

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Ave Tuisk

**Turvaliselt paindliku tööturu kontseptsiooni toimimine
Saare maakonnas suletava erihoolekandeesutuse töötajate
vaates**

Magistritöö

Õppejõud: Dagmar Kutsar PhD

Tartu 2019

Autorideklaratsioon

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

Ave Tuisk

27.05.2019

Tänuõnad

Soovin tänada oma juhendajat Dagmar Kutsar`it igakülgse abi ja nõuannete eest käesoleva magistr töö valmimisel. Samuti soovin tänada töö retsensenti Marju Selg`a oluliste tähelepanekute eest, mis aitasid mul oma magistr töö fookust täpsustada. .

Täna siiralt kõiki neid inimesi, kes vastasid minu kutsele osaleda uurimuses ning olid valmis oma aega ja mõtteid jagama.

Siirad tänuõnad ka minu töökaaslastele ja sõpradele, kes mind minu teekonnal magistr töö valmimiseni igakülgse toetasid.

Ma tänan teid, Eveli ja Ingrid kes te julgustasite mind töö kirjutamist jätkama hetkedel, kui tundsin, et mul puudub jaks ja motivatsioon oma magistr tööle pühenduda.

Minu suurimad tänuõnad aga on teile, Ruth, Tuule, Ago ja Rasmus, kes te kogu selle pingelise ja keerulise aja koos minuga vastu pidasite.

ABSTRACT

Functioning of the Concept of Flexicurity in Labour Market from the Perspectives of the Employees of a Special Care Institution which is Soon to be Closed in the Saare County

Both the individual and the country play an important role in adapting to the fast-changing labour market of contemporary world. The individual gives meaning to his work - why and where he works and what skills and abilities he develops with his work. It is the responsibility of the state to provide adequate support to workers who need the skills and knowledge necessary for new jobs in a changing labour market situation. Otherwise, the state would face increasing unemployment and low wage levels, which in turn have a significant impact on human wellbeing (Manyika et al., 2017).

In order to promote the economy and thereby increase the involvement of people in employment, there is a concept of flexicurity, the core of which is the perception that employment growth is the best instrument to prevent poverty and promote the economy while ensuring social inclusion of people (Paindlikkus..., 2007; Zeiger, 2007). In the concept of the labour market, social security aims to provide people with benefits and services in case a person is losing one's job. In essence, it is investing in human resources, guaranteeing human wellbeing (Gentilini, Grosh and Rutkowski, 2019; Paas and Eamets, 2006)

Estonia is a maritime country and the largest island Saaremaa with two neighbouring islands – Ruhnu and Muhu – forms the Saare County. As of 01.01.2018, 33 231 inhabitants lived in one of the largest rural areas of the country (Statistikaamet..., 2018b). Due to the peculiarities of the island, the implementation of employment in the region with limited labour migration and job choices is complicated. The labour market is centralized in the county centre of Kuressaare and the loss of every job in a rural area contributes to the periphery and reduces the opportunities for citizens to shape their own living and working choices.

Through regional policies and measures that shape and support the labour market, the state would be able to support the employment of islanders, but today these policies are not actually applicable on the islands. By 2020, in the course of reorganisation of special care, the state welfare institution located in Saaremaa is planned to be closed. In the area of Western-Saare, a separate unit in the previous administrative division of the Saare County, this state

welfare institution is the largest employer. Due to its closure, 87 people will be added to the list of the unemployed of the Saare County leading to a social catastrophe (Naagel, 2017).

To highlight the employment needs and expectations of the islanders, the purpose of this work was to provide an overview of the functioning of the concept of flexicurity in the labour market in the context of the Saare County. The study reflects the answers to questions such as what affects a person's choice of job and what he or she considers important in his or her work life. What is more, to find out how flexible and secure the islander considers the current labour market in Saaremaa to be and what kind of support the person facing unemployment is expecting in order to plan his professional career.

The data of the study was gathered by means of a qualitative research method. Empirical data was collected in individual interviews involving eleven employees of the specialised welfare institution which is soon to be closed in Saaremaa. Interviews were conducted in March 2019.

The interviews indicated that for an islander, the local labour market offers a limited opportunity for self-realisation. The number of jobs and the location of a suitable job is limited. Moreover, because of the specialisation of the local labour market in the processing industry, it is often impossible to find professional work and under such limited options it is often necessary to accept a lower than expected salary. There is no suitable public transportation network available that would enable working in the county centre, hence, it is often necessary to use private transport. As the area has one of the lowest average incomes in Estonia, it puts even a bigger pressure on the people's already scarce wallets. The interviewees had no belief in the effectiveness of the measures offered by the Estonian Unemployment Insurance Fund for the implementation of national labour market policies. However, the cash benefits and benefits associated with unemployment were considered to be a measure of security in case of becoming unemployed.

In conclusion, the interviewees, having lost today's work, do not see the possibility of finding a job in the county that would give a deeper meaning to their work. Such a position reduces the work motivation of a person and the desire to increase their standard of living under the conditions of limited competition. The quality of life of people and the implementation of flexicurity policies will remain subdued without the cooperation of politicians and policymakers.

Sisukord

SISSEJUHATUS	8
1. Püüdlemine paindliku ja turvalise tööturu poole.....	10
1.1. Paindlikkus tööturul.....	11
1.2. Turvalisus tööturul.....	11
1.3. Paindliku ja turvalise tööturu põhimõtete elluviijad Eestis	13
2. TÖÖ ROLL INIMESE ELUS	15
2.1. Inimese heaolu	15
2.2. Tööelu kvaliteet	16
2.3. Töö tähendus.....	18
2.4. Töökoha kaotus.....	20
3. SAAREMAA REGIONAALNE ERIPÄRA JA SELLEST TULENEV MÕJU SAAREMAA TÖÖTURULE.....	23
3.1. Saare maakonna rahvastik ja tööturu iseloomustus	23
3.2. Erihoolekandeesutuse sulgemise oodatav mõju töökoha kaotavate töötajate elukvaliteedile ja Saare maakonna tööturule	26
PROBLEEMIPÜSTITUS.....	28
4. UURIMUSE METOODIKA.....	30
4.1. Uurimuses osalejad ja andmekogumismeetod	30
4.2. Uurimuse käik.....	31
4.3. Analüüsi meetod	33
4.4. Uurimuse eetiline aspekt.....	34
5. ANALÜÜS.....	35
5.1. Ülevaade uurimuses osalejate töökarjäärast ja elukutse valikutest	35
5.2. Töö inimese heaolu mõjutavate valdkondade pingereas	38

5.3.	Töötamise motiivid ja tööle antud tähendus	40
5.3.1.	Töö sissetuleku allikana	41
5.3.2.	Töö kui ravikindlustuse tagaja.....	42
5.3.3.	Töö ja eneseareng	43
5.3.4.	Töö kui kollektiivi kuulumise ja sotsiaalsete suhete looja	45
5.4.	Rahulolu ja rahulolematust töö erinevate aspektidega.....	47
5.4.1.	Töötajate rahulolu loovad töö aspektid	47
5.4.2.	Töoga rahulolematust põhjustavad aspektid	50
5.5.	Töökaotus.....	51
5.5.1.	Töökoha kadumisest teadasaamine	51
5.5.2.	Ebamäärane olukord	52
5.5.3.	Töölase motivatsiooni langus	53
5.6.	Saare maakonna tööturg uurimuses osalejate vaates	55
5.6.1.	Töökohavaliku võimalused Saare maakonnas uurimuses osalejate vaates	55
5.6.2.	Vahemaad ja transpordivalikud uurimuses osalejate vaates.....	57
5.6.3.	Uurimuses osalejate valmisolek tööturul kandideerimiseks.....	58
5.6.4.	Uurimuses osalejate valmisolek kasutada töötukassa teenuseid	61
5.6.5.	Paindliku turvalisuse kontseptsiooni toimimine Saare maakonnas uurimuses osalejate vaates	61
5.6.6.	Uurimuses osalejate tulevikuperspektiiv	63
6.	ARUTLEV KOKKUVÕTE	64
	KASUTATUD KIRJANDUS	75
	LISAD	81
	Lisa 1. Intervjuu kava	81
	Lisa 2. Uuritava informeerimise ja teadliku nõusoleku vorm	84

SISSEJUHATUS

Minu magistritöö teema tuleneb minu enda töökarjääril Eesti Töötukassa juhtumikorraldajana, kus minu ülesandeks on nõustada töötuid nende tööotsingutes. Oma senise töö käigus olen mõistnud, et tööle saamise eesmärgid, võimalused ja motivaatorid on iga inimese jaoks erinevad. Olen mõistnud ka seda, et Saare maakonna tööturg on oma saarelise asukoha ja töökohtade koondumisega maakonna tõmbekeskusesse Kuressaarde saareelanike jaoks suhteliselt piiratud tööalaste väljavaadetega. Selline olukord seab takistusi iga töötuks jääva saareelaniku võimalustele leida lähtuvalt oma spetsialiteedist, tervisest ning elukohast sobivat tööd. Tööd, mis ei pakuks ainult esmaste vajaduste katmiseks sissetulekut, vaid aitaks inimesel ennast ka tööalasel arendada, kollektiivi kuulumist kogeda ja sotsiaalselt aktiivne olla.

Majanduse edendamiseks ja seeläbi inimeste tööhõivesse kaasatuse suurendamiseks on loodud turvalise paindlikkuse (*flexicurity*) kontseptsioon, mille tuumaks on arusaam, et tööhõive kasv on parim vahend vältimaks vaesust ja edendamaks majandust, tagades samal ajal ka inimeste sotsiaalse kaasatuse (Paindlikkuse..., 2007; Zeiger, 2007). Sellest printsiibist lähtub ka minu igapäevatöö töötukassas. Kuid siinkohal olen ma ka mõistnud, et kui riik saarelisest eripärast tingitud piiratud tööturгу reaalselt saareelaniku huve silmas pidavate regionaalpoliitiliste otsustega ei toeta, väheneb saareelanike võimalus ise oma elu- ja töövalikuid kujundada. Lõppkokkuvõttes vähendab see inimese motivatsiooni tööl käia ja piiratud konkurentsi tingimustes oma elatustaset tõsta. Langeb inimeste elukvaliteet ja paindliku turvalisuse põhimõtete elluviimine jääb tagasihoidlikuks.

Aastaks 2020 on erihoolekande reorganiseerimise käigus plaanitud sulgeda Saaremaal asuv riiklik erihoolekandetasutus, mis on hetkel suurim tööandja Saare maakonna varasemas haldusjaotuses eraldi üksusena olnud Lääne-Saare piirkonnas. Sulgemise järgselt on Saare maakonna töötute hulka lisandumas 87 inimest. Kohalikud elanikud ja sotsiaalvaldkonnas pädevad kohaliku omavalitsuse poliitikud on eesseisvat olukorda nimetatud sotsiaalseks katastroofiks maakonnas (Naagel, 2017), kus tööturu regionaalne paiknemine on koondunud maakonna keskusesse Kuressaarde ja iga maapiirkonnas suletav asutus vähendab kohaliku elaniku võimalust leida meelepärast tööd kodu lähedal. Halvemal juhul tuleb inimesel

loobuda ka omandatud tööalasest profiilist, sest piiratud valikutega tööturul sobivat tööd leida on keeruline.

Nähes oma igapäevatöös sageli, kuidas iga töökoha kaotus saarel survestab maakonna tööturu eripärast ja maapiirkondade hajaasustusest tulenevalt saareelanike elukvaliteeti ning kui komplitseeritud on saareelanikel piiratud tööraände ja töövalikutega piirkonnas tööhõivesse rakendumine, otsustasin tuua esile saareelanike tööalaseid vajadusi ja ootusi, ning uurida, mis mõjutab inimest tema töökoha valikul ja mida inimene oma tööelus oluliseks peab. Samuti soovisin teada saada, kui paindlikuks ja turvaliseks saareelanik tänast tööturgu Saaremaal hindab ja millist tuge töötuks jäämisega silmitsi seisev inimene oma töökarjääri edasisel planeerimisel ootab.

Seega, käesoleva magistriuurimuse eesmärgiks on anda ülevaade turvaliselt paindliku tööturu kontseptsiooni toimimisest Saare maakonnas suletava erihoolekandeesutuse töötajate vaates.

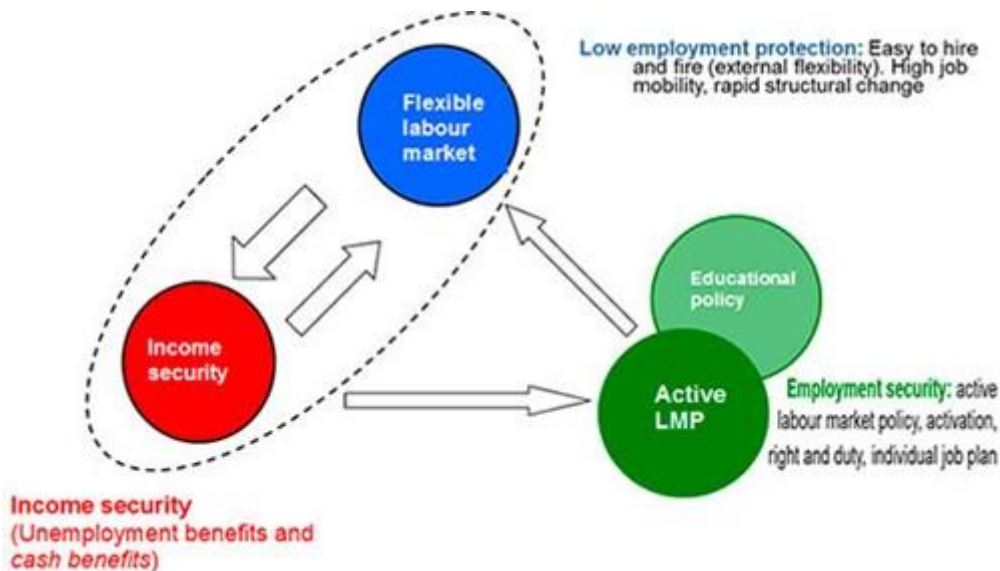
Minu uurimus põhineb kvalitatiivsel uurimisviisil, kuna see meetod aitab sügavuti mõista ja tõlgendada inimeste poolt antud tähendusi, kogemusi ja ootusi (Strömpl, 2004) seoses töötamisega ja eelseisva töö kaotusega toime tulekul. Empiirilised andmed kogusin individuaalintervjuude käigus, milles osales üksteist Saaremaal suletava erihoolekandeesutuse töötajat. Intervjuud viisin läbi 2019. aasta märtsis.

Töö koosneb kuuest peatükist. Esimeses peatükis annan ülevaate turvalise paindlikkuse kontseptsioonist. Teises peatükis kirjeldan töö rolli inimese elus ja kolmandas peatükis avan Saare maakonna tööturu olemuse tagamaid. Neljandas peatükis kirjeldan uurimuse läbiviimise meetodikat. Uurimistulemused toon välja viiendas peatükis ja minu tööd lõpetav kuues peatükk on kokkuvõttev arutlus tulemuste üle.

Loodan, et minu magistr töö raames läbi viidud uurimus annab mõtteainet ja ideid oma töö paremaks korraldamiseks nii minu kolleegidele, tööandjatele kui ka tööturupoliitika kujundajatele. Samuti loodan, et nii regionaalpoliitika loojad kui ka inimese heaolu kavandavad poliitikavaldkondades tegutsejad saavad käesolevast uurimusest juhatust saareelaniku elukvaliteeti toetavate otsuste tegemisel ning mõistavad vajadust säilitada ja/või luua eelkõige maapiirkondades töökohti, mis oma paiknemise ja piirkonnas väljakujunenud tegevusaladega annaks inimesele kindluse ja turvatunde ning mõtte tööelus osaleda.

1. Püüdlemine paindliku ja turvalise tööturu poole

Tänases tööturupoliitikas on levinud uus kontseptsioon – paindlik turvalisus, mis hõlmab ühelt poolt strateegiat töö organiseerimise, tööturu ja töösuhete paindlikkuse edendamiseks, teiselt poolt aga inimeste töösuhete turvalisuse suurendamiseks tööhõive ja sotsiaalmeetmete kaudu (Paindlikkuse..., 2007). Esmakordselt esitleti turvalise paindlikkuse mõistet 1990-ndatel aastatel, kui Hollandi valitsus asus läbi viima tööturu reformi, kutsudes üles kasutama uusi ja paindlikke kokkuleppeid ja lepinguid tööandjate ja töötajate vahel, mis samas tagaksid töötajaile sobiva töö ja töötingimused ning sotsiaalse kindlustatuse. Hollandlaste idee leidis varsti tähelepanu nii Belgias, Saksamaal kui ka Taanis ning viimaste poolt välja töötatud turvalise paindlikkuse mudel (Joonis 1) on olnud ka Euroopa Liidus koostöös liikmesriikide valitsuste ja sotsiaalpartneritega tööturu turvalise paindlikkuse põhimõtete väljatöötamisel (Paindlikkuse..., 2007; Homey, Vanderbrande ja Wagner, 2008).



Joonis 1 Turvalise paindlikkuse mudel (Allikas: The Danish Agency..., 2018)

1.1. Paindlikkus tööturul

Tööturul paindlikkuse saavutamiseks on neli olulist komponenti, mida silmas pidada (Paindlikkuse..., 2007; Zeiger, 2007):

- tööturul sõlmitavad lepingud peavad olema paindlikud ja töövõtjale usaldusväärsed,
- riikides on vaja välja töötada ja ellu viia elukestva õppe strateegiad,
- riikides on vaja välja töötada ja ellu viia tõhus tööturupoliitika,
- sotsiaalkindlustussüsteem peab olema inimest tööelus piisavalt toetav.

Paindlikkus tööturul tähendab liikumist koolist tööle või ühelt töökohalt teisele või hõivest eemaloleku järel naasmist tööle jne. See hõlmab endas nii töötaja võimalust tõusta ametipositsioonis kui ka liikuda paremale töökohale. Samuti annab see tööandjatele võimaluse reageerida kiiresti uutele tootmisvajadustele ja –oskustele ning korraldada tööd tulemuslikumalt. Turvalise paindlikkuse tuumaks on arusaam, et tööhõivekasv on parim vahend vaesuse vältimiseks ja majanduse edendamiseks, tagades samal ajal ka inimeste sotsiaalse kaasatuse (Paindlikkuse..., 2007; Zeiger, 2007).

Tööturu mõistes viitab sotsiaalne turvalisus sotsiaalsele kindlustatusele, mille eesmärk on pakkuda inimesele toetusi ja teenuseid juhaks kui inimene peaks töö kaotama. Oma sisult on sotsiaalne kaitse meetmete kogum, mis aitab üksikisikul ja seeläbi kogukonnal vältida haavatavust, mis töö kaotusega võib kaasneda. Sotsiaalse kaitse seisukohalt on olulisel kohal mitte lihtsalt materiaalse baasi loomine inimese toimetulekuks ja tööturule tagasi aitamiseks, vaid nõ investeerimine inimressurssi, tagades selle läbi inimese heaolu. Oma universaalsuses seob sotsiaalne kaitstus kõiki inimgruppe olenemata nende jõukusest, haridusest, east ja sotsiaalsest staatusest (Gentilini, Grosh ja Rutkowski, 2019; Paas ja Eamets, 2006).

1.2. Turvalisus tööturul

Turvalisus tööturul on seotud inimese kindlustundega omada töökohta, saada vajadusel

tööturule naasmiseks, püsimiseks või edasi liikumiseks koolitusi ja võimalusi uute oskuste omandamiseks. Samuti on tööturu turvalisus seotud piisavate töötushüvitiste olemasoluga, et inimene ühest tööelu etapist teise üleminekul oleks kaitstud sissetulekute vähenemise eest (Paindlikkuse..., 2007).

Tööturu kontekstis on paindliku turvalisuse aluseks neli turvalisuse aspekti (Paas ja Eamets, 2006):

- Tööhõive turvalisus – kaitse tagamaks erinevate töövõimaluste olemasolu ja jätkusuutliku tööhõives püsimise, mida vajadusel toetatakse elukestva õppega.
- Töökoha turvalisus – kaitse vallandamise ja kokkulepitud töötingimuste muutmise eest. Võimalus töötada ühe tööandja juures võimalikult pikka aega.
- Sissetulekute turvalisus - miinimumpalga suurus ja palgatöö katkemisel sissetuleku tagamine.
- Kombineeritud turvalisus – palgatöö ja muud sotsiaalset vastustust ja kohustusi ühendav turvalisus. See on tasakaal tööelus, tasakaal töö ja perekonna vahelistes suhetes, paindlik tööaeg ja võimalus valida tööelust kõrvale tõmbumise aeg, nagu näiteks varane pensionile jäämine.

McKinsey Global Institute uurimisgrupp ennustab aastaks 2030 ülemaailmset muutuvat tööturгу, mis puudutab kuni 375 miljonit töötajat. Ehkki uurimisgrupi raport kajastab automatiseerimise mõju tööturule, toob see ka välja, et töökohti, mis on seotud inimestevahelise suhtluse ja/või inimeste juhtimise ning asjatundlikkuse rakendamisega, automatiseerimine ei ohusta, sest inimsuhteid masinad tänapäeval veel asendada ei suuda. Seega – sotsiaalsfääri automatiseerimine oluliselt ei puuduta. Pigem viitab see vananeva rahvastikuga riikide kontekstis nõudluse kasvule justnimelt inimese poolt tehtava töö järele (Manyika jt, 2017).

Kohanemisel muutuva tööturuga on oluline roll üksikisikul ja riigil. Üksikisik annab oma tööle tähenduse - miks ja kus ta töötab ning milliseid oskusi ja võimeid ta oma tööga arendab. Riigi ülesanne on tagada piisavalt toetust töötajatele, kes muutavas töötuturu olukorras vajavad uutele töökohtadele asumiseks vajalikke oskusi ja teadmisi. Vastasel juhul on riik vastamisi

suurenenud tööpuuduse ja madala palgatasemega, mis mõjutab oluliselt inimeste heaolu (Manyika jt, 2017).

Seega on turvalise paindlikkuse põhimõtete eesmärgiks ühendada tööandjate vajadus sobiva tööjõu järele ning pakkuda inimesele turvatunnet, et tööd on piisavalt ja kauakestvalt ja et töö võimaliku kaotuse järel on olemas meetmed, mis inimese tööle tagasi aitavad. Kuna aga regiooniti on nii riikidevahelised kui ka riikidesised tööturud erinevad, on oluline, et turvalise paindlikkuse põhimõtet viiakse ellu vastavalt piirkondlike tööturgude vajadustele.

1.3. Paindliku ja turvalise tööturu põhimõtete elluviijad Eestis

Käesoleva sajandi esimesel kümnendil oli tööturg Balti riikides suhteliselt ebaturvaline ja jäik. Arendati küll sotsiaalkindlustuse süsteemi, kuid inimeste üldine sissetulekute tase ja sissetuleku turvalisust tagav miinimumpalk jäi endiselt madalaks, olles vaid 1/3 keskmisest palgast. Madal sissetulekute tase ja töötasu aga on nõrgad motivaatorid inimese tööotsingutes (Paas ja Eamets, 2006).

Aastal 2009 kaotasid Eestis kehtivuse varasemad tööturgu reguleerinud seadused – palgaseadus, puhkuseseadus, töö- ja puhkeaja seadus ning Eesti NSV töökoodeks (Narusk, 2009) ja jõustus töölepingu seadus, mis on koos 2006. aastal jõustunud tööturuteenuste- ja toetuste seadusega olnud aluseks paindliku ja turvalise tööturu idee rakendamisele Eestis. Nii ongi täna riigi poolt elluviidava eelarve- ja majanduspoliitika eesmärk luua tingimused, mis tagaksid riigi majanduskasvu ja seeläbi inimeste heaolu ja elatustaseme paranemise (Rahandusministeeriumi..., 2018). Riigi tööturupoliitika väljatöötamist ja elluviimist korraldab Eestis Sotsiaalministeerium, mis lähtub juhtmõttest, et jätkusuutliku majanduse ja sidusa ühiskonna tagab kõrge tööhõive määr (Sotsiaalministeeriumi..., 2017).

Riiklikku tööturupoliitikat ja paindliku turvalisuse eesmärke tööturul aitab ellu viia avalik-õiguslik juriidiline isik Eesti Töötukassa. Asutus viib ellu tööpoliitikat, mis on suunatud pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamisele, tagades pakutud tööturumeetmetega tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive. Samal ajal korraldab töötukassa ka töötuskindlustust, mille eesmärgiks on tagada inimesele töötuks jäämise korral tema

sissetuleku osaline hüvitamine tööotsingute ajal. Samuti toimub läbi töötukassa töötaja koondamise korral töölepingu ülesütleamise hüvitamine ja tööandja maksejõuetuse puhul töötaja nõuete kaitsmine (Eesti Töötukassa..., 2018).

2. TÖÖ ROLL INIMESE ELUS

2.1. Inimese heaolu

Inimese heaolu sõltub tema füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisundite kogumist, mille aluseks on inimese enda kogemuste ja elutingimuste võrdlus sotsiaalsete normide ja väärtustega (WHO Regional Office for Europe, 2012).

Kuni eelmise sajandi keskpaigani oldi valdavalt seisukohal, et inimese heaolu on määratud teda ümbritseva materiaalse reaalsusega. Et luua inimestele heaolu, lähtuti majanduslike ja sotsiaalsete poliitikate elluviimiseks nõ materiaalistest ehk objektiivsetest näitajatest. Eelmise sajandi kuuekümnendatel jõudsid sotsiaalteadlased aga seisukohale, et lähtudes inimeste heaolu loovate poliitikate kujundamisel ainult objektiivsetest andmetest, ei olnud tulemused sageli sellised, mida oodati. Põhjuseks oli asjaolu, et erinevate statistiliste andmete põhjal saab küll analüüsida ja hinnata riigi majanduse olukorda, samuti tööhõivet, inimeste elatustaset, heaolu jne, kuid kui inimese enda psühhosotsiaalsed vajadused tahaplaanile jätta, ei suuda ka parima kvaliteediga loodud keskkond tagada inimesele heaolu (Casas, 2007; Stiglitz, Sen ja Fitoussi, 2008).

Inimese heaolu on mitmemõõtmeline protsess, mida lisaks objektiivsetele teguritele mõjutavad ka subjektiivsed ehk inimese enda vaatenurgast lähtuvad tegurid, mis tulenevad tema eluteel kogetust, tema tõekspidamistest, tema isiksusest tervikuna. Vaadates koos nii objektiivseid kui subjektiivseid tegureid, saame inimese heaolu kontseptsiooni, mis aitab mõista, kuidas inimese heaolu ajas, ruumis ja tegevustes muutub (Casas, 2007; Stiglitz, Sen ja Fitoussi, 2008).

Stiglitz-Sen-Fitoussi (2008) poolt koostatud komisjoni raporti „Majandusliku tulemuslikkuse ja sotsiaalse arengu mõõtmine“ põhjal saab esile tuua kaheksa valdkonda, mis on inimese heaolu määratlemisel võtme tähtsusega: materiaalne elatustase (sissetulek, tarbimine, jõukus), tervis, haridus, töö, ühiskonnaelus osalemine, sotsiaalsed sidemed ja suhted, keskkond ning majanduslik ja füüsiline kindlustunne. Samas raportis leitakse, et kõik need valdkonnad on tihedalt omavahel seotud ning mida rohkem on inimesel võimalik valida tema elukäiku

mõjutavate erinevate võimaluste vahel, seda kõrgem on tema heaolu tase (Stiglitz, Sen ja Fitoussi, 2008).

2.2. Tööelu kvaliteet

Järgnevalt keskendun eelnevas loetelus esitatud ühele olulisele komponendile. See on töö ja sellega otseselt seonduv tööelu kvaliteet, mis on osa inimese elukvaliteedist.

Viimase sajandi jooksul on inimeste jaoks oluliselt muutunud nii töökultuur kui ka töö tähendus – töö kaudu ei realiseeri inimene enam mitte ainult oma põhivajaduste rahuldamist, vaid ka enesearengut ning eneseteostuse kaudu saadavat rahulolu (Tööelukvaliteet, i.a).

Kuna suur osa inimestest on igapäevaselt seotud töötamisega, siis on tööelu kvaliteedil suur roll inimeste elukvaliteedi loomisel. Tööelu kvaliteedi mõiste katab erinevaid tööeluga seotud tegureid, mille seas on nii inimese tööga rahulolu, võimalused töö- ja pereelu ühitamiseks, töökeskkond ja töötaja sotsiaalsed garantiid kui ka tööalaste oskuste arendamine, tööalase karjääri edendamise jne (Hirsh ja Hu, 2017; Tööelukvaliteet, i.a).

Tööelu kvaliteeti saab käsitleda mitmest erinevast vaatenurgast, mis omakorda loob tööelu kvaliteedile ka erineva tähenduse: ühiskondlik vaatenurk lähtub vajadusest luua võimalikult palju töökohti, et inimeste tööhõive ja tootlikkus oleks suur. Tööandja vaatenurk lähtub soovist leida tööturult ettevõttesse sobivate oskustega inimesi. Indiviidi vaatenurk aga on seotud vajadusega omada töökohta, mis annab majandusliku kindlustunde, on püsiv ning võimaldab inimesel ennast tööalaselt teostada, toetades samas inimese võimalust osaleda töö kõrvalt nii ühiskonna- kui pereelus (Tööelukvaliteet, i.a). Just indiviidi vaatenurk on oluline ka käesoleva uurimustöö eesmärgi saavutamisel.

Näitajad, mis iseloomustavad tööelu kvaliteeti, on nii objektiivsed kui ka subjektiivsed, kusjuures tööelu kvaliteedi ja seeläbi elu kvaliteedi hindamiseks on vaja arvestada kõikide tööelu arengut positiivselt ja negatiivselt mõjutavate teguritega. Objektiivseteks näitajateks on töö ja töötajaga seotud parameetrid - näiteks töö eest saadav töötasu, lepingutüüp, mille alusel töötaja töötab, töökeskkond, tööaeg, samuti töötaja sobivus töökohale kvalifikatsiooni ja

oskuste alusel jne. Subjektiivsed näitajad on töötajate hinnangud, mis põhinevad nende isikuomadustel, töökohale seatud ootustel ja teadmistel (Kõrreveski, 2010).

Tööelu kvaliteedi uuringutes on sageli lähtutud kahest teoreetilisest lähenemisviisist. Esimene on nn kõrvalmõju teooria, mille kohaselt rahulolu ühes eluvaldkonnas mõjutab rahulolu ka teises eluvaldkonnas (Hitesh, 2018; Kõrreveski, 2010; Sirgy, Efraty, Siegel ja Lee, 2001). Selle teooria alusidee toetab päris kindlasti ka Stiglitz-Sen-Fitoussi (2008) komisjoni raportis esitatud järeldusi, mille kohaselt kõik inimese elukvaliteeti mõjutavad valdkonnad on omavahel seotud (Stiglitz, Sen ja Fitoussi, 2008).

Teine lähenemisviis tööelu kvaliteedi hindamiseks tuleneb Maslow vajaduste hierarhia kontseptsioonist. Maslow käsitluses on inimese vajadusi võimalik kirjeldada püramiidja tasemesüsteemina, kus iga madalama astme taseme vajaduste täitmine annab motivatsiooni järgmise taseme vajaduste täitmiseks (Burton, 2012).

Niisugust lähenemist saab kasutada mitte ainult inimese heaolu hindamiseks üldiselt, vaid ka erinevate inimese heaolu mõjutavate valdkondade lõikes, kaasa arvatud inimese tööelu kvaliteedi hindamisel. Kandes turvalisus-, kuulumis-, tunnustus- ning eneseteostusvajaduse täitmise üle tööellu, saame rääkida töökeskkonnast kui püramiidi baasastmest. Kui inimesel on olemas töövahendid, mugav ning valgustuse ja temperatuuri poolest tööks sobilik keskkond, on töökeskkonna mõttes inimese füsioloogilised vajadused kaetud. Teisel tasandil kajastub inimesele oluline turvatunne, mis on kaetud, kui talle on tagatud kindel töökoht. Püramiidi järgmisel astmel on inimese kuulumisvajadus, mis on täidetud siis, kui tuntakse end töökollektiivi täisväärtusliku liikmena ning kollektiivi kuulujate koos toimimine on aluseks edukale tööle ja töösaavutustele. Tunnustus- ja eneseteostusvajadus on Maslow püramiidi kõrgeimad tasandid ning omavahel seotud. Inimene saab kogu oma tööalase potentsiaali teostada juhul kui tööandja töötajat piisavalt tunnustab ja aitab töötajal ennast arendada (Burton, 2012; Kõrreveski, 2010).

Seega on töövaldkond inimese heaolu määratlemisel üks kaalukamaid, sest suur osa täiskasvanuelust möödub inimesel töötades (Boardman jt, 2003; Hu ja Hirsh, 2017). Töö annab inimesele sissetuleku ja loob majanduslikku ja füüsilist kindlustunnet. Samuti võimaldab töö luua sotsiaalseid suhteid, mis omakorda annab tõuget osalemaks ühiskonnaelus. Haridus avardab tööelus osalemise võimalust ja võimet märgata ressursse

ümbritseva keskkonnaga paremini koostoimimiseks ning stabiilse, jõukohase ning rahuldustpakkuva töö olemasolu on kindlasti eelduseks inimese vaimse ja füüsilise tervise tagamisel (Boardman jt, 2003).

Eeltoodut kinnitavad oma sihipärase tööga seotud käitumise teooriale kinnitust saanud Barrici, Mount ja Li (2012), kes tõid oma uurimistöös välja, et suur osa tööelistest inimestest veedab oma ärkveloleku ajast tööd tehes ja seega on töö inimese elus ja tema heaolu loomes oluline tegur. Ühest küljest annab töö inimesele finantsilise vabaduse ja majandusliku kindluse, teisest küljest annab töö ja töökoht inimesele ka kuuluvustunde, identiteedi ja tähenduse tema tegevusele. Just oma tegevuse mõtestamine motiveerib inimest enim töötama ja eesmärged seadma. (Barrici, Mount ja Li, 2012).

Et tööelu kvaliteet mõjutab olulisel määral inimese tervist ja heaolu, on oluline, et ka tööandjad ning inimressursse puudutavate organisatsioonipoliitikate kujundajad arvestaksid töötajate tööelu kvaliteedi tagamisega (Neerpal, 2009).

2.3. Töö tähendus

Nii nagu inimese heaolu ei ole võimalik üheselt defineerida, nii ei ole ka töö tähendusele ühest vastet. Üldjuhul mõistetakse tööd kui sihipärast tegevust uue väärtuse loomisel. Ehkki suuresti peetakse tööelus osalemise vajaduseks vastutasuks saadavat materiaalselt väärtust – palka –, ei ole see siiski ainus põhjus. Hu ja Hirsh (2017) märkisid oma uurimuses, et kui inimene omistab oma tööle mõtte, siis on ta valmis töötama tema jaoks veel vastuvõetava madalama palga eest. Samuti on inimene mõtestanud töö korral valmis oma tööd senisel töökohal jätkama ka siis, kui oleks võimalik töölt lahkuda, et saada mujalt kõrgemat töötasu (Hu ja Hirsh, 2017). Tööl on inimese elus olulisem roll, sest läbi töö annab inimene tähenduse ka oma olemasolule. Töö kaudu loob inimene sotsiaalseid suhteid, arendab oma oskusi ja teostab oma arengupotentsiaali, positioneerib end ümbritsevas maailmas ja täidab oma saavutusvajadust (De Paula ja Vilas Boas, 2017).

Aastatel 2001-2007 läbi viidud uurimus, milles püüti välja selgitada tegureid, mis seovad inimese poolt tööle antud tähendust, tema vaimset tervist ja tööülesandeid, rõhutas

sotsiaalsete eesmärkide ja õppimis- ning arenguvõimaluste märkimisväärsel mõju inimese poolt tööle antud tähendusele. Uurimuse läbi viinud Morin`i (2008) sõnul on inimese tööelu kvaliteedi ja seeläbi tema heaolu hindamisel olulised kaks mõistet – esiteks, millise tähenduse annab inimene tööle ja teiseks, millise tähenduse annab inimene tööl olemisele (Morin, 2008).

Tööle omistab inimene tähenduse, mis lähtub tema kogemusest, tema tegevuse kaudu saadud tunnetusest ja erinevatest elusündmustest ning nende sündmuste tõlgendustest, mistõttu töö tähendus on subjektiivne. Morin`i (2008) sõnul sõltub töö mõju inimese tervisele ja töö sooritusele just sellest, millise tähenduse on inimene tööle andnud (Morin, 2008). Tööle tähenduse andmine on suuresti seotud ka tööle omistatud tunnustega – töö peab olema mõtestatud, kasulik inimesele endale ja/ või ühiskonnale ja andma inimesele võimaluse tunda ennast vajalikuna nii kollektiivses kui ka ühiskondlikus sotsiaalses ruumis (Hu ja Hirsh, 2017; Morin, 2008).

Morin`i (2008) poolt läbi viidud uurimuses kerkisid esile kuus põhitunnust, mis inimese jaoks assotsieeruvad töö tähendusega. Siia kuuluvad sotsiaalne eesmärk, mis on seotud inimese sooviga olla kasulik teistele inimestele ja ühiskonnale, kõlbeline korrektsus, mis väljendub inimesi ja keskkonda väärustava loomises, kuid samuti autonoomia, mille kaudu inimene saab ise otsustada parima viisi probleemide lahendamiseks ja soovitud tulemuste parandamiseks. Töö tähendust mõistab inimene ka enese proovilepanekuks ja täisväärtuslikuna tundmiseks õppimis- ja arenguvõimaluste kaudu, samuti tunnustamise ja positiivsete suhete kaudu. Viimased aitavad kaasa positiivse töökeskkonna ja vaimse heaolu loomisele (Morin, 2008).

Tööl olemise tähendus on inimese jaoks suuresti määratletud kollektiivisisesete suhete ja tööd iseloomustavate näitajate kaudu, kusjuures töötingimused avaldavad otsest mõju töötaja tervisele, tegevustes osalemisele ja tootlikkusele (Morin, 2008; De Paula ja Vilas Boas, 2017).

Bailey ja Madden (2016), kes uurisid samuti tähendusi, mida inimene tööle annab, aga tõid oma uurimustulemusena välja fenomeni, et inimesed hindasid oma tööd tähenduslikumaks, kui see puudutas rohkem teisi inimesi kui uuritavaid endid (Bailey ja Madden, 2016). Boardman jt, (2003) märgivad samuti, et „Töö on sisuliselt midagi, mida te teete teiste jaoks (Boardman jt, 2003: 467)“.

Seega on inimese tööelus osalemine suuresti määratud tööle ja tööl olemisele antud tähenduse alusel, mille ta konstrueerib oma elukaarel kogetud sündmuste ja tegevuste põhjal. Mida

võimalusterohkem ja inimese tegevust väärtustavam on olnud töö, seda suuremat tähendust inimene oma tööle annab

2.4. Töökoha kaotus

Töökoha kaotus võib tähendada nii omal soovil töölt lahkumist kui ka töötaja tahtest sõltumatut vallandamist või koondamist asutuse vähendamise, sulgemise, ümberpaigutamise või ümberstruktureerimise tõttu. Tahtest sõltumatu töölt lahkumine võib aset leida ka juhul, kui inimese tervislik seisund ei võimalda enam soovitud tööd teha. Asutuse ümberkolimise tõttu töökoha kaotus on seega töökaotuse üks liikidest. Selle alla ei kuulu vallandamine või tervise tõttu töölt eemale jäämine, vaid tegemist on töökaotusega, mille taustaks on valdavalt majanduslikud ja ärihuvid. Töö kaotaval inimesel endal ei ole tavaliselt võimalik selles olukorras kaasa rääkida või midagi muuta (Brand, 2015).

Ehkki sageli peetakse töökaotust ja töötust sünonüümideks, ei ole see siiski nii. Töökaotus on isiklik sündmus võrreldes töötusega, mis kajastub riiklikul tasandil. Töökaotus ei tähenda, et inimene saab kindlasti ka töötu staatuse, kuid enamasti töö kaotusega lühem või pikem töötuse periood siiski kaasneb (Brand, 2015).

Töökaotus on uuringute kohaselt üks elu stressirikkamaid kogemusi, millel on inimese heaolule sügav mõju ja mis toob endaga kaasa mitte ainuüksi sissetuleku ja elatustaseme vähenemise, vaid mõjutab kõiki inimese heaolu tagavaid valdkondi, sealhulgas inimese psühholoogilist ja füüsilist heaolu ning tema suhteid pere ja sõpradega. Töökaotus toob kaasa viha, valu, masenduse ja isegi leinasarnased tunded. Inimesel on raske seista silmitsi oma erialase identiteedi, tööalaste eesmärkide, harjumuspärase argipäevarutiini ja töökollektiivi kaotusega (Brand, 2015; Smith, Segal, Robinson ja Segal, 2018).

Töökoha kaotus võib esile kutsuda kriisi, mille tagajärjel saab ohustatud nii üksikisiku kui ka töökollektiivi turvalisus. Kriisi ärahoidmine töökohal on tõhus, kui ettevõtte juhtkond on eelnevalt töötajate informeerimise kaudu tõstnud nende teadlikkust kriisiga toimetulekul. Abiks on läbitud kriisikoolitused, infopäevad, infomaterjalid. Sotsiaalse vastutuse võtmine

kriisiennetuses peaks olema ettevõtete juhtide jaoks oluline, sest see aitab hoida ettevõtte mainet ning oleks toeks ka asutuse töötajatele olukorraga toime tulekul. (Naarits-Linn, 2011).

Töökaotuse mõju inimese vaimsele heaolule hakati uurima eelmise sajandi algusaastail. Esimene töötuse sotsiograafiline uurimus avalikustati kirjanduse andmetel aastal 1911. Töö autoriteks olid Rowntree ja Lasker, kes uurisid vaesust York`is Britannias. Järgnes rida uurimusi töökaotuse ja töötusega kaasnevatest mõjudest inimese vaimsele tervisele, suhetele lähedastega jne, milles suurt tähtsust omasid Jahoda ja Bakke tööd. Täna maailmas on tööga, töökaotusega ja töötusega seotud uuringud seotud eelkõige kiirelt muutuva majandusliku olukorraga ja tööpoliitika kujundajate mõistmisega, et inimese vaimne heaolu on tema tööelus sama oluline kui töö kaudu saadav materiaalne heaolu (Taris, 2002).

Töökaotusega seonduv vaimne pingeline ja stress võivad osutada inimese pikaajalise töötuse põhjusteks. Tagasi tööturule jõudmine on keeruline, sest töötud võivad tunda, et neil puudub kontroll oma elu üle ja et nad ei ole võimelised tekkinud olukorda mõjutama, mistõttu nad otsivad ka vähem tööd (Feather, 2018; Taris, 2002).

Töötaja puuduva võimaluse olukorda mõjutada toob esile ka Brand (2015), kuid tema eristab siinkohal töötajat, kes kaotab töö töökohtade vähendamise tõttu ja töötajat, kes koondatakse asutuse sulgemisel. Esimesel juhul on pingeline ja stress töötajale suurem, sest töökaotus võib tekitada arusaama, et töötaja ei olnud oma tööülesannete täitmisel piisavalt hoolas. Väiksemas kogukonnas võib see saada takistuseks uuesti töölesaamisest ning seeläbi mõjutada oluliselt töö kaotanu vaimset tervist ja tagasi tööturule pöördumist. Kui suletakse kogu asutus, ollakse meelestatud nii - selline olukord võib tabada igati ja me ei saa seda ära hoida. Selline suhtumine lubab töötajal tulla oluliselt paremini toime psüühilise pingega ja tekkinud majanduslike raskustega, sest ta mõistab, et tema võimuses ei ole olukorda muuta ja tema vaimne tervis ei ole seega nii pingestatud (Brand, 2015). Olukorra muutmise võimatus võib avalduda ka alistavas kohanemises, mis väljendub inimese rahulolematuses tekkinud situatsiooniga ning uute eesmärkide seadmise puudumises ja motivatsiooni languses (Kutsar, 1995).

Uuele töökohale asudes võib koondatud töötaja leida, et töökoht ei ole tema varasema töökohaga samal tasemel – erineva võivad sissetulek, autonoomia ja ka tööandja poolt pakutavad hüved. Ka võib väiksem olla koondatud töötajate erialaste teadmiste ja oskuste

rakendatavus, sest tööturul puuduvad töötaja senist kvalifikatsiooni vajavad töökohad. Eriti puudutab see madalama haridustasemega töötajaid. Kuna aga kaasajal osutuvad sageli koondatuks ka kõrgharidusega töötajad, on neil samuti koondamise korral ühest töökohast teise raske liikuda. Seega, kui asutus lahkub piirkonnast või vähendab töökohti, võib tekkida olukord, kus töötajal on senise kvalifikatsiooniga raske tööd leida. Mida kauem ta sobivat töökohta otsib ning mida pikemalt on inimene töötanud, seda keerulisem on tal säilitada endist kvalifikatsiooni ja oskusi (Brand, 2015).

Olukorda, kus inimene ei ole olnud hõivatud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega rohkem kui kaksteist kuud, nimetatakse pikaajaliseks töötuseks (Tööturu teenuste..., 2019). Pikaajaline töötus ohustab ennekõike eakamaid, madalama haridustasemega ja etnilisse vähemusse kuuluvaid töötajaid (Brand, 2015). Uurimused pikaajalisest töötusest toetavad ideed, et aeg, mil pikaajaliste töötute psühholoogiline heaolu enam ei lange ja võib hakata paranemise märke ilmutama, saabub siis, kui töö kaotusest on möödunud kuus kuud kuni kolm aastat. Muller, Delahaye, Vinocur ja Hicks, (1996) selgitasid nähtust võimalusega, et töötud hakkasid otsima endale tegevust väljaspool tööturгу – nad laiendasid sotsiaalseid sidemeid, leidsid sobiva hobitegevuse või siis osalesid vabatahtlikul tööl kogukonna hüvanguks (Muller, Delahaye, Vinocur ja Hicks, 1996).

Kokkuvõttes on töökaotuse liike erinevaid ja see, kuidas inimene oma töökoha kaotust tajub ja kuidas sellele reageerib, sõltubki suuresti töökaotuse põhjusest. Kollektiivset töökaotust on inimesel lihtsam taluda, sest siis inimene mõistab, et töökoha kaotuses ei ole määravaks tema tööalane ebapädevus, vaid temast sõltumatud asjaolud. Kas ja kuidas inimene peale töökoha kaotust uuesti tööturul toimetama asub, sõltub tema erialastest oskustest, pakutavatest töövaldkondadest ja valmidusest asuda ümberõppesse. Pikaajaliselt töötuteks jäänute puhul hakkab inimeste psühholoogiline heaolu umbes poole aasta möödumisel stabiliseeruma ning inimene hakkab otsima võimalusi enese rakendamiseks väljaspool tööturгу toimivates tegevustes.

3. SAAREMAA REGIONAALNE ERIPÄRA JA SELLEST TULENEV MÕJU SAAREMAA TÖÖTURULE

Et Saare maakond on Eesti läänepoolseim maakond ning piiratud merega, on regionaalpoliitikal maakonna jaoks väga oluline roll saareelanike elukvaliteedi säilitamisel ja edendamisel. Saare regionaalpoliitika lähtub Eesti regionaalpoliitika põhimõtetest, mille eesmärgiks on arendada Eesti majandust ja inimeste elukvaliteeti kõikides Eesti piirkondades. Perioodis 2014-2020 on Eesti regionaalarengu strateegia seadnud üldeesmärgiks „kõigis toimepiirkondades arengueelduste parema kasutuse majanduskasvuks ning elukvaliteedi tõusuks vajalike hüvede kättesaadavuse“ (Eesti regionaalarengu strateegia..., 2017). Samas tuuakse regionaalarengu strateegia 2016. aasta seirearuandes välja, et regionaalse mõju arvestamisel ja juurutamisel valdkonnapolitiikate loomisel on enamasti jäädud pealiskaudseks ega ole lähtunud juhistest, mis märgivad vajadust arvestada mõjudega regionaalpoliitikas. On keskendunud „üksnes valdkondlike eesmärkide ja väljundnäitajate saavutamisele“ (Eesti regionaalarengu strateegia..., 2017).

Seega - regionaalarengu strateegia toetamiseks inimeste elukvaliteeti kõigis Eesti piirkondades on küll välja töötatud, kuid selle elluviimisel on saanud takistuseks valdkondadeülese koostöö puudumine. „Peamiseks probleemiks avalikus sektoris koostatud strateegiate puhul on asjaolu, et üheskoos moodustavad need väga kaootilise terviku“ (Servinski, Kivilaid ja Tischler, 2016). Valdkondadeülese koostöö puudumise kinnituseks saab tuua Saaremaal asuva riikliku erihoolekandeesutuse sulgemise otsuse, mis on vastuolus regionaalpoliitika eesmärkidega luua töökohti ja tõsta hõivet majanduse edendamiseks ning inimeste elukvaliteedi parandamiseks. Erihoolekandeesutuse lahkumisel kaovad töökohad ja inimeste elukvaliteet võib kaasneva töötusega langeda.

3.1. Saare maakonna rahvastik ja tööturu iseloomustus

Aastal 2000 läbi viidud rahvaloenduse alusel oli toonase Saare maakonna elanike arv 36 019, mis teeb elanike arvuks ühel ruutkilomeetril 11. See näitaja on Eesti madalaimaid (Saare

maakonna..., 2013). Haldusreformijärgselt on tänases Saare maakonnas kolm valda, milleks on Ruhnu, Muhu ja Saaremaa vald. Kõigi kolme valla elanike arv seisuga 2018 aasta 1. jaanuari seisuga oli kokku 33 231 elanikku (Statistikaameti..., 2018b). Seega on rahvaarv Saare maakonnas langustrendis.

Lisaks rahvastiku arvu vähenemisele, on Saare maakonna rahvastik ka vananev – tööturusurveindeks, mis näitab eelseisval kümnendil tööturule sisenevate noorte ja sealt vanuse tõttu väljalangevate inimeste suhet, oli 2018. aasta esimese jaanuari andmetel kogu Eestis 0,84, kuid Saare maakonna puhul vaid 0,71 (Statistikaameti..., 2018e).

Nii rahvastiku vananemise kui ka vähenemise põhjuseks võib lugeda Saare maakonna eraldatust mandrist - oma saarelise iseloomu tõttu on säilinud küll siin elavate inimeste piirkondlik identiteet, kuid maakonna suhtelise isoleerituse tõttu on see piiranud tööjõu võimalusi liikuda tööturul vabalt ja paljude valikuvõimalustega, mistõttu tuleb saartel elavail inimestel võtta vastu ka töö ja palk, mis nende ootustele ei vastagi (Saare maakonna arengustrateegia 2020, 2014; Saare maakonna arengustrateegia 2019-2030, 2018). Statistikaameti andmeil oli Saare maakonna keskmine brutokuupalk Eesti madalaimate seas, olles 2018. aastal IV kvartalis Harju maakonna 1531 euro suuruse keskmise brutopalgaga võrdluses kõigest 1051 eurot (Statistikaameti..., 2019b).

Lääne-Eesti saarte piiratud ühendus mandriga on esile toodud ka Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020 seirearuandes aastast 2016, kus lisaks viitamisele riigisisesele piiratud ühendusele teiste regioonidega on otsesõnu öeldud, et Lääne-Eesti saartel puudub otseühendus ka riikidevaheliseks liikumiseks. Et pääseda saartelt lähima piiriületusega keskusesni, on vahemaad suured nii ajalises kui ruumilises mõõtmes (Eesti regionaalarengu strateegia..., 2017).

Analüüsides tööturu olukorda Saare maakonnas, on oluline märkida, et seisuga 01.01.2018 elas Eesti suurimal saarel Saaremaal 31 205 elanikku ning kellest omakorda Kuressaare linnas elas 13 276 elanikku ehk 42% Saaremaa elanikest (Statistikaameti..., 2018b).

Aastal 2016 oli Saare maakonnas tööga hõivatuid 8 814, neist 2 799 töötas töötlevates ettevõtetes, 1 117 ehituses, 1 401 hulgi-ja jaekaubanduses ning 3 497 inimest osales tööelus muudel tegevusaladel (Statistikaameti..., 2018a). Seisuga 01.01.2016 oli Saare maakonnas tegevusalade (EMTAK 2008) järgi 3 306 ettevõtet, millest 3 135 ettevõtet, kus töötajaid alla

kümne (Statistikaameti..., 2019a). Maakonna seitsmes suuremas ettevõttes töötas detsembris 2018 kokku 1776 töötajat (Saare maakonna ettevõtluse..., 2018). Majandussektorites, kus tegevus on sesoonne ja palgatase madal - jaekaubandus, toidlustus, teenindus- ja turismisektor – osalevad ülekaalukalt maakonna väikeettevõtted ja FIE-d (Saare maakonna arengustrateegia 2020, 2014), mis tähendab, et talveperioodil väheneb maakonnas töökohtade arv ja kasvab töötus.

Aastal 2013 oli enam kui pool (52%) maakonna ettevõtlusest koondunud Kuressaare linna ja lähiumbrusesse (Statistikaameti..., 2018a). Suures plaanis ei ole tänaseks midagi muutunud, sest kõrvutades 2018 aasta jaanuari ja 2013 jaanuari arvandmeid Saare maakonnas ja Kuressaares tegutsevatest ettevõtetest, on näha, et märgitud aastate vahelisel perioodil lisandunud 341-st ettevõttest asus Kuressaares tegutsema 146 ettevõtet. Seega on suur osa ettevõtetest jätkuvalt koondunud Kuressaarde või selle lähipiirkonda ning linnastumise taustal prognoositakse aastaks 2030 Kuressaare linna ja lähipiirkonda 60 % Saare maakonna kogurahvastikust. See omakorda viitab muu Saaremaa ääremaastumisele (Saare maakonna arengustrateegia 2020, 2014).

Kokkuvõttes on maakonna töövalikud ja tööränne piiratud merepiiriga. See vähendab saareelanike võimalusi rääkida kaasa palgatase tõusus ja meelepärase töö valikul. Statistilistele arvandmetele tuginedes on märgata maakonna tööturu koondumist Kuressaarde ja selle lähiumbrusesse. See omakorda tähendab, et maapiirkonnas töö leidmine on elanike jaoks samuti keeruline. Juba täna elab Kuressaares 40% maakonna elanikest ning tööränne Kuressaarde annab alust eeldada, et võimalusel ja vajadusel asutakse ka elama Kuressaarde. See aga suurendab aina enam maapiirkondade ääremaastumist. Suurettevõtteid on maakonnas vähe ja enamus töökohti on mikroettevõtete loodud. Nende töökohtade olemasolu aga sõltub maakonna sesoonse iseloomuga turismindust, mis tähendab, et talveperioodil maakonnas töötus suureneb.

3.2. Erihoolekandeaasutuse sulgemise oodatav mõju töökoha kaotavate töötajate elukvaliteedile ja Saare maakonna tööturule

Eestis korraldab riik erihoolekandelist abi psüühilise erivajadusega isikutele (Sotsiaalhoolekandeseadus, 2018). Samas on Eesti erihoolekande arengukava 2014-2020 üheks eesmärgiks üle 30-kohaliste erihoolekandeaasutuste reorganiseerimine, mille tulemusena peaks suurenema kogukonnapõhiste teenuste pakkumine ja saama lõpu senine erihoolekande institutsionaalne korraldus (Erihoolekande ..., 2014). Seatud eesmärk puudutab ka Saare maakonnas endises Lääne-Saare vallas asuvat erihoolekandeaasutust, kus 2019. aasta algul oli asutuse juhi sõnul hõives 87 inimest. Asutuse sulgemisel saaks Saare maakonnas seniste plaanide kohaselt teenust jätkata umbes 50 isikut, kuid ühest vastust, kes teenust osutama hakkab, veel ei ole. Tööhõivet kõigile 87-le töötajale erihoolekandeteenuse osutamise võimalikul jätkamisel aga maakonnas pakkuda ei ole

Ehkki Saare maakonnas annavad tooni väikeettevõtjad, on maakonna suurettevõtetes leidnud tööd arvestatav osa maakonna tööealisest elanikkonnast. Tagamaks maakonnas esindatud ettevõttevaldkondade töötajate kvalifikatsiooni ja andmaks maakonna elanikele võimalus õppida ameteid vastavalt Saare maakonna tööturu vajadustele, pakub Kuressaare Ametikool alates 2014. aastast muude õppekavade seas ka kutseõpet hooldustöötaja ning tegevusjuhendaja erialal. Viimane on spetsialiseerumisega eeskätt psüühilise erivajadusega inimestele teenust pakkuvates asutustes töötamiseks (Tegevusjuhendaja- 1a, 2018; Saare maakonna arengustrateegia 2020, 2014) ja seeläbi aidanud kaasa ka maakonnas paikneva peatselt suletava erihoolekandeaasutuse töötajaskonna kvalifikatsioonile psüühiliste erivajadustega inimestega töötamiseks.

Suletava erihoolekandeaasutuse töötajad on valdavalt Saaremaa läänepiirkonna elanikud, mistõttu kindla spetsiifikaga erihoolekandeaasutuse sulgemine maakonnas avaldab oodatavalt suurt mõju nii elanike elukvaliteedile kui ka viib kohaliku tööturu tasakaalust välja, andes uue tõuke töörandeks Kuressaarde, suurendades nii Lääne-Saare kui maakonna üldist ääremaastumist.

Töötukassa poolt kogutavate seireandmete alusel on seisuga 31.01.2019 Saare maakonna töötute arv 606 inimest (Registreeritud töötus 1993-2019, 2019). Erihoolekande

reorganiseerimise käigus kavandatavate ümberkorraldustega mitmekümnete spetsialistide lisandumist Saare maakonna töötute hulka on nimetatud sotsiaalseks katastroofiks piirkonnas (Naagel, 2017). Tõepoolest, 87 inimese töökoha kaotus ja töötü staatusesse sattumine suurendaks võrreldes 2019. aasta jaanuari seisuga Saare maakonna töötute arvu lausa 14% võrra (Registreeritud töötus 1993-2019, 2019).

Sotsiaalministeeriumi poolt koostatud heaolu arengukava aastateks 2016-2023 üheks eesmärgiks on püüelda elanikkonna kõrgema tööhõive ja kauem kestva tööelu suunas. Arengukava toob esile, et inimese võimalus luua endale majandusliku kindlustatuse kaudu hea elukvaliteet ja viia ellu oma tööalased püüdlused, on eriti oluline Eesti kontekstis, kus elanikkond väheneb ja vananeb. Et tagada riigi sotsiaalmajanduslik areng, on vajalik, et kõik inimesed saaksid vastavalt oma võimekusele ja teadmistele tööturul osaleda ning et inimeste toimetulekuvõimet ohustavaid tegevusi ja olukordi ennetatakse (Heaolu..., 2016).

Eesti regionaalarengustrateegia toob samuti esile vajaduse arvestada saarelisusest tulenevate ebasoodsamate ühendusvõimaluste ja ligipääsudega saarevälistele (töö)turudele ning seeläbi vajaduse keskenduda töökohtade ja teenuste kättesaadavuse parandamisele ning piirkonnas leiduvate ressursside paremale kasutamisele (Eesti regionaalarengu..., 2014).

Seega on asutuse sulgemise otsusega tekkinud seis, kus riik erinevates arengukavades ja regionaalstrateegiates toonitab vajadust luua ja säilitada töökohti majanduslikult ebasoodsamates piirkondades, kuid reaalse tegevusega riigile kuuluva asutuse sulgemisega hoopiski vähendab töökohti maakonnas. Teisisõnu ei ole poliitikakujundajad taaskord loonud ühtset tööturupoliitikat, vaid iga töövõimalusi mõjutav poliitikavaldkond on toimetamas oma kitsama kava kohaselt.

PROBLEEMIPÜSTITUS

Olen töötukassas juhtumikorraldajana töötanud üle aasta. Põhjuseid, miks inimesed töötukassa tuge vajavad, on erinevaid, kuid väga sageli on töötuse taga kodukohas tööandjate nappus või puudumine, maakonnakeskusesse Kuressaarde koondunud töökohtade ühekülgsus ja madal palgatase ning töölesõiduks vajaliku transpordi puudumine. Oma piirangud seab ka saareline iseloom, mis vähendab võimalusi liikuda parematele töökohtadele naabermaakondades. Töötukassa saab küll inimesele pakkuda sobivat koolitust ja nõustamist tööle asumiseks, kuid kui inimeste tööle jõudmiseks või töökoha atraktiivsuse tõstmiseks riiklikke või ettevõtlusalaseid pingutusi ei tehta, siis jääb töötukassa poolt pakutav tugi tööturul eemalolijate hõivesse aitamisel tagasihoidlikuks.

Riigi tööturupoliitika, regionaalse arengu ja inimeste heaolu edendamiseks on koostatud terve rida strateegiaid ja arengukavasid, mis kõik justkui seisavad Eesti regioonide ja inimeste heaolu võrdse arengu eest, kuid minu praktika näitab, et kui neis kirjeldatud eesmärke komplekselt ei käsitleta, siis jäävad tulemused saavutamata.

Eriti vastuoluline on nende dokumentide valguses minu jaoks plaan sulgeda erihoolekande reorganiseerimise käigus Saaremaal asuv riiklik erihoolekandeesutus, mistõttu on Saare maakonna töötute hulka lisandumas 87 inimest. 2019. aasta jaanuari seisuga võrreldes, mil maakonnas registreeriti 606 töötut, tähendaks see 14%-st töötute arvu kasvu Saare maakonnas (Registreeritud töötud..., 2018). Seega on riigi tasandil tehtud otsus, sulgeda maakonnas aastakümneid tegutsenud erihoolekandeesutus, aitamas veelgi kaasa Saare maakonna tööturu koondumisele Kuressaarde ja Lääne-Saaremaa ääremaastumisele.

Tööpoliitika baasmudeli - turvalise paindlikkuse kontseptsiooni - kohaselt püütakse tööturul tagada nii töötajate kui ka tööandjate ootusi tasakaalus hoidvad lahendused (Zeiger, 2007). Et mõista, kuidas see põhimõte toimib Saare maakonnas töötaja vaates ja kuidas hindab töökoha kaotav saareelanik oma võimalusi maakonnas uut töökohta leida või millist tuge ta oma tööotsingutes võiks vajada, otsustasin läbi viia uurimuse.

Uurimuse eesmärgiks oli anda ülevaade turvaliselt paindliku tööturu kontseptsiooni toimimisest Saare maakonnas suletava erihoolekandeesutuse töötajate vaates.

Tulenevalt töö eesmärgist soovisin saada vastuseid järgmistele küsimustele:

- a) Millise tähenduse inimene töökaotuse eelselt tööle annab?
- b) Kuidas on mõjutanud teadmine eelseisvast töökaotusest inimese igapäevaelu?
- c) Kuidas toimib paindliku ja turvalise tööturu kontseptsioon oma töö kaotavate inimeste elujärje käsitusest lähtuvalt?

4. UURIMUSE METOODIKA

Oma magistritöös kasutasin kvalitatiivset lähenemisviisi, kuna see aitab mõista ja tõlgendada inimeste poolt antud tähendusi, kogemusi ja ootusi seoses töötamisega ja eelseisva töökaotusega toime tulekul. Kvalitatiivne uurimistöö võimaldab „kirjeldada ja seletada sotsiaalsel tegelikkust inimeste individuaalsete tõlgenduste kaudu“ (Õunapuu, 2014). Samuti võimaldab kvalitatiivne uurimisviis mitte lihtsalt tõlgendada numbreid või statistilisi näitajaid nagu seda teeb kvantitatiivne uurimisviis, vaid see võimaldab uurijal olla interaktsioonis uuritavatega ja saadud teavet uuritavale autentsemalt interpreteerida (McNabb ja Sharp, 2013).

4.1. Uurimuses osalejad ja andmekogumismeetod

Vaagides oma igapäevatoos tekkinud mõtteid, et turvalise paindlikkuse kontseptsioonil põhinevat tööturupoliitikat on maakonnas ilma riiklike toetavate meetmeteta raske ellu viia, tekkis mul idee, et töö kaotavate inimeste arvamus võiks anda üsna hea ülevaate sellest, kuidas turvalise paindlikkuse kontseptsioon maakonnas töötaja vaates toimib. Uurimuses osales suletava erihoolekandeesutuse üksteist töötajat. Osalejate seas oli üks mees ja kümme naist, kelle vanus jääb 47 ja 66 eluaasta vahele. Kaks uurimuses osalejat on pensioniealised. Neljal uurimuses osalejal on kõrgharidus, kuuel osalejal on kutseharidus ja ühel osalejal on üldkeskharidus. Valdkonnas töötamiseks on üheksa osalejat läbinud tegevusjuhendaja koolituse, sotsiaaltöölane magistrikraad on ühel osalejal ja ühel töötajal on varasem pikaajaline sotsiaaltöövaldkonna kogemus erinevate sotsiaaltööd toetavate praktiliste koolituste läbimisega.

Andmete kogumiseks viisin läbi individuaalsed poolstruktureeritud intervjuud. Intervjueeritavad otsustasin valida vabatahtlikkuse alusel, et kõikidel suletava asutuse töötajatel oleks võimalik võrdselt valimisse haaratud saada.

Minu sooviks oli uurimus läbi viia individuaalintervjuudena, kuid kuna minu uurimuse läbi viimise aeg oli üsna piiratud, olin valmis tegema ka grüpiintervjuusid. Lähtusin intervjuude planeerimisel põhimõtetest, et kuni kümne vabatahtliku puhul viin läbi individuaalintervjuud, enama kui kümne uurimuses osaleja puhul viin läbi grüpiintervjuud. Grüpiintervjuudes planeerisin minimaalseks osalejate arvuks neli inimest. Uurimuses osaleda soovivate vabatahtlike ülesastumisel aga selgus, et kokku soovis intervjuudes osaleda üksteist suletava asutuse töötajat ja kuna see oli ligilähedane minu enda jaoks püstitatud individuaalintervjuude arvule, siis otsustasin ma kõigi osaleda soovijatega läbi viia individuaalsed poolstruktureeritud intervjuud.

Poolstruktureeritud intervjuud valisin põhjusel, et sel juhul on uurijal tema uurimistöõ temaatikale vastavad teemad läbi mõeldud ja intervjuu kavas on nii avatud küsimusi, mis võimaldavad intervjuueeritaval ennast uuritava teema raames avada laiemalt kui ka suletud küsimusi, mis uurimuse lõppjärelduste tegemiseks eeldavad kindlapiirilisi vastuseid (Arksey ja Knight, 2009; Strömpl, 2004). Intervjuude läbiviimiseks koostasın intervjuu kava (Lisa 1), milles olid nii sissejuhatavad kui ka viide suuremasse alateemasse jagatud küsimused. Küsimused käsitlesid tööle ja tööal käämimisele antavaid põhjuseid ja tähendusi, töö kaotusega seonduvat, arvamust Saare maakonna tööturust ja paindliku turvalisuse toimimisest maakonnas ning uuritavate subjektiivset tulevikuperspektiivi. Et intervjuu oli poolstruktureeritud, siis püüdsin hoida fookuses minu uurimusega seonduvaid teemasid, kuid samas oli inimesel vaba voli rääkida kõigest, mis talle käsitletavas teemavaldkonnas olulisena tundus või millega teema tema jaoks seostus. Vajadusel esitasın lisaküsimusi ning selline lähenemine võimaldas mul mõista ka uurimuses osaleja mõttekäiku. Kui mõnele kavas olnud küsimusele jäi intervjuu käigus vastus saamata, siis selle juurde pöördusin intervjuu lõpus tagasi. Kui intervjuueeritav oli mingit teemat mõne teise küsimuse juures juba puudutanud, siis need küsimused jätsın ma vahele.

4.2. Uurimuse käik

Empiiriliste andmete kogumine ja analüüs koosnes järgmistest etappidest:

- teooriale tuginedes intervjuukava (Lisa 1) koostamine,
- poolstruktureeritud intervjuude läbiviimine,
- intervjuude transkribeerimine tekstiks,
- andmete analüüs,
- teooriale ja analüüsile tuginedes järelduste ja kokkuvõtete tegemine.

Uurimust planeerides olin veendunud, et turvalise ja paindliku tööturu toimimist või mittetoimimist Saare maakonnas, on võimalik teemakohaste küsimuste ja vastuste alusel suhteliselt lihtsalt hinnata. Lugeses aga uurimuse läbi viimiseks erinevat materjali, mõistsin, et turvalise paindlikkuse kontseptsioon on käsitletav erinevate sotsiaalpartnerite vaates (töötaja, tööandja, töökollektiiv jne) kui ka erinevate tööturu tasandite (asutus, valdkond, maakond, riik jne) lõikes. Pidin otsustama, millise osapoolega ja millist tasandit vaadeldes ma oma uurimuse läbi viin. Et uurimuses käsitletav regioon saab olema Saare maakond, oli mulle kohe selge, sest olen ise põline saarlane. Kuna töotan töötukassas töötute nõustajana, otsustasin uurimuse läbi viia töötaja vaatest lähtuvalt. Minu kodupiirkonnas on sulgemisel erihoolekandeaasutus, mistõttu otsustasin kutsuda uurimuses osalema just need inimesed, kes töötajaina vajavad võib-olla tulevikus minu nõustamist uuesti tööle asumiseks.

Intervjuu kava (vt Lisa 1) koostas eelnevalt läbi töötatud teoreetilisele ja uurimuslikule materjalile tuginedes. Intervjuus osalemise kutse edastamiseks erihoolekandeaasutuse töötajatele palusin luba erihoolekandeaasutuse juhilt, kes tutvudes minu uurimistöö teemaga, oli valmis ka omalt poolt kaasa aitama uurimuses osalemise kutse edastamisega töötajatele asutuse siseveebi kaudu. Paberkandjal osalemiskutset jagasin isiklikult asutuse erinevate teenuseüksuste töötajatele. Kokkuvõttes andis endast teada üksteist vabatahtlikult uuringus osaleda soovijat, kellega leppisin kokku aja ja koha intervjuude läbi viimiseks.

Uurimuse viisin läbi 2019. aasta märtsikuus Saaremaal Sõmeral. Üheksa inimesega viisin intervjuud läbi intervjuueeritavate töökohal ja kahe inimesega, kellele töökohal intervjuueerimine ei sobinud, viisin küsitluse läbi enda kodus. Iga intervjuueeritav allkirjastas uuringus osalemise nõusoleku lehe ja igale uuritavale selgitasin, et uuringus osalemine on vabatahtlik ja kui inimene ei soovi mõnele küsimusele vastata, siis on see aktsepteeritav. Kõik uurimuses osalejad andsid mulle loa telefoniga helisalvestuse tegemiseks. Intervjuude keskmine kestus oli 57 minutit.

Võimaliku ametliku intervjuerimise pinge leevendamiseks selgitasin intervjuus käsitletavate teemade sisu ning kuna olen läbi oma varasema töökogemuse eestkostetasutuse juhina uurimuses osalevate respondentidega tööalaselt kohtunud, siis intervjuud kulgesidki vabas õhkkonnas. Intervjuu sissejuhatavad küsimused keskendusid inimese üldisele töökarjäärile ning praegusel ametikohal tööle asumise asjaoludele. Intervjuu põhiküsimuste abil püüdsin vastuseid saada intervjueritavate töötamise motiividele ja tööle antud tähendustele, töökoha kaotusega seonduvale ning saada uurimuses osalejate arvamust Saare maakonna tööturust ja turvaliselt paindliku tööturu põhimõtete toimimisest maakonnas.

Salvestasin intervjuud telefoniga ning transkribeerisin need. Transkribeeritava materjali mahukuse ja ajalise ressursi nappuse tõttu kasutasin transkribeerimiseks TTÜ Küberneetika Instituudi foneetika- ja kõnetehnoloogia laboris väljatöötatud tehnoloogiat (Alumäe, T., Tilk, O. ja Asadullah., 2018). Kuna märgitud tehnoloogia poolt töödeldud failid sisaldasid palju ebatäpsusi ja lausa kontekstiväliseid arusaamatuid lauseid, töötasin saadud transkriptsioonid helifailide taustal uuesti läbi, mille tulemusena sain iga intervjuu sõna-sõnalise kirjaliku vormi.

4.3. Analüüsi meetod

Andmete analüüsimiseks kasutasin kvalitatiivset analüüsi, sest see võimaldab mõista intervjueritava mõttemaailma süvitsi ning saadud teavet uuritavale autentsemalt interpreteerida (Kalmus, Masso, Linno, 2015; McNabb ja Sharp, 2013). Kvalitatiivse analüüsi vormide seast valisin suunatud sisuanalüüsi, mida kasutatakse juhul, kui uuritava fenomeni kohta on olemas teooriaid ja käsitlusi, mis vajavad arendamist või laiendamist. Andmete esialgne kodeerimissüsteem tuleneb olemasolevate teooriate või uurimuste põhimõistetest. Hilisemal andmete analüüsil aga lisatakse vajadusel uusi koode ja esialgset kodeerimissüsteemi muudetakse ja täiustatakse (Hsieh ja Shannon, 2005; Laherand, 2008).

Läbitöötatud teoreetilise ja uurimusliku materjali põhjal märkisin koodid, mille alusel otsisin transkribeeritud tekstist vastavaid lõike. Lugesin transkriptsioone korduvalt ning meenutamaks intervjuudes kõlanud emotsioone ja konteksti, kuulasin korduvalt üle ka

huvipakkuvate lõikude audiomaterjali. Transkriptsioonide ja audiofailide alusel sain grupeerida esialgsed mind huvitavad uurimisteed. Kui oli mõni esialgse koodi alla mitteliigitav mõte või idee, mida intervjueritav oli käsitlenud, lõin uue koodi. Iga kategooria iseloomustamiseks leidsin transkriptsioonidest sobivad illustreerivad näited. Seejärel liitsin sisult sarnased väiksemad koodikategooriad suuremateks üksusteks. Tekkisid väiksemate koodikategooriate sarnaseid tähendusi koondavad kategooriad.

4.4. Uurimuse eetiline aspekt

Intervjueritavad osalesid intervjuus vabatahtlikult ning enne iga intervjuu algust selgitasin osalejale, et intervjuus osalemine ei ole kohustuslik ja ta võib sellest igal ajal loobuda. Kui intervjuus on mõni teema või küsimus, millele inimene vastata ei soovi, siis võib ta alati selle küsimuse vahele jätta. Samuti selgitasin, et intervjuu käigus saadud teave on anonüümne (nimesid ega muid isiklike andmeid ei avaldata) ning seda analüüsitakse ja kasutatakse ainult käesoleva magistritöö raames (vt Lisa 2). Iga uurimuses osaleja kinnitas allkirjaga, et on teadlik läbiviidava uurimistöö eesmärgist ja metoodikast ning on nõus uuringus osalema.

Kuna uurimuses osales vaid üks mees, ei too ma anonüümsuse tagamiseks tsitaatides esile uurimuses osalejate sugu. Samuti ei too ma anonüümsuse tagamiseks oma töös välja uurimuses osalenute ametipositsiooni kuna ka see võiks anda vihje intervjueritavale.

5. ANALÜÜS

Analüüsi teemad on järjestatud nii, et oleks võimalik jälgida intervjueeritavate poolt tööle ja töökaotusele antud kirjeldusi ja seda, kuidas nad intervjuu käigus tekkinud mõtete ja arvamuste valguses hindavad turvalise paindlikkuse toimimist Saare maakonna tööturul. Analüüsi teemad on jagunenud järgmiselt: ülevaade uurimuses osalejate töökarjäärast ja elukutsevalikutest, töö inimese heaolu mõjutavate valdkondade pingereas, töötamise motiivid ja tööle antud tähendus, rahulolu ja rahulolematust töö erinevate aspektidega, töökaotus ja Saare maakonna tööturg uurimuses osalejate vaates.

Analüüsi olen ilmestanud intervjuudest pärit tsitaatidega. Tsiteeritavad tekstid olen intervjueeritavate anonüümsuse tagamiseks märgistanud tähestiku alusel moodustatud koodiga, mis eristab tsiteeritavaid – näiteks AB. Vahele jäetud lõik tsiteeritavas on tähistatud märkega (...). Kalkkriipsude vahel on autori täiendused tsitaatide paremaks mõistmiseks. Nurksulgudes on toodud uurimuses osaleja väljaütlemise paremaks mõistmiseks tema emotsioon või tegevus.

5.1. Ülevaade uurimuses osalejate töökarjäärast ja elukutse valikutest

Uurimuses osalejate üldine töökarjääri pikkus sõltus uuritava vanusest ja jäi uurimuses osalejate puhul vahemikku 25–47 aastat. Võrreldes inimese vanust ja üldist töökarjääri pikkust, selgus, et ametliku töökarjääriga on intervjueeritavad alustanud keskmiselt vanuses 18-19 eluaastat: „*Vanus on, vanus on kuuskümmend kaks. (...). Üle neljakümne aasta olen tööl, seitsmekümne-neljandast aastast augustikuust*“ (ST).

Kui enamasti loeti oma töökarjääri alguseks ametlikku ehk töölepinguga tööle asumist, siis minu jaoks oli uudne ja huvitav ühe uurimuses osaleja seisukoht, milles ta andis oma töökarjääri sisule ja algusele laiema tähenduse kui töölepingu alusel töötamine – inimese arvates võiks tema töökarjääri sisse lugeda ka lapseas kolhoosis töötamise ja kooliajal praktilisel osalemise: „*Töökarjäär... Aastast kaheksakümmend kolm on, ütleme. Ei, tegelikult*

kaheksakümmend kaks oli /koolis praktika/. See peaks ka nagu minema sisse jah, aga, aga, noh, tegelikult on esimesest klassist peale ütleme. (...) Suvel ma olin kogu aeg tööl, jah“ (OP)

Kui võrdlesin erinevate vastajate töökarjääri pikkust, siis selgus, et summaarselt lühema töökarjääriga intervjueeritavate puhul oli töölt eemaloleku põhjuseks olnud lastega kodus olemine ning et töökarjääri algus oligi mõnel juhul langenud kokku ka pereplaneerimisega. Tööle asumine andis last planeerivale intervjueeritavale materiaalse kindlustunde: „*Ja eks-eks see oligi lõpuks see sundseis, et raha tuleb teenida ja raha on peres vaja“ (GH).*

Enamuses uurimuses osalenute varasemad elukutsevalikud on olnud sotsiaalvaldkonnast väljaspool. Üheteistkümnest intervjueeritavast vaid kaks on oma tööelu alustanud ja jätkanud sotsiaalvaldkonnas. Ülejäänud osalejate töökarjääri algus on olnud seotud väga erinevate elukutse valikutega - koka, kultuuritöötaja, õmbleja, pedagoogi, kingsepa, agronoomi, metsamajandusinseneri või zootehniku elukutsega. Nii mõnigi intervjueeritav on oma töövalikute avardamise nimel õppinud aastate jooksul juurde mingi lisaoskuse või eriala - näiteks massööri-, maastikuarhitekti-, elektroonikakomponentide tehnoloogi kutse jne. Et asuda tööle oma tänasel töökohal, on sotsiaalvaldkonnas varem mitte osalenud intervjueeritavad läbinud koolitused, mis on andnud neile võimaluse töötada tegevusjuhendajana, kusjuures enamasti pakkus juba tööleasunud töötajale koolitust tööandja. Uurimuses osalejate sõnul olid tööandjal koolitused tööle asujatele juba ette planeeritud: „*(...) selle /tegevusjuhendaja kutse/ jaoks olid kursused, kursused olid meil kohe ette nähtud, nii et praktiliselt kohe tuli ka see TAI /Tervise Arengu Instituut/ koolitus. (...) see oli aastane koolitus“ (EF).* Seega on tööandja olnud oma töötajate kvalifikatsioonist huvitatud ja valmis töötajat koolitustega toetama.

Kui Tervise Arengu Instituudi poolt pakutavatel koolitustel osaleti enamasti mandril, siis kohaliku tööturu jaoks spetsialiste koolitava Kuressaare Ametikooli kutseõppes oli samuti nii mõnigi intervjueeritav osalenud. Eeskätt oma tööalaste valikute laiendamiseks ja seda siis juba enne asutusse tööle asumist: „*(...) siis ma hakkasin otsima väljapääsu, et ennast täiendada, et midagi muud eriala õppida. Ja siis ma sattusin niisuguse asja peale nagu sotsiaaltöö oli. Seal olid siis need tugisikuid ja kõik niisugused asjad koos“ (QR).*

Oma tänasele töökohale asutuses on kõik inimesed sattunud erinevatel põhjustel ja sageli oli inimesel töökoha valiku aluseks mitu kriteeriumi. Üks sagedaseim asutuses töötamise põhjus

oli kodu lähedus töökohale: „*Suur pluss /on/ kodukoha lähedus*“ (CD). See annab tunnistust sellest, et inimene eelistab kodu lähedast töökohta. Uurimuses osalejate vastustest võisin välja lugeda, et ka juhul kui maakonnas oleks sobiv erialane töökoht olemas, saab tööle asumisel suures osas määravaks töökoha asukoht ja kaugus kodust. Töölisesõiduks veel sobilikuks vahemaaks peetakse 25-30 kilomeetrit, sest seda on inimene valmis läbima isikliku transpordiga ja samuti ei ole see vahemaa tema jaoks liialt ajakulukas.

Sageli jätkavad saare noored põhihariduse või üldkeskhariduse omandamise järgselt oma haridusteed mandril asuvas kutse- või kõrgkoolides. Saarele tagasi tulles võib aga selguda, et omandatud erialal kodulähedast sobivat tööd ei leita. Ka see on olnud põhjuseks, miks kodusaarele tagasipöörduja on asutuses tööle asunud: „*(...) ma tulin Tartust, (...) sai nii, et see moment ei olnud Saaremaal mitte midagi minu jaoks pakkuda*“ (GH).

Lisaks kodu lähedusele toodi asutusse tööle asumise põhjusena esile eelmiselt töökohalt koondamist kui ka asjaolu, et tööle asumise motiivid on olnud seotud sobiva tööaja ja töö sisuga: „*Ma teadsin, et ma pean töökohta vahetama ja, ma otsisin just tol hetkel vahetustega tööd. (...) ja mul oli oluline, et oleks vaheldust*“ (ÕÄ). Niisugust tööalase vaheldusrikkuse ja ammendunud töökarjäärile uue suuna otsimist tõi esile päris mitu uurimuses osalejat, kusjuures üks uurimuses osaleja tõi isegi esile, et asutuses töötamine oli talle väljakutseks panna ennast proovile täiesti uues töövaldkonnas ja anda märku, et kui oled jäänud töötuks, siis ei peaks alati kõiki töökohti tagasi lükkama, vaid võib-olla katsetada isikliku kogemuse saamiseks ka nendel töökohtadel, mida väga atraktiivseiks ei peetagi: „*Sattusin siia/ puhtjuhuslikult. Lihtsalt oli nagu selline, et (...) et kes tuleb sellisesse kohta tööle (...). Aga tegelikult ma tulin ka just selle protesti märgiks, et meil häbenetakse töötust, meil häbenetakse teatud töökohti*“ (OP).

Seega on erihoolekandeesutuses tööle asunutel olnud töökoha valikul erinevaid põhjuseid. Päris kindel on, et ühegi uurimuses osaleja jaoks ei ole töö erihoolekandevaldkonnas olnud esmaseks elukutse valikuks. Erihoolekandeni on jõutud erinevate elusündmuste kaudu. Kõrvaltvaataja võiks selle põhjal teha järelduse, et asutuses on tööl inimesed, kes on siia sattunud muude tööalaste võimaluste puudumise tõttu. Olles aga intervjuusid põhjalikult analüüsinud ja meenutanud intervjuude käigus esile kerkinud emotsioone ja seisukohti, võin kinnitada, et nii see siiski ei ole. Töö erihoolekandes nõuab pühendumist, empaatiat, erialaseid teadmisi ja tahet teha tööd inimestega. Ehkki asutusse tööle asumise ajendiks olid

uurimuses osalejate erinevad elusündmused, siis intervjuueeritavate kestev aastatepikkune töökarjäär asutuses annab tunnistust sellest, et valitud amet on olnud inimese jaoks õige. Ka intervjuus osalejad ise tõid esile asjaolu, et inimesed, kellele see töö ei ole sobinud, on asutusest üsna kohe ka lahkunud.

5.2 Töö inimese heaolu mõjutavate valdkondade pingereas

Et mõista, kui oluline osa on töötamisel intervjuueeritavate elukvaliteedi loomisel, palusin uurimuses osalejail seada heaolu mõjutavad valdkonnad - haridus, tervis, töö, materiaalne elatustase, ühiskonnaelus osalemine, keskkond, sotsiaalsed sidemed ja suhted - pingeritta. Uurimuses osalejate vastustes olulisima elukvaliteeti määrava tegurina märgiti ära tervis. Tervis oli ka ainuke valdkond, mille asukoha suhtes pingereas olid kõik osalejad üksmeelel – esimene. Osalejate sõnul baseerub tervisel kogu inimese võimekus midagi teha: *„Ilma terviseta ei tee mitte midagi, kukub kõik ära. Siis ei tule mingit majanduslikku ega füüsilist kindlustunnet, see on ka päevselge“* (OP).

Tervisele järgnevate valdkondade järjestamisel sõltus inimese poolt antud vastus juba sellest, kui palju ta ühe või teise valdkonna sisusse süvenes. Vähesed intervjuueeritavad reastasid valdkonnad kohe, ilma pika mõtlemiseta: *„Eelkõige muidugi tervis. Haridus. (...) Siis töö. Keskkond, mis on oluline. Majanduslik, füüsiline kindlustunne. (...) ja noh, siis tuleb muidugi noh, need sotsiaalsed sidemed, perekond ja suhted“* (ÕÄ). Enamasti vajasisid intervjuueeritavad aega ja valdkondade kaalumist, et oma seisukohta luua ning mida kauem inimene kaalus ja mõtles, seda enam sai talle selgeks, et kõik valdkonnad on omavahel tihedalt läbi põimunud ja valdkondade pingeritta seadmine võib osutada üldsegi mitte üheselt määratuks. Kui tervis oli kõigil esikohal, siis ülejäänud valdkondade puhul tõi inimene esile tema enda elukogemusest ja subjektiivsest arvamusest lähtuva pingerea ja sageli jäadi ka siis oma pingerea kinnitamisel poolkahtlevale seisukohale, sest ikka tundus uurimuses osalejale, et ühte või teist valdkonda esile tuua ei ole võimalik. sest kõik valdkonnad on olulised: *„Vaata neid, ma ei oskagi panna, et need on, need on kõige tähtsamad asjad. (...) pane sa nüüd järjekorda?! (...) Need /kõik valdkonnad/ ma jätaks ühele /tasemele/“* (ST).

Töötamine toodi esile kui materiaalselt kindlustunnet ja sotsiaalseid suhteid võimaldav eluvaldkond ning ehkki töötamine oli enamasti esimese TOP-kolme seas, oli ka arvamus, mis jättis töö elukvaliteeti määravate tegurite seas viimaste sekka, sest töö kui materiaalse kindlustatuse tagaja ja eneserealiseerimisele suunatud tegevus ei olnud selle intervjueeritava elus eriti oluline: „*No mina ütlen, et töö, töö... töö ei ole tegelikult jah, minu jaoks primaarne. Näiteks, et mõni inimene ütleb, et ta ei oska elada ilma kui ta midagi /tööd/ ei tee. Mina ütlen, et mina leian küll nii palju tegevust, et ma ei peaks küll kibeleva hommikul kuskile tööle*“ (OP). Vastusest selgub, et pigem on töötamine uurimuses osaleja jaoks üks võimalus enese realiseerimiseks paljude alternatiivsete tegevuste seas.

Hariduse nimetamise puhul tajusin selle esiletõstmist kui väärtust, mis annab inimesele elus nii-öelda „kõrgema staatuse“ ja loob lugupidamist. Samas tõid hariduse väärtustajad esile, et haridus ilma harituseeta ei tähenda midagi: „*Haridus...see on selline selline küsitava... Hea kui ta sul on, aga elu on näidanud, ega haridus ei tee sind veel harituks või noh... See on nagu, see peab su enda seest tulema*“ (MN). Enamasti märkisidki uurimuses osalejad ära, et harituse tase sõltub siiski inimese oskusest oma teadmisi igapäevaelus rakendada ja kaaskolleegide tundeid riivamata sotsiaalset sidusust luua.

Rääkides sotsiaalse suhtluse ja sidemete loomisest siis seda peeti oluliseks nii tööalaselt kui ka eraelus. Ilma sotsiaalsete sidemeteta ja suheteta peeti nii omandatud haridust kui ka elus ja tööalaselt saadud kogemusi väärtusetuteks: „*Sa võid olla siin väga kõrgelt haritud ja tohutute kogemustega, aga kui sul sidemeid ja suhteid ei ole, siis... siis kõik on null*“ (OP), sest ilma sotsiaalsete suhete ja sidemeteta ei peetud võimalikuks oma teadmisi ja kogemusi rakendada nii, et inimene saaks seada eesmärgi või tunnetaks oma panust millegi saavutamisel. Kaaskolleegide või lähedaste ja sõprade tagasiside ja/või tunnustuse puudumine ei võimalda ka inimesel endal oma tegevusest rõõmu tunda.

Olles uurimuse raames üksjagu intervjuusid juba teinud, sai mulle selgeks, et inimesed ei lahterda oma elu mõjutavaid valdkondi eraldiseisvaiks, vaid need ongi nende jaoks sageli nii tihedalt läbi põimunud, et neil on raske ühest elukvaliteeti mõjutavast valdkonnast ilma teiste siduvate valdkondadeta rääkida. Samuti mõistsin, et heaolu mõjutavate tegurite sisu ja omavahelise seotuse üle inimene sageli oma igapäevast ei mõtle, sest valdkondade lahti mõtestamiseks vajasisid intervjueeritavad reeglina aega ja omaette arutlemist. Inimene pigem kulgebki oma igapäevast, teeb harjumuseks saanud tegevusi ja osaleb talle omases suhtlus- ja

keskkonnaruumis ning elu üle sügavatesse mõtisklustesse ei lasku. Võimalik, et kui oleksin elukvaliteedi mõjurite pingereastamise läbi viinud niiõelda „enne ja pärast intervjuud“, oleks heaolu mõjurite skaalale asetamine olnud „enne“ ja „pärast“ puhul erinev. Seda kinnitab ka ühe intervjueeritava mõttekäik, kui ta intervjuu käigus adus, kui vähe ta oma igapäevases elus intervjuus esilekerkinud teemadele mõtleb:

„Tead sa, ma tunnen ise ka, et mõte on natuke nagu ikkagi kinni võib olla, aga lähen koju ja mõtlen mõne asja hoopis teistmoodi /naerab/. Sa nagu panid mind praegu mõtlema. Ma ei olegi praegu nii, ma noh, keegi, noh, niimoodi üldse mõtlema pannudki... “ (EF).

Eeltoodut kokku võttes peeti kõige olulisemaks valdkonnaks tervist, mille vähenemisel/puudumisel ei peetud võimalikuks ennast ka teistes eluvaldkondades realiseerida. Seejärel olid pingereas olulised töö, haridus ja suhted ning siis järgnesid kõik ülejäänud valdkonnad. Oluline on lisada, et igapäevaelus inimene oma elu mõjutavate valdkondade üle sügavalt ei mõtle. Ootamatul analüüsil ja valdkondade pingeritta seadmisel vajab inimene aega ja järelemõtlemist ning enamasti selgus, et elu mõjutavate valdkondade pingeritta seadmine osutub keeruliseks, sest kõik valdkonnad olid intervjueeritavate sõnul omavahel nii seotud, et kaalukaima esiletoomine ei olegi võimalik.

5.3. Töötamise motiivid ja tööle antud tähendus

Uurides intervjueeritavatelt, mis on need motiivid, miks nad tööl käivad ja millise tähenduse nad oma tööle annavad, sai mulle selgeks, et tähenduse kui niisuguse sõnastamine tekitas enamuses intervjueeritavates segadust. Mul paluti selgitada, mida ma tähenduse mõiste all mõtlen ja kuidas võiks intervjueeritav seda enda jaoks lihtsamalt võttes sõnastada. Selgitasin, et tuginedes teooriale, ei ole töötamine lihtsalt tegevus vaid see loob sageli inimesele läbi tegevuse ka mingi abstraktse eesmärgi ehk põhjuse, miks ja kuidas inimene oma töötamise vajadust tunnetab. Peale esimest intervjuud, mille jooksul veendusin, et tööle lihtsalt tähenduse andmine on intervjueeritava jaoks raske sõnastada, palusin järgnevatel intervjuudes intervjueeritavatel töö tähendust luua läbi küsimuse „Miks ma tööl käin?“. Lähtusin siinjuures Morini seisukohast, mille kohaselt on oluline see, millise tähenduse annab inimene tööle ja

teiseks, millise tähenduse annab inimene tööolule (Morini, 2008). Viimase mõiste valisin oma küsimuse sõnastamiseks. Abiküsimus aitas intervjueritavatel oma töötamise põhjused läbi kaaluda ja tuua esile just need põhjused ja tähendused, mida nad töötamise juures oluliseks pidasid.

Kokkuvõttes selgus, et tööolule käimise motiive oli inimesel lihtsam sõnastada kui abstraktsemat töö tähendust kirjeldada. Iga intervjueritav pidas oluliseks mitut tööolule käimise põhjust ja erinevatel intervjueritavatel tekkisid seeläbi erinevad rõhuasetused tööle ja tööolule tähenduse andmisel. Vaatamata sellele olid uurimuses osalejate töötamise motiivid siiski suurel määral sarnased. Tööle abstraktsemat tähendust uurimuses osalejad enamasti ei andnud.

Järgnevas alapeatükis annan ülevaate intervjuudes läbivalt kõlanud mõtetest intervjueritavate töötamise põhjustest ja tööle tähenduse andmisest.

5.3.1. Töö sissetuleku allikana

Intervjuudest selgus, et üks peamisi tööolule käimise põhjusi on raha teenimise vajadus, sest igapäevakulud vajavad katmist: „(...) *et saaks maksud makstud, et oleks söök laual. Riided. (...) Väga tähtis on auto, et ta sõidab. Maksud üksinda. Noh, küte...*“ (ST). Et keegi uurimuses osalejatest ei toonud välja, et saadav töötasu võimaldaks sõita näiteks puhkusele või veeta vaba aega, käia kinos, kontserdil, siis tekkis mul siinkohal mõte, et saadav sissetulek katabki ilmselt vaid esmavajadused ja igapäevakulud ning rahalise väljaminekuga seotud puhkust ja meelelahutust kas realiseeritakse harva või siis viisidel, mis rahaga seotud ei ole.

Huvipakkuva asjaoluna tooksin siinkohal välja ka nüansi, et raha/palga teenimise vajadust peapõhjuseks ei toonud esile uuringus osalenud kõrgema ametipositsiooniga ja varasemas tööelus juhtival ametikohal töötanud intervjueritavad. Nende jaoks oli tööolule käimine kõige esmalt seotud enesearengu, saavutusvajaduse, enese proovilepanekuga ja ka asjaoluga, et valitud töö neile meeldib. Tööst räägiti ka kui metatasandist, milles ei ole peamine roll raha teenimisel: „ (...) *töötasu ja raha tegelikult motiveerib ainult mingi aja lõikes*“ (MN), vaid, et

eelkõige aitab töö luua sidemeid ja suhteid ning annab inimesele võimaluse otsida ja täita mingit veel sõnadesse ja tegevustesse panemata kõrgemat tähendust ja eesmärki: „(...) *ma lähtun alati oma asjades nii, et lihtsalt, mis saatusel mulle veel varuks on. Et miks ma sattusin siia, miks ma sattusin kokku nende inimestega, miks ma pean tegema neid asju....*“ (MN).

Eeltoodu põhjal jõudsin järeldusele, et tööd kui rahateenimise võimalust näevad eelkõige reatasandi töötajad, kelle töötasu on suhteliselt madal ja kelle igapäevane töölkäik ongi eelduseks, et igapäevaeluga seonduvad kulud oleks võimalik katta. Oma töökarjääris juhtival positsioonil töötanud või töötaval inimesel on sissetulek olnud materiaalsete vajaduste rahuldamiseks pigem piisav, sest sellisel juhul mõtles uurimuses osaleja esmalt tööst kui eneseteostusest ja võimalusest realiseerida töö kaudu eesmärged, mida hetkel võib-olla veel sõnastada ei osata, kuid mis tööelus kindlasti esile tulevad ja teostamist vajavad.

5.3.2. Töö kui ravikindlustuse tagaja

Sissetuleku kõrval töid uurimuses osalejad olulisena välja ka vajaduse ravikindlustuse järele. See on ka mõistetav, sest enamus uurimuses osalejaid asetas tervise esimesele kohale inimese elukvaliteeti mõjutavate valdkondade seas: „*Et oleks haigekassa, tervis ei ole korras*“ (AB). Ravikindlustust toodi esile kui võimalust pääseda vajadusel arsti juurde, osta ravimeid ja saada vajalikku ravi kui midagi juhtub.

Ravikindlustuse olulisust töid esile uurimuses osalejad, kellel oli olnud tervisega probleeme. Samas suur osa intervjuus osalejaid oma tööl käimise eesmärged ravikindlustuse vajadusega kohe ei seostanud või tähtsaks ei pidanud, kuid intervjuude kulgemise käigus me ravikindlustuse, kui olulise teemani, nendega siiski alati jõudsime. Huvitav oli selle juures asjaolu, et kui ma ise intervjuu käigus ravikindlustust kui võimalikku tööl käimise motivaatorit nimetasin, siis intervjuueeritavad kohe nõustusid sellega, kuid mulle jäi intervjuudest sellel kohal enamasti mulje nagu oleks „haigekassa“ mingi iseenesestmõistetav mitterahaline käibevahend, mis on töötamise lisaboonusena kusagil „taustal“ alati olemas ja seetõttu selle olemasolule suurt tähelepanu ei pöörata. Et ravikindlustus on töötaja jaoks tegelikult nii-öelda oluline turvapadi, mis terviserikke korral aitab inimesel olukorraga

väiksema kulu ja toetava meditsiiniteenuse toel toime tulla, selleni jõuti intervjuu käigus enamasti alles paindliku turvalisuse sisu enda jaoks lahti mõtestades ja siis toodi intervjuueeritavate poolt ravikindlustust juba ühe olulisima töö käimise põhjusena ka esile.

Intervjuude põhjal sain järeldada, et terviseprobleemidega inimesed mõistavad enam töö ja ravikindlustuse omavahelist seost. Ravikindlustuse, kui „turvavõrgu“ olemuse lahti mõtestamisel jõudsid aga kõik intervjuueeritavad järeldusele, et töötaja ravikindlustusega kaetus on sissetuleku kõrval samuti oluline komponent, mis ilmestab töötamise vajadust ja eesmärki.

5.3.3. Töö ja eneseareng

Töö kaudu enesearengu võimalus oli üks enim intervjuueeritavate erinevaid seisukohti toonud teema. Üldises plaanis jagunesid enesearenguga seotud mõtted kolmeks. Olid intervjuueeritavad, kes leidsid, et arenevad oma töö kaudu ka ise. Teine grupp leidis, et nad ise ei arene tööalaselt, kuid nende töö aitab igapäevatoimetustes paremini hakkama saada teenuselolijatel. Ning oli grupp, kus uurimuses osalejate hinnangul ei õnnestunud ei töötaja ega teenuselolija areng.

Enesearengut märkinud intervjuueeritavad leidsid, et nad on oma tööst midagi uut õppinud, mingit vaatenurka muutnud või saanud hoopiski teadlikuks oma varasema elu- ja töökogemuse rakendamisevõimalustest oma praeguses töös. Et intervjuus osalejate tänane töökoht on erihoolekannet pakkuv asutuses, siis toodi ühe enesearengu teostumisena esile just vaimupuude ja psüühikahäirete osas teadmiste saamist ning enese valmisolekut saadud teadmusega kohandumisel ja erinevates situatsioonides kasutamisel. Kui enne asutusse tööleasumist puudega või erivajadusega inimest võib-olla ei osatud tähele panna, siis nüüdseks märgatakse nende vajadusi kõikides eluvaldkondades - kodus, kaupluses, tänaval, avalikel üritustel jne. Ka teemakohased tele- ja raadiosaated panevad intervjuueeritavate sõnul neid kuulatama ning saateid jälgima.

Intervjuueeritavad, kes kirjeldasid küll teenuselolija enesearengut, kuid oma isiklikku arengut asutuses ei näinud: „*Ja konkreetselt siin selles asutuses ma hetkel nagu arenguvõimalust ei*

näe“ (ÕÄ). Et teenuselolija edusammud igapäevaeluga toimetulekul on intervjuus osalenute pingutuste vili ja märk õigesti valitud töömeetoditest, seda enesearenguna ei käsitletud. Intervjueerijana ma pigem tajusin, et põhjused võib-olla peituvad vaimselt küllaltki keerulises töö iseloomus. Töö erivajadusega inimestega nõuab pühendumist ja võimalik, et teatud juhtudel on inimesel raske keskenduda nii enese tööalasele arengule kui ka teenusel oleva erivajadusega inimese toetamisele ja arendamisele. Seades esiplaanile teenuselolija vajadused, tuuaksegi esile hoopis teenusel olijate areng ja sellest saadav positiivne emotsioon: „*Vaat nende klientide areng, kui sa jälle näed, et mingi pisike asi on juurde tulnud, midagi nõksuke paremaks läinud. See on see, mis siin see positiivne emotsioon, mida mina siit nagu tagasi saan ja see siirus ja siuke noh, siin ei ole õelust, ma ütleks*“ (ÕÄ).

Pisut ootamatu oli minu jaoks seisukoht, kus intervjueeritav ei näinud ei enesearengut ega ka teenusel olija arengut. Enesearengu puudumise põhjusena toodi esile elukogemust, mis lubab tugineda elu jooksul saadud teadmistele ja midagi uut ja üllatavat uurimuses osaleja oma töös enda jaoks ei näinud. Samuti ei näinud intervjueeritav ka teenuselolija arengut, sest teenusel olija puhul sõltub kõik suurel määral tema tervislikust seisundist, east ja valmisolekust aktiivses tegevuses osaleda. Kui eelmärgitud seisundid inimese toimetuleku paranemist ei toeta, siis jääbki töötaja ülesandeks teenuselolija senist toimetulekut säilitada või olla tunnistajaks inimese oskuste hääbumisele: „*Me teeme nende klientidele elu kergemaks, eks ole. Me sätime, aitame. (...) Aga no meie kliendid on üsna vanad ja, ja mingit arengut ma ei näe. Võib-olla jah, kus on noored poisid ja niimoodi, et seal võib-olla on, aga no meil küll ei ole. Meil on ju pensionäre nii palju ja nad on vanad mehed ja (...) niisugust arengut mina ei näe*“ (QR).

Erinevused enesearengu hinnangutes olid seotud nii töötajate eneste valmisolekuga midagi uut õppida ja kasutada kui ka teenusel viibijate võimekusega uusi oskusi omandada. Pigem tajusingi intervjuudes seda, et enesearengust räägiti juhtudel, kus töötajal oli võimalik näha teenusel viibija edusamme mingis valdkonnas. Kuna töötaja andis oma tööle tähenduse ja mõtte läbi teenusel olija saavutuste, siis andis teenusel olija areng töötajale kindlustunde, et ta on leidnud teenusesaaja toetamiseks õige viisi ja suurendas usku valitud suunas jätkata ning oma seniseid töövõtteid arendada. Kui teenusel viibija edusammud jäid tulemata või tekkis tagasilangus, vähenes töötaja usk nii enese kui teenusel viibija arengusse. Ja sageli oli langenud seeläbi ka uurimuses osaleja motiveeritus kavandatud tegevuste jätkamiseks.

5.3.4. Töö kui kollektiivi kuulumise ja sotsiaalsete suhete looja

Ühe olulisema põhjusena, miks tööle tullakse, toodi välja soov suhelda, kuuluda kuhugi, olla kollektiivi liige. Eriti jäi mulle just pensionieas intervjueeritavate puhul kõlama nende soov kasutada võimalust töökaaslastega oma tööalaseid probleeme arutada, lahendusi leida ning lihtsalt suhelda: „Mulle ei meeldi kodus olla. Kuna ma elan veel metsas ka ja naabrid on suht kaugel ja... Ja, ja siis ma ei naudi seda, et ma olen kodus ja nokitsen siin ja ei näe inimesi“ (UV). Sarnasel seisukohal oli ka teine pensionieas intervjueeritav, kes osales tööelus justnimelt sobiva töökollektiivi tõttu: „Ma arvan ikkagi, et mulle see seltskond ja see nagu istub“ (QR).

Sotsiaalse suhtluse ja kodust välja tulemise jätkamiseks oli pensionieas aktiivne inimene valmis oma tööd ka vabatahtlikuna tegema. See annab minu silmis tunnistust valitud töövaldkonnale pühendumisest: „Tähendab, kui mulle palka ei makstaks, ma käiksin siin küll. Võib-olla mitte nii palju, aga isegi eks ju. (...) Mu sõidu peaks keegi kinni maksma, muidu läheks väga kalliks. Aga kui ma saaksin sõidukulud tasa ja siis ma käiksin siin isegi siis (...)“ (UV).

Asutusel, mille töötajate seas ma uurimust läbi viisin, on üle Eesti mitmekümneid üksusi. Saaremaal asuvas üksuses on kaheksa eraldi korpust. Üks olulisemaid analüüsi tulemusi minu jaoks oli tõdemus, et uurimuses osalejad ei tunnetanud ennast üle-Eestilise asutuse liikmena, ega isegi mitte Saaremaal asuva üksuse töötajaskonda kuuluvana, vaid oma lähima töökollektiivi ja asutusena tunnetati justnimelt korpuse kollektiivi ja maja, kus inimene töötab. Ehkki Saaremaal asuva üksuse majad on ühisel territooriumil lähestikku ja hoonete vahel piirded puuduvad, siis enamasti suhtleb ja toimetab intervjueeritav oma töömaja piires: „Ega me ei lävi eriti teistega. (...) üks maja on omaette rahvaga, teine maja on omaette rahvaga“ (EF). Sageli ei teata ka naabermaja töötajaid. Üks uurimuses osaleja tõi näite, et naabermajas töötab temaga ühest kandist pärit inimene ja tema sai sellest pooljuhuslikult teada alles siis, kui see inimene oli juba aasta aega selles asutuse üksuses töötanud.

Asutusesisestel üle-Eestilistel üritustel osaleb alati ka Saaremaa üksus, kuid ka suurüritustel ei tunta, et see lähendaks eri majade töötajaid endid Saaremaa üksuse liikmena tunnetama. Pigem jäädakse ka erinevate üksustega kohtumisel truuks oma maja kollektiivile.

Miks olukord niimoodi kujunenud on, seda täpselt põhjendada ei osatud, kuid oletati, et nii üle-Eestiline laialipillutus kui ka kohapealse asutuse suurus, mängivad sellises lõhestatuses oma osa. Intervjueeritavate vastustest võisin välja lugeda, et selline üksusesisene killustatud olukord ei ole tahtlikult tekkinud ning tegelikult oodatakse siiski kui mitte üle-Eestilist, siis kasvõi üksusesisest ühise kollektiivitunde tekkimist.

Eraldi tooksin välja selle, et lisaks vähestele integreerumisele üksuse erinevate majade vahel, ei laiene töökollektiivi sisesed suhted inimese töövälisesse eluvaldkonnadesse. Uurimuses osalejate sõnul kohtutakse töökaaslastega väljaspool tööaega harva ja vajadusel suheldakse töökaaslastega vaid töö asjus. Perekondlikke läbikäimisi tekkinud ei ole ja sellist suhtlemist ei peeta ka vajalikuks: „*See /suhtlus/ on ikkagi siin sees /töökohal/, sest mina olen millegipärast oma elus nii teinud, et töökaaslased on töökaaslased ja sõbrad on sõbrad. Ma hoian need lahus*“ (QR).

Majasiseste kollektiivide suhteid peeti üldjuhul headeks ning oldi rahul oma tänaste vahetute juhtidega ja töökaaslastega. Kui esilekerivaid pingeid ka nimetati, siis olid need alati seotud erinevate töötajate poolt erineva lähenemisega tööülesannete täitmisele. Enamasti ei peetud töökaaslase panust võrdseks teiste sama töö tegijatega, või leiti, et töökaaslane ei pea kollektiivisestest tööalastest kokkulepetest kinni ja seetõttu jäävad teenusesaajate edulood kas väga minimaalseks või on tekkinud isegi tagasilangus oodatud arengus. Tööülesannete lahendamise erimeelsused on olnud teatud juhtudel isegi nii suured, et uurimuses osaleja kaalus ka töölt lahkumist.

Mis väärrib siinkohal jällegi eraldi ära märkimist, oli avastus, et intervjueeritavad tunnetasid tööandjana vahetut esmatasandijuhti mitte mandril peakontoris asuvat juhtkonda. Kui räägiti tööandjast kui isikust, siis reeglina jagati emotsioone ja seisukohti, mida uurimuses osalenud tegevusjuhendajad seostasid vanemtegevusjuhendaja isikuga. Kui aga räägiti asutusest kui tööandjast, siis siinkohal intervjueeritavate poolt esitatud mõtted ja väljaütlemised seostusid asutuse peakontoris asuva juhtkonnaga. Vastavalt sellele, kas uurimuses osaleja kandis tööandja rolli üle igapäevases töös tuttavale isikule või asutuse kui tööandja rolli kusagil eemal asuvale töötajaga vahetut kontakti mitteomavale peakontori juhtkonnale, olid tajutavad ka omistatud suhted „tööandja“ ja töötaja vahel. Isiklikku kontakti omava vanemtegevusjuhendaja puhul oli „tööandja“ soe, sõbralik ja toetav, eemalviibiv ja töötajaga

isiklikku kontakti mitteomav kõrgem juhtkond sai „tööandjana“ suhetes reeglina negatiivse kirjelduse osaliseks.

Kokkuvõttes pean tunnistama, et see alateema tõi esile väga mitmeid minu jaoks ootamatuid momente. Olulisimad neist olid mõistmine, et suurasutuses tunnetatakse kollektiivina oma lähimaid töökaaslasi, mitte kogu asutuse töötajaid ja et seda ei mõjuta ka avatud maaalal paiknevate teenusekorpuste lähestikku asetsemine, mis eelduslikult võiks lihtsustada üksusesiseste töötajate ja ka teenusesaajate omavahelist suhtlemist. Selgus ka tõsiasi, et tööel tekkinud suhted ei kandu reeglina üle eraellu – pereelu ja tööelu eelistatakse hoida lahus. Suhete ja töökeskkonna kirjelduse juures üllatas mind aga enim tõdemus, et suurasutuse roll tööandjana oli justkui kahestunud - uurimuses osaleja tunnetas nõ esmase „asutusena“ ja „töötajaskonnana“ ainult korpuse kollektiivi ja maja, kus ta töötab, kusjuures „tööandjana“ nähti enamasti otsesest esmatasandi juhti vanemtegevusjuhendaja rollis. Samas, suurasutuse teist „asutuse“ rolli seostati kusagil eemal peakontoris asuva juhtkonnaga. „Tööandjasse“ ja „asutuse“ erinevatesse rollidesse oli ka erinev suhtumine. Igapäevaselt kohal viibiv ja „tööandja“ staatusesse asetatud vanemtegevusjuhendaja ning kohapealne „asutus“ sai positiivset-, kusagil eemal asuv juhtkond „asutusena“ ja „tööandjana“, aga peamiselt negatiivset tagasisidet. Selle fenomeni tagamaid aitavad selgitada alapeatükis 5.4.2. kirjeldatud probleemid.

5.4. Rahulolu ja rahulolematuse töö erinevate aspektidega

5.4.1. Töötajate rahulolu loovad töö aspektid

Töötamisel on oluline roll ka inimese rahuolu tagamisel. Mida rahuldustpakkuvam on inimese jaoks töö, seda enam on inimene valmis ennast tööalaselt teostama. Juba oma varasemates kokkupuudetes erihoolikandega ja ka nüüd intervjuusid läbi viies adusin, et selles valdkonnas töötavad inimestest hoolivad, mõistvad ja juhendada oskavad töötajad. Ka intervjuudest jäi kõlama, et koos teenuseloolijatega püütakse arendada ja abistada teenusesaajate iseseisvat toimetulekut, koos püütakse lahendada probleeme ja jagatakse rõõme. Intervjuudes osalejad tõi välja, et ilma soovita teist inimest aidata seda tööd teha ei saa ja asutuses ollaksegi tööel

seepärast, et niisugune töö meeldib: „(...) mulle see töö meeldib. Ja ma tunnen, et see töö mulle sobib. Ja ma lihtsalt tahan seda teha. Mulle meeldib nende inimestega tegeleda“ (ÕÄ).

Kui eelpool oli juttu sellest, et tänased asutuse töötajad on asutusse tööle sattunud erinevatel eluetappidel ja erinevatel põhjustel, siis intervjuudes tunnistasid kõik, et töö, mida nad täna teevad, on osutunud nende jaoks õigeks valikuks: „Mulle meeldibki mu töö tegelikult. Mulle meeldib töö erivajadustega klientidega. Ma nagu tunnen, et see sobib mulle, see istub mulle. Et ma olen seda kümme aastat teinud ja ma veel nagu ära tüdinanud ei ole“ (EF). Täna tehtav töö on andnud intervjuus osalenutele võimaluse teenusesaajate abistamise kaudu ka oma kutsumust teostada ja oma tööst rahuldust tunda: „Mulle meeldib ka inimestega suhelda. Ja mulle sobib väga teisi aidata. (...) Ma saan südamega teha seda, mis mulle meeldib, see annab rahuldustunde mulle iseendale ka ju. Et ma ei tule vastu tahtmist ükski hommik tööle“ (ST). Töölase tüdimuse ja vastumeelsuse vastu on intervjuueeritavate sõnul aidanud see, et „(...) et ükski päev ei ole sarnane ja et tegelikult see töö esitab väljakutseid, et sa pead kogu aeg olema nagu valmis mingeid lahendusi leidma, mingeid olukordi lahendama, võib-olla puutuma kokku valdkondadega, millest sul pole õrna aimu. Puutuma erinevate inimestega kokku, et see, et noh, see töö ei ole nagu kunagi igav ega üksluine, ühekülgne“ (MN).

Tähelepanuväärne on siinkohal moment, et „ühiskonnale kasulik“ olemise mõistet intervjuueeritavad oma jutus ei kasutanud, pigem väljendati oma soovi olla kasulik „teistele“ ja „iseendale“. Võimalik, et mõiste „ühiskond“ on liiga üldsõnaline andmaks edasi suhteid ja tegevusi, milles inimene ennast osalisena näeb.

Et tööd asutuses ei peeta kohustuseks ja tööst ei ole tekkinud tüdimust, sellele on uurimuses osalejate sõnul kaasa aidanud ka asjaolu, et need inimesed, kellele erihoolekandes töötamine ei sobi, on selles ise suhteliselt ruttu selgusele jõudnud ja asutusest ka lahkunud.

Olulise rahulolu allikana eristus intervjuudest töö ja perekonnaelu tasakaalustatud ühitamise võimalus. Kõik intervjuueeritavad pidasid suurimaks plussiks vahetustega töögraafikut, mis lubab planeerida oma aega ja sealhulgas ka perega koosolemist oluliselt enam kui tavapärase kaheksatunnine tööpäev: „ (...) mulle meeldib see kaheteist tunni süsteem. Et ma olen küll kaksteist tundi tööl, aga mul on vaba aega vabu päevi tänu sellele rohkem“ (EF). Väga rahul oldi ka võimalusega, et ootamatu vajaduse või olulise perekonnasündmuse korral saab tööaega kolleegiga vahetada ja vahetuse võimaldamise osas peeti tööandjat üsna paindlikuks. Kui oma vabu päevi varakult planeerida, siis on võimalik oma soovid juba töögraafiku

koostamiseks üles anda ja intervjueeritavate sõnul võimalusel nende soovidega ka arvestatakse.

Enamuses intervjueeritavatel olid lapsed juba täiskasvanud. Kohustusi, millega seotud ollakse, on vähem, ja seega tuntakse pereelus nüüd juba rõõmu lihtsalt pereliikmetega suhtlemisest, üksteise toetamisest ja lähedusest: „ (...) meie pluss on see, et me oleme ainult iseenda jaoks kodus ja me ei pea nagu lapsi ja noh, laste eest hoolitsema, vaatama, kas on õpitud, kas toit laual ja me tihtipeale teeme asju koos, teeme ka süüa koos. [naerab]. Tihtipeale on nii, et üks õhtul istuvad diivaninurgas kaks tühjaks pigistatud sidrunit. Me kasvõi ei räägi üksteisega, aga me oleme olemas üksteise jaoks ja tundub, et meie meeskond töötab. Ja ükskõik, mis on, et me nagu oskame üksteist aidata. Ja mul on väga toredad lapsed, nendega suhtlemine. Nii et ma arvan, et mul on tore pere ja see ongi kõige tähtsam“ (MN).

Võrdväärsete pereliikmetena toodi intervjuus esile ka pere lemmikloomi: „ (...) mul on kassid-koerad, need tahavad süüa saada. (...) Need on ka lapsed ju“ [muigab] (AB). Tähelepanu äratas ka mõte, et perekonnana võeti ka oma töökollektiivi: „ (...) mina olen nagu mõelnud, et mul on kaks perekonda, et mul on koduperekond ja mul on tööperekond“ (GH). Intervjueeritav tõi esile, et nii koduperes kui tööperes lähevad talle ühtviisi kõik sündmused korda ja ühtviisi elab ta kaasa nii töökaaslaste, teenuselolijate kui kodupere käekäigule.

Eelnevat kokku võttes saab tõdeda, et asutuses ollakse tööl seepärast, et siin on leitud oma kutsumus ja tahe teisi inimesi aidata. Töö on väga vaheldusrikas, seab töötajate ette ülesandeid ja olukordi, kus inimesel on võimalik oma oskusi ja võimeid proovile panna ning see on ära hoidnud üksluised tööpäevad ja töötüdumuse tekke. Uurimuses osalejate töövalikute juures kirjeldatud varasematest karjäärivalikutest loobumine või uue kutse omandamine erihoolekandesse tööle asumiseks ei ole küll toimunud intervjueeritava esmase karjäärjäärivalikuna, kuid töö hoolekandeesutuses on osutunud uurimuses osalejate jaoks ühel või teisel moel just niisuguseks, milles ennast rahuldustpakkuvale moel teostatakse ja ka aastaid hiljem veel tühimusega ja hea meelel toimetatakse. Lisaks märgiti kõigi intervjueeritavate poolt ära tasakaalustatud töö ja pereelu. Oldi seda meelt, et suureks sirgunud laste kõrvalt on hea teha pikemaid vahetusi ja seeläbi leida koosolemiseks rohkem aega nädalasiseste vabade päevade arvelt. Uurimusest selgus ka, et iga uurimuses osaleja käsitles perekonnana just talle olulisi gruppe. Seega ei loetud perekonnaks mitte ainult

tavapärasest mehe, naise ja laste gruppi, vaid perekonda kuulujatena toodi välja ka pere lemmikloomad ja/või töökaaslased ja/või teenusesaajad.

5.4.2. Tööga rahulolematust põhjustavad aspektid

Töö mõnede aspektidega rahulolematust tunnistasid kõik intervjuus osalenud. Olulisemana jäi kõlma, et erihoolekande töö tegelikku sisu ja eesmärkide saavutamist ei toeta uurimuses osalejate hinnangul aasta-aastalt suurenev bürokraatia, mis intervjuueeritavate sõnul ei luba keskenduda teenusesaajate vajadustele. Lisaks töötajate vähesusest tingitud ülesannete rohkusele, on töötajad pandud ka olukorda, kus nad täidavad endi sõnul mingeid pabereid, milles kajastatav justkui peaks olema üles tähendatud kliendi huvides, kuid sisuliselt on lihtsalt teenusele ette kirjutatud vorminõude täitmine: „*Arvutis ainult täidan ja täidan... Täidan mingeid mõtteid.... Võiks ka mõte olla, aga kui mu klient on kaheksakümmend aastat vana, siis mul on mõtetu kirjutada lehekülgede kaupa, kuidas ma teda arendan, kuidas seda paremaks läheb, kuidas ta õpib juurde... No mida kuradit? Siukest mõttetut ja pidevalt muudkui kirjuta ja kirjuta ja kirjuta, nii nagu meie riigis kõik... Paber on tähtis. Kui ma kirjutan, kõik need paberil küsimused täis, ma olen hea töötaja. Ja kui ma seda ei tee, siis ma olen olnud halb töötaja. Aga see, kas ma kliendiga üldse tegelen või ei tegele, see ei olegi nagu eriti kellelegi tähtis (...)*“ (UV). Et üleliigne bürokraatia pärsib teenuse tegelikku elluviimist, tõid esile mitmed uurimuses osalejad ning enamasti tajusin selles küsimuses tõsist frustratsiooni, mida eelnev tsitaat päris kindlasti ka väljendas.

Sagedane stressiallikas ja rahulolematuse tekitaja tänase töö juures on uurimuses osalejate sõnul olukord, kus mandril asuv juhtkond eeldab, et töötaja lahendab ootamatult saabunud tööülesande „nüüd ja kohe“, jättes arvestamata, et suurasutuses, ja seda enam erihoolekandes, on töö iseloomust tulenevalt vaja sageli ka ettevalmistusaega. Eriti on sellised olukorrad intervjuueeritavate sõnul süvenenud asutuse ümberstruktureerimisega seoses. Pea kõik uurimuses osalejad rääkisid, et on oma igapäevatöös selle probleemiga kokku puutunud ja et tegelikult vajavad nad nii nagu teenusel olija, ka ise aega, et saabunud tööülesandega kohaneda. Kirjeldati olukordi, kus teenusel olija ümberpaigutamine mandril asuvasse üksusesse käib sageli vaid mõnepäevase etteteatamisega. See aeg ei ole teenusesaajaga

muudatuse läbi arutamiseks ja ettevalmistamiseks piisav ja seepärast tekitab see pinget ja probleeme nii teenusel olijaile kui ka töötajaile.

Kirjeldati ka ettevõtte liigset orienteeritust majanduslikele näitajatele, mis väljendub majanduslikult odavaima teenusekomponendi saavutamises, mitte aga „normaalses“ (ÕÄ) mõtlemises. Nii näiteks tuuakse uurimuses osaleja sõnul saarel teenust saavate inimeste leiva- ja saiatooted mandrilt ja kohaliku leivakombinaadi toodangut ei osteta. „*Täiesti absurdne olukord! Ja siis tulebki see saiake õhtul siia, ta on juba niimoodi... koputa vastu lauda... ta ei ole ju enam värskel, aga (...). Tal /kliendil/ on ju õigus saada ikkagi normaalselt asju*“ (ÕÄ).

Seega on uurimuses osalejate hinnangul kasvav bürokraatia taandamas nende töö tegelikke eesmärke - olla igapäevaelus juhendajaks ja toeks teenusel viibivatele inimestele. Bürokraatia on piiramas teenusel olijatega läbi viidavate tegevuste aega ja sisu. Samuti on loodavate ja täidetavate dokumentide eesmärk sageli hoopiski vormiline, mitte sisuline.

Stressitekitavaks on ka asjaolu, et saabuvate tööülesannete lahendamiseks ei ole piisavalt aega, et töötaja või teenusel olija saaks näiteks ümberkolimisega seonduvaga kohaneda ja ettevalmistavaid tegevusi läbi viia. Kuna tegemist on erihoolekandeesutusega, peaks töötaja sellega ka arvestama ja andma vahetustega töö tõttu harvem töökohal viibivale töötajale tööülesannete mõistmiseks ning täitmiseks mõistliku aja. Et enamasti puudutavad need tööülesanded ka teenusesaajate ettevalmistamist nende senist elu muutvaks elukohavahetuseks, on pikem ettevalmistusperiood töötajate sõnul eriti oluline.

Häirivaks peeti ka tajumist, et erihoolekandeesutus on orienteeritud kasumlikkusele mitte aga teenusesaajate ootustele.

5.5. Töökaotus

5.5.1. Töökoha kadumisest teadasaamine

Millist mõju ja mõtteid 2015. aastal saabunud teade asutuse sulgemisest töötajates tekitas, seda suurem osa intervjuueeritavaid eredalt enam ei mäleta: „*Huh... Issand, ma ei mäletagi*

enam, et kas see mõjutab [mõtleb] (OP). Kui intervjuu käigus midagi sulgemise teatega meenus, siis oli see pigem emotsioon, mis seotud nii asutuse sulgemise ebareaalsena tunduva võimalusega: „(...) tekkis naerutuju, et kuhu läheb see hulk rahvast“ (AB). „Ma olen sellega seoses läbi elanud kõik emotsioonid. Ma olen olnud nõutu, ma olen olnud hämmingus. Ma olen olnud vihane. Täiesti segaduses olen olnud (ÕÄ). Nii erinevate emotsioonide tagamaadena töid uurimuses osalejad välja mure teenusel olijate heaolu ja tervise pärast ning aastakümnetega erihoolekandeesutusega kohanenud kogukonna pärast.

Ehkki asutuse töötajad olid intervjuude käigus asutuse sulgemise ja koondamistega justkui leppinud, tuli uurimuses nii sõnaliselt kui alltekstina esile töötajate ootus saada tööandjalt olukorraga seoses selgeid ja konkreetseid selgitusi ja otsuseid: „*Konkreetsus peaks olema. Täpselt seda tahan. Et olgu siis, ükskõik, kui öeldakse, et koondatakse, olen nõus, aga ma pean kõike ette teadma*“ (ST). Ehk et uurimuses osalejate sõnul tahaksid nad olla võimalikult kaua neile sobival töökohal, kuid tulevase tööelu planeerimisel vajaks osa intervjuus osalenutest siiski selgust töösuhte lõppemise osas.

5.5.2. Ebamäärane olukord

Kuna tööandjapoolne ebamäärasus asutuse sulgemise tähtaja osas on pikaleveninud: „*Oi-oi, et nüüd, nüüd läheb kinni, oi, nüüd, nüüd läheb edasi.... Ja kogu aeg nii*“ (OP), on see pannud mõned uurimuses osalejad olukorda, kus nad on püüdnud kindlustada oma isiklikku töökarjääri juba täna mõnes muus ettevõttes lisatööd tehes. Selline olukord aga on jätnud töötajale vähe aega oma isiklikuks eluks ja vaba-aja veetmiseks ning on viinud ületöötamiseni ja rahulolematuseeni: „*(...) ma ütlen, ma teen praegu kaks täiskohta... Palju siis seda vaba aega nagu jääb? (...) Ma pean nüüd põhimõtteliselt siin lähikuudel tegelikult tegema selle otsuse ära, et kas ma lähen /koha nimi/ minema. Sest et noh, niimoodi ei jaksa nagu kaua olla*“ (OP).

Asutuse sulgemise otsus on ühel või teisel moel puudutanud nii asutuse töötajaid, teenusel viibijaid kui ka kohalikku kogukonda. Töötajate esialgsed emotsioonid on sulgemise otsusega seotud pikaleveninud tegevuse(tuse) tõttu taandunud, kuid soov teha tänast tööd nii kaua kui

võimalik, ja samal ajal selgusetus, kui kaua kestab „kaua“, tekitab uurimuses osalejais rahulolematust ja alahoidlikkusest uue lisatöökoha võtnud töötajatele ka ületöötamist.

5.5.3. Töölase motivatsiooni langus

Sulgemisotsus lõi uurimuses osalenute sõnul segi asutuse igapäevase rutiini ja mõjutas töötajate sõnul rohkem teenusel viibijate käekäiku ja meelerahu kui töötajate endi elu. Intervjueeritavad tõid asutuse sulgemise otsuse tõttu töö juures tekkinud probleemidena esile mitu asjaolu. Mitu intervjueeritavat mainis ära, et asutuse sulgemise ootus on vähendanud nende motivatsiooni oma tööd teha: „*See võtab, ikkagi tahes-tahtmata motivatsiooni maha. (...) keegi ei hakka töötama niimoodi, et ahah, et ma tean, et homme läheb küll uks kinni, aga ma täna, tänase päeva muidu teen veel, annan endast maksimumi.*“ (OP). Seega ei ole töötajad enam valmis oma töösse panustama nii nagu varem, sest nad tunnetavad, et ükskõik kui palju nad ka oma tööalaste saavutuste nimel ei pingutaks, asutus suletakse nagunii.

Samuti tõid uurimuses osalejad esile, et tööalaste oskuste rakendamise motivatsiooni on vähendanud asutuse sulgemisega seotud ümberkorraldused. Kui varem olid teenusel olijad asutuses diagnoosi alusel – vaimupuue või psüühikahäire – eraldi majades, siis juba koondatud või ise lahkunud töötajate tõttu on personal vähenenud ja teenusel olijad on seetõttu juhtkonna otsusel majadesse kokku paigutatud nende diagnoosidest sõltumata. See teeb keeruliseks nii teenusesaajate kui töötajate igapäevaelu: „*(...) võrreldes viie aasta taguse tööga on töö niivõrd palju muutunud ja asi tuksi keeratud sõna otseses mõttes. Momendil ikka vahetevahel tunnen, et, praegu on ikka võitlus tuuleveskitega ja seda tähendab... noh töö ei ole enam /endine/. No kui ma tuln, siis oli töö see, et sa tegelesid kliendiga. Sa proovisid teda arendada, leida talle tegevust, (...) ma olin tegevusjuhendaja nagu nimi ütleb. Aga praegu ma pean lahendama tülisid ja probleeme, sest inimesed, kes on vaimupuudega, ei sobi skisofreenikute juurde elama, mõlemad lähevad endast välja. Ja töö on palju raskem ja vähem huvitav*“ (UV). Arvestades asjaolu, et asutuse sulgemine on olnud päevakorral aastast 2015 ja ka täna ei ole kindlat sulgemise tähtaega teada, on niisuguse olukorra jätkumine uurimuses osalejate sõnul kliendi huve ja toimetulekut kahjustav.

Samuti ei pidanud uurimuses osalejad oma tänase tööandja poolt töötajatele jagatud tööülesandeid tulemusi andvaks, sest asutuse sulgemisest tuleneval töötajate koondamisel/lahkumisel on kohustused jagatud allesjäänud töötajate vahel ja töötajate hinnangul on seda liiga palju. Töö tegelik sisu ja eesmärk - tagada teenusel olijate igapäevaeluga toimetulek - kipub jääma paljude erinevate tööülesannete varju: „*Sest mulle vahel tundub ka see, et /asutuse nimi/ arvab, et siin peavad töötama üliinimesed. Et neid kohustusi on liiga palju, et kuidagi aeg-ajalt see inimlikkus ununeb ära*“ (MN).

Pea kõikide uurimuses osalejate jaoks oli tööalaselt enim probleeme tekitavaks info vähene liikumine asutuses juhtkonna tasandilt allapoole. Intervjueeritavate sõnul ei saa nad asutuse sulgemisega seonduvate ümberkorralduste ja teenusesaajate üleviimisega teistesse teenuseüksustesse piisavat ja õigeaegset informatsiooni. See raskendab nende igapäevatööd, sest teenusesaajate kohanemiseks ja/või ümberkolimisega seotud muudatuste jaoks vajatakse aega ning infot, mis on püsiva sisuga ja ei muutu iga päev.

Esile toodi töötajate vähest kaasamist asutuse käekäiku ja eesmärke mõjutavate otsuste arutellu ja vastuvõtmisesse. Uurimuses osalejate sõnul küsitakse nende arvamust töö paremaks korraldamiseks harva ja enamasti on ka siis juba kõik otsused mandril viibiva peamaja juhtkonna poolt tegelikult tehtud. Ehkki tegevusjuhendajad on igapäevaselt teenuselolijatega seotud ja tööandja võiks seetõttu: „*nagu rohkem arvestada ka meie mõtetega ja ettepanekutega, kes me selle töö sees oleme, selle kliendiga tegeleme*“ (EF), seda siiski juhtunud ei ole. Tähelepanu ei pöörata ka probleemidele, mille lahendamist algatatakse altpoolt: „*Sest kui meie pöördume mingi probleemiga, (...) jookseb nagu peaga vastu sein. Lihtsalt mitte keegi, mitte kuskil sellest ei hooli*“ (ÕÄ). Intervjueeritavad tundsid, et nende kogemusi ja parimat tööpraktikat ei arvestata ja seetõttu ei ole asutuse juhtkonna poolt tehtud töökorralduslikud otsused sageli ei teenusesaajate huvidele ega paremale töökorraldusele orienteeritud.

Eelnevast selgub, et uurimuses osaleja ootab tööandjalt oma kohustuste ja tööalaste eesmärkide täitmiseks selget ja üheselt mõistetavat teavet ning erinevate kohustuste mõistlikku hulka. Tuntakse puudust tööandja huvist töötajate käekäigu ja asutuse töö paremaks korraldamiseks tekkinud mõtete vastu. Asutuse sulgemisega seotud ümberkorraldused on häirivad nii töötajatele kui ka teenusesaajatele ja paljud igapäevaelu rikastavad tegevused on teenusesaajate igapäevaelust töötajate vähesuse tõttu välja jäänud.

Esmatasandi juhtidega on töötajad rahul ja ka intervjuudes kirjeldasid nad oma otseseid juhte abivalmide, toetavate ja heade juhtidena. Probleemi nägid töötajad mandril asuva juhtkonna töötajatega arvestava ja töötajaid tunnustava dialoogi puudumises. Kõik see on langetanud töötajate motivatsiooni oma töösse panustada.

5.6. Saare maakonna tööturg uurimuses osalejate vaates

5.6.1. Töökohavaliku võimalused Saare maakonnas uurimuses osalejate vaates

Olles teadlikud asutuse sulgemise otsusest, on nii mõnigi uurimuses osaleja endale kas teise töökoha juba praeguse ameti kõrvale ka leidnud või püüdnud maakonnas pakutavatel töökohtadel silma peal hoida, kuid enamik uurimuses osalejatest Saare maakonna tööturul enda jaoks sobivat töökohta siiski ei näe. Oluline kriteerium töövalikul, mida uurimuses osalejad märkisid, oli soov teha tööd, mis meeldib. Uurimuses osalejate sõnul maakonnas tööpakkumisi on, aga enamasti on need intervjueeritavate sõnul seotud kaubandusega, piima-, kummi- ja elektroonikatööstusega, samuti puhastusteenindusega ning need valikuvõimalused ei kattu töötaja tänase spetsialiseerumise ja töökogemusega: „*Lihtsalt huvi pärast /olen/ vaadanud neid tööturupakkumisi enda jaoks ja sa näed, et selline spetsiifilise valdkonna tööpakkumiste turg siin täna Saaremaal, et seda ikkagi ei ole...*“ (ÕÄ). Eriti keeruliseks hinnati kõrgharidusega spetsialisti võimalust tööd leida: „*Jah, erialast tööd kindlasti ei ole ja kõrgharidusega töötajatel on vähe valida siin*“ (ST).

Nagu ka intervjueeritavad ise välja tõid, siis tõepoolest suur osa maakonna töökohtadest on koondunud töötlevasse tööstusesse ning selles valdkonnas enamik uurimuses osalejaid oma edasist töökarjääri ei näe. Takistuseks peetakse nii vanust kui ka senisest tööst täiesti erinevat valdkonda: „*See /elektroonikatööstus, kummitööstus/ ei ole nüüd küll koht kuhu meie inimesed võiksid minna, sest enamik on meil sellised üle keskea inimesed, et ma ei kujuta ette, et nad sellise töö endale valivad* (IJ). Et eakamatel ja pensionieelses eas töötajatel on keeruline tööd leida, selle tõi esile ka oma varasemas tööelus koondamiskogemuse saanud töötaja: „*(...) ütleme, kes on tööealised ja eriti need naised, kes on seal võib-olla*

viiskümmend kaheksa, viiskümmend üheksa ja kuuskümmend ja kui ta ikka selle koondamise saab... Ega olgem ausad, ega tööandjad ei taha, nii vanu inimesi“ (QR). Koondamise järgselt tööle saamisel ei olnud intervjueeritava sõnul abi ka kindlast teadmisest: „et mul on kõik olemas, et mul on töökogemused, mul on haridus, mul on teadmised, et mul ei ole üldse probleem tööle saada“ (QR), sest tööandaja eelistas pensionile lähenevat töötajat mitte värvata: „Jah, kui te oleksite kümme aastat noorem, siis ma ei mõtleks ka selle üle (...)“ (QR).

Võimalust asuda tööle maakonnas juba käivitatud või alles planeeritavatesse üldhooldekodudesse hooldajana enamus uurimuses osalejatest reaalseks ei pidanud ja hooldajana ennast ka töötamas ei nähta. Põhjuseid oli erinevaid, kuid peamiselt toodi välja, et ehkki kõrvaltvaatajale sarnased, on tegevusjuhendaja ja hooldaja ametil siiski vahe sees. Tegevusjuhendaja amet on seotud eelkõige teenuselolija igapäevaelu juhendamise ja abistamisega ning talle arendavate tegevuste pakkumisega. Tegevustes ollakse koos teenust saava isikuga. Hooldaja amet aga on ennekõike seotud teenust saava isiku igapäevase hooldamise ja esmavajaduste rahuldamisega ning see nõuab töötajalt lisaks vaimsele vastupidavusele ka head füüsilist vastupidavust, mida aga üle keskea uurimuses osalejatel nende hinnangul ei olnud.

Uurimusest selgus, et täna on üheks intervjueeritavate töötamise põhjuseks vajadus teenida igapäevakulude katteks sissetulekut. Kuid asutuse sulgemise järel ainult sissetuleku nimel mõnele vabale töökohale asumist peeti üsna viimaseks sammuks. Pigem soovitakse mõnda aega taluda töötust kui valida mittemeeldiv töö.

Kuna Saaremaal pole olnud piisavalt atraktiivset tööturгу, on uurimuses osalejate seas ka neid, kelle lapsed või lähedased ongi saarelt lahkunud, et minna töötama välismaale: „*Minu abikaasa on Soomes tööl hoopis. (...) /Saaremaal/ leidis /erialase töö/ aga väga vähe palka. (...) /läks Soome/ majanduslikel põhjustel“ (AB). Töö kaotuse järgselt välismaale elama ja töötama asumist on plaaninud ka uurimuses osaleja. Et sellised otsused mõjutavad lähedastega kohtumise ja suhtlemise võimalusi pärssivalt, selles olid kõik probleemi esile toonud intervjueeritavad ühel meelel. Samuti oldi ühel meelel selles, et vaatamata perede lahusolekule, on majandusliku elujärje parandamiseks ja meelepärase töö tegemiseks sellised sammud olnud saareelanike jaoks vältimatud.*

Kokkuvõttes on enamik uurimuses osalejaist seisukohal, et töökoha kaotusel nad enda jaoks sobivat ja meelepärast tööalast rakendust maakonna tööturul ei näe. Eriti keeruliseks hinnatakse juba pensionieelses ja pensionieas töötajat tööturul jätkamise võimalusi. Maakonda ilmestavas töötlevas tööstuses ennast töötamas ei nähta. Erihoolekande valdkond, kus uurimuses osalejad täna töötavad, on seotud inimeste ja suhtlusega ning võimalusel loodetakse sarnases valdkonnas ka jätkata. Samas ollakse sunnitud tõdema, et erihoolekande asutuse sulgemine toob kaasa erihoolekandele spetsialiseerunud tegevusjuhendajate töökohtade olulise vähenemise või ka puudumise, mistõttu senisel ametialal tööd leida on paljude uurimuses osalejate jaoks ebatõenäoline. Intervjueeritavad on kaalunud võimalust jätkata oma töökarjääri hooldaja ametis, kuid kuna tegevusjuhendaja ja hooldaja tööülesanded on erinevad, siis suur osa uurimuses osalejaist ennast hooldajana töötamas siiski ei näe.

Väheseks peeti ka kõrgharidusega spetsialisti võimalusi leida Saaremaal sobivat tööd. Nii mõnegi uurimuses osaleja lähedane või pereliige on atraktiivse tööturu puudumisel saarelt välismaale lahkunud. Peamiste lahkumise põhjustena toodi välja sobiva erialase töö puudumist ja ootustele mittevastavat palgataset. Ka üks uurimuses osaleja andis märku valmisolekust töökarjääri jätkamise nimel Saaremaalt välismaale kolida.

5.6.2. Vahemaad ja transpordivalikud uurimuses osalejate vaates

Vahemaad maakonna äärealadelt maakonna keskusesse Kuressaarde jäävad alla saja kilomeetri ning Mandri-Eestiga võrreldes on need vahemaad justkui lühikesed. Sellegipoolest tõi uurimuses osaleja välja, et enamasti on saarlase jaoks kolmkümmend kilomeetrit selline kriitiline piir, millest pikemaid vahemaid peetakse juba liiga kaugeks. Olles eeltoodud väitega ka oma igapäevatöös realselt kokku puutunud, olin valmis, et uurimuses osalejad peavadki Saaremaa tööturul liikumise vahemaid pikkadeks ja koormavateks. Tegelikult see nii siiski ei olnud. Õige mitmel uurimuses osalejal on tänane töökoht tema kodust mõne kilomeetri kaugusel ning osa intervjueeritavatest peab kodust tööle jõudmiseks läbima alla kolmekümnekilomeetriseid vahemaid, mida peeti tööl käimiseks harjumuspäraseks. Ka juhul, kui asutuse sulgemise järel leitav töökoht jääb mõnekümne kilomeetri kaugusele, oldi valmis tööle asuma. Probleemsena töid vahemaad välja need osalejad, kelle kodu ja töökoha vaheline

teekond on neljakümne kilomeetri lähedal. Niisugust vahemaad oldi nõus läbima ainult seetõttu, et vahetustega töö ei nõudnud igapäevast tööle sõitu. Igapäevast töölesõitu niisuguse vahemaaga töökohale intervjueeritavad endi puhul võimalikuks ei pidanud.

Kõik uurimuses osalejad eelistasid tööle jõudmiseks kasutada isiklikku transporti. Põhjuseks ei toodud mitte pikki vahemaid, vaid mugavust ja töölesõiduks sobivate kellaaegadega ühistranspordi liinide puudumist: „*Ühistranspordiga mul ei ole võimalik ju käia. Lihtsalt üldse puudub transport sellistel aegadel, kui minul vaja oleks. Ma isegi ei saaks Kuressaare linnas käia ühistranspordiga*“ (ÕÄ). „*Siis on probleem, siis ma ei saagi tööle. Tähendab, ma ei saa mitte kuidagimoodi ühistranspordiga siia. Bussid ei istu, lihtsalt ei saa sõita*“ (ST). Mida aga isikliku transpordi kasutamise puhul esile toodi, oli selle kulukus. Leiti, et kuna maakonna palgad on suhteliselt madalad ja autoga sõit eeldab siiski kütuse ostmist ja muid ülalpidamiskulusid, võib ühel hetkel selguda, et isikliku transpordi kasutamine „sööb“ suurema osa sissetulekust.

Kokkuvõttes eelistaks saarlane pigem kodule lähemaid töökohti, kuid olles seotud töökohtade koondumisega Kuressaarde, on saareelanik harjunud, et tööle jõudmiseks on vaja läbida mõnekümnekilomeetriseid vahemaid. Mis põhjustab aga uurimuses osalejaile meelehärmi, on tööle jõudmiseks sobiva ühistranspordi puudumine. Puudustena ühistranspordi juures toodi välja nii kodu ja töökoha vahelise bussiliini puudumist kui ka liini olemasolul selle sõidugraafiku mittesobivust kodust tööle või töölt koju jõudmiseks. Seetõttu peab töötaja sageli kasutama töölesõiduks isiklikku transporti, mis maakonna madalate palkade juures ning tasuta ühistranspordi kasutamise võimaluse puudumise tõttu tekitab inimesele olulist lisakulu.

5.6.3. Uurimuses osalejate valmisolek tööturul kandideerimiseks

Uurimuses osalejate valmisolek töö kaotuse järel tööd otsida oli erinev – oli neid, kes olid valmis vajadusel kohe tööle asuma ja kelle varasem tööotsingu kogemus oli kinnituseks, et tööle saamiseks: „*Tegelikult ise pead aktiivne olema*“ (ST). Kuid oli ka neid uurimuses osalejaid, kes olid enim mures tööandjate ootuste osas töötaja üldistele teadmistele ja oskustele. Kogemusele tuginedes tõi uurimuses osaleja esile, et ka ainuüksi tööandja ootus

teatud keeleoskusele võib olla takistuseks töökohale kandideerimisel: „*Minu kõige suuremaks takistuseks saab olema võõrkeele oskus. (...) olen koolis õppinud saksa keelt ja inglise keelt ei oska. Ja see on olnud ka siiani takistuseks mulle*“ (ÕÄ). Siinkohal väärib märkimist asjaolu, et uurimuses osaleja nägi inglise keele oskuse puudumist lisaks töökohale kandideerimise takistusena ka oma haridustee jätkamise takistusena: „*Isegi edasise hariduse omandamisel on olnud takistuseks just see, et ma ei oska inglise keelt*“ (ÕÄ). Uurimuses osaleja tõi välja probleemi, mida olen ka ise õpingute jooksul kogenud. Ehkki meil on emakeelne haridus, on paljud eriala- ja tasemeõppe materjalid võõrkeelsed ning enamasti just inglise keeles. Kui keelt ei oska, teeb see materjali omandamise tõepoolest keeruliseks ja seetõttu on ka mõistetav intervjuueeritava pessimistlik alatoon uskumaks enda edasistes tööotsingutes ja õpingutes edu saavutamist.

Intervjuudes toodi esile ka kogenematust kandideerimisel. Üks osaleja rääkis, et on oma senises töökarjääris liikunud ilma tööpaukideta erinevatel ametikohtadel tööandja poolt tehtud ettepanekute alusel. Seetõttu on tänapäevane kandideerimine talle võõras ja hirmutav – mitte kunagi varem ei ole ta pidanud konkureerima ega tooma esile oma tugevusi soovitud töö saamiseks: „*Et kuna ma (...) ei ole kunagi käinud kuskil kandideerimas, ise ennast välja pakkumas... See on siin minu jaoks selline hirmutav koht, et... kuna ma ei ole pidanud ennast ja oma oskusi niimoodi välja pakkuma (...)*“ (IJ).

Eelnev annab tunnistust sellest, et pikka aega ühes kohas töötamine vähendab valmisolekut uuele töökohale kandideerimiseks. Eriti keeruline on see töötaja jaoks, kes on oma senises töökarjääris liikunud tööandja poolt pakutud ametikohtadele ja kellel puudub kogemus tänapäevasest kandideerimisest. Kes oma töökarjääri jooksul on kandideerimisega kokku puutunud, teavad, et sobiva töö leidmisel saavad määravaks mitte ainult spetsialisti vilumus ja kogemus, vaid ka tööandja jaoks olulised üldised hariduslikud teadmised ja oskused. Samuti on oluliseks edu võtmeks kandideerimisel töötaja enda aktiivsus erinevate tööandjate juurde koha taotlemisel.

Mis mind kõikide intervjuude puhul tõsiselt hämmastas, oli tõdemus, et intervjuueeritavad reeglina oma töökoha koondamise pärast ja oma tulevase töökarjääri jätkamise võimaluste üle ette ei muretsenud: „*Ütlen ausalt, ma ei ole, ma ei ole huvi tundnud, nende tööpakkumiste vastu, sest ilmselt ei ole aeg minu jaoks küps, et ma vaataks neid*“ (IJ). Tegelikuses puudus enamasti ka plaan järgmisteks sammudeks tööturul püsimise nimel. Oldi seisukohal, et: „(...)

kui inimene tahab tööd teha, kuskil ikka tööd leiab onju... (...) Ma ei paanitse“ (CD). Mitmed uurimuses osalejad töid välja, et nad loodavad, et mingi osa erihoolekandeesitusest maakonnas siiski jätkab, ja kui leitakse võimalus samasse valdkonda kandideerida, siis seda kindlasti tehakse. Vanemad uurimuses osalejad aga avaldasid soovi koondamise järgselt oma mõtete ja edasise tegutsemise selgitamiseks aja maha võtta või siis hoopis koduseks jääda ja tegeleda meeldivate hobidega: „(...) /minust saab / koduperenaine. See plaan on mul kindlasti. /Töötama/ Ei enam, ei, aitab küll! (...) Mul on kodus ka suur aed, suur majapidamine, kevad tuleb, palju lilli, lilli ja tilli [naerab] . (...). Mul läheb rohkem aega nende tegemisega“ (QR).

Sellisele vaikselle rahule ja karjääri mitteplaneerimisele olevat intervjueritavate sõnul jätnud jälje olukord, et juba aastate eest väljaöeldud sulgemine ei ole siiski veel tõeks saanud ja pikk ajaperiood on võimaldanud töötajatel esialgsed emotsioonid ja tunded seljataha jätta: „*Vaata, see, me saime sellest hästi ammu teada onju, ja sellest on ikka mitu aastat tagasi kui see jutt nagu käima hakkas. Aga vaata, siis midagi ei toimunud ja siis nagu ei mõelnud ka selle peale“ (EF). Töökarjääris enam kindlustunnet soovinud töötajad on uue või lisatöökoha leidnud ja ülejäänud lihtsalt ootavad oma koondamispäeva, sest teravat muret töö kaotuse pärast hetkel enam ei ole: „*Nüüd lähen ma lihtsalt sellises vaikes mugavustsoonis (...)*“ (GH).*

Uurimust läbi viies eeldasin, et töötuks jäämise ohus olek ja tegelik töökaotus toob mõlema seisundi puhul esile sarnased fenomenid – viha, valu, masenduse ja isegi leinasarnase meeleolu erialase identiteedi, tööalaste eesmärkide, harjumuspärase argipäevarutiini ja töökollektiivi kaotuse pärast. Uurimuses osalejate eelpool toodud seisukohad, et varasemast meelehärmist ja stressist töö kaotuse puhul on jõutud nõ äraootamisperioodi, andsid aga vihje, et töökaotusest teadasaamisel tekkinud kriis on möödas ja inimene on hakanud olukorraga kohanema

5.6.4. Uurimuses osalejate valmisolek kasutada töötukassa teenuseid

Oma valmisolekut kasutada töötukassa abi uue töökoha leidmiseks näitasid üles vähesed uurimuses osalejad. Enamasti oldi valmis iseseisvalt tööotsinguid jätkama ja töötukassasse pöördumist nähti viimase võimalusena. Põhjuseks varasem ebameeldiv kogemus, vähene usk töötukassa poolt pakutavatesse teenustesse või tõdemus, et tööotsingud olid inimese enda õlul ja sobiva töökoha leidis tuttavate kaudu kiiremini kui töötukassa poolt vahendatavate töökuulutuste kaudu: „*Kui ma neid ka kunagi vajasin, siis sealt ma ikkagi pädevat abi ei saanud, vaid ikkagi käis see asi rohkem ikkagi inimeselt inimesele. Et sotsiaalse võrgustiku kaudu on, on isegi lihtsam võib-olla tööd leida kui töötukassa kaudu*“ (ÕÄ),

Ühe peamise takistusena töötukassa teenuste tarbimisel nähti vähenenud sissetuleku tingimustes üleliigset kulu vajadusest sõita maakonna keskusesse Kuressaarde töötukassa pöördumistele. Samuti toodi töötut mittetoetavana esile asjaolu, et tööturu koolitustele ja teenustele saamiseks on liiga pikk ooteaeg gruppide täitumiseks vajaliku aja tõttu: „*Nendel on ikkagi vaja ennem siis grupp täis saada kui mingisugused /koolitused hakkavad/*“ (ST), mistõttu inimene ei saa tööturul edasi liikumiseks vajalikku koolitust piisavalt kiiresti.

Seega ei näinud uurimuses osalejad töötukassa teenuseid ja abi tööturul jätkamise lahendusena. Oldi seisukohal, et pigem aitab töölesaamisel kaasa tuttavate ja sõprade ring. Puudusena toodi esile ka asjaolu, et töötukassas on töötuna arvel olles vajalik iga kuu kohal käia, mis töötuse tõttu vähenenud sissetulekute juures on pikemate vahemaade puhul tuntav väljaminek ning soovitud koolitustele ja teenustele on vajadusele sobiva ajaga keeruline saada, kuna koolituste ja teenuste puhul oodatakse gruppide täitumist.

5.6.5. Paindliku turvalisuse kontseptsiooni toimimine Saare maakonnas uurimuses osalejate vaates

Enamik uurimuses osalejatest tunnistas, et kuulis intervjuu käigus turvalise paindlikkuse mõistest ja põhimõtetest tegelikult esmakordselt: „... [muigab] *ma isegi ei tea, mis on*

paindlik töötamine“ (IJ). Kui palusin intervjuueeritavatel kirjeldada, mida nad turvalise ja paindliku töötamise all mõistavad, siis seostati seda esmalt nõ kaugtööga, mis annab töötajale võimaluse valida ise tööaega ja töökohta. Kui selgitasin paindliku ja turvalise tööturu põhimõtteid ja andsin vihje, et intervjuueeritavad tegelikult kogu intervjuu vältel on loonud omaenda vaadet paindlikust ja turvalisest tööturust, siis aitas see uurimuses osalejail intervjuu lõpuks sõnastada ka laiemat ja selgemat omapoolset seisukohta sellest, kuidas nad Saaremaa tööturgu üldse turvalise paindlikkuse kontseptsioonist lähtuvalt hindavad.

Hinnates kogu Saare maakonna tööturgu, andsid uurimuses osalejad tööturu paindlikkusele punktiskaalal ühest viieni keskmiselt 3,75 punkti. (Punktiskaalal oli number viis „väga paindlik“, number neli „üsna paindlik“, number kolm „nii ja naa“, number kaks „vähe paindlik“ ja number üks „üldse mitte paindlik“.) Uurimuses osalejate hinnangul ei ole maakonnas võimalusi erialase töö leidmiseks, maakonnas pakutav töötasu ei vasta enamasti töötaja ootustele ja igapäevakulude katmisest enamasti saadav töötasu ei võimalda. Maakonna tööturg on liiga suletud ja liialt koondunud Kuressaarde, mis teeb maapiirkonnas elavatele töötajatele tööl käimise keeruliseks. Maakonna tööturupoliitika väljatöötamisel ei ole arvestatud sobiva ühistranspordi loomisega ja sageli on inimese tööle saamiseks ainus valikuvõimalus isikliku sõiduauto kasutamine. See aga survestab jällegi madalapalgalise saareelaniku rahakotti ja seeläbi ka tema elukvaliteeti.

Rääkides maakonna tööturu turvalisusest, siis seda hinnati keskmiselt 4,5 punktiga. (Punktiskaalal oli number viis „väga turvaline“, number neli „üsna turvaline“, number kolm „nii ja naa“, number kaks „vähe turvaline“ ja number üks „üldse mitte turvaline“.) Ehkki uurimus tõi esile, et osalejad ei olnud töötukassa teenuseid ja ümberõppe- ja/või täiendkoolitusi esmajärjekorras valmis kasutama, siis teadmine, et see võimalus on soovi korral olemas, andis intervjuueeritavate sõnul turvatunde lisandväärtust. Samuti oldi seisukohal, et töötusega kaasnevad rahalised hüvitised ja toetused on piisavalt turvatunnet loov meede, andmaks töötuks jäämise korral inimesele võimaluse teatud ajaperioodil oma tööalaste valikute ja karjääri jätkamise soovide üle mõelda ning tegevusplaan paika panna.

Seega hindasid uurimuses osalejad Saare maakonnas toimivaid tööotsinguid toetavaid ja tööturule tagasi aitavaid meetmeid siiski piisavalt turvaliseks. Töötuks jäämise korral loodeti tööotsingute ajal tuge saada toetustest ja hüvitistest. Tööturukoolituste tõhususse siiski väga ei usutud, kuid oldi valmis nendel võimaluse korral osalema. Maakonna tööturu paindlikkus aga

jätab uurimuses osalejate poolt antud punktidele viidates soovida. Ehkki uurimuses osalejad avaldasid mõtteid, et sooviksid töökoha kaotuse korral kusagil mujal tegevusjuhendaja ametis jätkata, ei peetud seda siiski väga tõenäoliseks erihoolekande valdkonnas tegutsevate tööandjate puudumise tõttu saarel. Töötajate arvates ei toeta ka tööturu koondumine Kuressaarde rahuldustpakkuva töökoha leidmisel, sest vahemaad ja sobiva transpordi puudumine vähendab samuti tööle asumise võimalust.

5.6.6. Uurimuses osalejate tulevikuperspektiiv

Uurimuses osalejad oma tulevast tööelu pikalt ette ei planeerinud. Pigem toimetati tänaste tööülesannete rutiinis ja oldi äraootaval seisukohal. Intervjueeritavate sõnul ei saa nad asutuse sulgemist ära hoida, sest see on juba otsustatud, kuid kuna see sulgemine on päevakorral juba aastast 2015, siis avaldati lootust, et tööd jätkub ehk siiski kauemaks kui aastani 2020. Töökoha kaotusel erialasel tööl jätkamise võimalust suur osa intervjueeritavatest ei näinud, sest maakonnas puuduvad muud erihoolekannet pakkuvad asutused. Et asutuse lahkumisel piirkonnas tööd leida ei ole ja tuleb kaaluda Kuressaares asuvaid töötamise võimalusi, selles oldi ühel meelel, kuid intervjuus osalemise ajal ei oldud valmis neid valikuid veel vaagima.

Kokkuvõttes loodeti võimalikult kaua tööd jätkata samas asutuses ja seejärel plaaniti jääda kas pensionile või võtta aega enesesse vaatamiseks, kuid oldi valmis ka maakonnast lahkuma ja välismaale tööle asuma. Vaadates uurimuses osalejate vastuseid selles küsimuses tervikuna, tundub mulle, et kõikide intervjueeritavate mõtted võtab kokku järgnev tsitaat: „*Vat see oleks küll nüüd praegu miljoni küsimus jah... [muigab]. Ja selles mõttes, et mis ma teen või kus ma olen või... (...) mingit viit aastat kuskil ma ei /planeeri/...*“ (OP). Ehk seda, kus ja millises valdkonnas uurimuses osaleja viie aasta pärast ennast tegutsemas näeb, ei osanud keegi intervjueeritavatest kirjeldada.

Saadud vastused kinnitavad veelkord, et maakonna tööturg on üksluine ja see ei kutsu ka oma tulevikku planeerima. Kodulähedaste töökohtade ja erialase töö puudumine sunnib tegema nii tööalaselt kui elus üldse valikuid, mis ei ole südamelähedased ja seetõttu lükatakse nende ebameeldivate valikute tegemist võimalikult kaugele tulevikku.

6. ARUTLEV KOKKUVÕTE

Paindlik ja turvaline tööturg tähendab võimalust kiiresti reageerida majanduskeskkonna muutustele, andes tööandjatele võimaluse optimeerida ettevõtte käigus hoidmiseks töötajate arvu ning pakkuda samal ajal töötajatele piisavalt turvalisi sotsiaalkaitse- ja ümberõppe võimalusi kohanemaks uute oludega. Samas märgib Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee, et ilma erinevate osapoolte – töötajad, tööandjad, töökollektiivid, poliitikud jne - omavahelise kommunikatsioonita tasakaalus turvalist ja paindlikku tööturgu kujundada ei saa. Turvalist ja paindlikku tööturgu ei saa luua nõ „ülalt alla“, vaid see koosluuakse erinevate osapoolte võrdsel partnerlusel, kusjuures tuleb arvesse võtta konteksti, milles tööturg toimib (Euroopa Majandus- ja..., 2007).

Saarelise asukoha tõttu ei ole Saare maakonna tööturg sarnane Mandri-Eestil toimivaga. Et mõista, kuidas näeb ja hindab maakonna tööturgu töökoha kaotav inimene, sai minu uurimuse eesmärgiks anda ülevaade turvaliselt paindliku tööturu kontseptsiooni toimimisest Saare maakonnas suletava erihoolekandeesutuse töötajate vaates. Järgnev on uurimistulemuste kokkuvõte.

I. Töötamise ja töökaotusega seotud individuaalsed aspektid – eeldus paindliku ja turvalise tööturu toimimiseks

Paindliku ja turvalise tööturu kontseptsiooni on reeglina käsitletud erinevate riikide tööturu strateegiatel ja tööturu väljatöötamise ettepanekutes nõ riigi tasandil, mistõttu töötaja vaatest teema käsitlemine tundus mulle uudne ja põnev.

Tööelus rahulduspakkuval moel osalemise eeldusena kirjeldasid intervjuueeritavad mitmeid aspekte, kusjuures töö olulisust ei kirjeldatud mitte niivõrd töö tähenduse kaudu kui just töö käimise põhjuste kaudu. Töö tähenduse mõtestamine oli intervjuueeritavate jaoks üldjuhul keeruline ja pigem oldi valmis oma töötamisega seotud aspekte kirjeldama küsimuse kaudu: „Miks ma tööle käin?“.

Uurimusest selgus, et töötaja jaoks turvalise tööturu eelduseks on piisav töötasu ja sotsiaalkaitsega kaasnevad hüvitised. Tööl käimine kui rahateenimise võimalus igapäevakulude katmiseks, oli üks enim väljaöeldud komponent tööelus osalemiseks. Samuti hinnati töötamisega kaasnevaid sotsiaalseid garantiisid väga oluliseks. Töötajale andis turvatunde teadmine, et tööga kaasnev sissetulek tagab igapäevaeluga toimetuleku ning tööturult eemalejäämise korral haiguse, koondamise või mõne muu probleemi tõttu, katavad sissetuleku sotsiaalkindlustushüvitised. Tööelus osalemise kriteerium, mida töid esile mitmed intervjuueritavad, oli töökoha lähedus kodule. Kaugemal asuvad töökohad on inimese jaoks vähe atraktiivsed, sest töölejätmiseks on vaja nii ajalist ressursi kui transporti ja see teeb tööl käimise kulukaks. Paindlik tööaeg oli samuti üks enim intervjuudes kõlanud aspekt, mida väärtustati. Eriti hinnati võimalust oma töötaja planeerimisel ise kaasa rääkida, sest see lubas paremini ühitada oma töö- ja pereelu. Inimene hindab oma töö tähenduslikkust enam kui see toob kasu teistele (Bailey ja Madden, 2016). Seda kinnitas ka intervjuueritavate soov teisi aidata, olla teistele kasulikud. Kui teenusel viibija edusammud jäid tulemata või tekkis tagasilangus saavutatus, ei tajunud töötaja oma tööd tähendusliku ja vajalikuna ning siis langes ka tööalane motivatsioon.

Seega on inimese vaates paindliku ja turvalise tööturu toimimiseks vaja piisavat töötasu, sotsiaalseid garantiisid, huvitavat ja rahuldustpakkuvat tööd, võimalust teha oma tööd kodu lähedal ja rääkida kaasa töötaja planeerimisel.

Paindlikku tööturгу iseloomustab tööandjate võimalus asutuse ümberstruktureerimise vajaduse korral töötajaid kas juurde värvata või koondada. Et intervjuueritavad olid inimesed, kellel seisab ees töökoha kaotus, andis see olulist infot töökaotusega kaasnevatest mõjudest inimese tööalasele rahulolule ja motivatsioonile. Intervjuusid läbi viies olin valmis seisma vastamisi töökaotusest tuleneva kriisi ilmingutega, kuid neid tegelikult märgata ei olnud. Intervjuusid analüüsid ja nähtava kriisi puudumisele vastuseid otsides jõudsin Naarits-Linn (2011) kriisisekkumist kirjeldava tööni, mida lugedes adusin, et 2015. aastal asutuse sulgemise otsusega kaasnenud võimalik kriis on vahepealsetel aastatel oma teravuse minetanud (Naarits-Linn, 2011). Brand (2015) on samuti oma töös märkinud, et kui asutuse kolimisega seonduvalt koondatakse kõik asutuse töötajad, siis on inimesel seda lihtsam taluda kui lihtsalt vallandamist ja see ei põhjusta inimesele nii suuri vaimseid pingeid ja elukvaliteedi langust (Brand, 2015). Samas tuli osalejate kirjeldustest esile, et motivatsioon

oma igapäevatöösse panustada on siiski langenud. Põhjuseks rahulolematust kuhjunud tööülesannetega, mis tingitud ümberstruktureerimise käigus tekkinud personali nappusest ning ümberpaigutatud teenusesaajate kokkusobimatusel tekkinud probleemide rohkusega. Samuti ei oldud rahul teenuse sisulist tööd pärssiva bürokraatiaga. Kõik eelmärgitud nüansid – töö kaotusega leppimine, kuid samas rahulolematust ja eesmärkide seadmise puudumine tööelus – viitavad ka võimalusele, et uurimuses osalejate puhul on tegemist alistuva kohanemisega. Inimesel endal ei ole võimalik olukorras midagi muuta ning seetõttu on ta resigneerunult kohandanud ennast vastavalt olukorrale (Kutsar, 1995).

Uue töö otsingud ei olnud enamuse uurimuses osalejate puhul päevakorral, sest tööotsinguteks ei olnud „mõte veel küps“. Samuti on aastatepikkune tööperiood ühes asutuses loonud olukorra, kus kaasaegne kandideerimine soovitud töökohale on nii mõnelegi töökaotajale võõras ja hirmutav. Niisuguseks tööotsinguks lihtsalt ei olda valmis. Need intervjuueeritavad aga, kes olid lisatööle asunud, et võimalikku töökaotust pehmendada, tunnistasid ületöötamist, sest kahel kohal töötades ei jätku inimesel enam aega puhkamiseks ja vaba aja veetmiseks.

Seega on inimese jaoks oluline kindlustunne, et tööd jätkub pikaks ajaks ja et töötamise kestuse saab inimene ise valida. Paindliku tööturu kontseptsioonile eelnenud mudel toetas pikaajalisi töösuhteid ja aastaid ühes töökohas töötanule on koondamine hirmutav. Inimesed vajavad paindliku tööturu mudeliga kohanemist ja kindlustunnet, et töösuhte lõppemisel on uuesti tööle saamine probleemideta. Oluliseks tööturu paindlikkuse kriteeriumiks on ka tehtava töö maht, sest uurimus kinnitas, et kui tööülesandeid saab palju, tekib rahulolematust ja tööalase motivatsiooni langus. Turvaliselt paindliku tööturu kujundamisel tuleks neid aspekte kindlasti arvesse võtta.

II. Tööturg Saare maakonnas suletava erihoolekandeesutuse töötajate vaates

1. Tööturu turvalisus ja paindlikkus maakonna kontekstis

Tööga ja töökaotusega seotud aspektide üle arutlemisel jõudsid uurimuses osalejad tõdemuseni, et maakonna tööturul nad enda jaoks sobivat töökohta ei näe. Põhjuseks maakonna tööturu spetsiifika, mis on orienteeritud töötlevale tööstusele ja sesoonsetele

töövaldkondadele. Kuna praegune amet on intervjueeritavatele südamelähedane just võimaluse pärast teha oma tööd inimestega ja inimestele, siis töötleva tööstuse „liinitöö“ asutuse sulgemisel töö kaotavat inimest ei köida. Siinkohal saab tõmmata paralleele Hu ja Hirsh'i (2017) uurimusega, mille kohaselt on inimene mõtestatud töö nimel valmis leppima ka madalama töötasuga (Hu ja Hirsh, 2017). Minu uurimusest selgus samuti, et pigem oli intervjueeritav valmis olema mõnda aega silmitsi töötusega ja vähenenud sissetulekuga, kui valida mittemeeldiva töö. Asutuse sulgemisel erialasele tööle asumise võimalust uurimuses osalejad väga tõenäoliseks ei pidanud, sest sarnases valdkonnas tööd pakkuvat asutust maakonnas rohkem ei ole. Ka juhul kui mingi osa erihoolekandeaasutusest maakonnas jätkab, ei jätku seal kõigile tänastele töötajatele tööd. Eriti suur risk töötuks jääda on eakamatel ja madalama haridustasemega töötajatel (Brand, 2015; Euroopa Majandus- ja..., 2007). Vaadates intervjuudes osalenute profiili, on märgata, et suur osa intervjueeritavatest on üle keskea ja varsti pensionile minemas või juba pensionäri staatuses. Et eakamal ja spetsialistil on tööd maakonna tööturul raske leida, tõid esile ka varasemalt töötust kogenud intervjueeritavad ise.

Kuna enam kui pooled maakonna ettevõtted on koondunud Kuressaarde ja selle lähiümbrusesse ning maakonna elanike asustustihedus on Eesti madalaimad, siis on üsna selge, et iga ettevõtte koondamine/lahkumine maapiirkonnast toob kaasa surve maakonna tööturule ja elanike heaolule. Sellega olid päri ka uurimuses osalejad, kes tunnistasid, et erihoolekandeaasutuse lahkumisel neil kodupiirkonnas tööd leida ei ole. Kuressaarde tööle jõudmist aga ei toeta sageli ühistransport. Puuduvad sobivad liinid ja graafikud, mistõttu ainus valik on isikliku transpordivahendi kasutamine. Kuna ka saareelaniku keskmine töötasu on Eesti madalaimad, annab see uurimuses osalejate sõnul tunda rahakotis. Kui Mandri-Eestis on inimesel võimalik igapäevaselt liikuda töö- ja elukoha vahel ka naabermaakondade üleselt, siis saareelaniku jaoks on merepiir see, mis maakondadevahelist igapäevatööd takistab.

Kokkuvõttes ei peetud maakonna tööturгу paindlikuks, sest puudub töökohtade valikuvõimalus ning suletud tööturg ei aita konkurentsi vähesuse tõttu kaasa palgatõusule. Eakamal töötajal ja pensionieas inimesel on raske hõivesse asuda ning töökohtade koondumine Kuressaarde ei võimalda inimesel töö asukoha valikul palju kaasa rääkida.

Kasutades maakonna tööturu paindlikkuse hindamisel punktiskaalat, kus number viis oli „väga paindlik“, number neli „üsna paindlik“, number kolm „nii ja naa“, number kaks „vähe

paindlik“ ja number üks „üldse mitte paindlik“, andsid uurimuses osalejad tööturu paindlikkusele maakonnas keskmiselt vaid 3,75 punkti.

Riiklikku tööturupoliitikat ja turvalisest paindlikkusest lähtuvaid ideid tööturul aitab ellu viia avalik-õiguslik juriidiline isik Eesti Töötukassa. Tööelu planeeriva või töötust kogeva inimese toetuseks on loodud rida meetmeid, mis peaksid inimese tööturule tagasi aitama. Sellegipoolest nägid uurimuses osalejad töötukassase pöördumist endi jaoks viimase sammuna. Puudus usk töötukassa meetmete toimimisse ja kirjeldati ka varasemaid ebaseeldivaid kogemusi suhtlemisel töötukassaga. Oldi seisukohal, et koolitused ja teenused, mida töötukassa tööturule tagasi aitamiseks inimesele võimaldab, takerduvad sageli gruppide täituvuse taha ja see ei ole töötaja jaoks piisavalt operatiivne. Samuti oldi seisukohal, et tööturg toimib pigem tuttavate ja sõprade kaudu kui töötukassa poolt vahendatavate kuulutuste abil. Puudusena toodi esile ka asjaolu, et töötukassas on töötuna arvel olles vajalik igas kuu büroos kohal käia, mis töötuse tõttu vähenenud sissetulekute juures on pikemate vahemaade puhul vägagi tuntav väljaminek. Positiivsena toodi välja, et töötusega kaasnevad rahalised hüvitised ja toetused on siiski piisavalt turvatunnet loov meede, andmaks töötuks jäämise korral inimesele võimaluse teatud ajaperioodil oma tööalaseid valikuid ja karjääri jätkamist planeerida. See teadmine oli intervjuueeritavate jaoks oluline turvatundele lisandväärtust andev motiiv ning maakonna tööturu turvalisust hinnati viie palli skaalal keskmiselt 4,5 punktiga.

Tulemus viitab ühest küljest inimeste teadmatusetele töötukassa poolt pakutavatest individuaalsetest nõustamis- ja koolitusvõimalustest, teisest küljest annab see taaskord märku, et sissetulek on inimese jaoks oluline ja tööotsingute perioodil makstavad toetused ja hüvitised suurendavad inimese turvatunnet märkimisväärselt.

2. Tööturu turvalisus ja paindlikkus suletava erihooldusasutuse kontekstis

Minu töö eesmärk oli uurida turvalise ja paindliku tööturu kontseptsiooni toimimist maakonna tasandil töötaja vaates. Saadud vastuseid analüüsides aga märkasin, et suur osa materjali kirjeldab ka uurimuses osaleja vaadet talle tööd andvale asutusele. Kuna probleemid, mida uurimuses osalejad erihoolekandetasutusele antud vaates kirjeldasid, on tõsised, reflekteerin ka töös esile tulnud olulisemaid aspekte töösuhete toimimisest erihoolekandetasutuse tasandil töötaja vaates.

Oma tänast töökohta uurimuses osalejad enesearenguks ja tööalaseks teostuseks paindlikuna ei näe. Töötajate kirjeldustest koorus tõdemus, et tänane tööandja ei toeta töötajat tema tööalaste eesmärkide saavutamisel. Üle-Eestilises asutuses on töötajate sõnul kadunud heade töösuhete aluseks olev side asutuse mandril asuva juhtkonna ja kohaliku teenuseüksuse töötajate vahel. Töötajad rääkisid, et nende ettepanekutele ja muredele ei reageerita või on kõrgema juhtkonna tagasiside töötajate probleeme eirav. Kõrgem juhtkond ei ole uurimuses osalejate sõnul valmis looma diskussiooni igapäevatoos kogemusi ja paremaid töövõtteid omandanud reatöötajatega, kes sooviksid oma ettepanekute kaudu saavutada teenuse paremat kvaliteeti.

Töötajate sõnul on igapäevased tööülesanded saanud asutuse sulgemise plaanide tõttu mahu, mis töötajate nappuse tõttu takistab teenusel olijate igapäevaelu rikastamist. Aastatega on erihoolekandeaasutuses suurenenud bürokraatia, mis seisneb paberitöös, mille sisuline mõte on töötajate sõnul sageli formaalne, kuid mis ajamahukuse tõttu samuti lühendab võimalusi teenusesaajaga koos toimetada. Kõik see on nõrgestanud töötajate usku tööandja ja töövõtja kahepoolsete suhete võrdsesse toimimisse ning tekitanud töötajais rahulolematuse asutusesisese töökorraldusega.

Kokkuvõttes viitas uurimuses osalejate kirjeldus tõsistele pingetele asutusesisestes suhetes kohaliku teenuseüksuse töötajate ja mandril asuva kõrgema juhtkonna vahel, sest toetus töötajale oli intervjuueeritavate sõnul olematu ja asutuse juhtimisstiil autokraatlik. Tööturu turvaliseks ja paindlikuks loomine saab toimuda ainult sotsiaalpartnerite võrdse dialoogi kaudu. Kui tööandja on jäik ja töötajaga mittearvestav, vähendab see töötajate kindlustunnet ja tekitab ettevõttesisese pingelise õhkkonna. See aga omakorda langetab töötajate motivatsiooni töösse panustada.

Wilken ja Ewijk, (2016) on oma sotsiaaltöölalast juhtimist kirjeldavas artiklis märkinud, et sotsiaaltöö on koostoimimine. Lahendusi esile tulevatele probleemidele on võimalik leida vaid sotsiaaltöötajate, kodanike ja juhtide koostöös (Wilken ja Ewijk, 2016). Seetõttu ei tohiks juhid eirata praktikute poolt tehtavaid ettepanekuid, sest vastasel juhul jäävad ebatõhusad sotsiaaltöö meetodid sotsiaalvaldkonna arengut pidurdama. Samuti on juhipoelse toeta suur oht töötajate läbipõlemiseks.

III. Eneserefleksioon

Oma uurimistöö teemat valides soovisin, et lõpptulemus kõnetaks enamaid kui ainult mind ennast. Suures osas oma elus olen olnud seotud sotsiaalsfääriga nii kaude kui otse, mistõttu soovisin uurida just selle valdkonnaga seonduvat probleemi. Aastast 1976 toimib minu koduvallas erihoolekannet pakkuv asutus, mida nüüd aga plaanitakse sulgeda. Et nii meedias kui ka kohalikus omavalitsuses sotsiaalvaldkonda esindavate inimestega otse rääkides on asutuse sulgemisele viidates tihti läbi käinud sotsiaalse katastroofi mõiste, soovisin selgemaks saada, kas ja kuidas mõjutab asutuse sulgemine töötajaid tegelikult ning millisena näeb töö kaotav töötaja maakonna tööturu võimalusi. Kas tööturg on piisavalt paindlik ja turvaline, et tagada tuge tööotsingutes ja töötamise jätkamiseks?

Tutvudes teemat käsitlevate teoreetilise ja uurimusliku materjaliga, selgus, et turvalist paindlikkust on enamasti käsitletud makrotasandil, tööturgu reguleerivate seaduste, erinevate poliitika- ja majandusanalüüside valguses jne. Töötaja vaadet, kes on üks osapool, kelle huvides turvalist ja paindlikku tööturgu luuakse, ma aga ei kohanud. Lisaks on turvalise ja paindliku tööturu toimimine mõjutatud ka regionist, kus tööturg toimib, mistõttu adusin, et sedalaadi uurimuse läbi viimine Saare maakonnas oleks huvitav. Kuna eeskuju uurimuse läbiviimiseks turvaliselt paindliku tööturu uurimisel maakonna tasandil töötaja vaates mul ei olnud, kogesin uurimust läbi viies mitmeid väljakutseid, millest esimene suurim katsumus oli koostada küsimustik, mille abil oleks võimalik jõuda maakonna tööturgu iseloomustavate näitajateni. Lisaks intervjuu kavale, nägin uurimistöö ühe suurima probleemkohana planeeritud töö tundlikkust seoses suletava erihoolekandeaasutuse valdkonnaga. Pelgasin, et asutuse juht võib vääriti tõlgendada minu soovi kaasata töötajaid minu uurimusse ja et ma ei leia vabatahtlikke, kes oleksid valmis minuga oma tööalastest eesmärkidest ja ootustest rääkima. Õnneks olid need mured asjatud. Olen tänulik asutuse juhile ja kõigile vabatahtlikele, kes endast märku andsid, sest see andis mulle energiat ja motivatsiooni oma töö kirjutamiseks.

Intervjuu kava koostades soovisin, et küsimuste järjestus aitaks intervjuueeritaval jõuda isiklike tööalaste hinnangute ja vaadete alusel maakonna tasandile ning seejärel hinnata kui turvaline ja paindlik tööturg töötaja arvates sellel tasandil on. Seepärast järjestasin küsimused nii, et saaksin vastused küsimustele, millise tähenduse inimene oma tööle annab, kuidas mõjutab

teda töötuks jäämise oht, kas ta on enda jaoks analüüsinud uusi võimalusi tööle asumiseks ja kui turvaliseks ja paindlikuks ta kõige selle baasil Saare maakonna tööturгу hindab.

Oma (üldse) esimest intervjuud viisin läbi pilootintervjuuna, et saada selgust, kas minu intervjuu kava küsimused on intervjuueeritavale arusaadavad või tuleks mul intervjuu kava muuta. Tegin ise märkmeid küsimuste ümbersõnastamiseks ning pilootintervjuu lõpus palusin ka intervjuueeritava seisukohta, et kas ja mida võiksin ma oma küsimustikus muuta. Intervjuueeritav leidis, et intervjuu kava muuta pole vaja, piisab, kui avan arusaamatust tekitavate küsimuste sisu abistavate küsimuste või selgitustega vestluse käigus. Kirjutasin lihtsustatud küsimused ja teemakohased märksõnad intervjuu kavasse. Järgnevatel intervjuudes aga sain aru, et minu uurimisküsimused vajavad vaatamata minu hinnangul lihtsale sõnastusele siiski ainet teoreetilise ülevaate andmist, kuna mõned käsitletavat teemat olid intervjuueeritavatele rasked aru saada. Eelkõige ilmnes see tööle abstraktsema tähenduse sõnastamisel ning turvalise paindlikkuse kontseptsiooni mõistmisel. Taipasin, et olin ülehinnanud teooriat lugedes tekkinud (väär)arusaama, et iga inimene on oma töötamisega seonduva ja tööturul toimivad suhted tööandja ja töötaja vahel enda jaoks igakülgselt lahti mõtestanud. Tegelikult vajab inimene aega ja kaalumist, et mõtteid oma tööst ja töötamisest avaldada.

Intervjuudega alustades tundsin ebakindlust enda puuduva kogemuse pärast intervjuude läbi viimisel. Kuid intervjuusid läbi viies vabanesin iga järgneva intervjuuga aina enam oma kohmakusest ja ühel hetkel tundsin, et ma ei hoia enam kramplikult kinni intervjuu kava küsimuste sõnastusest, vaid ma suhtlen oma kaasvestlejaga olulistel teemadel vabalt ja sundimatult. Intervjuude ladusamale kulgemisele aitas päris kindlasti kaasa ka asjaolu, et juba olemasolevate intervjuude sisu aitas mul igal järgneval uurimuses osalejaga kohtumisel tõmmata paralleele või võrrelda käsitletavat teemat varasemate intervjuude valguses. See aitas tabada sarnaseid temaatilisi mustreid ja seisukohti intervjuueeritavate poolt räägitus.

Veel ühe probleemkohana tajusin andmete analüüsil selgunud tõsiasja, et küllalt palju olid töötajad kirjeldanud oma töö ja töötamise analüüsi käigus asutuse töökorraldust. Planeerides oma uurimust, soovisin ma üles tähendada vaid intervjuueeritavate poolt edasi antud nende endi isikutega seotud emotsioonid ja tegevused. Minu eesmärk ei olnud kajastada erihoolekandeametuse toimimist. Kuid intervjuusid analüüsides selgus, et uurimuses osalejate poolt esile toodud emotsioonid, tegevused ja seisukohad on väga tugevalt seotud

erihoolekandeteenuse pakkumisele seatud nõuete täitmisega ja erihoolekandetasutuse sulgemise otsusele järgnenud ümberkorraldustega. Seetõttu on minu töös intervjuus osalejate poolt esile toodu objektiivseks kirjeldamiseks teatud löike asutusesisestest suhetest ja töökorraldusest siiski reflekteeritud.

Töö tehniliselt poolelt oli intervjuudes saadud mahuka audiomaterjali ja ajaressursi nappuse tõttu minu suurim väljakutse intervjuude transkribeerimine. Otsides võimalusi probleemi lahendamiseks, sattusin lugema artiklit TTÜ Küberneetika Instituudi foneetika- ja kõnetehnoloogia laboris väljatöötatud transkribeerimise tehnoloogiast. Otsustasin veebipõhist transkribeerimist ise proovida ja pean tunnistama, et ehkki kõik veebipõhised transkriptsioonid vajasisid täies ulatuses suuremal või vähemal määral teksti korrekture, aitas Küberneetika Instituudi tehnoloogia säästa mulle kümneid töötunde audiofailide muutmisel uurimuse analüüsi võimaldavateks transkriptsioonideks.

Tulemuste analüüsimiseks märkisin tekstides samalaadsed vastused ja alateemad. Ka püüdsin ma esile tuua mõtted, mida uuringus osalejad otsesõnu välja ei öelnud, kuid mis iseloomustasid nende suhtumist või seisukohti uurimistöö jaoks olulistes teemades.

Takistused, mida oma uurimuse läbi viimisel kogesin, tulenesid minu kogematuses uurimustöid teha ja samalaadsete uurimuste puudumisest. Esialgu lihtsana tundunud uurimustöö analüüsist selgus, et turvalise paindlikkuse kontseptsioon kätkeb endas nii palju tahke, et ainult maakonna tööturu toimimise tasandilt on seda päris keeruline teha. Erinevad tasandid on omavahel seotud, kusjuures töökeskkond on töötaja jaoks nii oluline, et tööturu laiema (regionaalse) vaate konstrueerimisel lähtub inimene siiski paljuski ka asutusest, kus ta töötab.

Kokkuvõttes olen väga rahul saadud kogemusega. Uurimus andis mulle julgust ja enesekindlust viia läbi kvalitatiivset uurimust. Ka andis käesolev töö tõuke nii mulle endale kui uuringus osalejaile analüüsida ja mõtestada enda jaoks lahti töötamise põhjused ja tähendus. Samuti tõi uurimus esile kui oluline on riikliku tööturu- ja regionaalpoliitika koostöömimine, sest eraldiseisvatena jäävad riiklikes arengukavades ja planeeritud meetmetes kirjeldatud eesmärgid inimeste elukvaliteedi parendamiseks ellu viimata ja tühjadeks loosungiteks.

IV. Soovitused

Olukorras, kus regionaal- ja tööturupoliitikat kujundavad poliitikud on teinud otsuse, mille tulemusel saareelanikele tööd andev riigile kuuluv asutus suletakse ja inimene peab oma senisest spetsialiteedist loobuma ning asuma uut töökarjääri looma nappide tööalaste ja piirkondlike väljavaadete juures, on see päris kindlasti riikliku tööturu- ja regionaalpoliitika planeerimise möödalask, mistõttu soovin teha järgnevad ettepanekud:

- 1) Riigi regionaalpoliitika ja tööturupoliitika loomisel on vaja teha reaalset valdkondadeülest koostööd. Koostöö sisuline tegevuskava võiks kajastuda valdkondadeüleses ühises strateegiaplaanis. See välistaks eri valdkondade erineva lähenemise riiklikele arenguplaanidele ja nende elluviimiseks mõeldud strateegiate koostamisele.
- 2) Riigi poolt hallatavate asutuste puhul tuleks loobuda asutuste üleviimisest saartelt Mandri-Eestisse, sest see nõrgestab töötuks jääva kohaliku elaniku võimalusi leida oma kvalifikatsioonile vastavat tööd.
- 3) Asutuste ümberstruktureerimise vajaduse korral tuleks pakkuda maksusoodustusi ja toetusi ettevõtetele, mis jätkavad tööd saarel ning aitavad tööjõu vähendamise otsuse korral oma töötajatel leida samaväärse töö maakonna tööturul. See suurendaks tööandjate vastutust töötajate vallandamisel ja koondamisel saartel, kus piiratud töövalikute tingimustes on töövõtja töösuhetes reeglina nõrgem pool.

Oma toredatele kolleegidele töötukassas soovin:

- oskust ja teadlikkust juhendada inimesi mõtlema mitte ainult tööalaste võimaluste üle, vaid elu üle laiemalt. Et inimene küsiks endalt: Mida ma elult ootan?, Kuidas ma seda saavutan?, Kuidas on või saab olema minu töö soovitu saavutamiseks seotud?

Tööandjatele soovin:

- oskust ja teadlikkust suhelda oma töötajatega. Mida rohkem tunnetab töötaja tööandja huvi ja toetust igapäevatöö paremaks korraldamiseks, seda parem on ettevõtte sisekliima ja seda tulemuslikumalt on töötaja valmis oma tööülesandeid täitma. Kokkuvõttes paneb see aluse ettevõtte mainele ja edukusele.

Töötajaile soovin:

- oskust ja teadlikkust oma tööalaseid valikuid analüüsida ning julgust tööturu turvaliseks ja paindlikuks kujundamisel kaasa rääkida.

Kuna suletava asutuse töötajatel seisab töökaotus alles ees, aitaks tänaste uurimuses osalejatega läbi viidav jätkuuring päris kindlasti maakonna tööturu muudatusi ja toimimist veelgi enam mõista ja analüüsida. Loodetavasti pakub minu käesolev uurimisteema huvi ja jätkuuring saab teoks.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Alumäe, T., Tilk, O. ja Asadullah. (2018). *Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech*. Baltic Human Language Technologies. Laboratory of Language Technology. Tallinn University of Technology. Estonia. Kasutatud 13.03.2019, <http://ebooks.iospress.nl/volumearticle/50297>
2. Arksey, A. ja Knight, P. (2009). *Interviewing for Social Scientists: An Introductory Resource with Examples*. Los Angeles. Sage.
3. Bailey, C. ja Madden, A. (2016). What makes work meaningful or meaningless? *Sussex Research Online*. Kasutatud 11.02.2019, <http://sro.sussex.ac.uk/61282/>
4. Barrici, M. R., Mount, M. K. ja Li, N. (2012). The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Job Characteristics and Experienced Meaningfulness. *The Academy of Management Review*, 38, 132-153. Kasutatud 11.02.2019, <https://www.researchgate.net/publication/274693473> The Theory of Purposeful Work Behavior The Role of Personality Higher-Order Goals and Job Characteristics
5. Boardman, J., Grove, B., Perkins, R. ja Sheperd, G. (2003). Work and employment for people with psychiatric disabilities. *The British Journal of Psychiatry*, 182, 467-468.
6. Brand, J.E. (2015). The Far-Reaching Impact of Job Loss and Unemployment. *US National Library of Medicine National Institutes of Health*. Kasutatud 14.04.2019, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4553243/>
7. Burton, N. (2012). Our Hierarchy of Needs. *Psychology Today*, 23 May. Kasutatud 13.02.2019, <https://www.psychologytoday.com/us/blog/hidden-and-seeking/201205/our-hierarchy-needs>
8. Casas, F. (2007). Children`s quality of life. *Research Gate*, 2007. Kasutatud 21.04.2019, <https://www.researchgate.net/publication/292681804> Children's quality of life
9. De Paula, A.V. ja Vilas Boas, A.A. (2017). *Well-being and Quality of Working Life of University Professors in Brazil*. *Quality of Life and Quality of Working Life*, (lk 187-210). IntechOpen. Kasutatud 13.02.2019, <https://www.intechopen.com/books/quality->

of-life-and-quality-of-working-life/well-being-and-quality-of-working-life-of-university-professors-in-brazil

10. Servinski, M., Kivilaid, M., G. Tischler. (2016). *Eesti piirkondlik areng*. Tallinn: Statistikaamet
11. *Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020*. (2014). Kasutatud 14.02.2019, <https://www.rahendusministeerium.ee/et/regionaalareng-ja-poliitika>
12. *Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020 elluviimise 2016. aasta seirearuanne*. (2017). Kasutatud 23.02.2019, https://www.rahendusministeerium.ee/sites/default/files/document_files/REGO/eras_2_016._a_seirearuande_dokument_2.pdf
13. *Eesti Töötukassa kodulehekülg*. (2018). Kasutatud 17.02.2019, <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast>
14. *Erihoolekande arengukava aastateks 2024-2020*. (2014). Kasutatud 07.10.2018, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Puudega_inimetele/erihoolekande_arengukava_2014-2020.pdf
15. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Flexicurity (sisemise paindlikkuse mõõde — Kollektiivläbirääkimised ja sotsiaaldialoogi roll tööturu reguleerimise ja reformimise vahenditena)”. (2007). *Euroopa Liidu Teataja*, C 256, 108-113.
16. Evijk, H. (2016). Sotsiaaltöötajate juhtimine. M. Selg (toim), *Mõtisklusi sotsiaaltööst*. (lk 29-31). Tallinn: Tervise Arengu Instituut.
17. Feather, N. (2018) Historical Background to Research of Job Loss, Unemployment, and Job Search. U.-C. Klehe ja E. A. J. van Hooft (toim), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (9-29). New York: Oxford University Press.
18. Gentilini, U., Grosh, M. ja Rutkowski, M. (2019). *Understanding coverage: what does universal social protection really mean?* Kasutatud 17.02.2019, <https://oecd-development-matters.org/2019/01/28/understanding-coverage-what-does-universal-social-protection-really-mean/>
19. *Heaolu arengukava 2016-2023*. (2016). Kasutatud 07.10.2018, <http://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023>

20. Hu, J. ja Hirsh, J. B. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work.. *Frontiers in Psychology*, 8:1469, 1-10.
21. Hitesh, B. (2018). What is Spillover Effect? *Marketing91*. Kasutatud 13.02.2019, <https://www.marketing91.com/what-is-spillover-effect/>
22. Homey, M., Vandenbrande, T. ja Wagner, P. (2008). *Flexicurity – more security through greater flexibility in the labor market?* Aachen: Shaker Verlag GmbH.
23. Hsieh, H-F. ja Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
24. Kalmus, V., Masso, A. ja Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Kasutatud 02.05.2019, <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>
25. Kutsar, D. (1995). *Transformation in Estonia as reflected in families: insight into social stress and poverty*. Dissertationes Psychologicae Universitatis Tartuensis. Tartu.
26. Kõrreveski, K. (2010). Tööelu kvaliteedi subjektiivne mõõde. *Eesti Statistika Kvartaliajakiri nr 4*, 10-22.
27. Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.
28. Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, B., Ko, R. ja Sanghvi, S. (2017). *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages*. Kasutatud 23.02.2019, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
29. McNabb, D. E. (2013). *Research Methods in Public Administration and Nonprofit Management: Quantitative and Qualitative Approaches*. New York: M. E. Sharp.
30. Morin, E. M. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment. Report R-585*. Montreal: Institut de recherche Robert Sauvé en Santé et Sécurité du Travail.
31. Muller, J., Delahaye, B, Vinocur, S. ja Hicks, R. (1996). The psychological impacts of long-term unemployment, sex differences and activity: a case study analysis. *Journal of Applied Social Behaviour*, 3, 1, 30-43.
32. Naagel, E., (2017). Kes kuuleks, märkaks? *Saarte Hääl*, 25.märts. Kasutatud 12.02.2019, <https://arhiiv.saartehaal.ee/2017/03/25/kes-kuuleks-markaks/>

33. Naarits-Linn, T. (2011). *Kriisisekkumine koolisuhetes*. Tallinn: Namaste.
34. Narusk, A. (2009). Suvel jõustuv uus töölepinguseadus kubiseb üllatustest. *Eesti Päevaleht*, 21.aprill. Kasutatud 17.02.2019, <http://arileht.delfi.ee/news/uudised/suvel-joustuv-uus-toolepinguseadus-kubiseb-ullatustest?id=51166148>
35. Neerpal, R. (2009). *Relationship of Quality of Work Life with Employees' Psychological Well-Being*. Kasutatud 13.02.2019, https://www.researchgate.net/publication/278412608_Relationship_of_Quality_of_Work_Life_with_Employees'_Psychological_Well-Being
36. Paas, T. ja Eamets, R. (2006). *Labor Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons of the Baltic States*. New York: Nova Science Publishers.
37. *Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu*. (2007). Kasutatud 17.02.2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=EN>
38. Puur, A., Piirits, M., Sakkeus, L., Klesment, M. ja Eamets, R. (2018). *Hõivatud hõivestsenaariumite ja EIA rahvastikuprognoside taustal*. Tellija: Arenguseire Keskus (ASK). Kasutatud 15.02.2019, https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/ASK_hõive_ja_rahvastik.pdf
39. *Rahandusministeeriumi kodulehekülg*. (2018). Kasutatud 11.02.2019, <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigieelarve-ja-majandus>
40. *Registreeritud töötud kohalikes omavalitsustes*. (2018). Kasutatud 08.10.2018, <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/tootud-kohalikes-omavalitsustes>
41. *Registreeritud töötus 1993-2019*. (2019). Kasutatud 17.02.2019, <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad>
42. *Saare maakonna arengustrateegia 2019-2030 Lisa 1*. (2018) Kasutatud 15.02.2019, https://www.saaremaavald.ee/documents/17113760/20409801/Lisa1_veebi.pdf/4e40b600-66ff-47f8-959b-6eb98806acfe
43. *Saare maakonna arengustrateegia 2020*. (2014). Kasutatud 07.10.2018, <http://www.sasak.ee/application/files/5414/7876/3990/SaareMaakonnaArengustrateegia2020.pdf>
44. *Saare maakonna ettevõtluse ja ettevõtluskeskkonna kaardistamine ning ülevaade 2018*. (2018). Töö koostaja Saare Arenduskeskus SA. Töö tellija Saaremaa Vallavalitsus.

45. *Saare maakonna majanduse ülevaade*. (2013). Töö teostaja Tallinna Ülikool, Eesti Tuleviku-uuringute Instituut. Ülevaate tellija Tallinna Tehnikaülikool, Kuressaare Kolledž. Kasutatud 14.02.2019, https://www.ttu.ee/public/k/Kuressaare-kolledz/Teadus/Saaremaa_majandusulevaade_2013.pdf
46. Shepherd, G. (1989). The value of work in the 1980s. *The British Journal of Psychiatry*, 13, 231-233.
47. Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ja Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 241–302.
48. Smith, M., Segal, J., Robinson, L. ja Segal, R. (2018). *Job Loss and Unemployment Stress*. Kasutatud 11.02.2019 <https://www.helpguide.org/articles/stress/job-loss-and-unemployment-stress.htm/>
49. Sotsiaalhoolekandeseadus (26.06.2018). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 07.10.2018, <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv#jg3>
50. *Sotsiaalministeeriumi kodulehekül*. (2017). Kasutatud 11.02.2019, <https://www.sm.ee/et/toohoive>
51. *Statistikaameti kodulehekül*. (2018a). Kasutatud 15.02.2019, <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=TT654#>
52. *Statistikaameti kodulehekül*. (2018b). Kasutatud 25.05.2019 <http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=RV021#>
53. *Statistikaameti kodulehekül*. (2018c). Kasutatud 05.05.2019 <https://www.stat.ee/ppe-1167454>
54. *Statistikaameti kodulehekül*. (2019a). Kasutatud 15.02.2019, <https://www.stat.ee/37198>
55. *Statistikaameti kodulehekül*. (2019b). Kasutatud 25.05.2019, <https://www.stat.ee/ppe-1167450>
56. *Statistikaameti kodulehekül* (2019d) Kasutatud 6.05.2019, <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ER031&ti=STATISTILISSE+PROFIILI+KUULUV+AD+ETTEV%D5TTED+HALDUS%DCKSUSE+JA+TEGEVUSALA+%28EMTAK+2008%29+J%C4RGI&path=../Database/Majandus/10Majandusuksused/045Ettevetjad/&lang=2>

57. Stiglitz, J. E., Sen, A. ja Fitoussi, J.-P. (2008). *Report by the Commission of the Measurment of Economic Performance and social Progress*. Kasutatud 11.02.2019, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report>
58. Strömpl, J. (2004). Kvalitatiivsete meetodite kasutamise võimalustest sotsiaaltöö uurimisel. *Sotsiaaltöö*, 2, 30-36.
59. *Töö kaotusega seotud lein*. (2010). Tugi.ee blogi, 01.juuni 2010. Kasutatud 18.11.2018, <https://tugiee.wordpress.com/2010/06/01/tookaotusega-seotud-lein/>
60. Taris, T. W. (2002). Unemployment and Mental Health: A Longitudinal Perspective. *International Journal of Stress Management*, 9, 1, 43-57.
61. *Tegevusjuhendaja - 1a*. (2019). Kasutatud 23.05.2019, https://www.ametikool.ee/et/erialad/tegevusjuhendaja---1a#tegevusjuhendaja_-_1a
62. *The Danish Agency of Labour Market and Recruitment*. (2018). Kasutatud 24.05.2019, <https://star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/flexicurity/>
63. *Tööelu kvaliteet* (i.a). Kasutatud 13.02.2019, <https://www.stat.ee/63892>
64. *Tööturu näitajad on aastaga paranenud*. (2019). Kasutatud 24.02.2019, <https://www.stat.ee/pressiteade-2019-019>
65. Tööturu teenuste ja toetuste seadus (13.03.2019). *RT I*. Kasutatud 01.05.2019, <https://www.riigiteataja.ee/akt/121122010016?leiaKehtiv>
66. Öunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
67. WHO Regional Office for Europe. (2012). *Measurment of and target-setting for well-being: Second meeting of the Expert group. Paris, 25-26 June 2012*. Copenhagen: WHO. Kasutatud 21.04.2019, http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0009/181449/e96732.pdf
68. Zeiger, M. (2008). *Turvaline paindlikkus. („Flexicurity“) ehk tasakaal tööturu paindlikkuse ja turvalisuse vahel: uus väljakutse Baltimaadele*. Magistritöö. Tartu Ülikool, sotsiaalteaduskond, avaliku halduse osakond.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu kava

Kas soovid minult midagi uurimuse kohta küsida?

Mis on sinu vanus ja kui pikk on olnud sinu tööalane karjäär?

Kui kaua oled sa asutuses töötanud?

Kas sul on erialane ettevalmistus?

I Töö roll

NB! Tööelu kvaliteedi mõiste katab erinevaid tööeluga seotud tegureid, mille seas on nii inimese tööga rahulolu, võimalused töö-ja pereelu ühitamiseks, töökeskkond ja töötaja sotsiaalsed garantiid kui ka tööalaste oskuste arendamine, tööalase karjääri edendamine jne.

- Millisele kohale asetaksid oma elus töö inimese heaolu mõjutavate valdkondade pingereas? (*haridus, tervis, töö, materiaalne elatustase, ühiskonnaelus osalemine, sotsiaalsed sidemed ja suhted, keskkond, majanduslik ja füüsiline kindlustunne*)
- Kuidas sa oma tööga rahul oled? (*hea/halb, töökeskkond, tööalased suhted, tööalase enesetäiendamise võimalused, tööalased soodustused, garantiid*)
- Kas ja kuidas mõjutab töö sinu peresuhteid ja ühiskonnaelus osalemist?
- Milles seisneb sinu jaoks töötamise tähendus? (*miks sa tööle käid? kas see annab sulle koha elus? kas sa lood midagi? annab see sulle tunnustuse?*)

NB! Teoreetilise materjalis esile toodud võimalikud tähendused:

- 1) *sotsiaalne eesmärk, mis on seotud inimese sooviga olla kasulik teistele inimestele ja ühiskonnale ning samas luua midagi, mis on väärtus,*
- 2) *kõlbeline korrektsus, mis väljendub inimesi ja keskkonda väärustava loomises,*
- 3) *autonoomia, mille kaudu inimene saab ise otsustada parima viisi probleemide lahendamiseks ja soovitud tulemuste parandamiseks,*

- 4) *õppimis- ja arenguvõimalused enese proovilepanekuks ja täisväärtuslikuna tundmiseks,*
- 5) *tunnustamine ja positiivsed suhted, mis mõlemad aitavad kaasa positiivse töökeskkonna ja vaimse heaolu loomisele*

II Töökaotus

- *Mida töökaotus sinu jaoks tähendab? (igapäevarutiin, tööalased eesmärgid, tööalane suhtlusringkond, enesekindlus, erialaste oskuste kaotamine, majanduslik toimetulek)*

III Saare maakonna tööturg

- *Kuidas sa iseloomustad Saaremaa tööturgu? (võimalused töötamiseks, vahemaad, töövaldkonnad jne)*
- *Milliseks hindad oma võimalusi jätkata maakonna tööturul tänase professioniga?*
- *On sul olemas plaan olukorraks kui töösuhe lõppeb?*

IV Turvaline paindlikkus

- *Millisena näed paindlikku ja turvalist töötamist?*
- *Kui oluliseks sa pead paindlikkust tööturul? (5 palli skaala, tööturul erinevate töökohtade vahel liikumine, erialane-, täiend-, ja ümberõpe, töökoht kodu lähedal jne)*
- *Kui oluliseks sa pead turvalisust tööturul? (5 palli skaala, kaitse vallandamise eest, kokkulepetest kinnipidamine, tähtajatu tööleping, sissetuleku suurus, toetus töö otsimisel jne)*
- *Mida ootaksid tööandjalt, et ennast oma töös turvaliselt tunda?*

V Tulevikuperspektiiv

- *Millisena näed ideaalset töökohta enda jaoks?*
- *Kellelt ja millist tuge täna ootad?*

- Kus sa näed ennast viie aasta pärast?

Mida sooviksid veel lisada teemaga seoses, mille kohta ma ei küsinud?

Kui mul tekivad lisaküsimused, kas ma saan sinuga veel ühendust võtta?

Lisa 2. Uuritava informeerimise ja teadliku nõusoleku vorm

Uuritava informeerimise ja teadliku nõusoleku vorm

Uuringut töö tähendusest ja töö kaotuse mõjust töötajale „turvaliselt paindlikul” tööturul Saare maakonna kontekstis viib läbi Tartu Ülikooli sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala magistrant Ave Tuisk, kelle juhendajaks on sotsiaalpoliitika dotsent, PhD Dagmar Kutsar.

Uuringu eesmärk on saada teavet, mis aitaks mõista töö tähendust ja töö kaotamise mõju inimesele lähtuvalt „turvalise ja paindliku“ tööturu käsitlusest Saare maakonna kontekstis: mida töö inimese jaoks tähendab ning kas ja kuidas mõjutab töötajat teadmine võimalikust töö kaotusest, millised on töötaja ootused ja tegevused töötamise jätkamiseks ja millisena näeb töötaja Saare maakonna tööturgu ja oma tulevikku lähema viie aasta jooksul.

Uuringuga seotud intervjuusid viiakse läbi ajavahemikus 01.03.19 – 24.03.19 ning intervjuu kestus on maksimaalselt 1 tund.

Uuringus osalemine on vabatahtlik. Intervjuu käigus saadud teave on anonüümne (nimesid ega muid isiklikke andmeid ei avaldata) ning seda analüüsitakse ja kasutatakse ainult käesoleva magistritöö raames.

Nõusolek

Mind,, on informeeritud ülalmainitud uuringust ja ma olen teadlik läbiviidava uurimistöö eesmärgist ja uuringu meetodikast. Kinnitan allkirjaga oma nõusolekut uuringus osalemiseks.

Uuringu kohta on võimalik saada täiendavat informatsiooni Tartu Ülikooli sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika magistriõppe tudengilt Ave Tuisk (elendil.08@hotmail.com) ja/või Tartu Ülikooli dotsendilt, magistritöö juhendajalt Dagmar Kutsarilt (dagmar.kutsar@ut.ee; 7375951)

Kuupäev

Osaleja allkiri

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, _____ Ave Tuisk _____
(*autori nimi*)

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

**Turvaliselt paindliku tööturu toimimine Saare maakonnas suletava erihoolekandeesutuse
töötajate vaates**

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on _____ Dagmar Kutsar _____
(*juhendaja nimi*)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

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 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Ave Tuisk
27.05.2019