09-2017-0024>
- Wang, E., Hu, H., Liu, H., Mao, S., & Jiang, W. (2020). The influence of intrinsic motivation on pay satisfaction among caregivers in residential home for the elderly in China: The mediating role of job burnout. *The Journal of Nursing*

- Research*, 28(6), Article e121. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000399>
- World Health Organization. (2024). *Long-term care financing: lessons for low- and middle-income settings. Brief 1. Drivers of the demand for long-term care.* <https://www.who.int/publications/b/71556>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes.* Tartu Ülikool. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/36419>
- Yau, S. Y., Lee, Y. K. L., Li, S. Y. B., Law, S. P. S., Lai, S. K. V., & Huang, S. (2024). Health care workers' self-perceived meaning of residential care work. *BMC Health Services Research*, 24, Article 766. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11218-2>
- Yeh, S. H., & Huang, K. C. (2025). The Impact of Organizational Commitment and Work Motivation on Retention Intention: Evidence from Long-Term Care Institution Caregivers Based on Expectancy Theory. *Healthcare*, 13(22), Article 2832. <https://doi.org/10.3390/healthcare13222832>

### Lisa 1. Pärnu maakonnas asuvad hooldekodud

| Hooldekodu                                         | Linn/Vald           | Teenuse kohti | Hooldustöötajaid |
|----------------------------------------------------|---------------------|---------------|------------------|
| Kihnu Vallavalitsus                                | Kihnu vald          | 9             | 5                |
| Pärnu Sotsiaalkeskus                               | Pärnu linn          | 15            | 3                |
| Sihtasutus Lääneranna Hoolekanne                   | Lääneranna vald     | 53            | 22               |
| Sihtasutus Pärnu Haigla                            | Pärnu linn          | 20            | 8                |
| Häädemeeste Eakate Kodu                            | Häädemeeste vald    | 69            | 20               |
| Tootsi Hooldekodu                                  | Põhja-Pärnumaa vald | 34            | 11               |
| MTÜ Halinga Turvakodu                              | Põhja-Pärnumaa vald | 124           | 36               |
| Tori Hooldekodu OÜ                                 | Tori vald           | 80            | 21               |
| Südamekodud AS                                     | Lääneranna vald     | 92            | 28               |
| Surju Hooldekodu Videvik                           | Saarde vald         | 35            | 11               |
| Väärikas Vanadus OÜ                                | Saarde vald         | 41            | 17               |
| Sihtasutus Pärnu-Jaagupi Hoolduskodu               | Põhja-Pärnumaa vald | 80            | 18               |
| AS Vändra Õenduskodu                               | Põhja-Pärnumaa vald | 60            | 15               |
| Vändra Alevi Hoolekandekeskus                      | Põhja-Pärnumaa vald | 52            | 11               |
| Sihtasutus Kilingi-Nõmme Tervise- ja Hoolduskeskus | Saarde vald         | 45            | 22               |
| Tammiste Hooldekodu                                | Pärnu linn          | 177           | 63               |
| sihtasutus Tõstamaa Hooldekodu                     | Pärnu linn          | 57            | 17               |
| Osaühing ZUNT                                      | Pärnu linn          | 80            | 18               |

Allikas: Sotsiaalkindlustusamet, s. a.; Majandustegevuse register, s. a.

## **Lisa 2. Hooldustöötajate töömotivatsiooni küsimustik**

Olen Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala üliõpilane Anna-Maria Wysocka ning kirjutan lõputöö teemal „Hooldustöötajate töömotivatsioon Pärnumaa hooldekodudes“.

Lõputöö raames viin läbi käesoleva küsitluse, mille eesmärgiks on analüüsida neljas Pärnumaa hooldekodus töötavate hooldustöötajate töömotivatsiooni ning teha saadud tulemuste põhjal ettepanekuid hooldekodude juhtidele hooldustöötajate töömotivatsiooni tõstmiseks.

Uuringus osalemine on vabatahtlik ning anonüümne. Kogutud andmeid kasutatakse ainult üldistatud kujul. Küsimustiku täitmine võtab aega ligikaudu 10–15 minutit. Küsimuste korral olen meelsasti valmis vastama e-posti teel aadressil: [anna-maria.wysocka@ut.ee](mailto:anna-maria.wysocka@ut.ee) Tänan, et võtate aega selle olulise teema üle mõtisklemiseks ja küsimustele vastamiseks!

Lugupidamisega

Anna-Maria Wysocka

1. Kui pikk on Teie staaž hooldustöötajana (arvestades kogu töökogemust hooldustöötajana, sõltumata tööandjast)?
  - Alla 5 aasta
  - 5–9 aastat
  - 10 või enam aastat
2. Palun märkige oma hooldustööalane kvalifikatsioon:
  - Hooldustöötaja kvalifikatsioon puudub
  - Hooldustöötaja kvalifikatsioon on omandatud
  - Hooldustöötaja kvalifikatsioon on omandamisel
3. Palun märkige alljärgnevas tabelis, kuivõrd nõustute järgmiste väidetega oma tööalase autonoomia osas: (Orsini *et al.*, 2015; Deci *et al.*, 2017).

## Lisa 2 järg

| Väide                                                                                       | Ei nõustu üldse | Pigem ei nõustu | Nii ja naa | Pigem nõustun | Nõustun täielikult |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|------------|---------------|--------------------|
| Saan oma vahetu juhiga arutada tööd puudutavaid küsimusi                                    |                 |                 |            |               |                    |
| Minu vahetu juht küsib minu seisukohti enne, kui viib sisse minu tööd puudutavaid muudatusi |                 |                 |            |               |                    |
| Minu vahetu juht arvestab töökorralduslike otsuste tegemisel minu seisukohtadega            |                 |                 |            |               |                    |
| Minu vahetu juht usaldab mind tööülesannete täitmisel                                       |                 |                 |            |               |                    |
| Saan oma tööülesandeid täita viisil, mida pean õigeks ja sobivaks                           |                 |                 |            |               |                    |

4. Palun märkige alljärgnevas tabelis, kuivõrd nõustute järgmiste väidetega oma tööalase kompetentsuse osas: (Orsini *et al.*, 2015; Deci *et al.*, 2017).

| Väide                                                                          | Ei nõustu üldse | Pigem ei nõustu | Nii ja naa | Pigem nõustun | Nõustun täielikult |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|------------|---------------|--------------------|
| Tunnen, et saan oma tööülesannetega hästi hakkama                              |                 |                 |            |               |                    |
| Tunnen, et minu teadmised ja oskused on minu töö jaoks piisavad                |                 |                 |            |               |                    |
| Tunnen, et saan ka pingelistes olukordades oma tööga hästi hakkama             |                 |                 |            |               |                    |
| Saan oma töö kohta piisavalt tagasisidet, mis aitab mul oma tööd paremini teha |                 |                 |            |               |                    |
| Tunnen, et minu töö võimaldab mul oma oskusi edasi arendada                    |                 |                 |            |               |                    |

5. Palun märkige alljärgnevas tabelis, kuivõrd nõustute järgmiste väidetega oma tööalase seotuse osas: (Orsini *et al.*, 2015; Deci *et al.*, 2017).

| Väide                                                                       | Ei nõustu üldse | Pigem ei nõustu | Nii ja naa | Pigem nõustun | Nõustun täielikult |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|------------|---------------|--------------------|
| Tunnen, et mind aktsepteeritakse ja austatakse teiste hooldustöötajate seas |                 |                 |            |               |                    |
| Saan teistelt hooldustöötajatelt vajadusel tuge ja abi                      |                 |                 |            |               |                    |

## Lisa 2 järg

|                                                    |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Saan oma vahetult juhilt vajadusel tuge ja abi     |  |  |  |  |  |
| Tunnen, et olen oma töökohas hinnatud töötaja      |  |  |  |  |  |
| Tunnen, et mul on hooldekodu elanikega hea kontakt |  |  |  |  |  |

6. Palun märkige alljärgnevas tabelis, kuivõrd nõustute järgmiste väidetega oma autonoomse motivatsiooni kohta töö: (Gagné *et al.*, 2014; Deci *et al.*, 2017).

| Väide                                                        | Ei nõustu üldse | Pigem ei nõustu | Nii ja naa | Pigem nõustun | Nõustun täielikult |
|--------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|------------|---------------|--------------------|
| Tunnen oma tööd tehes rõõmu                                  |                 |                 |            |               |                    |
| Minu töö pakub mulle isiklikku tähendust ja head enesetunnet |                 |                 |            |               |                    |
| Tunnen, et minu töö on ühiskonnale vajalik                   |                 |                 |            |               |                    |
| Minu töö on kooskõlas minu väärtustega                       |                 |                 |            |               |                    |
| Tunnen, et see töö sobib mulle inimesena                     |                 |                 |            |               |                    |

7. Palun märkige alljärgnevas tabelis, kuivõrd nõustute järgmiste väidetega oma kontrollitud motivatsiooni kohta töö: (Gagné *et al.*, 2014; Deci *et al.*, 2017).

| Väide                                                                       | Ei nõustu üldse | Pigem ei nõustu | Nii ja naa | Pigem nõustun | Nõustun täielikult |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|------------|---------------|--------------------|
| Teen oma tööd eelkõige töötasu tõttu                                        |                 |                 |            |               |                    |
| Mulle on oluline, mida teised arvavad sellest, kuidas ma oma tööd teen      |                 |                 |            |               |                    |
| Mul on oluline endale tõestada, et saan oma tööga hästi hakkama             |                 |                 |            |               |                    |
| Tunnen süütunnet, kui ma ei saa oma tööülesannetega piisavalt hästi hakkama |                 |                 |            |               |                    |

8. Palun märkige alljärgnevas tabelis, kuivõrd nõustute järgmiste väidetega oma tööga rahulolu kohta: (Deci *et al.*, 2017).

## Lisa 2 järg

| Väide                                                  | Ei nõustu<br>üldse | Pigem ei<br>nõustu | Nii ja naa | Pigem<br>nõustun | Nõustun<br>täielikult |
|--------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|------------|------------------|-----------------------|
| Mulle meeldib minu töö                                 |                    |                    |            |                  |                       |
| Olen rahul oma töö sisu ja<br>igapäevaste ülesannetega |                    |                    |            |                  |                       |
| Olen rahul oma<br>töötingimustega                      |                    |                    |            |                  |                       |
| Tunnen, et minu töö vastab<br>minu ootustele           |                    |                    |            |                  |                       |
| Kavatsen jätkata<br>hooldustöötajana ka tulevikus      |                    |                    |            |                  |                       |

9. Mis aitaks suurendada Teie töömotivatsiooni praegusel töökohal?

## SUMMARY

### WORK MOTIVATION OF CARE WORKERS IN NURSING HOMES IN PÄRNU COUNTY Anna-Maria Wysocka

Estonia is an aging society, and the growing number of older people increases the need for social services, including general care services provided outside the home. At the same time, care work is often characterized by low pay, limited career opportunities, demanding working conditions, and a lack of social recognition. These factors may affect the motivation, well-being, and retention of care workers. Therefore, it is important to study the work motivation of care workers and the factors that support or weaken it.

The aim of this thesis was to identify the work motivation of care workers working in nursing homes in Pärnu County and based on the results, make proposals to nursing home managers for supporting care workers' work motivation. The research questions were:

1. What is the work motivation of care workers in nursing homes in Pärnu County?
2. Which factors are related to their work motivation?

The theoretical part of the thesis provided an overview of motivation and work motivation theories, the organisation and challenges of general care services, and the meaning and main problems of care work. The central theoretical framework of the thesis was self-determination theory, which holds that the quality of motivation depends primarily on the satisfaction of three basic psychological needs: autonomy, competence and relatedness. The theoretical part showed that care work is meaningful, but at the same time often undervalued and demanding. In addition to the physical and emotional demands of the work, care workers' motivation is influenced by work organisation, pay, leadership, training opportunities and the quality of the work environment.

The empirical part of the thesis used a quantitative research method. Data were collected through a questionnaire among care workers in nursing homes in Pärnu County. The study included 59 care workers from seven nursing homes. The questionnaire was based on self-determination theory and covered autonomy, competence, relatedness, autonomous motivation, controlled motivation and job satisfaction. The questionnaire also included one open-ended question, allowing care workers' views on the factors influencing their work motivation to be gathered.

The results showed that the work motivation of care workers was generally high and predominantly autonomous. The highest ratings were given to the meaningfulness of work, personal suitability for the job and the compatibility of work with personal values. Care workers also highly valued the social importance of their work and reported that the work gave them joy and satisfaction. In the case of controlled motivation, the results showed that external factors, such as pay, were not the main reasons for doing the work. However, some motives related to internal pressure were present, such as the need to prove to oneself that one can manage the work well.

The analysis of basic psychological needs showed that autonomy, competence and relatedness were generally well supported. Care workers perceived independence, trust and ability to cope with their tasks, and they also valued supportive relationships with colleagues, managers and residents. However, not all aspects of these needs were equally supported. Lower ratings were given to involvement in decision-making, receiving regular feedback and feeling valued at work.

Job satisfaction was also generally positive, especially regarding liking the work and willingness to continue working in the field. Somewhat lower ratings were given to working conditions and the extent to which the work met personal expectations. The comparison by length of work experience and qualification showed that most indicators did not differ significantly between groups. However, descriptive statistics indicated that workers with 5–9 years of work experience gave somewhat lower ratings in several areas. In terms of qualification, a statistically significant difference appeared in autonomy, where workers who were in the process of obtaining a qualification rated autonomy lower than other groups.

The open-ended responses supported the main trends found in the quantitative results. The most frequently mentioned factors influencing work motivation were pay, workload, work organisation, leadership and teamwork. Respondents also highlighted the need for constructive feedback, sufficient staffing, training and development opportunities, and activities that support employee well-being.

Based on the results, it can be concluded that the work motivation of care workers in nursing homes in Pärnu County is generally high, but maintaining it depends strongly on the work environment and organisational conditions. To support care workers' motivation, attention should be paid to involving employees in decision-making, providing regular feedback, ensuring a reasonable workload, recognising employees and supporting their professional development. Nursing home managers therefore have an important role in creating a work environment that supports care workers' autonomy, competence, relatedness and job satisfaction.

Future research could focus on how care workers' work motivation develops and changes over time. It would also be useful to compare results between different regions or nursing homes and to use a mixed-methods approach in order to gain a deeper understanding of care workers' experiences, expectations and motivation.

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

Mina, Anna-Maria Wysocka,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose *Hooldustöötajate töömotivatsioon Pärnumaa hooldekodude näitel*, mille juhendaja on Liina Käär, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi 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.

Anna-Maria Wysocka

18.05.2026