

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Britt Zimmermann

**LÄBIPÕLEMISE ENNETAMINE
ASENDUSHOOLDUSTÖÖTAJATE SEAS TARTU LINNA
ASENDUS- JA PEREKODUDE NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Jaanika Ailt, MA

Pärnu 2025

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Jaanika Ailt

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)

Britt Zimmermann

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Teoreetiline ülevaade läbipõlemise olemusest ja mõistest.....	6
1.1 Läbipõlemine ja selle seos tööstressiga.....	6
1.2 Läbipõlemine sotsiaalvaldkonnas: tunnused ja riskifaktorid	9
1.3 Läbipõlemise ennetusstrateegiad.....	15
2. Tartu linna asendus-ja perekodu töötajate läbipõlemise uuring	19
2.1 Ülevaade asendushooldusteenuse korraldusest Eestis	19
2.2 Uurimisprotsessi ja valimi kirjeldus.....	21
2.3 Uurimistulemuste analüüs	25
2.3.1. Kopenhaageni läbipõlemise küsimustiku analüüs.....	25
2.3.2. Läbipõlemist soodustavate tegurite analüüs	30
2.3.3. Ekspertintervjuu analüüs.....	31
2.4 Arutelu, järeldused ja ettepanekud	34
Kokkuvõte	39
Viidatud allikad.....	41
Lisad.....	49
Lisa 1. Asendus-ja perekodutöötajate ankeetküsimustik	49
Lisa 2. Poolstruktureeritud ekspertintervjuu	53
Lisa 3. Läbipõlemist mõjutavad tegurid.....	55
Summary	56

SISSEJUHATUS

Idealsetes tingimustes kasvavad lapsed turvaliselt oma sünnivanemate juures, kuid paraku pole see kõigi laste jaoks võimalik, mistõttu on asendushooldusteenus, mis tagab lapse vajaduste rahuldamise ja tema arvestamise pereliikmena, oluline. Süsteem peaks looma tingimused usalduslike suhete loomiseks ning toetama lapsi emotsioonide mõistmisel ja aktiivses osalemises oma elus, mis on nende arengu jaoks kriitilise tähtsusega. Lastele on kõige tähtsam usalduslik suhe inimesega, kes neist hoolib, olgu see siis hooldusperevanem, perekoduvanem või asenduskodutöötaja (Aps *et al.*, 2022, lk 13). Seetõttu jäävad asendushooldusteenust puudutavad teemad alati aktuaalseks ning antud valdkonda arendatakse järjepidevalt edasi. Stabiilse ja toetava kasvukeskkonna ning usalduslike suhete tagamine igale asendushooldusteenusel viibivale lapsele on primaarne. Selle kindlustamiseks on vaja omakorda kindlustada asendushooldustöötajate heaolu, keda ohustavad mitmed erinevad riskifaktorid.

Tööstress ja läbipõlemine kahjustavad asenduskodutöötajate vaimset ja füüsilist tervist põhjustades kurnatust ja töölt lahkumist. See mõjutab negatiivselt ka laste heaolu, sest suur töötajate voolavus ja emotsionaalne distantseerumine muudavad toetavate suhete loomise keeruliseks. Lapsed, kes vajavad stabiilseid ja toetavaid hooldajaid, võivad kaotada usalduse töötajate vastu, mis halvendab nende taastumist ja arengut (Marroquin, 2023, lk 11). Seega võib öelda, et asendushooldustöötajad on olulised eeskujud lastele ning mõjutavad laste rehabilitatsiooni ja hooldust, mistõttu võib nende läbipõlemine kahjustada nii kaastöötajaid kui ka riskilapsi (Pinchover *et al.*, 2015, lk 2).

Läbipõlemine on rahvusvaheliselt laialt tunnustatud probleem sotsiaaltöötajate seas, kusjuures laste ja peredega tegelevad sotsiaaltöötajad on juba pikemat aega olnud eriti kõrge riskiga rühm (Brend *et al.*, 2023, lk 31). Läbipõlemine põhjustab tööülesannetest eemaldumist, vähenenud motivatsiooni ning kahjustab töötajate isiklikku elu, sealhulgas peresuhteid ja üldist heaolu. Lisaks võivad läbipõlenud töötajad pakkuda madalama

kvaliteediga teenuseid, mis mõjutab negatiivselt klientide olukorda ja teenuse tulemuslikkust (Ratcliff, 2024, lk 26). Sotsiaaltöötajate roll ühiskonna kõige haavatavamate inimeste toetamisel muudab nad eriti vastuvõtlikuks läbipõlemisele. Nad puutuvad oma töös pidevalt kokku emotsionaalselt nõudlike ja stressirohkete olukordadega, mis võib negatiivselt mõjutada nende vaimset tervist ja töövõimet. Seetõttu on läbipõlemise uurimine oluline, et selgitada välja läbipõlemist põhjustavad tegurid ning töötada välja meetmed sotsiaaltöötajate töötingimuste parandamiseks ja psühholoogilise heaolu toetamiseks. (Gómez-Galán *et al.*, 2021, lk 2).

Uurimisprobleemiks on see, et asendushooldust pakkuvate asutuste töötajaid ohustab tööstress ja läbipõlemine, mis mõjutab negatiivselt asendushooldusteenusel viibivate laste heaolu. Lõputöö eesmärk on välja selgitada läbipõlemise esinemine Tartu linna asendus- ja perekodu töötajate hulgas ning pakkuda lahendusi Tartu linnas asendushooldusteenust osutavatele asutuste juhtidele asendus-ja perekodu töötajate läbipõlemise ennetamiseks.

Eesmärgi täitmiseks püstitatakse järgnevad uurimisküsimused:

1. Milline on Tartu linna asendus-ja perekodutöötajate läbipõlemine?
2. Millised tegurid soodustavad tööalast läbipõlemist Tartu linna asendus- ja perekodude töötajate hinnangul?
3. Milliseid strateegiaid on võimalik rakendada läbipõlemise ennetamiseks Tartu linna asendus- ja perekodudes?

Lõputöö koosneb kahest peatükist, millest esimene käsitleb kirjanduse põhjal tööstressi ja läbipõlemist sotsiaaltöövaldkonnas, analüüsides nende nähtuste tunnuseid, põhjuseid ning võimalikke mõjusid. Lisaks käsitletakse võimalikke ennetusstrateegiaid, mis aitavad vähendada läbipõlemise riski. Teises osas annab autor ülevaate Tartu linna asendus- ja perekodutöötajate läbipõlemisest kirjeldades uurimisprotsessi, saadud tulemusi ning nende põhjal tehtud järeldusi.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE LÄBIPÕLEMISE OLEMUSEST JA MÕISTEST

1.1 Läbipõlemine ja selle seos tööstressiga

Asenduskodutöötajate töö keerukus tuleneb nende rohketest ja sageli vastuolulistest rollidest. Lisaks laste igapäevasele hooldamisele nagu piisava toidu, hügieeni, hariduse ja positiivsete suhete tagamine, vastutavad töötajad ka professionaalsete ja administratiivsete ülesannete eest, sealhulgas dokumentatsiooni täitmise, teiste spetsialistidega suhtlemise ja muude paberimajanduslike tegevuste eest. Erinevad nõudmised võivad muuta töötajate rolli segaseks, sest neil tuleb ühendada hooliv ja perekondlik lähenemine ametlike ja bürokraatlike nõuetega.

Tänapäeva töömaailmas kasvab pidevalt surve töötajatele, mis võib avaldada negatiivset mõju nende heaolule ja tervisele. Euroopa töötingimuste uuringu andmetel kogeb suur osa Euroopa töötajatest kõrgeid tööalaseid nõudmisi ning veerand neist tunneb, et töö mõjutab nende tervist negatiivselt (Travis *et al.*, 2016, lk 1078). Tööstress on psühholoogiline ja füüsiline seisund, mis tekib, kui töötaja ei suuda tulla toime töökohal esinevate surve ja nõudmistega, sest tema oskuste ja töötingimuste vahel puudub tasakaal. See avaldub emotsionaalse, kognitiivse, käitumusliku ja füsioloogilise reaktsioonina töö erinevatele aspektidele, sealhulgas tööülesannetele, töökeskkonnale ja organisatsioonilistele tingimustele. Tööstressi iseloomustavad kõrgenenud erutustase, pinge ja ärevus, samuti tunne, et töötaja ei suuda enam olukorraga toime tulla. (Burman & Goswami, 2018, lk 113)

Tööstress võib olla lühiajaline või krooniline ning selle mõju ulatub nii indiviidi töövõimekusele kui ka tema üldisele tervisele ja elukvaliteedile. Tööstressi põhjused on mitmekesised ja hõlmavad nii töökoormust ja emotsionaalseid nõudmisi kui ka organisatsioonilisi ning isiklike tegureid (Travis *et al.*, 2016, lk 1078).

Tööstressi mõju on eriti nähtav sotsiaaltöötajate seas, kellel on kordades kõrgem risk läbipõlemiseks. Maddock'i (2024, lk 681) uuringust selgus, et sotsiaaltöötajatel esinev emotsionaalne väsimus suurendab ärevuse riski ning pidev stress on depressiooni ja vaimse tervise häirete sagedane põhjustaja. Lisaks on asendushooldustöötajad välja toonud, et tööstressi tekitab ka asjaolu, et sotsiaaltöötaja positsioon on ühiskonna poolt vähe väärtustatud ning töötasu on sedavõrd madal, et seda ei peeta tööpanusega ning ühiskondliku jäljega korrelatsioonis olevaks (Abraham *et al.*, 2022, lk 8).

Rollikonflikt tööol on samuti oluline tööstressi allikas, sest töö nõudmised ei pruugi sobitada töötaja võimete ja ressursidega, mis põhjustab negatiivseid füüsilisi ja emotsionaalseid reaktsioone (Travis *et al.*, 2016, lk 1078). Asenduskodutöötajate puhul on eriti tähtis usalduslike suhete loomine laste ja kolleegidega, sest need suhted meenutavad sageli perekondlikke sidemeid ning on aluseks edukale koostööle ja laste toetamisele ka raskematel hetkedel (Sindi *et al.*, 2019, lk 41). Töö muudab keeruliseks asjaolu, et asendus- ja perekodud on samaaegselt laste kodu, töötajate töökoht ning institutsionaalne keskkond, mis nõuab oskuslikku toimetulekut erinevate rollide vahel ja loob soodsa pinnase tööstressi tekkeks (Fowler, 2015, lk 22).

Tööstressi käsitletakse kui komplekselt mõjuvat nähtust, millel võivad olla nii soodsad kui ka kahjulikud tagajärjed töötaja töösooritusele. Teatud tingimustel võib tööstressil olla positiivne roll, toimides töötaja jaoks motiveeriva tegurina. Sellist stressi nimetatakse sageli eustressiks, mis võib tugevdada keskendumisvõimet, tõsta töömotivatsiooni ning soodustada eesmärgipärast tegutsemist, millel on positiivne mõju kognitiivsetele funktsioonidele (Bak *et al.*, 2022, lk 13). Sellises kontekstis ei pruugi stressi kogemine olla mitte ainult vältimatu, vaid ka kasulik, aidates kaasa töötulemuste paranemisele. Tööstressi mõju kirjeldatakse sageli mitte-lineaarsena, kasutades invertteeritud U-kujulist mudelit. Selle kohaselt soodustab mõõdukas stressitase maksimaalset töösooritust, samas kui liiga madal või ülemääraselt kõrge stressitase võib tööviljakust vähendada. See mudel viitab vajadusele tasakaalu järele, kus optimaalne stressitase võib olla töötajate produktiivsuse seisukohalt oluline ning sellest kõrvalekaldumine mõjub negatiivselt. (Chen *et al.*, 2022, lk 2)

Tööstressi käsitletakse kui normaalset ja teatud määral vältimatut seisundit. Krooniline tööstressi kuhjumine viib läbipõlemiseni ja selle ennetusstrateegiatega on oluline

tegeleda, et vältida negatiivset mõju nii töötaja vaimsele tervisele kui ka organisatsiooni võimekusele oma ülesandeid täita (Maslach & Leiter, 2016, lk 105). Kui lühiajaliselt võib mõõdukas tööstress olla motiveeriv ja anda inspiratsiooni edasiseks pingutamiseks, siis pikalt kestev või lahendamata tööstress võib viia madalama tööefektiivsuse, vähendatud töötulemuste, suurema töölt puudumise ja suurenenud kaadrivoolavuseni. Eelnevate tegurite kuhjumine viib omakorda läbipõlemiseni (Kinman *et al.*, 2020, lk 758).

Termin „läbipõlemine“ (ingl *burnout*) võeti esmakordselt kasutusele 1974. aastal Ameerika psühhiaatri Herbert Freudenbergeri poolt. Ta kasutas seda kirjeldamaks vaimset ja füüsilist kurnatust, mida kogesid eriti suurt emotsionaalset pinget taluvad spetsialistid, näiteks tervishoiu- ja sotsiaaltöötajad. Hiljem laiendas kontseptsiooni Christina Maslach, kes töötas välja ka Maslachi läbipõlemisküsimustiku (ingl *Maslach Burnout Inventory – MBI*), mida kasutatakse siiani läbipõlemise mõõtmiseks ja hindamiseks. Freudenberger määratles läbipõlemise kui vaimse ja füüsilise väsimuse seisundi, mis on põhjustatud tööelust, lisades, et see seisund tekib siis kui pühendumus mingile eesmärgile või suhtele ei too soovitud tulemusi. Freudenbergeri tähelepanekud said aluseks paljudele hilisematele uurimustele, mis käsitlevad emotsionaalset väsimust sotsiaalteenustes, sealhulgas tervishoius ja sotsiaaltöös. (Bakker *et al.*, 2014, lk 390)

Siiski üldiselt aktsepteeritud definitsiooni läbipõlemisele ei ole (Calitz, 2022, lk 323). Lisaks Freudenbergeri definitsioonile viitavad Maslach ja Leiter (2016, lk 105) läbipõlemisele kui psühholoogilisele seisundile, mis kujuneb omakorda kroonilise ja kontrollimatu stressi kuhjumisel. Läbipõlemise peamised põhjused on kõrged tööalased nõudmised nagu suur töökoormus, rollikonfliktid, tööga seotud stressirohked olukorrad ja pidev surve, mis aja jooksul põhjustavad kroonilist kurnatust ja psühholoogilist distantseerumist tööst (Fowler, 2015, lk 21). Lisaks nendele teguritele soodustab läbipõlemist tööalaste ressursside puudumine, näiteks vähene sotsiaalne toetus, madal autonoomia ja piiratud professionaalsed arenguvõimalused, mis vähendavad töö tähendusrikkust ja takistavad psühholoogiliste vajaduste täitmist. (Bakker & de Vries, 2021, lk 4)

Läbipõlemine ei piirdu ainult töökeskkonnaga, vaid sellel on ka ulatuslikud sekundaarsed mõjud. Krooniline tööstress ja läbipõlemine avaldavad märkimisväärset mõju töötajate

psühhosotsiaalsele heaolule, töövõimekusele ning laiemalt ka organisatsiooni toimimisele ja pakutavate teenuste kvaliteedile. Empiirilised uuringud on näidanud, et pikaajaline tööstress on seotud tõsiste terviseriskidega, sealhulgas metaboolse sündroomi, 2. tüüpi diabeedi ja kardiovaskulaarsete haiguste kujunemisega. Krooniline tööstress võib olla samaväärne riskitegur selliste laialdaselt tunnustatud ohtudega nagu kõrgvererõhutõbi ja suitsetamine (Ravalier *et al.*, 2020, lk 298).

Läbipõlemine on kroonilise tööstressi tagajärjel kujunev psühholoogiline seisund, mida iseloomustavad emotsionaalne kurnatus, vaimne distantseerumine tööülesannetest ja alanenud enesetõhusus. Riski suurendavad olukorrad, kus töö nõudmised ületavad töötaja individuaalsed ressursid. Läbipõlemise kujunemisele aitavad kaasa kõrge töökoormus, rollikonfliktid ja sotsiaalse toe nappus. Varajane stressi tuvastamine ja juhtimine on selle ennetamisel kriitilise tähtsusega.

1.2 Läbipõlemine sotsiaalvaldkonnas: tunnused ja riskifaktorid

Läbipõlemine on levinud tööalane probleem, mis puudutab eriti neid spetsialiste, kes töötavad emotsionaalselt nõudlikes ametites nagu sotsiaal- ja asendushooldustöötajad. Käesolev ülevaade käsitleb läbipõlemise olemust, selle kujunemist mõjutavaid tegureid ning mõju töötaja heaolule. Eraldi tähelepanu pööratakse tööalaste stressorite, sekundaarse trauma ja kaastundeväsimuse rollile. Samuti võrreldakse kahte peamist läbipõlemise hindamise vahendit Maslachi ja Kopenhaageni läbipõlemisküsimustikku ning tuuakse esile sotsio-demograafiliste tegurite olulisus.

Läbipõlemise kontseptuaalne raamistik tugineb mitmete teoreetilistele mudelitele, mis selgitavad selle kujunemist ja mõõtmeid ning üks levinumaid käsitlusi on töö nõudmiste ja ressursside mudel (ingl *Job Demands-Resources Model*), mis rõhutab tasakaalu töö nõudmiste (nt töökoormus, ajaline surve) ja ressursside (nt sotsiaalne tugi, autonoomia tööülesannetes) vahel. Olukorras, kus tööga seotud nõudmised ületavad töötaja käsutuses olevad ressursid, võib see viia läbipõlemiseni (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 6). Teaduskirjanduses on aga enim viidatud siiski Maslachi mudelile (Soares *et al.*, 2023, lk 2).

Maslachi mudeli järgi on läbipõlemise kolm põhikomponenti emotsionaalne kurnatus, negatiivsed tunded ja suhtumise muutus abivajavatesse lastesse (Maslach & Leiter, 2016, lk 105). Esimene mõõde, väsimus, viitab kurnatusele ja energiakaotusele, mida sotsiaaltöötajad võivad kogeda, kui nende tööalane koormus muutub liiga raskeks (Hussein, 2018, lk 912). Pidev väsimus ja emotsionaalne koormus võib viia selleni, et töötaja ei suuda taastuda ega täita oma igapäevase töö nõudmisi. See on suurenenud väsimuse ja kurnatuse tunnetus, mis raskendab töö tegemist ja viib igapäevaelus ja töös pingete kuhjumiseni. (Maslach & Leiter, 2016, lk 105).

Teine mõõde, küünilisus, kirjeldab negatiivseid hoiakuid töö ja klientide suhtes. Küünilisus võib areneda kaitsemehhanismina, kui töötaja püüab end kaitsta pideva stressi ja emotsionaalse koormuse eest. Pikaajaline stress ja väsimus võivad põhjustada emotsionaalset distantseerumist oma tööst ja klientidest. Sotsiaaltöötajad võivad hakata kogema apaatsust ja umbusku oma töö tähtsuse ja klientide heaolu suhtes, mis võib veelgi süvendada läbipõlemise sümptomeid. (Maslach & Leiter, 2016, lk 105) Seda mõõdet nimetatakse sageli ka depersonaliseerimiseks (Hussein, 2018, lk 912), mis võib viia nii ebaeetilise käitumiseni kui ka täieliku motivatsioonikaotuseni, mis ohustab nii töötajaid kui ka teenusesaajaid.

Kolmas mõõde, efektiivsuse ja saavutuste puudumine, viitab tunnetusele, et töötaja ei ole oma töös edukas ega suuda saavutada soovitud tulemusi (Hussein, 2018, lk 912). Sotsiaaltöötajad, kes kogevad läbipõlemise sümptomeid, võivad tunda, et nad ei suuda oma töös olulisi eesmärke saavutada, pakkuda klientidele vajalikku tuge ega saavutada soovitud tulemusi. See võib viia madala enesehinnangu ja motivatsiooni puudumiseni, sest töötaja tunneb end oma töö suhtes ebaefektiivsena. (Maslach & Leiter, 2016, lk 105).

Läbipõlemise hindamiseks kasutatakse peamiselt ülalpool mainitud Christina Maslachi loodud läbipõlemisküsimustikku, mis on üks kõige enam tunnustatud teaduslikke vahendeid selle mõõtmiseks. MBI on kohandatud erinevatele ametigruppidele, sealhulgas tervishoiutöötajatele, õpetajatele ja üldtöötajatele, et paremini hinnata nende läbipõlemise taset. Seda vahendit kasutatakse teadusuuringutes, töötervishoius ja organisatsioonides, et tuvastada ja ennetada läbipõlemist ning parandada töötajate heaolu. (Lee & Ashforth, 1990, lk 744)

Lisaks Maslachile on laia kõlapinda leidnud ka Kopenhaageni läbipõlemismudel (ingl *Copenhagen Burnout Inventory – CBI*) (Kristensen *et al.*, 2005, lk 192). CBI on teaduspõhine küsimustik, mis on välja töötatud läbipõlemise mõõtmiseks erinevates kontekstides, vältides samal ajal varasemate tööriistade, näiteks Maslachi läbipõlemisküsimustiku kitsaskohti (Kristensen *et al.*, 2005, lk 196). Maslachi küsimustikku kritiseeritakse eelkõige selle pärast, et see ei käsitle läbipõlemist kui selgelt piiritletud seisundit, vaid keskendub pigem tööga seotud rahulolematusele. Küsimustikus puudub selge arusaam läbipõlemise põhjustest ja päritolust, mistõttu see ei pruugi aidata mõista tegelikku probleemide allikat. Lisaks käsitleb see läbipõlemist liialt kitsalt, jättes tähelepanuta olulised kontekstuaalsed tegurid, mis võivad inimese vaimset seisundit oluliselt mõjutada (Bianchi *et al.*, 2024, lk 1526). Samuti on Maslachi läbipõlemisküsimustiku näol tegemist tasulise ja piiratud kasutusõigusega tööriistaga, mis võib takistada selle laialdasemat rakendamist teadustöös (Williamson *et al.*, 2018, lk 532).

CBI keskendub läbipõlemise tuumale – väsimusele ja kurnatusele, mis tekib pikaajalise emotsionaalselt nõudliku töö tulemusena. Selle küsimustiku eripära seisneb selles, et see eristab läbipõlemise erinevaid allikaid ja võimaldab tuvastada, millises elualdkonnas kurnatus kõige enam avaldub. (Kristensen *et al.*, 2005, lk 196) Sarnaselt Maslachi mudelile jaguneb ka CBI kolmeks alamjaotuseks. Esimene mõõde, isiklik läbipõlemine, mõõdab üldist füüsilist, vaimset ja emotsionaalset kurnatust, mis ei ole otseselt seotud tööga ning võib mõjutada iga inimest sõltumata tema ametist. Tööga seotud läbipõlemine, mis on CBI teine mõõde, keskendub töötingimustest ja -nõudmistest tingitud väsimusele, stressile ja kurnatusele. Küsimused on suunatud töötavatele inimestele ja hindavad, kui suurt mõju avaldab töö nende heaolule. Viimane, kolmas mõõde, mõõdab kliendiga seotud läbipõlemist, hinnates väsimust ja emotsionaalset kurnatust, mis tuleneb otsesest kokkupuutest klientide, patsientide, õpilaste või teiste abivajajatega. See mõõde on eriti oluline ametites, kus igapäevane töö nõuab tihedat suhtlemist inimestega, kelle vajadused võivad olla emotsionaalselt kurnavad. (Kristensen *et al.*, 2005, lk 195).

CBI peamine teoreetiline lähtekoht on, et läbipõlemise keskne tunnus on füüsiline, emotsionaalne ja vaimne kurnatus, mis tekib pikaajalise ja emotsionaalselt nõudliku töö tulemusena. See kontseptsioon on kooskõlas varasemate läbipõlemise määratlustega, kus

läbipõlemist peetakse pikaajalise stressi ja töökoormuse tagajärjeks. Erinevalt üldisest väsimusest eristab CBI läbipõlemise allikaid, suunates tähelepanu sellele, kas kurnatus tuleneb tööst, klientidega töötamisest või laiemalt elukeskkonnast (Kristensen *et al.*, 2005, lk 195). Mitmed uuringud on näidanud, et CBI on usaldusväärne ja hästi toimiv küsimustik. See on selge ja kergesti mõistetav, selle küsimused on omavahel loogiliselt seotud ning see aitab mõõta läbipõlemist seoses vaimse tervise ja energiatasemega. (Aljabri *et al.*, 2022, lk 3) Svitlić-Budisavljević (2022, lk 143) toob sealjuures välja, et vanus, haridustase, tööstaaz ja kogemus praegusel ametikohal on võimalikud olulised sotsiodemograafilised tegurid, mida tuleks läbipõlemise hindamisel küsida.

Näiteks vanus mõjutab läbipõlemise kogemust mitmel moel. Mitmed uuringud, sealhulgas Toledano ja Ruiz-Olivares (2024, lk 376), on näidanud, et nooremad sotsiaaltöötajad kogevad sagedamini emotsionaalset kurnatust, mis võib olla tingitud tööalase kogemuse vähesusest, ebakindlusest rolli täitmisel ja nõrgemast toimetulekuvõrgustikust. Samas on leitud, et depersonaliseerumine võib sagedamini keskeas, eriti vahemikus 34–43 eluaastat, mil töökoormus ja vastutus kipuvad suurenema. Vanusega võib samuti tõusta isikliku saavutuse tunne, mis viitab võimalikule tööalasele küpsusele ja suuremale kontrollile tööolukordade üle (Toledano & Ruiz-Olivares, 2024, lk 376). Samas on ka uuringud näidanud, et emotsionaalne väsimus kipub vanuse kasvades hoopis suurenema. Vanemad töötajad satuvad sagedamini juhtivatele või suurema vastutusega ametikohtadele, mis võib tõsta nende emotsionaalset koormust. Lisaks on vanematel töötajatel, eriti naistel, suurem tõenäosus olla pikema aja jooksul üheaegselt toime tulnud nii töö- kui ka pereeluga seotud kohustustega, mis võib kaasa tuua kroonilise stressi kuhjumise. (Giménez-Bertomeu *et al.*, 2024, lk 678)

Sarnaselt vanusega on erinevusi leitud ka haridustasemete lõikes. Kõrgema haridustasemega töötajad võivad kogeda suuremat professionaalset eneseteostust ja autonoomiat, mis võib vähendada läbipõlemise riski. Samas võib haridustasemega kaasnev idealism ning kõrged ootused töö sisule viia reaalsusega kokkupõrkes suurema pettumuseni, eriti kui töötingimused ei vasta ootustele. Madalama haridustasemega töötajad võivad seevastu kogeda suuremat rolli ebamäärasust ja vähemat kontrolli töö üle, mis suurendavad haavatavust stressitekitavates olukordades. (Toledano & Ruiz-Olivares, 2024, lk 377)

Tööstaaž on oluline tegur, mis mõjutab läbipõlemise kujunemist ajas. Uuringud näitavad, et läbipõlemise sümptomid võivad suureneda pikemaajalise tööstaažiga, eriti emotsionaalse kurnatuse osas. Tööstaaži kasvades suureneb sageli töökoormus ja vastutus, samuti puutub töötaja üha enam kokku keerukate ja emotsionaalselt kurnavate juhtumitega üle (Toledano & Ruiz-Olivares, 2024, lk 376). Toledano ja Ruiz-Olivares (2024, lk 377) toovad esile, et läbipõlemise risk on eriti kõrge töötajatel, kelle staaž jääb vahemikku 3–15 aastat, ning et üle 15 aasta ametis olnud töötajatel võib esineda kõrgem depersonaliseerumise tase. Samal ajal võivad pikema staažiga töötajad omandada tõhusamad toimetulekumehhanismid, mis teatud juhtudel võivad läbipõlemise riski vähendada.

Läbipõlemist uuritakse sageli sotsiaaltöötajate seas, sest tegemist on selles ametirühmas laialdaselt levinud ja tõsiste tagajärgedega tööalase probleemiga. Näiteks sotsiaaltöötajate läbipõlemist käsitlev metaanalüüs, mis hõlmas 24 Maslachi läbipõlemisküsimustikku kasutanud uuringut seitsmest riigist ning tugines 16 962 sotsiaaltöötaja andmetele, tõi esile mitmeid läbipõlemise taset mõjutavaid tegureid, sealhulgas geograafilise asukoha, vastamismäära ja vanuse. Viimane osutus oluliseks muutujaks, kuna mitmes uuringus ilmnes, et vanemate töötajate seas esines kõrgem läbipõlemise tase. Üldise järeldusena selgus, et ligikaudu pooled sotsiaaltöötajad kogevad läbipõlemise sümptomeid. (Giménez-Bertomeu *et al.*, 2024, lk 664)

2018. aastal uurisid ka Walters jt (2018, lk 437) Kopenhaageni läbipõlemisküsimustiku (CBI) kehtivust sotsiaaltöötajate seas. Uuringus osales 1774 sotsiaaltöötajat Ameerika Ühendriikidest, kes töötasid nii otseses klienditöös kui ka juhtimis- ja tugifunktsioonides (Walters *et al.*, 2018, lk 437). Kinnitava faktoranalüüsi tulemused näitasid, et CBI mõõdab usaldusväärset (Cronbach $\alpha > 0.90$) kolme eraldiseisvat läbipõlemise vormi, milleks on isiklik läbipõlemine, tööga seotud läbipõlemine ja klientidega seotud läbipõlemine. Otsese klienditööga tegelevad töötajad kogesid läbipõlemist rohkem, eriti töö ja klientidega seotud valdkondades. Kõige kõrgemad keskmised skoorid ilmnesisid just tööga seotud läbipõlemise mõõtmisel. (Walters *et al.*, 2018, lk 445)

2024. aastal viidi Ameerika Ühendriikides läbi uuring, kus uuriti sotsiaaltöötajate ja juhtumitöötajate seas läbipõlemise ja kaastundeväsimuse levikut ning nende nähtuste

mõju tööheaolule. Andmete kogumiseks kasutati samuti Kopenhaageni läbipõlemisküsimustikku koos avatud küsimustega, mis võimaldasid saada sügavamalt ülevaadet töötajate isiklikest kogemustest. Uuringus ilmses, et läbipõlemine ja kaastundeväsimus on sotsiaalvaldkonnas levinud probleemid. Küsitluse tulemused näitasid, et 56% vastanutest kogesid kaastundeväsimust ja 49% tundsid emotsionaalset kurnatust. Samas hindasid pooled osalejatest oma stressitaluvust heaks. Enesehoolduse seisukohalt pidas 73% vastajatest puhkust ja tööaja reguleerimist kõige tõhusamaks stressi leevendamise viisiks ning 63% rõhutas tugivõrgustike tähtsust. 56% vastanutest arvasid, et olemasolevad toetavad meetmed töökohal ei ole piisavalt tõhusad. Uuringu põhjal on sekkumised vajalikud nii organisatsioonilisel kui ka poliitikatasandil, et parandada töötingimusi ja tugevdada tugivõrgustike rolli läbipõlemise ennetamises. (Hale *et al.*, 2024, lk 3)

Traumakogemusega lastega töötavad asenduskodutöötajate läbipõlemine on eriti kerge tekkima kui nad puutuvad pidevalt kokku laste keerulise ja väljakutsuva käitumisega, mis tuleneb trauma tagajärgedest. Olukorra ennetamiseks on oluline suurendada lastega töötavate inimeste teadlikkust traumakäitumisest ja pakkuda neile toetavaid meetmeid, et vähendada stressi ja läbipõlemise riski. (Sindi *et al.*, 2022, lk 6) Tänapäeval käib käsikäes läbipõlemisega ka sekundaarne trauma ja kaastundeväsimus, mis ohustab inimesi, kelle amet nõuab teiste inimeste mõistmist ja nende probleemidega tegelemist (Sindi *et al.*, 2022, lk 21).

Peamine erinevus kaastundeväsimuse ja sekundaarses trauma vahel seisneb selles, et kaastundeväsimus on emotsionaalne ja vaimne väsimus, mis tekib hooldajatel teiste inimeste kannatuste ja traumadega kokkupuutel, samas kui sekundaarne trauma hõlmab kognitiivseid muutusi, mis tulenevad teiste inimeste traumaatiliste kogemuste kogemisest (Wu & Lu, 2025, lk 2). Sekundaarne trauma (ingl *Secondary Traumatic Stress – STS*) tekib kaudse kokkupuute kaudu kellegi teise traumaatilise kogemusega, näiteks pereliikme, sõbra või kliendi läbielamiste kaudu. STS sümptomid sarnanevad posttraumaatilise stressihäire (ingl *Post Traumatic Stress Disorder – PTSD*) sümptomitega, hõlmates trauma taaselamist, traumaga seotud meenutuste vältimist ning pidevat ärevusseisundit. Sotsiaaltöötajad on STS-i suhtes eriti haavatavad, sest puutuvad oma töös pidevalt kokku klientide traumaatiliste kogemustega. (Lev *et al.*, 2022, lk 47)

Sekundaarne trauma on levinud laste heaolu valdkonnas töötavate spetsialistide seas ning tuleneb eelkõige igapäevasest kokkupuutest traumalugudega ja traumast mõjutatud laste agressiivse või keerulise käitumisega. Selline pidev emotsionaalne kokkupuude teiste inimeste traumaga võib põhjustada tugevat stressi, mis omakorda kahjustab töövõimet. Empaati puudumisel ei suuda asendushooldustöötaja tõhusalt oma tööd teha, sest laste ja noorte toetamine, mõistmine ning turvalise keskkonna loomine eeldavad empaatilist suhtumist ja emotsionaalset kohalolekut. (Verheyden *et al.*, 2021, lk 229)

Uuringud näitavad, et töötajad võivad kogeda sarnaseid sümptomeid nagu lapsed, kellel on olnud vahetu trauma. Sellest võib järeldada, et asendushooldustöötajate heaolu on otseselt seotud laste heaoluga, mistõttu on nende toetamine ja heaolu tagamine teenuse tõhusa osutamise seisukohalt äärmiselt oluline. (Brend *et al.*, 2024, lk 1) Läbipõlemine ohustab töötajate heaolu, teenuste kvaliteeti ja töötajate ametis püsimist, ent püsiv personal on laste turvatunde seisukohalt võtmetähtsusega (Brend *et al.*, 2023, lk 31).

Läbipõlemine on pikaajalise stressi ja emotsionaalselt kurnava töö tagajärg, mis avaldub kurnatuse, küünilisuse ja vähenenud enesetõhususena. Selle tekkimist mõjutavad nii tööalased kui ka individuaalsed tegurid, nagu suur töökoormus ja vähene sotsiaalne tugi. Läbipõlemist mõõdetakse peamiselt Maslachi läbipõlemisküsimustiku (MBI) ja Kopenhaageni läbipõlemisküsimustiku (CBI) abil. CBI võimaldab eristada isiklikku, töö- ja kliendisuhelist läbipõlemist, olles eriti kasulik sotsiaal- ja tervishoiutöötajate hindamisel. Tõhus ennetus hõlmab töökorralduse parandamist, sotsiaalse toe pakkumist ja varajast läbipõlemise tuvastamist.

1.3 Läbipõlemise ennetusstrateegiad

Asendushooldusvaldkonnas töötavad spetsialistid tegelevad laste ja noortega, kes on kogenud traumasid, hooletussejätmist või väärkohtlemist, mis seab töötajad kõrgesse läbipõlemisriski. Pidev emotsionaalne koormus, keerulised juhtumid ja vastutustunne laste heaolu eest võivad põhjustada emotsionaalset kurnatust, vähenenud empaatiat ja töörahulolu langust. Läbipõlemise ennetamine on selles valdkonnas kriitilise tähtsusega, sest see tagab spetsialistide võime pakkuda stabiilset ja kvaliteetset hooldust. Kui hooldustöötajad on vaimselt ja emotsionaalselt tasakaalus, suudavad nad paremini toetada

laste arengut. Seetõttu on oluline rakendada ennetusmeetmeid nagu supervisioon, töökoormuse tasakaalustamine ja vaimse tervise toetus.

Läbipõlemise ennetamine sotsiaaltöös nõuab nii individuaalseid kui ka institutsionaalseid strateegiaid, et toetada töötajate vaimset heaolu ja säilitada nende töövõimekus (Maslach & Leiter, 2016, lk 109). Individuaalsel tasandil on enesehooldus võtmetähtsusega – regulaarne füüsiline aktiivsus, piisav puhkus ja unekvaliteedi parandamine aitavad vähendada stressi ja tõsta energiataset. Oluline on ka teadlik stressijuhtimine, näiteks teadveloleku-tehnikad, hingamisharjutused ja reflektiivne praktika, mis aitavad töötajatel emotsionaalselt tasakaalus püsida. (Ratcliff, 2024, lk 30)

Isiklikus plaanis on võimalik palju ära teha, et kriitilisi olukordi ennetada. Läbipõlemise ennetamiseks on oluline arendada isiklike ressursse, mis aitavad töötajal säilitada heaolu ja toime tulla tööga seotud väljakutsetega. Üks tõhusamaid viise selleks on psühholoogilise kapitali (ingl *PsyCap*) suurendamine, mis koosneb neljast arendatavast komponendist: enesetõhusus, optimism, lootus ja vastupidavus. (Luthans & Youssef-Morgan, 2017, lk 340) Enesetõhusust saab kasvatada läbi uute oskuste õppimise ja tagasiside küsimise, mis suurendab enesekindlust keeruliste ülesannete täitmisel. Optimismi arendamine aitab töötajal näha raskusi ajutiste takistustena ja keskenduda võimalustele. Lootus toetab eesmärkidele pühendumist ning paindlikkust lahenduste leidmisel, samas kui vastupidavus aitab paremini toime tulla stressiga ja taastuda tagasilöökidest. (van Wingerden *et al.*, 2016, lk 689)

Lisaks isiklikele ressurssidele mängib läbipõlemise ennetamisel suurt rolli töö kohandamine (ingl *job crafting*) ehk oma töökeskkonna ja ülesannete teadlik kujundamine. Töö kohandamine tähendab, et töötajad muudavad teadlikult oma tööülesandeid, suhteid ja töö tähendust nii, et see sobiks paremini nende oskuste, väärtuste ja vajadustega. (Martínez-Díaz *et al.*, 2023, lk 2) See annab sotsiaaltöötajatele suurema kontrolli oma töö üle, mis võib vähendada stressi ja emotsionaalset kurnatust. Samuti on kasulik võtta vastu väljakutseid pakkuvaid tööülesandeid, mis pakuvad rohkem tähendust ja motivatsiooni, samal ajal kui liigse töökoormuse vähendamine aitab säilitada tasakaalu ja vältida ülekoormust. (van Wingerden *et al.*, 2016, lk 689)

Tööväliste lõõgastavate tegevuste, näiteks spordi, meditatsiooni ja kvaliteetse une olulisuse teadvustamine aitab vähendada stressi ning tõsta vastupidavust. Olukorras, kus töötajad suudavad oma tööd teadlikult kujundada ning hoolitseda isiklike ressursside eest, suudavad nad paremini säilitada motivatsiooni ja ennetada läbipõlemist. (van Wingerden *et al.*, 2016, lk 689)

Tänapäeval peetakse kasulikeks ennetusstrateegiateks ka teadvelolekut (ingl *mindfulness*) ja joogat. Teadvelolek tähendab teadlikku kohalolekut hetkes, aidates süvendada eneseteadlikkust ja suurendada stressitaluvust. Lihtsaim viis seda harjutada on vaikuses istumine ja hingamise jälgimine, mis soodustab lõõgastumist ja emotsionaalset tasakaalu. (Ratcliff, 2024, lk 29) Teadveloleku harjutamine aitab sotsiaaltöötajatel paremini keskenduda, vähendada stressi ja tulla toime keeruliste tööolukordadega, mis omakorda parandab nende töösooritust (Maddock *et al.*, 2023, lk 9176). Peamine vahendav tegur teadveloleku ja töösoorituse vahel on tööle pühendumus (ingl *work engagement*) – teadveloleku praktiseerimine suurendab töötajate pühendumust, mis omakorda toetab nende tulemuslikkust. Kuna teadvelolevad töötajad suudavad paremini säilitada vaimset tasakaalu ja tulla toime emotsionaalselt keeruliste olukordadega, on nende töö efektiivsem ja kvaliteetsem. (Huang *et al.*, 2022, lk 2) Seetõttu on kasulik organisatsioonidel julgustada teadveloleku praktikate kasutamist, et toetada sotsiaaltöötajate heaolu ja tõsta nende töö tulemuslikkust (Ratcliff, 2024, lk 29).

Jooga ühendab füüsilised harjutused, hingamiskontrolli ja meditatsiooni, aidates leevendada stressi ning tugevdada keha ja vaimu ühendust (Bhui *et al.*, 2016, lk 322). Regulaarne jooga aitab sotsiaaltöötajatel paremini mõista oma stressiallikaid ja nendega teadlikumalt toime tulla. Enesehooldus peab olema osa igapäevapraktikast, et vältida kurnatust ja tagada tööalane heaolu. Oluline on tunda ära läbipõlemise märgid ja rakendada teadlikke meetmeid selle ennetamiseks. (Ratcliff, 2024, lk 30)

Institutsionaalsel tasandil on oluline, et organisatsioonid pakuksid realistlikku töökoormust, paindlikke töötingimusi ja regulaarset psühholoogilist tuge. Tõhusad läbipõlemise ennetusmeetmed hõlmavad ka juhtimisstiili, mis väärtustab töötajate heaolu, soodustab avatud suhtlust ning viljeleb positiivset organisatsioonikultuuri, et tugevdada spetsialistide toimetulekut vastupidavus. (Luthans & Youssef-Morgan, 2017, lk 359) Lisaks soovitatakse töökoormuse jagamist ja administratiivse bürokraatia

vähendamist, et sotsiaaltöötajad saaksid keskenduda sisulisele ja tähendusrikkale tööle. Erinevad autorid rõhutavad ka professionaalsete tugisüsteemide tähtsust – kolleegide vaheline toetus ja supervisioon võimaldavad töötajatel oma kogemusi jagada ja raskustega paremini toime tulla. (Ratcliff, 2024, lk 29)

Supervisioon on üks tõhusamaid institutsionaalseid meetmeid, mis aitab ennetada läbipõlemist, pakkudes töötajatele nii emotsionaalset kui ka professionaalset tuge (Lev *et al.*, 2022, lk 59). Regulaarne supervisioon loob turvalise ruumi, kus spetsialistid saavad jagada oma tööalaseid väljakutseid, reflekteerida keerulisi juhtumeid ning saada juhendamist ja tagasisidet (Iosim *et al.*, 2022, lk 1). See aitab vähendada emotsionaalset koormust, mis tekib pidevalt inimestega töötamisel (Samusevica & Striguna, 2023, lk 6) ning ennetada negatiivsete kogemuste kuhjumist. Lisaks võimaldab supervisioon selgitada rolliootusi, aidates töötajatel paremini mõista oma vastutusi ja piire, mis omakorda vähendab segadust ja ülekoormuse tunnet. Supervisioon toetab ka toimetulekuoskuste arendamist, aidates spetsialistidel õppida uusi stressijuhtimise tehnikaid ning leida konstruktiivseid viise, kuidas keeruliste olukordadega toime tulla. (Iosim *et al.*, 2022, lk 10)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et läbipõlemise ennetamine sotsiaaltöös nõuab süsteemset lähenemist, mis hõlmab ennetavat haridust, professionaalse identiteedi kujundamist, regulaarset eneseanalüüsi, varajast läbipõlemise märkamist ning institutsionaalset tuge, sealhulgas supervisiooni ja toetusmeetmeid, et tagada sotsiaaltöötajate heaolu ja töövõimekus.

2. TARTU LINNA ASENDUS-JA PEREKODU TÖÖTAJATE LÄBIPÕLEMISE UURING

2.1 Ülevaade asendushooldusteenuse korraldusest Eestis

Sotsiaalhoolekande seaduse muudatus viidi sisse 1. jaanuaril 2018, millega senised perekonnas hooldamine ja asenduskoduteenus ühendati üheks asendushooldusteenuseks ning lisandus järelhooldusteenus. Teenuste korraldamine on kohalike omavalitsuste ülesanne ning neid toetab Sotsiaalkindlustusamet (Sotsiaalministeerium, 2022). Asendushooldusteenuse korraldamist reguleerivad nii Lastekaitseseadus (2014) kui ka Sotsiaalhoolekande seadus (2015). Asendushooldusteenuse eesmärk on tagada lapse heaolu ja õigused, luua talle turvaline ning arenguks soodne elukeskkond ning valmistada ta ette iseseisvaks eluks. Seda teenust osutatakse pikaajaliselt või ajutiselt kuni 90 päeva. Teenusele suunamine toimub juhul kui lapsel puudub vanemlik hoolitsus, näiteks vanema surma, hooldusõiguse piiramise või vanema piiratud teovõime tõttu. (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015, §45⁵)

Asendushooldusteenust pakutakse kolmel viisil: hoolduspere, perekodus või asenduskodus. Hoolduspere on kõige soovitatavam valik, kuid asendushooldusteenust pakutakse Eestis ka perekodudes ja asenduskodudes, mille erinevus seisneb selles, kuidas hooldajad laste eest hoolitsevad ja milline on nende töösuhe. (Sotsiaalministeerium, 2022)

Perekodu on perelaadne elukeskkond, kus laste eest hoolitsevad üks kuni kolm perevanemat, kes elavad koos lastega kas lühemalt või pikemaajaliselt (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015, §45⁷). Pere- ja asenduskodus lastega töötavad inimesed peavad vastama teatud nõuetele. Perevanem peab olema vähemalt 25-aastane, teovõimeline ja iseseisev inimene, kes elab püsivalt Eestis. Tal peavad olema lapse kasvatamiseks sobivad isikuomadused, vähemalt keskharidus ning lastega töötamise

kogemus (v.a. hoolduspere vanem). Talle ei tohi olla piiratud hooldusõigust ega eestkostja kohustusi ning ta peab vastama Lastekaitseaduses sätestatud nõuetele. Samuti ei tohi tal olla alkoholi- ega narkosõltuvust. Perevanem peab läbima tervisekontrolli ja esitama vastava tõendi (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015, §45¹³).

Tervise Arengu Instituudi koolitusvajaduse analüüsi tulemusel täpsustati asenduskodude kasvatusala töötajate pädevusnõudeid, mille alusel laiendati ja täiustati täiendkoolitussüsteemi. Lisaks perevanemate ja kasvatajate täiendkoolitustele hakati pakkuma ka lisakoolitusi. Arendustöö käigus määrati kohustusliku täienduskoolituse mahuks kaheksa moodulit, mis hõlmavad kokku 160 akadeemilist tundi ehk 18 koolituspäeva. Lisakoolituste fookuses oli kasvatusala tööpetsiifika ja professionaalsuse tõstmine. (Aps *et al.*, 2022, lk 22). Pere- ja asenduskodu tegutsemiseks on vaja tegevusluba, mida alates 1. jaanuarist 2018 väljastab Sotsiaalkindlustusameti kvaliteediosakond (Sotsiaalkindlustusamet, 2020, lk 13). Kui perekodus on ainult üks perevanem, siis elab ta lastega ööpäevaringselt ja saab aastas 42 päeva kolmanda isiku abi. Kui peres on mitu perevanemat, peab igaüks neist vähemalt kümme päeva kuus lastega koos elama ning katkematu teenuse osutamine peab kestma vähemalt viis päeva järjest. (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015, §45¹⁴)

Asenduskodus hoolitsevad laste eest kasvatajad, kes töötavad töölepingu alusel ja vahetuvad graafiku järgi. Seetõttu on asenduskodus rohkem erinevaid hooldajaid kui perekodus ning hooldajad ei ela lastega pidevalt koos. Mõlemas hooldusvormis võib korraga olla kuni kuus last, kuid erandkorras võib neid olla rohkem, kui on vaja hoida koos bioloogilisi õdesid-vendi või tagada muu oluline peresideme säilitamine (Aps *et al.*, 2022, lk 16). Selleks on vaja kõigi laste seaduslike esindajate nõusolekut ning kooskõlastust Sotsiaalkindlustusametiga. Teenuse rahastus tuleb peamiselt kohaliku omavalitsuse eelarvest ja lapse sissetulekutest, mis võivad sisaldada riiklikke toetusi ning puuetega seotud hüvitisi. (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015, §45¹¹)

Asendushooldusteenuse hindamiseks ja arendamiseks on loodud asendushooldusteenuse kvaliteedijuhis, mis aitab tagada teenuse vastavuse kehtestatud nõuetele, toetada laste heaolu ning parandada hooldusperede, perekodude ja asenduskodude töökorraldust ning teenuse osutamise kvaliteeti. (Sotsiaalkindlustusamet, 2018)

Asendushooldusteenus on loodud lapse heaolu ja õiguste tagamiseks, pakkudes turvalist elukeskkonda ning toetades tema arengut ja iseseisvaks eluks valmistumist. Teenuse kvaliteedi tagamiseks on kehtestatud selged nõuded hooldajatele ning regulatsioonid perekodude ja asenduskodude töökorraldusele.

2.2 Uurimisprotsessi ja valimi kirjeldus

Lõputöö uurimisviisiks on valitud kvalitatiiv-kvantitatiivne uurimisviis ehk kombineeritud meetod, mis ühendab endas mõlema uurimisviisi tugevused. Öunapuu (2014, lk 24) toob välja, et kombineeritud meetod ühendab kvalitatiivse süvitsi mineva uuringu ja kvantitatiivse andmete täpsuse, mis omakorda võimaldab saavutada põhjalikuma ja usaldusväärsema ülevaate uuritavast nähtusest. Uuringus võib kasutada nii intervjuusid kui ka küsitlusi või tööalaseid mõõdikuid, et täiendada ja sügavamalt mõista saadud tulemusi (Kajamaa *et al.*, 2020, lk 268). Kvalitatiivne uurimismeetod aitab mõista inimeste subjektiivseid kogemusi ja sotsiaalset reaalsust, tuues esile nende hoiakud, väärtused ja uskumused kontekstipõhiselt. See pakub paindlikkust keerukate nähtuste uurimisel ning võimaldab avastada uusi aspekte, mida kvantitatiivsed meetodid ei pruugi tabada. Seoses süvitsi mineva lähenemisega on see sotsiaalteadustes oluline vahend inimkäitumise ja suhete analüüsimiseks (Mwita, 2022, lk 619).

Kvantitatiivne uuring võimaldab koguda statistilist ja mõõdetavat andmestikku pakkudes võimalusi suuremate mustrite tuvastamiseks asendushooldustöötajate läbipõlemise tasemes. Küsimustikud on tõenduspõhise otsuste tegemise oluline tööriist, pakkudes teadlastele, praktikutele ja poliitikakujundajatele võimalust teha andmetel põhinevaid järeldusi ning rakendada saadud teadmisi praktilistes olukordades. Kuigi küsimustiku koostamine ja analüüsimine võib olla keerukas protsess, on see kvantitatiivses uurimuses üks kõige efektiivsemaid viise nähtuste süstemaatiliseks ja objektiivseks mõõtmiseks (Lim, 2024, lk 1). Kombineeritud meetod suurendab usaldusväärsust ja täpsust, sest see võtab arvesse erinevaid andmeid ja meetodeid minimeerides ühe meetodi võimalikke vigu või kitsendusi. See on eriti oluline, kui uurimus käsitleb keerulisi sotsiaalseid nähtusi, kus ühe meetodi kasutamine ei pruugi anda täielikku ülevaadet (Askarzai & Unhelkar, 2017, lk 25).

Andmekogumismeetodiks on ankeetküsitlus ja ekspertintervjuu, mis võimaldab põhjalikult kaardistada Tartu linna asendus- ja perekodutöötajate läbipõlemise esinemist ning uurida, millised on võimalikud strateegiad selle ennetamiseks. Struktureeritud küsitlus pakub täpsust ja mõõdetavust kogudes kvantitatiivseid andmeid ning poolstruktureeritud ekspertintervjuu lisamine annab võimaluse süvitsi minevaks analüüsiks kogudes kvalitatiivseid andmeid (Laherand, 2010, lk 199)

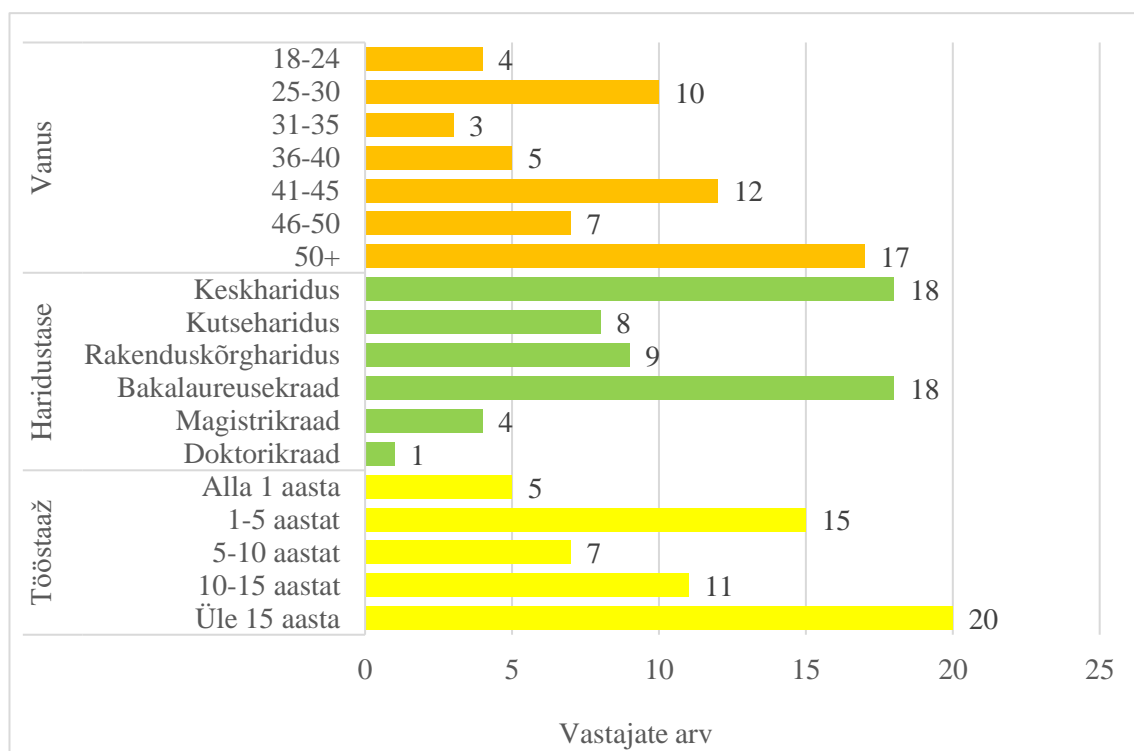
Kvantitatiivse uuringu valimisse kuuluvad kolm Tartus tegutsevat asendus- ja perekodu – SA Tartu Perekodu Käopesa, MTÜ Vahtramägi ja MTÜ Tartu Kristlik Noortekodu. Inforegistri (s. a.) andmetel on 2024. aastal nende asutuste töötajate arv kokku 67 ning see moodustab ka üldkogumi. MaCorri valimikalkulaatori järgi on uuringu esinduslikuks valimiks 57 vastajat kui arvestada 95% usaldusnivood ja 5% veamäära (MaCorr Research, n.d.). Valimi tüüp on eesmärgipärane valim, sest uuritakse konkreetset gruppi inimesi, kellel on spetsiifilised omadused ja kogemused (Õunapuu, 2014, lk 143) Uuringu valim kujunes Tartu linnas asuvates asendus- ja perekodudes töötavatest spetsialistidest.

Küsimustiku esimene osa tugineb Kopenhaageni läbipõlemisküsimustikule (CBI – *Copenhagen Burnout Inventory*), mis on rahvusvaheliselt tunnustatud mõõtevahend, mille abil hinnatakse läbipõlemise erinevaid dimensioone – isiklikku, tööalast ja klientidega seotud läbipõlemist (Kristensen *et al.*, 2005, lk 196) ning teise osa koostamisel tugineti teoreetilises ülevaates olevatele teaduslikele artiklitele (vt lisa 1). Küsimustiku esimese osa usaldusväärsust hinnatakse Cronbachi alfa abil, mis näitab, kui hästi väited mõõdavad sama konstruktsiooni. Alfa väärtus sõltub väidete arvust ja seotusest, üldiselt peetakse > 0.8 heaks ning > 0.7 vastuvõetavaks (Gliem & Gliem, 2003, lk 87). Uuringus kasutati CBI küsimustiku eestikeelset tõlget, mis pärineb Aasamäe (2020, lk 56) magistritööst, saades küsimustiku Cronbach $\alpha = 0,85$. Käesolevas töös arvutati Cronbachi α välja eraldi kõikide läbipõlemise dimensioonide lõikes, mille tulemused jäid vahemikku 0,87–0,92, kogu küsimustiku üldine Cronbachi α väärtus oli 0,96.

Küsimustele vastati viiepunktilisel Likerti-tüüpi skaalal, kus vastusevariandid olid kas: „alati“ (5), „tihti“ (4), „mõnikord“ (3), „harva“ (2) ja „mitte kunagi“ (1), või „väga suurel määral“ (5), „suurel määral“ (4), „mõningal määral“ (3), „vähesel määral“ (2) ja „üldse mitte“ (1), sõltuvalt väite sõnastusest.

Luba asutustes uuringu läbiviimiseks saadi kohtumistel kõigi Tartu linna asendus- ja perekodude juhatajatega. 14. veebruaril 2025 kohtus autor *Zoom* programmi vahendusel MTÜ Tartu Kristlik Noortekodu juhataja Kristjan Pallaviga. 19. veebruaril 2025 toimus vahetu kohtumine SA Tartu Perekodu Käopesa esindaja Taivi Kõivuga ning 4. märtsil 2025 MTÜ Vahtramägi juhataja Meiki Keerdiga, kellele autor tutvustas uuringu sisu ja eesmärgi.

Kvantitatiivse uuringu läbiviimiseks kasutati *LimeSurvey* küsitluskeskkonda, sest see võimaldas koguda andmeid kompaktselt ja tagada osalejate anonüümsuse, mis omakorda suurendas ausate vastuste saamise tõenäosust. Küsitluse laialisaatmiseks kasutati nii asutuste üldiseid e-posti aadresse kui ka juhatajate e-posti aadresse, mis olid avalikud. Ankeetküsimustik saadeti asutustele laiali 12. märtsil 2025, kus paluti asutuste juhatajatel ankeetküsitlus saata edasi oma töötajatele. Ankeetküsimustik oli avatud perioodil 12. märtsist kuni 10. aprillini 2025. Asutuste juhtidele saadeti meeldetuletused 18. märtsil ja 26. märtsil. Küsimustikule vastanute sotsiodemograafiline jaotus, sealhulgas vanus, haridusse ja tööstaaž, on toodud joonisel 1.



Joonis 1. Valimit kirjeldavate näitajate ülevaade, n = 58

Ankeetküsimustikule vastas kokku 58 inimest, mistõttu vastas valim esinduslikkuse kriteeriumitele. Uuringus osalenud 58 vastaja seas oli vanuselisel esindatud eri rühmi. Üle poole vastajatest olid vanemad kui 40 aastat ning veerand kuulus 25–35-aastaste vanuserühma. Väikseim oli 31–35-aastaste osakaal. Haridustaseme lõikes omas enamus vähemalt keskharidust. Üle poole olid kõrgharidusega ning üksikutel oli magistri- või doktorikraad. Põhiharidusega vastajaid ei olnud. Tööstaažilt oli üle kolmandiku töötanud üle 15 aasta, veerandil oli staaži 10–15 aastat. Alla viieaastase kogemusega vastajaid oli alla kolmandiku, mis viitab valdavalt kogenud töötajaskonnale.

Kvantitatiivsete andmete analüüsimiseks kasutati ankeetküsitluse tulemuste põhjal kirjeldavat ja järeldavat statistikat, mille abil esitati vastuste jaotused ning sagedused, keskendudes andmete kokkuvõtlikule esitamisele ja võrdlemisele. Sotsio-demograafiliste andmete puhul kasutati järeldava statistika raames sõltumatute valimite Studenti t -testi ning ühefaktorilist dispersioonanalüüsi (ANOVA). T -testi rakendati juhul, kui sõltumatu muutuja sisaldas kahte kategooriat, nagu haridustase või tööstaaž, võimaldades hinnata, kas kahe rühma keskmised erinevad statistiliselt oluliselt. Kui sõltumatu muutuja koosnes kolmest kategooriast, nagu vanuserühmad, kasutati dispersioonanalüüsi, mis võimaldab võrrelda mitme rühma keskmisi üheaegselt. Tulemuste tõlgendamisel arvestati p -väärtust kui statistilise olulisuse tõenäosust (olulisuse piiriks $p < 0,05$).

Kvalitatiivsete andmete, mis saadi ühe ekspertintervjuu kaudu, analüüsimiseks rakendati temaatilist analüüsi, mille eesmärk oli tuvastada peamised teemad ja tähenduslikud seisukohad eksperdi arvamuses. Ankeetküsitluse andmete analüüsimisel ja visuaalseks esitamiseks kasutati JASP 0.19.3 statistikatarkvara ning andmetöötamiseks programmi *Microsoft Excel*. Kõik kogutud andmed kustutatakse pärast käesoleva töö kaitsmist.

Kvalitatiivses osas intervjuuküsimuste koostamisel tugineti teoreetilises osas käsitletud kirjandusallikatele, et tagada küsimuste asjakohasus ja seotus uurimisteamiga. Sotsiaalteadustes, kus uurimisobjektid on sageli keerukad ja mitmetahulised, võimaldab probleemikeskne ekspertintervjuu analüüsida lisaks selgesõnalisele teadmisele ka ekspertide subjektiivseid tähendusi ja tõlgendusi. See on eriti väärtuslik, sest paljud sotsiaalsed protsessid ja probleemid on kontekstitundlikud ning neid ei ole võimalik täielikult mõista üksnes kvantitatiivsete meetoditega (von Soest, 2023, lk 277). Ekspertintervjuu pakub paindlikkust ja sügavust, võimaldades uurijal kohandada

analüüsiprotsessi vastavalt intervjuu käigus ilmnevatele uutele teadmistele. Ekspertid ei ole pelgalt andmeallikad, vaid aktiivsed osalejad, kelle teadmised ja kogemused aitavad luua terviklikumat käsitus sotsiaalsetest probleemidest, poliitikast ja ühiskondlikest protsessidest. (Döringer, 2021, lk 269).

Kvalitatiivse uuringu jaoks viidi 18. märtsil läbi ekspertintervjuu Tartu asendus- ja perekodude superviisorite juhendaja Pille Isatiga, kes avas põhjalikumalt läbipõlemise ja nende ennetusstrateegiatega seonduvaid teemasid. Tuginedes oma professionaalsetele kogemustele, on Pille Isat pädev välja pakkuma läbipõlemise ennetusstrateegiaid, mis toetavad vaimset heaolu ja aitavad vähendada tööalase kurnatuse riski. Vestlus leidis aset *Zoom* programmis ning kestis 45 minutit. Kohtumise käigus kasutati *Zoom* programmi sisest salvestusfunktsiooni, mille abil jäädvustati vestlus ning saadi hilisemaks analüüsiks vajalik salvestis. Vestlus salvestati vastaja nõusolekul parooliga kaitstud arvutisse, seejärel laeti üles veebilehele tekstiks.ee, transkribeeriti ja saadud tekst salvestati *Microsoft Word* dokumendina arvutisse. Saadud helifail hävitati pärast lõputöö kaitsmist. Kvalitatiivsete andmete, mis saadi ühe ekspertintervjuu kaudu, analüüsimiseks kasutati temaatilist analüüsi, mille eesmärk oli leida korduvad teemad ja mustrid, et paremini mõista eksperdi arvamusi ning anda vastuseid uurimisküsimusele (Maguire & Delahunt, 2017, lk 3353).

Uurimistöös kasutati kombineeritud kvalitatiiv-kvantitatiivset uurimisviisi, et analüüsida asendushooldustöötajate läbipõlemist ja sellega seotud tegureid. Andmeid koguti struktureeritud ankeetküsitluse ja poolstruktureeritud ekspertintervjuu kaudu. Küsitluse esimene osa põhines Kopenhaageni läbipõlemise küsimustikul, teine osa koostati teoreetilise ülevaate põhjal. Uuring viidi läbi kolmes Tartu asutuses ning valim koosnes 58 töötajast, pakkudes sisendit praktiliste järelduste tegemiseks.

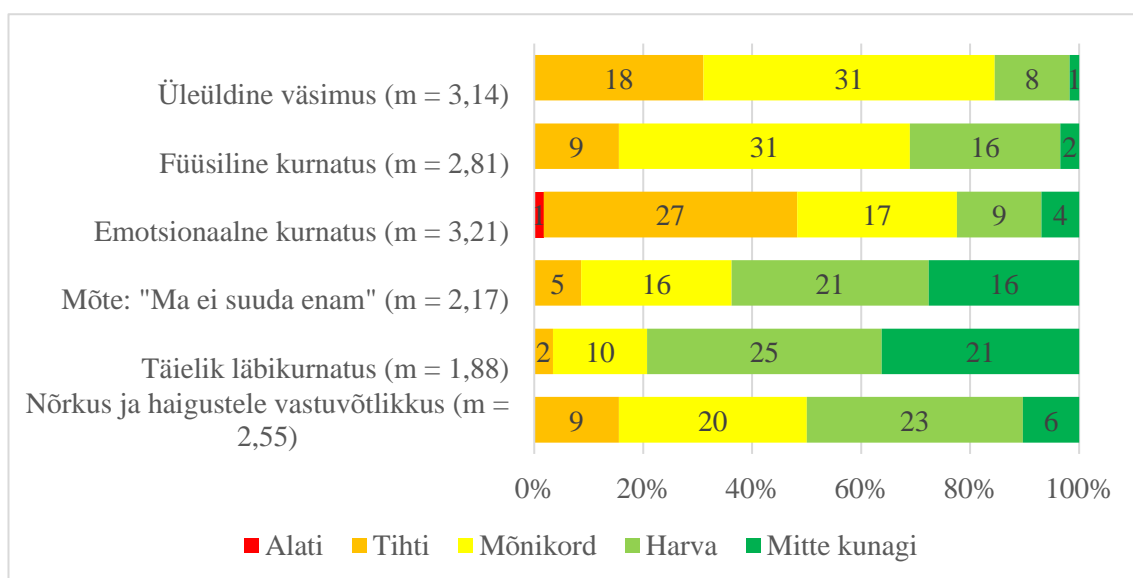
2.3 Uurimistulemuste analüüs

2.3.1. Kopenhaageni läbipõlemise küsimustiku analüüs

Analüüsi fookuses on enim esile kerkinud läbipõlemise tunnused ning vastuste jaotus skaalal, et välja selgitada läbipõlemise levimus, sagedus ja varieeruvus vastajate seas. Iga

valdkonna puhul uuritakse, kui sageli kogevad töötajad vastavaid tunnuseid, lähtudes vastustest viiepillilisel Likerti skaalal.

Joonisel 2 nähtub, et kolmandik vastajates kogeb üleüldist väsimust tihti ja üle poole mõnikord (n = 49). Enamus vastajatest (n = 45) tundis tihti või mõnikord emotsionaalset kui ka füüsilist (n = 40) kurnatust. See tähendab, et vastajad tunnevad igapäevaselt nii kehalist kui vaimset pinget.

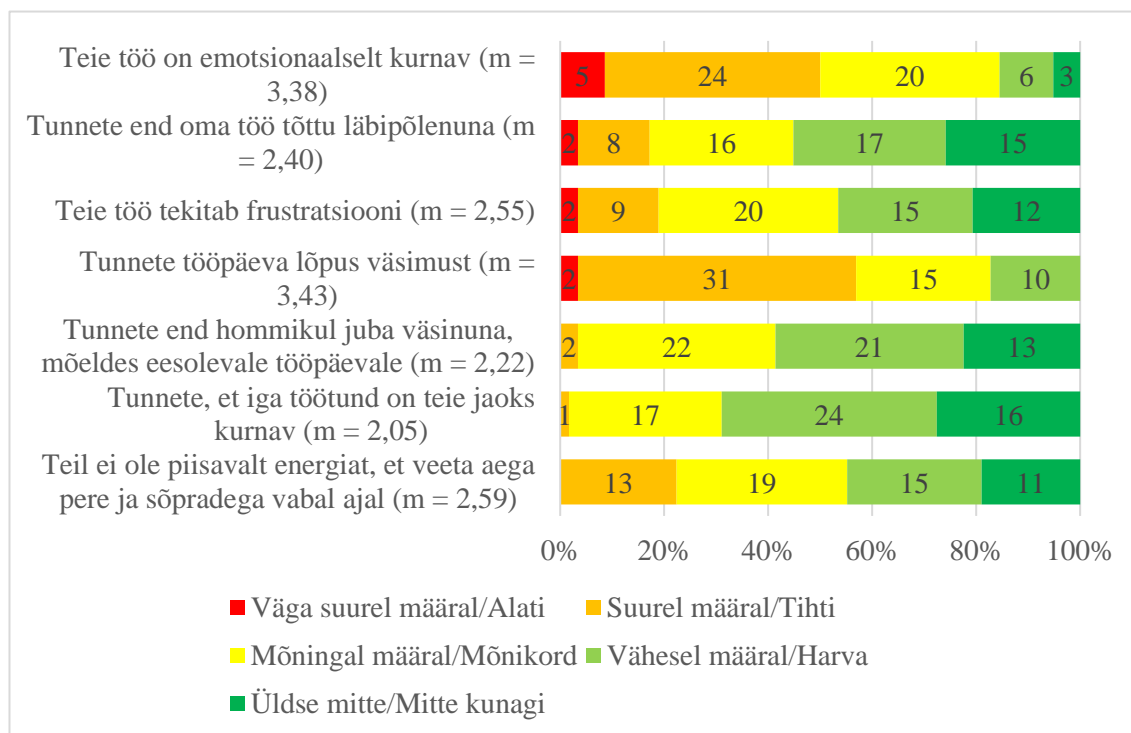


Joonis 2. Läbipõlemist soodustavad isikliku väsimusega seotud tegurid

Samas ilmnes ka mitmeid teistsuguseid suundumusi. Mõtteid, mis viitaksid sellele, et enam ei suudeta, koges vaid kolmandik vastajatest ning enamik koges seda harva või üldse mitte. Täielikku läbikurnatust koges sagedamini vaid viiendik (n = 12) ja suurem osa harva või mitte kunagi, mistõttu ei saa seda pidada valdavaks ohuteguriks. Nõrkust ja haigustele vastuvõtlikkust tunnetas harva või mitte kunagi täpselt pooled vastajatest, mis viitab säilinud füüsilisele vastupidavusele (vt joonis 2). Keskmiste väärtuste põhjal esineb vastajatel kõige sagedamini emotsionaalne kurnatus, samas kui täielikku läbikurnatust kogetakse kõige harvem.

Teise dimensiooni moodustavad tööalase väsimusega seotud väited, mis kajastuvad joonisel 3. Töoga seotud emotsionaalne väsimus ja kurnatus esinevad vastajate seas sageli (n = 49). Enamus vastajatest leidis, et töö on nende jaoks emotsionaalselt kurnav ning tööpäeva lõpuks tundis väsimust samuti enamus (n = 48). Üle poole vastajatest koges, et

töö tekitab frustratsiooni, kuid alla poole tundis end töö tõttu täielikult läbipõlenuna. Üle poole vastajatest leidis samuti, et neil ei ole piisavalt energiat, et pühendada end vabal ajal perele ja lähedastele.

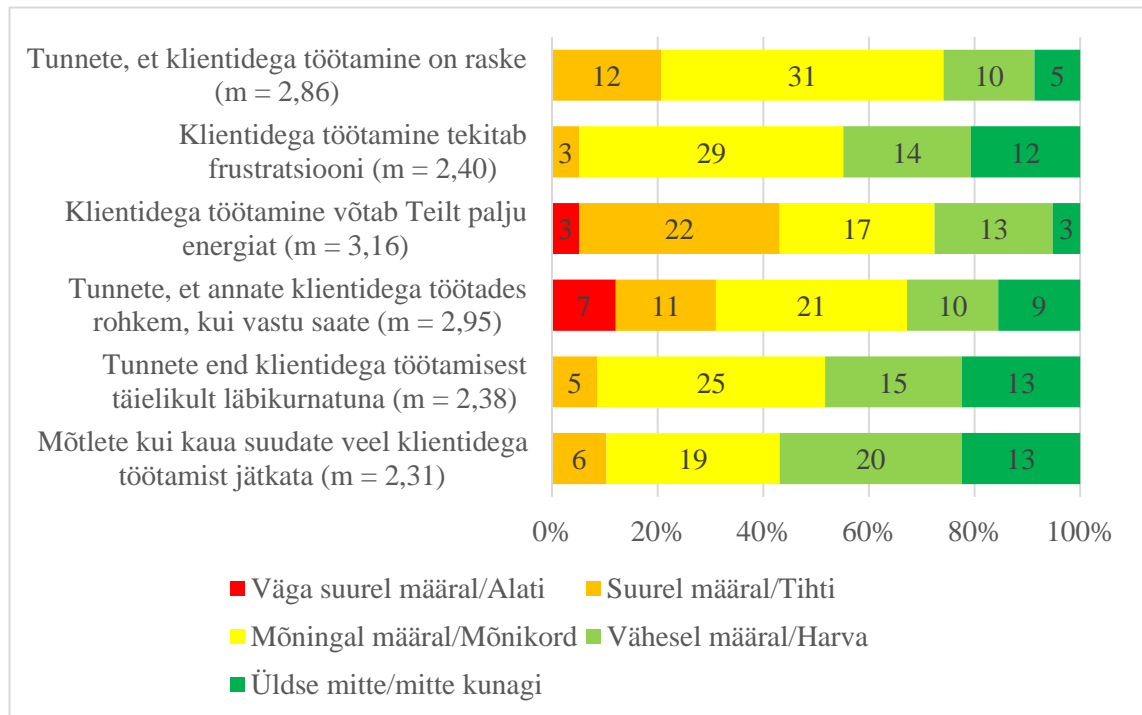


Joonis 3. Läbipõlemist soodustavad tööga seotud tegurid

Samas kerkisid esile ka alternatiivsed arengusuunad. (vt joonis 3). Enne tööpäeva algust tundis väsimust vaid veidi üle kolmandiku vastajatest (n = 24), mis tähendab, et üle poole vastajatest seda ei kogunud. Iga töötund oli kurnav samuti vaid kolmandikule (n = 18), mis näitab, et pidev töö intensiivsus ei olnud enamikule koormav tegur. Keskmiste väärtuste järgi on vastajate jaoks kõige koormavamad tööpäeva lõpuks kogetav väsimus (m = 3,43) ja töö emotsionaalne kurnatus (m = 3,38), samal ajal kui iga töötunni kurnavust hinnati kõige madalamalt (m = 2,05).

Kolmanda dimensiooni moodustavad klienditööst tuleneva väsimusega seotud väited, mis kajastuvad alloleval joonisel 4. Seal nähtub, et klientidega töötamine on vastajate jaoks sageli koormav. Ligi kolmveerand vastajatest (n = 43) leidis, et klientidega töötamine on vähemalt mõnikord raske ning peaaegu sama palju märkis, et see nõuab palju energiat. Üle poole vastajatest koges, et klientidega töötamine tekitab frustratsiooni

ning ligi kaks kolmandikku ($n = 39$) leidis, et nad annavad klientidega töötades rohkem kui vastu saavad. Veidi üle poole vastajatest tundsid ka vähemalt mõnikord klientidega töötamisest täielikku läbikurnatust (vt joonis 4).



Joonis 4. Läbipõlemist soodustavad klienditöötegurid

Lisaks oli märgatav ka teistsugune tendents. Alla poole vastajatest ($n = 25$) oli mõelnud sellele, kui kaua nad suudavad klientidega töötamist jätkata, mis viitab, et kuigi töö võib olla vaimselt ja emotsionaalselt nõudlik, ei sea enamuse vastajaist kahtluse alla oma võimekust sellega toime tulla (vt joonis 4). Keskmiste väärtuste järgi on vastajate jaoks klienditöös kõige koormavamad suure energiakulu ($m = 3,16$) ning arusaam, et klientidega töötamine on raske ($m = 2,86$), samas kui kõige madalamalt hinnati täieliku läbikurnatuse kogemist klientidega töötamisel ($m = 2,38$) ja kahtlusi oma võimes tööd jätkata ($m = 2,31$).

Kopenhaageni läbipõlemisküsimustikus välja toodud väidete tajumise erinevuste analüüsimiseks haridustaseme lõikes kasutati sõltumatute valimite Studenti t -testi. Võrdlusesse kaasati kesk- ja kutseharidusega ning kõrgharidusega vastajad. Läbipõlemise mõõtmiseks kasutati mitut väidet, mis käsitlesid nii isiklikku, tööalast kui ka klientidega seotud läbipõlemise aspekte. Iga väite puhul arvutati rühmade keskmised, standardhälbed

ja viidi läbi statistiline võrdlus. Enamiku väidete puhul ei ilmnenud statistiliselt olulisi erinevusi kahe haridusrühma vahel ($p > 0,05$). Siiski eristus üks väide, mille puhul tuvastati oluline erinevus. Väitega „Tunnen isiklikus elus täielikku läbikurnatust” nõustusid kõrgharidusega vastajad rohkem kui kesk- ja kutseharidusega vastajad ($p = 0,025$).

Samalaadselt analüüsiti ka tööstaaži gruppide ja läbipõlemise tajumise vahelist erinevust, kasutades sõltumatute valimite Studenti t -testi. Vastajad jaotati kahte gruppi, 1–10 aastat ning 10–15+ aastat tööstaaži. Tulemused näitasid, et tööstaažigruppide vahel ei esinenud statistiliselt olulisi erinevusi üheski väites ($p > 0,05$). Üleüldist väsimust puudutava väite puhul viitas pigem mõõdukale erinevusele ($p = 0,115$), kuid ei ole statistiliselt oluline. Kuigi mõningaid keskmiste erinevusi esines ka teistes väidetes, ei olnud need statistiliselt piisavad, et järeldada olulist seost tööstaaži ja läbipõlemise taseme vahel.

Vanuserühmade (18–30, 31–45 ja 46–55+) vaheliste erinevuste analüüsimiseks läbipõlemise tajumisel kasutati ANOVA ühefaktorilist versiooni. Tulemused näitasid, et enamikus väidetes ei olnud vanuserühmade vahel statistiliselt olulisi erinevusi. See tähendab, et üldjoontes ei saa öelda, et üks vanuserühm kogeks läbipõlemist rohkem kui teine. Siiski ilmnes kolm väidet, mille puhul tuvastati mõningad erinevused. Esimene neist puudutas hommikust väsimust tööpäeva eel, kus nooremad töötajad tundsid end võrreldes vanemate kolleegidega rohkem väsinuna ($p = 0,032$). Teine erinevus ilmnes tööpäeva jooksul kogetud kurnatuse osas ($p = 0,027$), kus samuti just noorem vanuserühm tajus suuremat koormust. Kolmas oluline erinevus seondus energiapuudusega isiklikuks eluks ($p = 0,014$), kus nooremad vastajad tundsid sagedamini, et tööpäev jätab neile vähem jõudu pere ja sõpradega aja veetmiseks. Ülejäänud väidete puhul olid erinevused statistiliselt ebaolulised ja nende põhjal kindlaid järeldusi teha ei saa.

Kvantitatiivse küsitluse tulemused viitavad sellele, et enamik vastanutest koges sagedast üldist ja tööalast väsimust ning emotsionaalset kurnatust. Eriti koormavaks hinnati klienditööd, mida peeti energiamahukaks ja psühholoogiliselt nõudlikuks. Läbipõlemise sümptomid ilmnesid kõikides uuritud mõõtmetes, kuid kõige enam väljendusid need tööalases ja klienditööga seotud väsimuses. Haridustaseme ja tööstaaži põhjal statistiliselt olulisi erinevusi ei tuvastatud, kuid tendentsina oli märgata, et nooremad töötajad kogesid teatud aspektides suuremat väsimust.

2.3.2. Läbipõlemist soodustavate tegurite analüüs

Uuringus osalejatel oli võimalik hinnata tööga seotud tegureid, mis võivad soodustada läbipõlemise teket (vt lisa 3). Kõige sagedasemaks tööga seotud koormusteguriks on ajaline surve, mida on kogunud kolmveerand vastanutest. See viitab, et paljudel on raskusi tööülesannete tähtaegadest kinnipidamisega ja ajakasutuse planeerimisega. Vahetult sellele järgneb vaimne ja füüsiline kurnatus, mida on kogunud kaks kolmandikku töötajatest. Selline tase näitab, et väsimus on laialt levinud.

Ligi kaks kolmandikku ($n = 35$) vastanutest on kogunud ka emotsionaalset kurnatust ja stressi mõju isiklikule elule (vt lisa 3). Töö mõju ei piirdu seega ainult tööajaga, vaid kandub selgelt üle ka eraellu ja mõjutab taastumist. Liiga suurest töökoormusest toob välja samuti enamus vastanutest, mis näitab, et töö intensiivsus on paljude jaoks kõrge. Töö mõju vaimsele tervisele on maininud üle poole vastanutest ning tunnustuse puudumist umbkaudu sama palju ($n = 32$). Need kaks tegurit viitavad, et inimesed tunnetavad töö mõju oma enesetundele ja vajavad rohkem tagasisidet ning märkamist.

Veidi üle poole vastajatest on kogunud ressursside puudust, vähest sotsiaalset tuge ja piiratud arenguvõimalusi, mis mõjutavad otseselt töötingimustega rahulolu. Alla poole vastanutest on kogunud küünilisust ($n = 21$), ebapädevustunnet ja autonoomia puudumist. Need tegurid on küll vähem levinud, kuid esinevad siiski märkimisväärsel osal töötajatest. Kõige vähem mainitud tegur on töö tähenduslikkuse puudumine, mida on kogunud vaid pisut üle kolmandiku vastanutest ($n = 18$).

Läbipõlemist soodustavate tegurite tajumise erinevuste hindamiseks sotsiodemograafiliste rühmade lõikes kasutati sõltumatute valimite t -testi ja ühefaktorilist ANOVA-t. Analüüs hõlmas haridustaseme, tööstaaži ja vanuse põhjal moodustatud gruppe. Väited tuginesid teaduskirjanduses käsitletud läbipõlemise riskiteguritele, nagu töökoormus, motivatsioonilangus, emotsionaalne kurnatus, empaatia vähenemine ja töö mõju vaimsele heaolule.

Tulemused näitasid, et kuue väite puhul esines haridustasemeti statistiliselt olulisi erinevusi ($p < 0,05$). Kõrgharidusega vastajad hindasid kõrgemaks järgmisi tegureid: liiga suur töökoormus ($p = 0,007$), huvi ja motivatsiooni langus ($p = 0,039$), empaatia

vähenevmine ($p = 0,021$), emotsionaalne kurnatus töö tõttu ($p = 0,039$), kliendilugude negatiivne mõju ($p = 0,034$) ning töö mõju vaimsele tervisele ($p = 0,046$). Need tulemused viitavad võimalusele, et kõrgharidusega töötajad võivad olla tundlikumad või teadlikumad tööga seotud psühhosotsiaalsetest riskiteguritest. Ülejäänud väidete osas olulisi erinevusi ei ilmnenu, kuigi mõningaid keskmiste kõikumisi võis täheldada.

Sarnane analüüs viidi läbi ka tööstaaži lõikes, kus võrdlusesse kaasati kaks rühma, milleks oli 1–10 aastat ning 10–15+ aastat staaži. Kuue väite puhul ilmnenu statistiliselt olulised erinevused ($p < 0,05$), kusjuures pikema staažiga vastajad hindasid kõrgemaks järgmisi tegureid: töökoormus ($p = 0,007$), motivatsiooni langus ($p = 0,039$), empaatia vähenevmine ($p = 0,021$), emotsionaalne kurnatus ($p = 0,039$), kliendilugude negatiivne mõju ($p = 0,034$) ning töö mõju vaimsele tervisele ($p = 0,046$). Ka siin jäid ülejäänud väidete puhul erinevused alla olulisuse piiri, kuigi teatud kõikumisi keskmistes hinnangutes siiski esines. Vanusegruppide taju erinevust läbipõlemise hinnati ANOVA ühefaktorilise versiooni abil, kus vastajad jaotati kolme vanuserühma: 18–30, 31–45 ja 46–55+ aastat. Analüüsi tulemused näitasid, et ükski uuritud tegur ei erinenud vanuserühmade lõikes statistiliselt oluliselt ($p > 0,05$).

Analüüsi tulemused näitasid, et statistiliselt olulised erinevused ilmnenu nii haridustaseme kui ka tööstaaži lõikes, mispuhul kõrgharidusega ning pikema staažiga vastajad hindasid läbipõlemisega seotud riskitegureid, nagu töökoormus, motivatsioonilangus ja emotsionaalne kurnatus, kõrgemaks. Vanuserühmade võrdluses aga olulisi erinevusi ei ilmnenu, mis viitab sellele, et vanus ei olnud antud valimis läbipõlemise tajumisel määrav tegur.

2.3.3. Ekspertintervjuu analüüs

Ekspert Pille Isat, kes superviseerib spetsialiste, kes viivad Tartu linna asendus- ja perekodudes läbi supervisioone, toob esile, et läbipõlemise ohtu suurendavad kõige enam töö iseloomust tulenevad struktuursed ja sisulised pingekohad. Olulisemateks riskiteguriteks on keskkonna ebastabiilsus, mida põhjustavad sagedased muutused personali ja laste koosseisus, samuti perevanemate ja kasvatusalatoetajate piiratud otsustusõigus laste igapäevaelu korraldamisel. Ekspert on välja toonud, et läbipõlemist

süvendavad ka keerulised suhted kohalike omavalitsuste lastekaitsetöötajatega, mille kvaliteet mõjutab töötajate tööstressi.

No põhilisteks teguriteks on ikkagi sagedased muutused, sest lapsed vahetuvad, töötajad vahetuvad, ei suudeta piisavalt stabiilsust ja igapäevarutiini tekitada. Perevanemad ja kasvatajad ei saa ise laste elu puudutavaid otsuseid vastu võtta nagu kool ja trennid ja muu vaba aja tegevus, sest lapsed n-õ kuuluvad kohalikule omavalitsusele ja peab kooskõlastama lastekaitsjaga. Väga palju sõltub koostööst konkreetse lastekaitsetöötajaga. Tartu linna töötajad on just välja toonud mingid konkreetsed lastekaitsjad, kellega on keeruline asju ajada.

Emotsionaalset koormust suurendavad laste keerukad vajadused, sealhulgas psüühikahäired ning trauma- või käitumisprobleemid, mis on sageli seotud varasema viibimisega kahjustavas kodukeskkonnas. Igapäevane töökoormus väljendub ajasurves, kus üks töötaja vastutab korraga mitme lapse hariduslike, huvitegevuslike ja igapäevaelu korralduslike ülesannete eest. Eksperti sõnul mängivad läbipõlemise kujunemisel olulist rolli nii sekundaarne trauma kui ka kaastundeväsimus, tuues välja: „See on üks läbipõlemise peamisi põhjuseid, aga tihti jääb just see aspekt teadvustamata. Fookus läheb pigem traumeeritud lastega toimetulekule, mitte niipalju enda seisundile. Inimesed ei tunne sageli seda sekundaarset traumad ära.“ Ekspert rõhutab, et ühe lapse raske kogemus võib mõjutada kogu asenduskodu üldist meeleolu, mis suurendab kollektiivset pingeolukorda.

Läbipõlemise ennetamine vajab ekspertintervjuu põhjal süsteemset ja mitmetasandilist lähenemist, mis hõlmab nii organisatsioonilisi kui ka individuaalseid toetusmehhanisme. Institutsionaalse toena toob ekspert esile mitmeid ennetusmeetmeid: abipersonali kaasamine igapäevatöö toetamiseks, juhtkonna mõistev ja kaasav hoiak, regulaarne supervisioon ning erialaspetsialistide (nt psühholoogid, eripedagoogid ja psühhiaatrid) senisest süsteemsem kaasamine. Supervisioonide tõhusust toetab see, kui need toimuvad piisava sagedusega ja on planeeritud tööaja sisse, võimaldades töötajatel kujundada harjumust neid enesehoiuvahendina kasutada. „Supervisioon on hea koht enda tühjaks rääkimiseks turvalises keskkonnas ja oluline on muidugi kaasata ka tugivõrgustikku nagu näiteks eripedagoogid koolides ja psühholoogid ja psühhiaatrid, et seda vastutust ja pinget natuke jagada.“

Oluline ennetusfaktor on ka sotsiaalne tugi ja toimiv meeskonnatöö. Ekspert rõhutab, et spetsialistide heaolu toetab professionaalne koostöö organisatsioonisiselt, et luua lastele positiivsed eeskujud. „Kui perevanemate omavaheline koostöö on hea, siis laabub ka peresisene elu, koos saadakse üle tekkivatest raskustest, lapsed näevad tervendavat suhtlemise mudelit“. Läbipõlemise ennetamiseks on oluline tegeleda suhtemustrite teadliku kujundamisega ning edendada koostöövalmidust, mis loob töötajatele turvalise ja toetava töökeskkonna. Samuti juhib ekspert tähelepanu sellele, et negatiivsed hoiakud ühiskonna poolt võivad olla tingitud vähesest teadlikkusest traumeeritud laste vajadustest, mistõttu tuleks panustada valdkondadevahelise mõistmise suurendamisesse.

Kahjuks on asenduskodu laste suhtes negatiivsed hoiakud ka pedagoogidel ja teistel lastega kokku puutuvatel spetsialistidel. Sageli on selle põhjuseks teadmatus, kuidas traumeeritud lastega käituda. Kui teadmisi on juurde saadud ja omavahel saab kokkulepped teha, siis muutuvad ka hoiakud. Selleks on vaja mõlema osapoole tahet ja motiveeritust. Tegelikult põletab väga läbi kui töötajad peavad ennast koguaeg õigustama.

Organisatsioonikultuuri tasandil peab ekspert oluliseks, et töötajaid ei survestataks saavutama kiiresti nähtavat kasvatuslikku tulemust. Selline surve võib kahjustada töö tähendusrikkust ja sisemist motivatsiooni. Sisekliima hoidmiseks on tähtsal kohal ühiselt jagatud tegevused, tunnustamine ning võimalus töö sisulist väärtust peegeldada, eelkõige supervisiooni kaudu. Ekspert märgib, et igapäevaste pingete keskel kipub töö tähenduslikkus tagaplaanile jääma, kuid selle teadlik esiletoomine aitab töötajatel oma rolli paremini mõtestada.

Individuaalse enesehoiu tasandil peab ekspert oluliseks töötaja teadlikkust oma piiridest ja taastumisvajadusest. Töövälise elu, hobide ja sotsiaalsete suhete hoidmine on olulised tasakaalu säilitamisel. Riskiks võib osutuda olukord, kus töötaja samastab end täielikult oma tööalase rolliga, mis võib viia tööga seotud raskuste ülekandumiseni enesehinnangule. „Asenduskodutöös näen sageli, et sellest saab kogu elu ja kui tööil läheb näiteks halvasti või midagi juhtub, siis meile tundub, et üldse isiksustena oleme läbi kukkunud“. Samuti võivad tähelepanuta jääda elementaarsed enesehoolduse praktikad nagu piisav uni, tervislik toitumine ja liikumine kui kogu tähelepanu on suunatud laste heaolule. Stressijuhtimise puhul rõhutab ekspert individuaalselt sobivate

enesehoiumeetodite leidmist. Tänapäeval räägitakse sageli teadveloleku praktikatest, kuid ekspert rõhutab, et need ei pruugi sobida kõigile, eriti juhul, kui töötajal on varasem traumakogemus.

Näiteks teadveloleku praktikad võivad sobida terve psüühikaga inimestele, aga ei sobi traumeeritud inimestele. See iseenda sisse vaatamine ja oma mõtetega väga ükski jäämine ei pruugi positiivne olla ja tekitab suurt ärevust ja stressi. Ma ei tea, kas on uuringuid, kuidas need praktikad sobivad kaastraumeerituse korral. Kardan, et mitte. Pigem aidata töötajatel leida just talle sobiv stressijuhtimise viis, kasvõi aiatöö või loomadega tegelemine.

Sellises olukorras võib keskendumine sisemistele kogemustele suurendada haavatavust ja jätta inimese oma raskustega ükski. Seetõttu peab ekspert oluliseks, et igal töötajal oleks võimalus valida endale sobiv viis vaimseks taastumiseks. Selleks sobivad loovtegevused, loodus, füüsiline aktiivsus või spetsialisti tugi.

Kokkuvõttes nähtub intervjuust, et läbipõlemise ennetamine asendus- ja perekodude kontekstis eeldab mitmetasandilist lähenemist, mis ühendab organisatsioonilise toetuse ja töötaja teadliku enesehoiu. Tõhus ennetus hõlmab nii struktuursete tingimuste parandamist kui ka psühholoogiliste vajadustega arvestamist.

2.4 Arutelu, järeldused ja ettepanekud

Käeoleva uuringu kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete andmete põhjal joonistus välja, et töötajate läbipõlemine on mitmetasandiline ja kompleksne nähtus, mida rõhutavad ka Brend jt (2023, lk 31). See on eelkõige seotud isikliku väsimuse, tööalase koormuse ja klienditöö emotsionaalse mõjuga. Kopenhaageni läbipõlemismudel võimaldab eristada läbipõlemise dimensioone ning pakub süsteemset lähenemist, mille kaudu saab analüüsida töötajate kurnatuse kujunemist, olles selleks usaldusväärne tööriist (Walters *et al.*, 2018, lk 437), mida tõestab ka käesoleva uuringu raames mõõdetud kõrge Cronbachi alfa.

Isiklikus mõõtmes on läbipõlemise kese pidev füüsiline ja emotsionaalne kurnatus (Kristensen *et al.*, 2005, lk 195), mida koges suurem osa vastajatest. Sellest järeldub, et töötajad on kestvalt vaimses pingeseisundis, kuigi täielik läbikurnatus ei olnud valimis

domineeriv. See viitab läbipõlemise varajasele faasile, kus on olukorda võimalik veel parandada, eeldusel, et organisatsioon pakub töötajatele õigeaegset ja asjakohast tuge. Sellest võib järeldada, et töötajate kurnatus on süvenev, ent mitte pöördumatu, mis rõhutab ennetusmeetmete kiiret vajadust.

Tulemuste valguses on võimalik vastata kõigile uurimistöö alguses püstitatud küsimustele, mis käsitlesid läbipõlemise ulatust, soodustavaid tegureid ning ennetusstrateegiaid Tartu linna asendus- ja perekodudes. Tööga seotud läbipõlemise osas ilmnes, et tööpäeva lõpuks tuntav kurnatus, motivatsioonilangus ja tööalane frustratsioon olid kõige levinumad ilmingud. See viitab selgelt sellele, et tööintensiivsus ületab töötajate isiklikud ja professionaalsed ressursid (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 6). Sellest järeldub, et töötajatel puudub võimalus täielikult taastuda, sest töö mõju ulatub ka töövälisesse ellu. Kui emotsionaalne kurnatus kandub üle eraellu, tekib oht, et inimene ei suuda oma töörollist vaimselt distantseeruda ega energiat taastada, mis omakorda süvendab läbipõlemist.

Klienditööst tulenev läbipõlemine avaldub eelkõige tundes, et töötaja annab rohkem kui vastu saab. Sellest järeldub, et asendushooldustöötajad kogevad tugevat emotsionaalset survet, mille põhjuseks on igapäevane töö lastega, kellel on keerulised traumakogemused. Selline olukord tekitab aja jooksul kaastundeväsimuse ja sekundaarse trauma riski (Verheyden *et al.*, 2021, lk 230), mille kuhjumine kahjustab tugevalt töövõimet.

Maslachi mudeli järgi kaasneb läbipõlemisega ka küünilisus ning empaatia vähenemine klientide vastu (Maslach & Leiter, 2016, lk 105). Positiivse tendentsina saab siiski välja tuua, et vastajad tõid läbipõlemise teguritena esile peamiselt igapäevaseid ja ratsionaalseid takistusi nagu tööülesannete rohkus, ajaline surve ja ressursinappus. Vähem esines märke sügavamast rahulolematusest, nagu töö tähenduse kaotus, soov töölt lahkuda või küünilisus. See viitab sellele, et enamik töötajaid ei ole jõudnud läbipõlemise raskemasse faasi, kus motivatsiooni ja töö tähendusrikkuse taastamine muutuks keerulisemaks. See on positiivne seetõttu, et igapäevased ja struktuursed probleemid on tihti paremini lahendatavad juhtimise ja töökorralduse muutuste kaudu, võrreldes sügavamate psühholoogiliste probleemidega.

Kopenhaageni läbipõlemismudeli kontekstis on Tartu linna asendus- ja perekodude töötajate seas kõige domineerivamad tööalase väsimusega seotud tegurid, ületades nii isikliku elu kui klienditööga seotud tegurid. See viitab sellele, et läbipõlemise peamine allikas on seotud töö igapäevase korralduse, rutiinide ja ülesannete täitmisega.

Uuringu tulemused näitavad, et sotsio-demograafilised tegurid, eelkõige haridustase ja tööstaaž, on seotud läbipõlemise tajumisega nii Kopenhaageni läbipõlemisküsimustiku raames kui ka teaduskirjandusel põhinevate riskitegurite lõikes. Kõrgharidusega ning pikema tööstaažiga töötajad hindasid statistiliselt oluliselt kõrgemaks mitmeid läbipõlemisega seotud aspekte, sealhulgas töökoormust, motivatsioonilangust, empaatia vähenemist ja emotsionaalset kurnatust, mis viitab sellele, et nad võivad olla tundlikumad tööga seotud psühhosotsiaalsetele pingetele (Ravalier *et al.*, 2020, lk 298). Ka Toledano ja Ruiz-Olivares (2024, lk 377) on välja toonud, et pikema tööstaaži ja kõrgharidusega inimeste seas esineb enam läbipõlemist, sest neil on sageli suurem vastutus ja töökoormus. Teaduskirjanduses tuuakse ka vanusest tulenevaid erisusi välja läbipõlemise puhul (Toledano & Ruiz-Olivares, 2024, lk 376). Käesolevas uuringus ei ilmnenud statistiliselt olulisi erinevusi vanuserühmade vahel, mis viitab sellele, et vanus ei ole käesoleva valimi põhjal määrav tegur läbipõlemise tajumisel.

Ekspertintervjuu Tartu linna asendushoolduse valdkonna superviisoriga kinnitas, et läbipõlemise risk on otseselt seotud töökeskkonna stabiilsuse, autonoomia taseme ning suhtluskanalite toimivusega, mida rõhutavad ka Bakker ja de Vries (2021, lk 4). Sagedased muutused personali ja laste koosseisus, piiratud otsustusõigus ning keeruline koostöö lastekaitsetöötajatega on olulisemad läbipõlemist soodustavad tegurid. Sellest järeldub, et läbipõlemise ennetamine on võimalik ainult juhul, kui organisatsioon muudab töökorraldust viisil, mis suurendab töötajate kontrollitunnet ja vähendab rollikonflikte.

Organisatsioonikultuuris mängib keskset rolli juhtkonna hoiak (Luthans & Youssef-Morgan, 2017, lk 359). Ekspertintervjuust selgub, et kui töötajad tunnevad, et nende vajadusi märgatakse, hinnatakse ja arvestatakse, suureneb nende psühholoogiline vastupidavus ning motivatsioon. See viitab sellele, et psühholoogilise toetuse ja avatuse suurendamine aitab maandada tööst tulenevaid pingeid. Supervisioon on siinjuures kriitilise tähtsusega. Uuringu kvalitatiivne osa kinnitas, et supervisioon ei tohiks olla juhuslik või projektipõhine, vaid regulaarselt tööaja sisse planeeritud ja usalduslik

keskkond, kus töötajad saavad oma tundeid ja kogemusi jagada. Nii kirjandusallikatest (Lev *et al.*, 2022, lk 59; Iosim *et al.*, 2022, lk 1) kui uuringust selgus, et supervisioonil on oluline roll läbipõlemise ennetuses, kuid ainult siis, kui see toimub järjepidevalt ja kvaliteetselt. Supervisioonist võiks kujuneda igapäevase töö lahutamatu osa, mitte pelgalt kriisimeede. Meeskonnatöö ja kolleegidevaheline tugi on samuti võtmetegurid. Üheks väärtuslikuks täienduseks võiks kujuneda ka koostöö teiste valdkondade spetsialistidega, näiteks psühholoogide, psühhiaatrite ja eripedagoogidega, mida rõhutavad nii Ravalier jt (2020, lk 298) kui ka ekspert Pille Isat. Selline mitmekülgne tugi aitab töötajatel toime tulla keeruliste juhtumitega ning vähendab tunnet, et kogu vastutus lasub neil üksinda. See viitab, et läbipõlemise ennetuses on oluline ka laiem tugivõrgustik, mis toetab spetsialisti tööd nii vaimselt kui sisuliselt.

Sotsiaalne tugi ja meeskonnatöö on samuti läbipõlemise ennetuses asendamatud. Uuringu ja eksperthinnangute põhjal saab järeldada, et kollektiivne toetav õhkkond loob töötajatele emotsionaalse turvalisuse, mis aitab igapäevaste raskustega paremini toime tulla. See viitab, et organisatsioonil on oluline roll sellise sisekliima kujundamisel ning ka kolleegidevaheline tugi on võtmetähtsusega, mida rõhutab ka Ratcliff (2024, lk 29).

Läbipõlemine ei teki isoleeritult, vaid on tihedalt seotud töökeskkonna, juhtimisstiili ja kollektiivse toimimisega. Käesoleva uurimistöö tulemused näitavad, et töötajate kurnatus ei ole juhuslik ega ajutine, vaid viitab süsteemsele ülekoormusele. Teoorias sageli rõhutatud individuaalsed enesehoiupraktikad nagu teadvelolek, liikumine ja uni on olulised (Ratcliff, 2024, lk 29; Maddock *et al.*, 2023, lk 9176). Ekspertintervjuust selgus, et teadveloleku praktika ei sobi kõigile ning traumakogemusega inimestes võib tekitada hoopis vastupidist reaktsiooni. Seega peab ennetus olema paindlik ja lähtuma töötaja individuaalsetest vajadustest. Sellest järeldub, et universaalsete lahenduste asemel tuleb töötajatele pakkuda valikuvabadust ja toetust sobivate taastumisviiside leidmisel.

Uuringutulemustest selgus, et Tartu linna asendus- ja perekodude töötajate seas on läbipõlemine levinud, avaldades peamiselt emotsionaalse ja füüsilise kurnatusena. Läbipõlemist soodustavad töökoormus, ajaline surve, piiratud otsustusõigus ja ebastabiilne töökeskkond. Ennetusvõimalustena toodi esile regulaarne supervisioon, realistlik töökoormus, paindlikud töötingimused, töötajale sobivad enesehoiumeetodid

ning meeskonnatööd toetavad tegevused. Tulemused näitavad, et läbipõlemise ennetamine eeldab süsteemset lähenemist ja organisatsioonilist tuge.

Autor teeb teaduskirjanduse ja uuringutulemuste põhjal järgmised ettepanekud läbipõlemise ennetamiseks Tartu linna asendus- ja perekodudes:

- töötajatele pakkuda regulaarset supervisiooni, seda ka ennetavalt, mitte ainult probleemide ilmnemisel;
- üle vaadata töötajate töökoormus ning vajadusel töökoormust jaotada;
- pakkuda paindlikke töötingimusi, mis toetavad töö ja eraelu tasakaalu ning võimaldavad taastuda;
- töötajatele koolituste pakkumine erinevate läbipõlemist ennetavate enesehooldusviiside kohta;
- mõõta meeskonnatöö efektiivsus ja tegeleda sealt tulenevate võimalike kitsaskohtadega.

Läbipõlemise kaardistamine ja ennetamine on Tartu asendus- ja perekodudes võtmetähtsusega, sest kui töötaja vaimne heaolu ja tervis on tagatud, on oluliselt lihtsam luua lastele turvaline ja stabiilne keskkond, mis toetab nende arengut ja heaolu asendushoolduse kontekstis ning tagada teenuse kõrge kvaliteet. Uuringu üheks piiranguks oli selle geograafiline ulatus, sest andmed koguti vaid ühest piirkonnast. See piirab tulemuste üldistatavust kogu Eesti kontekstis. Edasistes uuringutes oleks soovitatav kaasata mitme maakonna andmed, et saada põhjalikum ülevaade ja teha laiemalt rakendatavaid järeldusi.

KOKKUVÕTE

Asenduskodutöötajate töö iseloomustab mitmekihiline rollide paljusus, kus hooliv ja perekeskne lähenemine peab põimuma ametlike ja bürokraatlike nõudmistega. Sellises keskkonnas võivad töönõudmised ületada töötaja isiklikud ressursid, põhjustades tööstressi, mille krooniline kuhjumine võib viia läbipõlemiseni. Läbipõlemine on psühholoogiline seisund, mida iseloomustavad emotsionaalne kurnatus, vaimne distantseerumine tööülesannetest ja vähenenud enesetõhusus. Läbipõlemise risk suureneb, kui puudub piisav sotsiaalne tugi, töökoormus on püsivalt kõrge ja rolliootused jäävad ebaselgeks. Asendushooldusteenuse kvaliteet on otseselt seotud personali heaoluga, mistõttu kujutab töötajate läbipõlemine endast olulist riski mitte üksnes nende endi, vaid ka teenusel viibivate laste arengu ja turvatunde seisukohalt. Läbipõlemine võib viia emotsionaalse distantseerumise, suure töötajate voolavuse ja toetavate suhete katkemiseni, mis omakorda kahjustab laste taastumist ja usaldussuhete kujunemist.

Lõputöö uurimisviisiks on valitud kvalitatiiv-kvantitatiivne uurimisviis ehk kombineeritud meetod, mis ühendab endas mõlema uurimisviisi tugevused. Kvantitatiivne osa viidi läbi kolmes Tartu linna asendus- ja perekodus, mille töötajatest moodustati esinduslik valim ($n = 58$). Andmete kogumiseks kasutati eestikeelset Kopenhaageni läbipõlemise küsimustikku (CBI), mille Cronbachi alfa väärtus ($\alpha = 0,96$) kinnitas mõõtevahendi kõrget sisemist usaldusväärsust. Kvantitatiivsete andmete analüüsimisel kasutati ühefaktorilist dispersioonanalüüsi (ANOVA) ja Studenti t -testi, et hinnata statistiliselt olulisi erinevusi läbipõlemise tasemetes erinevate rühmade vahel.

Tulemused näitavad, et läbipõlemine avaldub kõikides CBI-s eristatud dimensioonides: isiklikul, tööalasel ja klienditööst tuleneval tasandil. Isiklikus mõõtmes domineeris vaimne ja füüsiline kurnatus, tööalasel ilmnemiseks enim väsimus, motivatsioonilangus ning tööpäeva lõpuks kogitud kurnatus. Klienditöoga seotud läbipõlemine väljendus tundes,

et töötajad annavad rohkem, kui nad vastu saavad, mis viib emotsionaalse kurnatuseni, mis omakorda suurendab kaastundeväsimuse ja sekundaarse trauma riski.

Tulemuste põhjal võib järeldada, et enamik töötajatest viibib läbipõlemise varajases staadiumis, kus ennetavad sekkumised on veel tõhusad. Kõrgema haridustaseme ja pikema tööstaažiga töötajad tajusid läbipõlemise sümptomeid statistiliselt oluliselt tugevamalt, mis viitab nende suuremale tundlikkusele tööstressi suhtes. Vanus ei osutunud statistiliselt oluliseks teguriks läbipõlemise tajumisel.

Kvalitatiivne andmeanalüüs tõi esile, et läbipõlemise ennetamisel on keskse tähtsusega organisatsioonikultuur ja juhtkonna valmisolek töötajate vaimse heaolu toetamiseks. Supervisiooni peeti oluliseks ennetusmeetmeks, mis peaks olema järjepidev, tööaja sisse planeeritud ja professionaalselt juhitud. Samuti rõhutati kolleegidevahelise toetuse ning koostöö vajalikkust teiste valdkondade spetsialistidega, nagu psühholoogid ja eripedagoogid, mis aitab töötajatel tulla toime keeruliste ja emotsionaalselt koormavate juhtumitega. Uuringu tulemused rõhutavad, et läbipõlemise ennetamine peab olema süsteemne, võimaldades töötajatel leida isikupäraseid taastumisviise. Selle asemel, et keskenduda universaalsetele lahendustele, on oluline toetada töötajate valikuvabadust sobivate enesehoolduspraktikate leidmisel. Selline lähenemine soodustab vaimse tasakaalu hoidmist ja töömotivatsiooni püsimist.

Kokkuvõttes viitavad lõputöö tulemused vajadusele kujundada Tartu linna asendus- ja perekodudes terviklik läbipõlemise ennetusraamistik, mis sisaldaks järjepidevat supervisiooni, realistlikku töökoormuse juhtimist, paindlikke töökorralduslikke lahendusi ning tugevat kollektiivset toetuskultuuri. Töötajate psühhosotsiaalse heaolu toetamine on oluline eeldus asendushooldusteenuse jätkusuutlikkusele ja laste arengu toetamisele turvalises ning stabiilses keskkonnas. Töö tulemused osutavad vajadusele jätkata sarnaste uuringutega ka teistes Eesti piirkondades, et kaardistada läbipõlemise ulatuslikkus üleriigiliselt. See võimaldaks kujundada terviklikumaid toetussüsteeme ning tagada võrdsemad töötingimused sõltumata asutuse asukohast. Uuringute laiendamine looks aluse teaduspõhiste sekkumistele, mille abil tugevdada sotsiaalhoolekandesüsteemi kestlikkust. Asendushooldustöötajate heaolu on otseselt seotud riskilaste heaoluga ning vajab seetõttu senisest suuremat tähelepanu nii organisatsiooni kui ka poliitikatasandil.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aasamäe, K. (2020). *Säilenõtkuse ja teadveloleku mõjust tööstressile* [Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool, Majandusteaduskond, Ärikorralduse instituut]. Digikogu. <https://digikogu.taltech.ee/et/item/cec3dd91-4ebe-4c11-b2fd-4d6a98705419>
- Abraham, L., Elgie, S., Soares, V., Beale, C., & Hiller, R. (2022). A qualitative study of the views and experiences of those working in residential children's homes. *Scottish Journal of Residential Child Care*, 21(2), 1–22. <https://doi.org/10.17868/strath.00084160>
- Aljabri, D., Alshatti, F., Alumran, A., Al-Rayes, S., Alsalman, D., Althumairi, A., Al-Kahtani, N., Aljabri, M., Alsuhaibani, S., & Alanzi, T. (2022). Sociodemographic and occupational factors associated with burnout: A study among frontline healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 854687. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.854687>
- Aps, J., Kalda, L., Pedjasaar, M., Sindi, I., Toomla, A., Tarto, L., & Haljasmets, K. (2022). *Asendushoolduse uuring: TATi tegevuste ja sotsiaalhoolekande seaduse muudatuste mõjude hindamine 2014–2020*. Haap Consulting, Stories For Impact. <https://sm.ee/media/2610/download>
- 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/>
- Bak, S., Shin, J., & Jeong, J. (2022). Subdividing stress groups into eustress and distress groups using laterality index calculated from brain hemodynamic response. *Biosensors*, 12(1), Article 33. <https://doi.org/10.3390/bios12010033>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology*

- and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private, and non-governmental organisations: A qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Bianchi, R., Swingler, G., & Schonfeld, I. S. (2024). The Maslach Burnout Inventory is not a measure of burnout. *Work*, 79(5), 1525–1527. <https://doi.org/10.3233/WOR-240095>
- Brend, D. M., Herttalamppi, M., & Mänttari-Van der Kuip, M. (2023). Burnout and moral distress among social workers working with children and families versus those who do not. *International Journal of Child and Adolescent Resilience*, 10(1), 30–35. <https://doi.org/10.54488/ijcar.2023.327>
- Brend, D. M., Olaniyan, O. S., & Collin-Vézina, D. (2024). Residential childcare worker perceptions of work-related achievement and pride. *Frontiers in Child and Adolescent Psychiatry*, 3, Article 1360365. <https://doi.org/10.3389/frcha.2024.1360365>
- Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress. *International Journal of Management Studies*, 5(3(9)), 112–132. <https://researchersworld.com/index.php/ijms/article/view/2128>
- Calitz, K. (2022). Burnout in the workplace. *Obiter*, 43(2), 320–348. <https://doi.org/10.17159/obiter.v43i2.14277>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Döringer, S. (2021). The problem-centred expert interview: Combining qualitative interviewing approaches for investigating implicit expert knowledge.

- International Journal of Social Research Methodology*, 24(3), 265–278.
<https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1766777>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), Article 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Fowler, N. (2015). ‘We’re like one, big, dysfunctional family’: Struggling to define the role of residential child care workers. *Scottish Journal of Residential Child Care*, 14(3), 19–32. <https://doi.org/10.17868/strath.00084885>
- Giménez-Bertomeu, V. M., Caravaca-Sánchez, F., de Alfonseti-Hartmann, N., & Ricoy-Cano, A. J. (2024). Burnout among social workers in social services: A systematic review and meta-analysis of prevalence. *Journal of Social Service Research*, 50(4), 664–683. <https://doi.org/10.1080/01488376.2024.2371847>
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach’s alpha reliability coefficient for Likert-type scales. In *2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education* (pp. 82–88). The Ohio State University. <https://hdl.handle.net/1805/344>
- Gómez-Galán, J., Lázaro-Pérez, C., & Gómez-Galán, J. (2021). Predictors of Burnout in Social Workers: The COVID-19 Pandemic as a Scenario for Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), Article 5416. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105416>
- Hale, L., Dao, H. K., & McCord, B. (2024). Burnout and beyond: A study on burnout and compassion fatigue among social workers and case managers (MSW Capstone Conference, No. 22). University of the Pacific. <https://scholarlycommons.pacific.edu/msw-conference/22>
- Huang, C.-C., Tu, B., Zhang, H., & Huang, J. (2022). Mindfulness practice and job performance in social workers: Mediation effect of work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), Article 10739. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710739>
- Hussein, S. (2018). Work engagement, burnout and personal accomplishments among social workers: A comparison between those working in children and adults’ services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental*

- Health Services Research*, 45(6), 911–923. <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0872-z>
- Inforegister. (s. a.). *Ettevõtlusandmed. Äririskid. Hinnangud. Prognoosid*. Loetud 17. november 2024 aadressil <https://www.inforegister.ee/>
- Iosim, I., Runcan, P., Dan, V., Nadolu, B., Runcan, R., & Petrescu, M. (2022). The role of supervision in preventing burnout among professionals working with people in difficulty. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), Article 160. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010160>
- Kajamaa, A., Mattick, K., & de la Croix, A. (2020). How to ... do mixed-methods research. *The Clinical Teacher*, 17(3), 267–271. <https://doi.org/10.1111/tct.13145>
- Kinman, G., Grant, L., & Kelly, S. (2020) ‘It’s my secret space’: The benefits of mindfulness for social workers. *The British Journal of Social Work*, 50(3), 758–777. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz073>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Laherand, M.-L. (2010). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Sulesepp OÜ. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/68249>
- Lastekaitseeadus. (2014). *Riigi Teataja I*, 06.12.2014, 1; Riigi Teataja I, 31.12.2024, 23. <https://www.riigiteataja.ee/akt/LasteKS>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach’s three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 743–747. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.75.6.743>
- Lev, S., Zychlinski, E., & Kagan, M. (2022). Secondary traumatic stress among social workers: The contribution of resilience, social support, and exposure to violence and ethical conflicts. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 13(1), 47–65. <https://doi.org/10.1086/714015>
- Lim, W. M. (2024). What is quantitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 1–24. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/14413582241264622>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and*

- Organizational Behavior*, 4(1), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- MaCorr Research. (n.d.). *Sample Size Calculator*. Retrieved November 17, 2024, from <https://www.macorr.com/sample-size-calculator.htm>
- Maddock, A. (2024). The Relationships between Stress, Burnout, Mental Health and Well-Being in Social Workers. *The British Journal of Social Work*, 54(2), 668–686. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>
- Maddock, A., McGuigan, K., & McCusker, P. (2023). A randomised trial of mindfulness-based social work and self-care with social workers. *Current Psychology*, 42, 9170–9183. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04410-w>
- Maguire, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a thematic analysis: A practical, step-by-step guide for learning and teaching scholars. *All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 9(3), 3351–3364. <https://ojs.aishe.org/index.php/aishe-j/article/view/335>
- Marroquin, D. S. (2023). *Residential care staff views on the training that they receive and their perceptions on preparedness in regard to working with residents* [Master's thesis, California State University]. CSUSB ScholarWorks. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1640>
- Martínez-Díaz, A., Díaz-Fúnez, P. A., Salvador-Ferrer, C. M., Hernández-Sánchez, B. R., Sánchez-García, J. C., & Mañas-Rodríguez, M. Á. (2023). Mediating effect of job crafting dimensions on influence of burnout at work on self-efficacy and performance. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1137012. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137012>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mwita, K. M. (2022). Strengths and weaknesses of qualitative research in social science studies. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 618–625. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1920>
- Pinchover, S., Attar-Schwartz, S., & Matattov-Sekeles, H. (2015). Director's leadership and burnout among residential child care workers: Possible implications for

- practice. *Scottish Journal of Residential Child Care*, 14(2), 1–11.
<https://doi.org/10.17868/strath.00084876>
- Ratcliff, M. (2024). Social workers, burnout, and self-care: A public health issue. *Delaware Journal of Public Health*, 10(1), 26–29.
<https://doi.org/10.32481/djph.2024.03.05>
- Ravalier, J. M., McFadden, P., Boichat, C., Clabburn, O. ja Moriarty, J. (2021). Social worker well-being: A large mixed-methods study. *British Journal of Social Work*, 51, 297–317. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa078>
- Samusevica, A., & Striguna, S. (2023). Prevention of burnout syndrome in social workers to increase professional self-efficacy. *Engineering Proceedings*, 55(1), Article 13.
<https://doi.org/10.3390/engproc2023055013>
- Sindi, I., Strömpl, J., & Lust, M. (2022). *Traumateadlik asendushooldus*. Tervise Arengu Instituut. https://www.tai.ee/sites/default/files/2022-05/Traumateadlik%20asendushooldus_uuringu_aruanne.pdf
- Sindi, I., Toros, K., Kuldjärv, M., Kattai, K., Gornischeff, K., Medar, M., Valma, K., & Saia, K. (2019). *Asendushooldusel täisealiseks saavate noorte iseseisvumise ja elluastumise toetamine. Soovituslik juhend asendus- ja järelhooldusteenuse osutajatele*. Tallinna Ülikool.
https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/documents/2023-04/soovituslik_juhend_asendus-_ja_jarelhooldusteenuse_osutajatele.pdf
- Soares, J. P., Lopes, R. H., de Sousa Mendonça, P. B., Silva, C. R. D. V., Rodrigues, C. C. F. M., & de Castro, J. L. (2023). Use of the Maslach Burnout Inventory among public health care professionals: Scoping review. *JMIR Mental Health*, 10, Article e44195. <https://doi.org/10.2196/44195>
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2015). *Riigi Teataja I*, 30.12.2015, 5; *Riigi Teataja I*, 31.12.2024, 29. <https://www.riigiteataja.ee/akt/SHS>
- Sotsiaalkindlustusamet. (2018). *Asendushooldusteenuse kvaliteedijuhis*. https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/documents/2024-02/asendushooldusteenuse_kvaliteedijuhis.pdf
- Sotsiaalkindlustusamet. (2020). *Juhis asendus-ja järelhooldusteenuse korraldamiseks*. https://sotsiaalkindlustusamet.ee/sites/default/files/documents/2023-04/juhis_asendus-_ja_jarelhooldusteenuse_korraldamiseks.pdf

- Sotsiaalministeerium. (2022, 5. detsember). *Asendus- ja järelhooldus*.
<https://www.sm.ee/lapsed-ja-hoolekanne/lapsed-ja-pered/asendus-ja-jarelhooldus>
- Svitlić-Budisavljević, S. (2022). Burnout of nurses in nursing homes: To what extent age, education, length of service and length of work experience at the current workplace affect the level of professional burnout. *Asian Journal of Basic Science & Research*, 4(2), 143–162. <https://doi.org/10.38177/AJBSR.2022.4214>
- Toledano, A., & Ruiz-Olivares, R. (2024). The link between burnout and social-occupational variables in Spanish social workers. *International Social Work*, 67(2), 375–396. <https://doi.org/10.1177/00208728231167037>
- Travis, D. J., Lizano, E. L., & Mor Barak, M. E. (2016). ‘I’m So Stressed!’: A longitudinal model of stress, burnout and engagement among social workers in child welfare settings. *The British Journal of Social Work*, 46(4), 1076–1095. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct205>
- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). A test of a job-demands resources intervention. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 686–701. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0086>
- Verheyden, C., Van Holen, F., West, D., & Vanderfaeillie, J. (2021). Secondary traumatic stress, burnout and compassion satisfaction among Flemish foster care workers during the COVID-19 lockdown. *Developmental Child Welfare*, 2(4), 227–243. <https://doi.org/10.1177/2516103220987227>
- von Soest, C. (2023). Why do we speak to experts? Reviving the strength of the expert interview method. *Perspectives on Politics*, 21(1), 277–287. <https://doi.org/10.1017/S1537592722001116>
- Walters, J. E., Brown, A. R., & Jones, A. E. (2018). Use of the Copenhagen Burnout Inventory with social workers: A confirmatory factor analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(5), 437–456. <https://doi.org/10.1080/23303131.2018.1532371>
- Williamson, K., Lank, P. M., Cheema, N., Hartman, N., & Lovell, E. O. (2018). Comparing the Maslach Burnout Inventory to other well-being instruments in emergency medicine residents. *Journal of Graduate Medical Education*, 10(5), 532–536. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-18-00155.1>

- Wu, T., & Lu, C.-R. (2025). Understanding compassion fatigue among social workers: A scoping review. *Frontiers in Psychology, 16*, Article 1500305. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1500305>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. ADA. <http://hdl.handle.net/10062/36419>

Lisa 1. Asendus-ja perekodutöötajate ankeetküsimustik

Hea vastaja!

Olete kutsutud osalema küsitluses, mis aitab hinnata läbipõlemise taset erinevates tööalastes olukordades. Teie vastused aitavad paremini kaardistada läbipõlemist Tartu linna asendus- ja perekodu töötajate seas. Saadud tulemuste põhjal on võimalik tõhusamalt välja töötada ennetusstrateegiaid ning toetada töötajate heaolu.

Küsitlus on anonüümne, mis tähendab, et Teie vastuseid ei seota isiku ega ka konkreetse asutusega. Küsimustiku täitmine võtab aega umbes 10–15 minutit. Olen väga tänulik, kui leiata aega vastamiseks.

Täiendavate küsimuste korral kirjutage julgelt aadressile brittz@ut.ee.

Heade soovidega

Britt Zimmermann

Tartu Ülikooli Pärnu kolledž

Sotsiaaltöö ja rehabilitatsioonikorraldus

1. Vanuserühm (Aljabri *et al.*, 2022, lk 4)

- 18–24
- 25–30
- 31–35
- 36–40
- 41–45
- 46–50
- 55+

2. Haridustase (Svitlić-Budisavljević, 2022, lk 159)

- Põhiharidus
- Keskhariidus
- Kutseharidus
- Rakenduskõrgharidus

Lisa 1 järg

- Bakalaureusekraad
- Magistrikraad
- Doktorikraad

3. Tööstaaž (Aljabri *et al.*, 2022, lk 4)

- Alla 1 aasta
- 1–5 aastat
- 5–10 aastat
- 10–15 aastat
- Üle 15 aasta

4. Palun hinnake, kui sageli kogete järgnevaid isikliku väsimusega seotud tegureid. (Kristensen *et al.*, 2005 lk 196)

Tegur	Alati	Tihti	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi
Üleüldine väsimus					
Füüsiline kurnatus					
Emotsionaalne kurnatus					
Mõte „Ma ei suuda enam“					
Täielik läbikurnatus					
Nõrkus ja haigustele vastuvõtlikkus					

5. Palun hinnake, kui sageli kogete järgnevaid tööalase väsimusega seotud tegureid. (Kristensen *et al.*, 2005 lk 196)

Tegur	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõningal määral	Vähesel määral	Üldse mitte
Teie töö on emotsionaalselt kurnav					
Tunnete end oma töö tõttu läbipõlenuna					
Teie töö tekitab frustratsiooni					

Lisa 1 järg

6. Palun hinnake, kui sageli kogete järgnevaid tööalase väsimusega seotud tegureid.

(Kristensen *et al.*, 2005 lk 196)

Tegur	Alati	Tihti	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi
Tunnete tööpäeva lõpus väsimust					
Tunnete end hommikul juba väsinuna, mõeldes eesolevale tööpäevale					
Tunnete, et iga töötund on teie jaoks kurnav					
Teil ei ole piisavalt energiat, et veeta aega pere ja sõpradega vabal ajal					

7. Palun hinnake, kui sageli kogete järgnevaid klienditöö väsimusega seotud tegureid.

(Kristensen *et al.*, 2005 lk 196)

Tegur	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõningal määral	Vähesel määral	Üldse mitte
Tunnete, et klientidega töötamine on raske					
Klientidega töötamine tekitab frustratsiooni					
Klientidega töötamine võtab Teilt palju energiat					
Tunnete, et annate klientidega töötades rohkem, kui vastu saate					

8. Palun hinnake, kui sageli tunnete klientidega töötades järgnevaid tegureid. (Kristensen *et al.*, 2005 lk 196)

Tegur	Alati	Tihti	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi
Tunnete end klientidega töötamisest täielikult läbikurnatuna					
Mõtlete kui kaua suudate veel klientidega töötamist jätkata					

Lisa 1 järg

9. Palun hinnake kui sageli kogete allpool toodud tegureid oma töös.

Tegur	Alati	Tihti	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi
Liiga suur töökoormus (Fowler, 2015, lk 21)					
Ajaline surve (Edú-Valsania <i>et al.</i> , 2022, lk 6)					
Ressursside puudus (Bakker & de Vries, 2021, lk 4)					
Vaimne ja füüsiline kurnatus (Maslach & Leiter, 2016, lk 105)					
Stressi negatiivne mõju isiklikule elule (Maslach & Leiter, 2016, lk 105)					
Vähene sotsiaalne toetus (Bakker & de Vries, 2021, lk 4)					
Toe puudumine kolleegidelt/juhilt (Lufthans & Youssef-Morgan, 2017, lk 359)					
Mittetoetav töökeskkond (Lufthans & Youssef-Morgan, 2017, lk 359)					
Töö tähenduslikkuse puudumine (Maslach & Leiter, 2016, lk 105)					
Piiratud arenguvõimalused (Bakker & de Vries, 2021, lk 4)					
Autonoomia puudumine (Edú-Valsania <i>et al.</i> , 2022, lk 6)					
Huvi ja motivatsiooni langus (Hussein, 2018, lk 912)					
Küünilisus klientide suhtes (Maslach & Leiter, 2016, lk 105)					
Empaatiat vähenemine (Lee & Ashforth, 1991, lk 743)					
Emotsionaalne kurnatus töö tõttu (Sindi <i>et al.</i> , 2022, lk 6)					
Kliendilugude negatiivne mõju (Wu & Lu, 2025, lk 2)					
Töö negatiivne mõju vaimsele tervisele (Lev <i>et al.</i> , 2022, lk 47)					
Vähenenud tööefektiivsus (Maslach & Leiter, 2016, lk 105)					
Tunnustuse puudumine (Brend <i>et al.</i> , 2023, lk 31)					
Ebapädevuse tunne (Hussein, 2018, lk 912)					

Lisa 2. Poolstruktureeritud ekspertintervjuu

Ekspertintervjuu küsimused

Ekspert Pille Isat – diplomeeritud superviisor/coach, 8. tase (ESCÜ kvaliteedistandard, kehtiv kuni 11.06.2026)

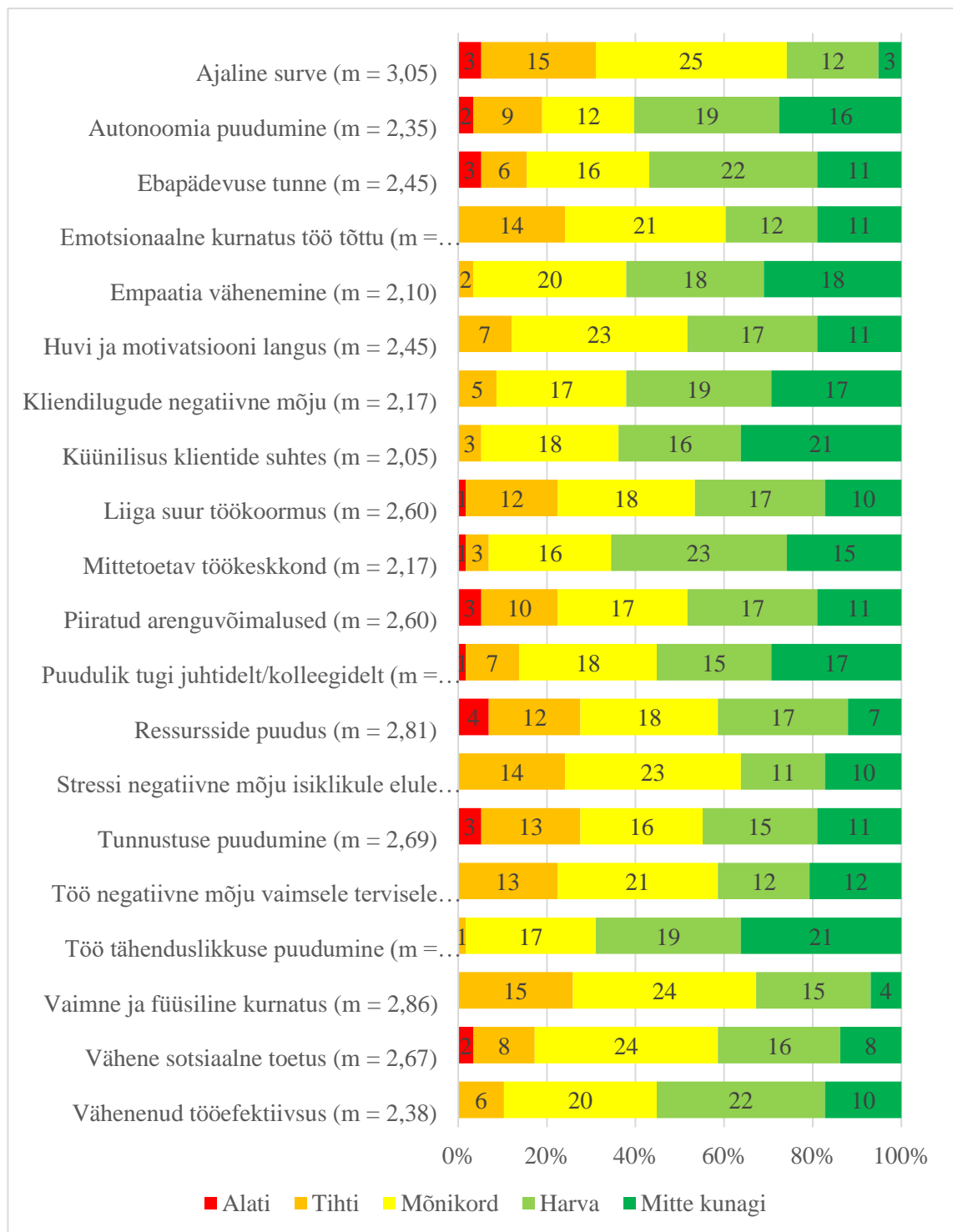
Läbipõlemise ennetamine asendus- ja perekodudes

1. Millised on Teie arvamusel peamised riskitegurid, mis suurendavad läbipõlemise ohtu asendus- ja perekodutöötajate seas? (Fowler, 2015, lk 21; Bakker & de Vries, 2021, lk 4)
2. Kuidas mõjutab töötajate suur töökoormus ja ajaline surve nende vaimset ning füüsilist heaolu? (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 6)
3. Milliseid institutsionaalseid meetmeid saab rakendada, et vähendada töötajate läbipõlemise riski? (Maslach & Leiter, 2016, lk 109; Luthans & Youssef-Morgan, 2017, lk 359)
4. Kuidas mõjutab supervisiooni rakendamine asendushooldusasutustes töötajate läbipõlemise ennetamist? (Lev *et al.*, 2022, lk 59; Iosim *et al.*, 2022, lk 1)
5. Kuidas saab organisatsioon veel rohkem toetada töötajate emotsionaalset ja vaimset heaolu? (Ratcliff, 2024, lk 29; Brend *et al.*, 2023, lk 31)
6. Millist rolli mängib sotsiaalne toetus ja meeskonnatöö läbipõlemise ennetamisel? (Bakker & de Vries, 2021, lk 4)
7. Kuidas mõjutab sekundaarne trauma ja kaastundeväsimus asenduskodu töötajate töövõimet? (Sindi *et al.*, 2022, lk 6; Wu & Lu, 2025, lk 2)
8. Kuidas saab juhtimine ja üldine organisatsioonikultuur aidata kaasa läbipõlemise ennetamisele? (Luthans & Youssef-Morgan, 2017, lk 359)
9. Milliseid individuaalseid toimetulekuvõtteid soovitate töötajatele, et nad suudaksid vältida läbipõlemist? (Ratcliff, 2024, lk 30; van Wingerden *et al.*, 2016, lk 689)
10. Milline roll on enesehooldusel, näiteks füüsilisel aktiivsusel, teadvelolekul ja unekvaliteedil, läbipõlemise ennetamisel? (Ratcliff, 2024, lk 29; Maddock *et al.*, 2023, lk 9176)
11. Milliseid stressijuhtimise meetodeid, nagu *mindfulness* või psühholoogiline tugi, võiks organisatsioonis rakendada? (Ratcliff, 2024, lk 29; Huang *et al.*, 2022, lk 2)

Lisa 2 järg

12. Kuidas mõjutab paindlik töökorraldus ja autonoomia töötajate rahulolu ning tõhusust? (Edú-Valsania *et al.*, 2022, lk 6)
13. Millised tegurid aitavad töötajatel säilitada töö tähendusrikkust ja motivatsiooni? (Maslach & Leiter, 2016, lk 105; Bakker & de Vries, 2021, lk 4)
14. Kuidas mõjutab töötajate heaolu laste heaolu ja hooldusteenuse kvaliteeti? (Brend *et al.*, 2024, lk 1)
15. Milliseid praktilisi meetmeid saaks asendus- ja perekodudes veel rakendada, et tõhusalt ennetada töötajate läbipõlemist? (Iosim *et al.*, 2022, lk 10; Samusevica & Striguna, 2023, lk 6)

Lisa 3. Läbipõlemist mõjutavad tegurid



SUMMARY

Preventing Burnout Among Substitute Care Workers: A Case Study of Residential and Family Care Homes in Tartu, Estonia

Britt Zimmermann

In recent years, there has been an increasing interest in the well-being of children placed in substitute care, as these services play a pivotal role in ensuring that vulnerable children receive stable, safe and developmentally supportive environments. While ideally, children grow up with their biological parents, this is not always possible. In such cases, substitute care must create the conditions necessary for secure attachment, emotional support, and trust-based relationships, which are fundamental to a child's recovery and development.

The primary aim of this research was to identify the prevalence of burnout among substitute and family home workers in the city of Tartu, to examine its contributing factors and, and to propose strategies for its prevention. The research problem addressed in the study is that occupational stress and burnout among care workers may negatively affect children's overall well-being and development in substitute care. When staff experience exhaustion, high turnover and emotional detachment, children who depend on consistent and supportive adult relationships are at risk of losing trust in their caregivers, which hinders both emotional healing and developmental progress. To achieve this objective, the study sought to answer the following research questions: What is the level of burnout among substitute and family home workers in the city of Tartu? What factors, according to the workers themselves, contribute to occupational burnout in these care settings? And finally, what strategies can be implemented to prevent burnout in Tartu's substitute and family homes?

Burnout is a well-recognized issue within the field of social work and has been studied internationally since the 1980s. It is typically caused by chronic work-related stress and manifests through emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment. Those working with children and families are particularly at risk due to the emotional demands of their roles, high workloads and limited resources.

A mixed-methods approach was used to investigate this complex phenomenon, combining both qualitative and quantitative methodologies. Data was collected through a structured questionnaire, the Copenhagen Burnout Inventory (CBI), which assesses personal, work-related, and client-related burnout dimensions, as well as through semi-structured expert interviews. The questionnaire was distributed to employees of three substitute care institutions in Tartu – SA Tartu Perekodu Käopesa, MTÜ Vahtramägi and MTÜ Tartu Christian Adolescent Home. A total of 58 individuals responded to the questionnaire, forming a representative sample. The instruments internal consistency was confirmed through high Cronbach's alpha values.

The results showed that burnout among Tartu care workers is multifaceted and complex. Emotional and physical exhaustion were common symptoms, especially within the personal burnout dimension. While most respondents had not yet reached a severe level of burnout, early-stage strain was evident, highlighting the importance of timely and appropriate preventive measures. Work-related burnout was mainly linked to heavy workloads, time pressure and a lack of recovery opportunities. In contrast, client-related burnout arose from the emotional demands of working with traumatized children. Although many participants reported signs of compassion fatigue and secondary trauma risk, few expressed complete disengagement or a loss of meaning in their work, suggesting that burnout had not yet progressed to its most critical stages.

Sociodemographic analysis revealed that employees with higher education levels and longer work experience reported greater signs of burnout. These individuals often carry increased responsibility and may be more emotionally invested in their work. Expertinterview supported these findings, indicating that frequent staff and child turnover, limited decision-making autonomy and difficulties collaborating with child protection services are significant contributors to burnout.

Several strategies emerged from the data that are effective for preventing burnout. These include providing regular and proactive supervision, reassessing and distributing workloads more realistically, creating flexible working conditions, that support work-life balance, offering training in diverse and individualized self-care practices and fostering a supportive team environment. Together, these measures promote psychological resilience, enhance emotional safety and reduce the strain of daily challenges.

The attitudes of organizational leadership play a crucial role in supporting staff well-being. When employees feel seen, valued and included in decision-making, their motivation and emotional resilience increase. Interdisciplinary collaboration with professionals such as psychologists, psychiatrists and special educators also significantly reduces the emotional burden on care workers. This broader support network enhances their ability to manage complex cases more effectively.

In conclusion, the findings of this study underscore the urgent need for systemic changes to better support the mental health and resilience of substitute care workers. Addressing organizational and environmental stressors through strategic interventions is essential for improving both staff well-being and the quality of care provided to children. By supporting care workers in their demanding roles, it becomes more feasible to offer children in substitute care the stability, security and nurturing relationships they need to thrive.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Britt Zimmermann,

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

Britt Zimmermann

19.05.2025