

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Eve Kadaja

**TARTU ÜLIKOOLI PÄRNU KOLLEDŽI
SOTSIAALTÖÖ JA REHABILITATSIOONI
KORRALDUSE ÕPPEKAVA 2018–2022
VILISTLASTE TÖÖHÕIVE VALDKONNAS**

Lõputöö

Juhendaja: Monika Kumm, PhD

Pärnu 2023

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Monika Kumm

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

(allkirjastatud digitaalselt)

Eve Kadaja

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Tööjõu voolavus ja sotsiaalvaldkonnas töötamist mõjutavad tegurid.....	6
1.1. Töölt lahkumist mõjutavad tegurid	6
1.2. Töölejäämist mõjutavad tegurid.....	10
1.3. Sotsiaaltöö eriala valiku motivatsioon	13
2. Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava 2018–2022 vilistlaste uuring.....	16
2.1. Tartu Ülikooli Pärnu kolledž ning sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava	16
2.2. Uuringu meetodika ja valim.....	17
2.3. Uuringutulemuste analüüs.....	21
2.3.1. Õppekava valiku motivatsioon ning sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava	21
2.3.2. Vilistlaste tööhõive.....	22
2.3.3. Vilistlaste rahulolu töö ja töötingimustega	29
2.3.4. Vilistlaste rahulolu töötasuga.....	32
2.3.5. Kolleegid, juhtimine ja juhtkond.....	34
2.4. Arutelu ja ettepanekud.....	36
Kokkuvõte.....	43
Viidatud allikad.....	45
Lisad.....	50
Lisa 1. Küsimustik	50
Lisa 2. Küsimustiku koostamisel kasutatud allikad	59
Lisa 3. TÜ Pärnu kolledžis omandatud kõrghariduse mõju vilistlaste tööelule.....	60
Lisa 4. Vilistlaste praegune ametikoht ja tööstaaž sellel ametikohal.....	64
Lisa 5. Vilistlaste tööhõive teistel erialadel	65
Summary	66

SISSEJUHATUS

Töajõu puudus sotsiaalvaldkonnas on väga aktuaalne. Eestis on vananev ühiskond. Euroopa Komisjoni poolt koostatud raportis (European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2021, lk 88–89, 102) sisalduvad andmed näitavad, et 2019. aasta seisuga oli 65+ vanuste inimeste osakaal kogu Eesti rahvastikust 19,8% ja 75+ vanuste osakaal 9,5%. Aastaks 2030 on nende osakaal vastavalt 23,3% ja 11,5% ning aastaks 2050 28,2% ja 15,5%. 2019. aastal vajas 26,6% üle 65-aastastest elanikest pikaajalist hooldust.

Töajõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteemi OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuring (Pihl & Krusell, 2021, lk 105) toob välja põhikutsealade töajõuvajaduse suurenemise järgneval kümnel aastal. Iga aastaselt on prognoosi järgi valdkonda juurde vaja umbes 900 tasemeõppe lõpetanut, suurim osakaal on hooldustöötajatel, järgnevad sotsiaaltöötajad, nõustajad ja tegevusjuhendajad.

Üle poole valdkonna kõrghariduse lõpetanutest töötas OSKA raporti (Pihl & Krusell, 2021, lk 79, 85–86) järgi teistes ametites, põhjusena tuuakse välja, et lõpetajad lähevad valdkonda tööle, kuid ei jää erinevatel põhjustel sinna pidama. Uuringu kohaselt on kõrgharidustaseme lõpetanute arv vähenenud ja suur osa lõpetajatest on juba sotsiaalvaldkonnas töötavad inimesed, mis tähendab, et uut töajõudu nende näol lisandumas ei ole.

Samuti toob OSKA raport (Pihl & Krusell, 2021, lk 82, 91) välja vanusega seotud probleemid tööhõives. Põhikutsealadel, mis eeldavad kutseharidust, oli suur osatähtsus kõrgharidusega vanemaelistel. Toetudes eelnevatele tööturu-uuringutele peetakse selle üheks võimalikus põhjuseks nende konkurentsivõime vähenemist tööturul.

Töötukassa koostatud lühiajalise tööjõuvajaduse prognoos (Eesti Töötukassa, 2022) toob välja tööjõu puudujäägi nii tippspetsialistide tasemel, sotsiaaltöötajad ja nõustajad, kui ka sotsiaaltöö keskastmespetsialistide tasemel.

Tulenevalt erinevatest uuringutest selgub, et sotsiaalvaldkonnas on probleemiks tööjõu voolavus ja tööjõu puudus.

Lõputöö eesmärk on analüüsida sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava 2018–2022 lõpetanute tööhõivet sotsiaalvaldkonnas ja lähtuvalt tulemustest teha ettepanekuid Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon (ESTA) sotsiaaltöötajate tugisüsteemi väljatöötamisel.

Uurimisküsimus: Millised tegurid mõjutavad sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava vilistlaste töötamist/mittetöötamist ja kutsekindlust sotsiaalvaldkonnas?

Uurimisküsimusele vastuste leidmise toetamiseks koostas töö autor järgmised uurimisülesanded :

- koostada ülevaade kirjandusest, mis kajastab erinevaid tegureid, mis mõjutavad inimeste töötamist või töölt lahkumist; tööjõu voolavuse põhjuste väljaselgitamine;
- uuringu ettevalmistamine ja küsimustiku koostamine ning edastamine sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava 2018–2022 lõpetanutele.
- Uuringutulemuste analüüs ja sellest lähtuvalt ettepanekute tegemine ESTAle sotsiaalvaldkonna töötajate tugisüsteemi toetamiseks.

Töö koosneb kolmest osast. Esimene osa annab teoreetilise ülevaate tööjõu voolavusest ning selle tagajärgedest, sotsiaalvaldkonna töötajate töölt lahkumist mõjutavatest teguritest, tööle jäämist mõjutavatest teguritest ning sotsiaaltöö eriala õpingute motivatsioonist.

Teine osa kajastab töö empiirilist osa, kus on kirjeldatud uuringu metoodika, valim ja uurimistulemused. Kolmas osa on arutlus saadud uuringu tulemuste üle ja lõpeb töö autori ettepaneku tegemisega Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonile sotsiaaltöötajate tugisüsteemi väljatöötamiseks.

1. TÖÖJÕU VOOLAVUS JA SOTSIAALVALDKONNAS TÖÖTAMIST MÕJUTAVAD TEGURID

1.1. Töölt lahkumist mõjutavad tegurid

Tööjõu voolavus ja kvalifitseeritud tööjõu puudus sotsiaalvaldkonnas on suureks probleemiks terves maailmas. Seega on oluline mõista tegureid, mis viivad töölt lahkumise otsuseni.

Tööjõu voolavust on kahte tüüpi: vabatahtlik ja mittevabatahtlik tööjõu voolavus (Roya *et al.*, 2014, lk 187). Vabatahtliku tööjõu voolavuse korral lahkub töötaja omal soovil ja teisel juhul ta kas vallandatakse või koondatakse (An, 2019, lk 448). An (2019, lk 449) rõhutab, et vabatahtlik voolavus on suurem just kõrgemalt kvalifitseeritud töötajate seas, kes on oma oskustest teadlikud ja karjäärireedelil edasipüüdlikud. Samas näitavad Acikgoz jt (2016, lk 678) uuringu tulemused olulise seose puudumist tajutava tööalase konkurentsivõime ja töölt lahkumise vahel, mis viitab sellele, et töötajad ei kasuta oma tööalast konkurentsivõimet ressursina mujal parema töö leidmiseks. Siiski leiti antud uuringus, et see seos võib teatud tingimustel olla oluline, nimelt suhe oli tugevam ja positiivne, kui töötaja emotsionaalne pühendumus oli madal ja tajutav kutsekindlus kõrge.

Sage tööjõu liikumine olenemata põhjustest võib tekitada negatiivse kuvandi nii organisatsiooni väliselt kui ka organisatsiooni sees ja viia töökultuuri ning töötajate moraali langemiseni (Grünberg, 2015, lk 82; Smith & Shield, 2013, lk 191). Põhjused, miks töötajad oma praegusest ametikohast lahkuvad, mõjutavad otsustavalt jäävate töötajate tulevasi kinnipidamismäärasid, töörahulolu, töötajate kaasamist ja organisatsiooni võimet saada ettevõttesse andekaid inimesi (Roya *et al.*, 2014, lk 187). Lisaks on tööjõu voolavus organisatsiooni jaoks kulukas (Smith & Shield, 2013, lk 191; Roya *et al.*, 2014, lk 187; Martin & Kaufman, 2013). Uute töötajate värbamisega tekivad

rahalised ja ajalised kulud, neid tuleb koolitada ning heade töötajate kaotusega väheneb tootlikus ja osutatavate teenuste järjepidevus.

Aastate jooksul on täheldatud, et organisatsioonid on olnud hõivatud kasumi maksimeerimisega töötajate pühendumuse ja rahulolu arvelt. Selline hooletus on viinud töötajate lahkumiseni, et otsida tööd organisatsioonis, mis hoolib enda töötajatest (Azeez *et al.*, 2016, lk 102, 103).

Ajakirja Sotsiaaltöö juubeli erinumbris (Kuidas paremini kaitsta sotsiaaltöötajate huve ja neid toetada?, 2018, lk 65) tuuakse kõrgharidusega sotsiaaltöötajate erialaselt töölt lahkumise põhjustena välja madal palgatase ja ebapiisav toetus ning tunnustus töökohal. Kütt (2016, lk 64) seob samuti sotsiaaltöötajale rahuldust ja eneseteostust pakkuva töö juhtkonna toetuse ja tunnustamisega ning leiab, et organisatsiooni tööalane toetus peaks olema teadlik ja süsteemne tegevus. Tema uurimistulemused aga viitasid, et professionaalset tööalast toetust esineb sotsiaaltöös vähe ja probleeme on ka toetavate teenuste korraldamisega töötajatele, näiteks supervisioonid (Kütt, 2016, lk 65). Meinberg-Kadai (2022, lk 63) uuringus jäi kõlama, et osalejad tundsid juhtide poolsest toest puudust ning abi ja tuge juhtumite lahendamisel said nad pigem väljastpoolt asutust.

OSKA raporti (Pihl & Krusell, 2021, lk 115) koostamisel osalenud eksperdid näevad arenguvajadust seoses sotsiaalvaldkonna juhtide kvalifikatsiooniga. Hetkel puuduvad valdkonna juhtidele kvalifikatsiooninõuded haridusliku ettevalmistuse ja juhtimiskogemuse osas, mille tõttu võib ekspertide arvates kannatada sotsiaalhoolekandeesutuste juhtimiskvaliteet ja töötamist toetav õhkkond. Sotsiaaltöö juhid peavad tundma ja tegutsema nagu sotsiaaltöötajad, kuid neil peab olema autoriteet ja laialdaselt töökogemusi, et sotsiaaltöötajaid juhtida ja juhendada (van Ewijk, 2016, lk 31).

Sotsiaaltöötajate ja nõustajate töölt lahkumist mõjutavaid tegureid on mitmeid ja enamasti on need omavahel seotud (Mutle, 2022, lk 27, 30). Näiteks töö negatiivne iseloom, mis on vaimselt kurnav ja mõjutab töö- ja eraelu tasakaalu. Juhipoolse toetuse ja tunnustuse vähesus, karjäärilaste arenguvõimaluste puudumine, mis on enamasti seotud madala palgatasemega, ning sooviga leida paremini tasustatud töö (Mutle, 2022, lk 24–27). Olulist rolli mängib ka füüsiline töökeskkond, kvaliteetse töö ja töötaja vaimse tervise

seisukohalt on tähtis omada privaatsset ja rahulikku tööruumi. (Selg, 2017; Mutle, 2022, lk 23).

Maslach (2017, lk 143, 144) käsitleb läbipõlemist kui aja jooksul tekkinud tööga seotud stressi, mille tulemuseks on emotsionaalne kurnatus (ülekoormatuse ja kurnatuse tunne), küünilisus (ärrituvus, endassetõmbumine ja idealismi kadu) ja ebatõhusus (alanenud kompetentsuse tunne, saavutuste puudumine ja suutmatus hakkama saada). Üks olulisemaid aspekte seoses läbipõlemisega on, et seda esineb kõige sagedamini ametites, mis nõuavad näost näkku suhtlust, sinna kuuluvad tervishoiutöötajad, õpetajad, politseinikud, juristid, klienditöötajad ja sotsiaaltöötajad (Arslan & Acar, 2013, lk 284). Läbipõlemine on sotsiaaltöötajate seas sageli kasutatav termin ja paistab olevat sotsiaaltööga seotud kutsealal tegutsemise üldtunnustatud tagajärg ning selle kõrge levimus spetsialistide seas on palju dokumenteeritud (Hirst, 2019, lk 122; Crowder & Sears, 2017, lk 17). Tööga seotud rollistress ja depressiivsuse sümptomid on lastekaitsetöötajate tööga rahulolematuse, läbipõlemise ja lahkumiskavatsuse kõige levinumad riskitegurid (Chung & Choo, 2019, lk 308, 309). Meinberg-Kadai (2022, lk 63) uuringus selgus, et kõik intervjueeritud endised lastekaitsetöötajad kogesid töö ajal ja hiljem nii vaimse kui füüsilise tervise probleeme ning töövõime langust. Rollikonfliktil, rollide ebaselgusel ning töö- ja eraelu tasakaalu puudumisel on suur seos emotsionaalse kurnatusega (Lizano & Barak, 2015, lk 25). Need tegurid on oluliseks märgiks ennustamiseks peatset läbipõlemist. Töölasele läbipõlemisel on laiaulatuslikud tagajärjed, lisaks tööjõu voolavuse ja töötajate puudumisega tekkivatele kulutustele mõjutab see otseselt pakutavate teenuste kvaliteeti (Gómez-Garzía *et al.*, 2020, lk 477). Läbipõlemise ja stressi tulemusena väheneb töötaja produktiivsus ja empaatia ning suhete loomise võime, mis viib suhete kahjustumise ja hoolduse taseme languseni.

Paljude uurijate arvates on palga ja töötajate tööga rahulolu vahel otsene seos. Ühe asja suurendamine peab parandama teist või vastupidi (Siddiqui & Saba, 2013, lk 47). Madal palgatase ja motivatsioonipoliitika viivad omakorda vaimse väsimuse ning motivatsiooni alanemiseni (Mutle, 2022, lk 27). Töötasu võib vaadelda üheaegselt nii tasuna tehtud töö eest kui ka staatuse näitajat, mis tõttu on tähtis, et palk oleks tasakaalus tehtud tööga ja õiglane (Grünberg, 2015, lk 74). Mowday (1992, viidatud Siddiqui & Saba, 2013, lk 45 vahendusel) võrdsusteooria kohaselt võrdlevad töötajad oma osalust ja panustamist teiste

töötajate omaga, kui suhe on võrdne, on inimene oma tööga rohkem rahul. Sotsiaaltöötajate palgavahe Eesti erinevates piirkondades on kuni nelja kordne ja valdkonna juhtide palgaerinevus kuni kuue kordne (Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon [ESTA], 2018, lk 11). Sotsiaaltöötajad ja juhid tunnetavad, et nende töötasu on madal ja ei ole proportsioonis tööga kaasneva vastutusega (ESTA, 2018, lk 12; Mutle, 2022, lk 26; Grünberg 2015, lk 74, 75) Sama seisukohta jagavad ka valdkonna juhid. Lisaks tuuakse välja madalam palgatase võrreldes teiste samas organisatsioonis töötavate sama astme ametnikega.

Meedial on arvestatav mõju sotsiaalvaldkonna kuvandi loomisel ja inimeste hoiakute ning arvamuste kujundamisel seoses valdkonnaga (Mägipõld, 2021, lk 17). Ajakirja Sotsiaaltöö juubeli erinumbris (Kuidas paremini kaitsta sotsiaaltöötajate huve ja neid toetada?, 2018, lk 65) on töölt lahkumise põhjusena välja toodud sotsiaaltöötajate kogemused negatiivse survega meedia poolt. Ametnikud tunnetavad, et lastekaitsetöö maine on ühiskonnas halb, lastekaitsetöötajat ei nähta kui abistajat vaid kui karistajat (Viira, 2017, lk 37). Meediasse jõuavad enamasti raskemad juhtumid ning lastekaitsetöötajate edulugusid ei kajastata (Viira, 2017, lk 38). Pea pooled lastekaitsetöötajaid ja nende tööd kajastavatest artiklitest oli negatiivsed ja kritiseerivad. Peamised etteheited olid kas lastekaitsetöötaja sekkub liigselt või ei sekku piisavalt ja ei tee seega oma tööd (Mägipõld, 2021, lk 25; Vaga, 2018, lk 25). Meedias ja ühiskonnas tervikuna kiputakse tegema üksikjuhtumite põhjal kergekäelisi üldistusi (Saar, 2019, lk 40).

Kuna tööjõu voolavusel on organisatsioonile negatiivne mõju väga mitmes aspektis, on nende jaoks oluline mõista ja ennetada ning vähendada tööjõu voolavust põhjustavaid tegureid. Samas ei saa unustada, et ka sotsiaalvaldkonna töötajatel lasub vastutus enda vaimse tervise hoidmisel ja töötingimuste parandamisel. Tähtis on ühiskonna kui terviku teadvuse tõstmine seoses sotsiaaltööga, sinna saavad panustada nii erinevad organisatsioonid kui ka sotsiaaltöötajad ise. Kokkuvõtvalt saab öelda, et võtmesõnaks on erinevate osapoolte koostöö.

1.2. Töölejäämist mõjutavad tegurid

Tööga rahulolu on oluline mõiste igas töökeskkonnas, seega on selle uurimisele palju tähelepanu pööratud ja erinevates uuringutes käsitletud. Mõistes töötaja tööga rahulolu mõjutavaid tegureid on neid lihtsam toetada ja suurendada seeläbi nende töölejäamise tõenäosust.

Inimesed, kes suhtuvad oma töösse positiivselt, on oma tööga rohkem rahul kui negatiivse suhtumisega inimesed. Võib öelda, et töötajad on oma tööga rahul, kui nad on positiivse suhtumisega ja rahulolematud kui nad suhtuvad töösse negatiivselt (Siddiqui & Saba, 2013, lk 44). Lisaks välistele motivatsiooniteguritele, mis mõjutavad tööle jäämist on sotsiaaltöötajal endal samuti oluline roll oma heaolu tagamisel ja säilitamisel (Selg, 2017). Selg (2017) toob ühe sotsiaaltöötajat toetava meetmena välja enese teadveloleku arendamise. Kanadas 14 sotsiaaltöötajaga läbi viidud teadveloleku tehnikas sekkumise (ingl *mindfulness-based intervention*) uuringu tulemused näitasid positiivset mõju mitmes aspektis (Crowder & Sears, 2017, lk 26–27). Osalejate tajutav stressitase langes ja jätkuv teadveloleku meetodi praktiseerimine aitas pikemas perspektiivis säilitada tasakaalustatud vaatenurka stressorite suhtes. Samuti tajusid osalejad positiivseid ja kasulikke muutusi enda mõtetes, emotsioonides ja käitumises. Olulise aspektina toodi välja enese kaastunde skaala suurenemine, mis on seotud depressiooni ja ärevuse vähenemisega. Osalejatel vähenes läbipõlemise risk ja nad tundsid suuremat rahulolu enda töös, väites, et nad tunnevad ennast klientidega rohkem kohalolevana ja klientide mured ei mõjuta neid enam nii isiklikult.

Bateman ja Strasser (1984, viidatud Ahmad & Rainyee, 2014, lk 3 vahendusel) defineerisid organisatsioonilist pühendumust kui töötajate lojaalsust oma organisatsioonile või valmisolekut pingutada oma organisatsiooni edu nimel maksimaalselt. Tööga rahulolul on märkimisväärne seos töötajate pühendumisega organisatsioonile, mis omakorda on tugevalt seotud töötajate lahkumiskavatsuste ja töölt puudumisega (Ahmad & Rainyee, 2014, lk 2; Martin & Kaufman, 2013; Azeez *et al.*, 2016, lk 110). See tähendab, et kui töötajate tööga rahulolu on kõrgem, toob see kaasa ka nende suurema pühendumise organisatsioonile (Ahmad & Rainyee, 2014, lk 2). Hutagalung jt (2020, lk 3698) uurisid töö- ja eraelu tasakaalu mõju organisatsioonilisele

pühendumisele ja tulemused näitasid nende vahel olulist positiivset seost. See tähendab, et suurem töö- ja eraelu tasakaal võib otseselt mõjutada organisatsioonilise pühendumuse suurenemist ettevõttes. Lisaks leiti positiivne seos emotsionaalse intelligentsuse ja töötajate pühendumusega, mis tähendab, et kõrgema emotsionaalse intelligentsusega töötajad on organisatsioonile rohkem pühendunud.

Kolmes riigis, Itaalias, Rootsis ja Inglismaal läbiviidud uuringus (Frost *et al.*, 2018, lk 491–495), mille eesmärk oli uurida lastekaitse spetsialistide motivatsiooni tööle jäämisel, tulid esile viis tegurit:

- Töö ise – tööd kirjeldati kui missiooni, mida tehakse kirega ja mis annab võimaluse teha midagi järgmise põlvkonna jaoks ning teha positiivseid otsuseid inimeste elu paremaks muutmisel. Oluliseks peeti töö vaheldusrikkust, kus iga päev on erinev.
- Tööstruktuur – tööstruktuuri osas toodi oluliste aspektidena välja mõistlikku juhtumite arvu ja ressursside olemasolu, et aidata peresid ja töötada tõhusalt. Lisaks peeti tähtsaks juhtumite süstemaatilise haldamise protsessi ja selgust erinevate meetodite ja protseduuride kasutamisel.
- Meeskond – väga olulisel kohal olid osalejate jaoks suhted kolleegidega, paljud tõid välja, et neist on saanud sõbrad, kes üksteist paremini mõistavad ja toetada oskavad. Lisaks pakuvad head töösuhted hoolimist, tunnustust ja lugupidamist. Üldine rühmatunne annab üksikule töötajale tuge ja muude ressursside puudumisel on see oluline organisatsioonilise toe täienduseks.
- Juht – hea juhi oskustena toodi ka siin välja oma töötajate toetamine ning tunnustamine.
- Refleksiooni võimalused, sealhulgas supervisioon.

Töö kindlusel on otsene seos töörahuloluga (Siddiqui & Saba, 2013, lk 49). Kui töötaja tunneb end püsiva organisatsiooni liikmena suureneb tema rahulolu nii oma töö kui ka organisatsiooniga. Grünbergi (2015, lk 83) uurimistulemustest selgus, et sotsiaaltöötajate jaoks on oluline töösuhte püsivus ning huvitav ja vaheldusrikas töö, motivatsioon ametis püsimisel on tingitud eelkõige soovist abivajajaid aidata ja omandada uusi kogemusi.

Isiklikud või tööalased sõprussuhted, mis tekivad nii sotsiaalses kui ka tööõhkkonnas, mõjutavad nii tööga rahulolu kui ka töörahulolu (Arslan & Acar, 2013, lk 286). Sarnaseid

väärtushinnanguid ja hoiakuid omavad töökaaslased soodustavad tööalast koostööd ja arengut (Grünberg, 2015, lk 76). Sotsiaaltöötajad peavad väga oluliseks häid suhteid kolleegidega, mis pakub neile vajalikku tuge ja tööalast abi (Mutle, 2022, lk 27; Grünberg, 2015, lk 76). Hästi toimivat ja toetavat meeskonda võib käsitleda kui tugivõrgustikku, mis aitab töötajal oma töö juures püsida (Viira, 2017, lk 37).

Pidades silmas lastekaitse töötajate pingelist tööd ja sagedast stressi töötas Sotsiaalkindlustusamet (SKA) välja läbipõlemise ennetamiseks ja töötajate toetamiseks toetusmeetmetepaketi:

- Alates 2020 aastast alustati lastekaitsetöötaja mentorlus teenusega, mis on eelkõige mõeldud valdkonnas alustavatele töötajatele, kuid seda võivad kasutada ka pikemalt valdkonnas olnud töötajad.
- Lastekaitsejuhtumi nõustamisteenus, mille raames aidatakse juhtumi lahendamisel ja klientidele parimate abimeetmete leidmisel.
- Rahvusvaheliste lastekaitsejuhtumite nõustamisteenus. SKA nõustab ja vahendab infot kohalike omavalitsuste ja välisriikide (lastekaitse) ametkondade vahel.
- Töönõustamine ehk supervisioon. Teenuse eesmärk on toetada nii lastekaitsetöötajate kui ka lastekaitse valdkonna juhtide toimetulekut, ennetada lastekaitsetöötajate läbipõlemist. (Sotsiaalkindlustusamet, 2022)

Supervisiooni olulisust saab vaadelda kolmel tasandil (Merkuljeva & Vesso, 2013, lk 6). Ühiskonna tasandil on supervisiooni eesmärgiks toetada organisatsioone, spetsialistide võrgustikke ja üksikindiviide, kes vastutavad oluliste väärtuste kandmise ja inimeste heaolu eest. Organisatsiooni tasandil on oluline organisatsioonide eneseteadlikkuse ja enda mõju ja võimaluste tajumise toetamine, tagades samal ajal töötajate ametialase arengu ja töövõime säilimise. Indiviidi tasandi olulisus seisneb töötajate enesehoiu toetamises, läbi mille tõuseb töötaja eneseteadlikkus, suureneb arusaam ametirollist ja mõjust sihtgrupile. Töötaja oskab oma töös arvestada enda pädevuste ja isiklike ressursidega. Teadlik ja professionaalne supervisioon on hea meede sotsiaaltöötajate läbipõlemise ennetamiseks, sellega toimetulekuks ja see toetab ka läbipõlenud töötaja tööle naasmist ja valdkonda jäämist (Hirst, 2019, lk 122). Supervisioon on oluline vahend sotsiaaltöötajaid mõjutavate individuaalselt ja organisatsiooniliselt integreeritud heaoluprogrammide toetamisel (Chlebanova & Rusnakova, 2022, lk 8). ESTA (2018, lk

14) uuringus selgus, et ainult 57,9% küsitletutest oli võimalus regulaarselt või mõnikord osaleda supervisiooni või kovisiooni teenusel. ESTA rõhutab, et vajaduse ilmnemisel tuleb tööandjal töötajale võimaldada individuaalset supervisiooni. Sotsiaaltöötajale peab professionaalne supervisioon olema kättesaadav, oluline on, et superviisor tunneks sotsiaaltööd (Kuidas paremini kaitsta sotsiaaltöötajate huve ja neid toetada?, 2017, lk 65). Oluline on, et supervisioon kui toetav meede oleks regulaarselt pakutav teenus, minimaalselt tund aega järjest iga kuu (Hirst, 2019, lk 123).

Organisatsiooni tugevust näitab lisaks väliste toetustegevuste kasutamise ka sisemiste toetustegevuste olemasolu (Merkuljeva & Vesso, 2013, lk 7, 8). Asutuse sisemisteks toetusmeetoditeks on arenguestlus, mentorlus, kovisioon, individuaalne tööjuhendamine ja rühma tööjuhendamine. Kõikide meetmete juures on oluline, et neid rakendatakse regulaarselt.

Juhtide ülesanne on töötajate juhendamine, toetamine, mõistmine, suunamine ning motiveerimine (van Ewijk, 2016, lk 29, 30). Sotsiaaltöö keerukusest tulenevalt ei ole erinevatele olukordadele võimalik leida lahendusi ettekirjutatud juhiste või õpikunäidete põhjal, vajalikud oskused ja teadmised kujunevad koostöös klientide ja juhtidega. Lisaks väidab van Ewijk (2016, lk 29), et otsese ülemuse toetuse tunnetamine suurendab sotsiaaltöötajate motivatsiooni ja pühendumust.

Tööle jäämist mõjutavaid tegureid on nii väliseid, mille tagamisel on oluline ülesanne organisatsioonil kui ka sisemisi, mille puhul inimene ise enda heaolu tagamiseks palju ära saab teha.

1.3. Sotsiaaltöö eriala valiku motivatsioon

Sotsiaalvaldkonnas töötavate inimeste puhul peetakse oluliseks eelduseks sobivaid isikuomadusi nagu empaatia, avatud suhtumine, hea pingetaluvus ja sisemine motivatsiooni aidata. Tähtis on oskus mõista asju teise inimese vaatenurgast.

Inimesed lähtuvad eriala valikul enda positiivsetest tugevustest, mis teevad neid õnnelikuks ning tagavad neile suurema tõenäosuse oma töös õnnestuda (Arslan & Acar, 2013, lk 286).

Eripedagoogilise ja sotsiaaltöö erialal õppivate Tšehhi üliõpilaste motivatsiooni ja tööalast konkurentsivõimet seoses nende ametialase identiteediga analüüsinud uuring (Stárek, 2022, lk 39–40) näitas, et ainult ühe kolmandiku üliõpilaste vanus jäi alla 26 aasta, keskmine vanus oli 33 aastat. Huvi õppida ei ole ainult noortel, vaid ka keskealistel, kelle õppimise motivatsioon võib olla seotud vajadusega täiendada tööalast haridust. Küsimusele õpimotivatsiooni kohta vastas 48,7%, et põhjuseks on kvalifikatsiooni suurendamine, 30,7% õppis, et omandada paremaid teadmisi ja oskusi valdkonnas. Peamise motivaatorina eriala valikul toodi välja soov teisi aidata ja professionaalne huvi valdkonna vastu, kolmandal kohal oli vajadus tõsta olemasolevat haridustaset. Sarnane olukord on ka Eestis (Pihl & Krusell, 2021, lk 70, 85, 86). Rakenduskõrghariduses oli 2020/21 õppeaastal pea 60% üliõpilastest vanemad kui 30 aastat ja suur osa juba töötasid valdkonnas, mis annab alust arvata, et nende õppima asumise motivatsiooniks oli kvalifikatsiooni tõstmine.

Saks (2016, lk 27, 29) uuris oma töös sotsiaaltööd õppivate meessoost tudengite eriala valiku motivatsiooni. Peamiselt toodi osalejate poolt välja eelnev isiklik kogemus ja soov teisi aidata. Lisaks sooviti panustada sotsiaaltöö arendamisse ja selle maine parandamisse. Kõik osalejad nägid end tulevikus sotsiaalvaldkonnas töötamas, kuid pigem juhtivatel kohtadel. Oli arvamusi, et meestel on valdkonnas lihtsam juhtival kohal tööd saada. Sarnased tulemused seoses eriala valiku motivatsiooniga olid ka Mutle (2022, lk 20, 21) töös. Kõige enam toodi välja missioonitunnet ja soovi teisi aidata, samuti eelnev kokkupuude sotsiaalvaldkonnas, ära märgiti ka valdkonna suurus ja sellest tulenev lai valik tööturul.

Äratundmine, et sotsiaaltöö on eriala mida õppida, võib tekkida juba lapsepõlves, kuigi seda ei osata veel nii konkreetselt sõnastada (Kütt, 2017, lk 7; Veltmann, 2017, lk 10). Nii Kütt (2017, lk 7) kui Veltmann (2017, lk 10) tõid välja, et nende jaoks oli juba lapsena oluline õiglus ja teiste inimeste aitamine. Magistriõppesse asumise motivatsiooniks oli mõlema puhul olemasolevate oskuste suurendamine, et arendada enda tööalast võimekust (Kütt, 2017, lk 9; Veltmann, 2017, lk 11).

Samuti võib olla, et sotsiaaltöö valdkond ei ole sugugi inimese esimene valik, ja seda suurem on rahulolu kui selleni jõutakse (Sutting, 2017, lk 22; Kättmann, 2017, lk 20; Raidma, 2017, lk 15).

Sotsiaaltöö ja tegevusteraapia tudengite seas läbi viidud arusaamade, pädevuste ja õppevaliku motivatsiooni uuringus (Tétreault *et al*, 2020, lk 23, 24) tulid esile järgmised sotsiaaltöö eriala valiku motivatsiooni tegurid:

- Vajadus ümberõppe järgi, soov jätkata haridusteed, et tagada kõrgem staatus.
- Inimsuhteid puudutavad aspektid – soov tegeleda inimsuhetega ja võimalus luua eeliskontakte, teisi aidata ja toetada.
- Olla kasulik ja midagi muuta.
- Tööülesannete- ja töö mitmekülgsus, erinevaid väljakutseid ja võimalusi pakkuv valdkond.
- Lai valdkondlik tööpõld, võimalusega vahetada karjääri ilma valdkonnast lahkumata.

Kõikides allikates, mis käsitlesid sotsiaaltöö eriala valiku motivatsiooni oli läbivaks jooneks soov midagi teiste ja ühiskonna jaoks üldisemalt ära teha. Seega võib järeldada, et üheks oluliseks motivaatoriks sotsiaaalalal töötada on inimese sisemine soov panustada ühiskonna parendamisse ja teiste aitamisse.

2. TARTU ÜLIKOOLI PÄRNU KOLLEDŽI SOTSIAALTÖÖ JA REHABILITATSIOONI KORRALDUSE ÕPPEKAVA 2018–2022 VILISTLASTE UURING

2.1. Tartu Ülikooli Pärnu kolledž ning sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava

Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava lõpetamine annab ettevalmistuse töötada sotsiaalvaldkonna kõigi kliendirühmadega ning seega on tulevane tööpõld lai. Rehabilitatsioonispetsialistide töökohad võivad olla nii riigi, kohalike omavalitsuste (KOV) kui ka era- või kolmanda sektori organisatsioonides (TÜ Pärnu kolledž, 2011).

Pärnu kolledž kuulub Tartu Ülikooli sotsiaalteaduste valdkonna koosseisu ja tegutseb oma põhikirja, Tartu Ülikooli põhikirja, Tartu Ülikooli seaduse ja teiste õigusaktide alusel (Tartu Ülikool, 2022, lk 1). Kolledž asutati 1996. aastal Pärnu Majanduskooli baasil. (TÜ Pärnu kolledž, *s. a.*) Sotsiaaltöö korralduse diplomiõppekava avati kolledžis 1998. aasta 6. septembril. 2011. aastal uuendati sotsiaaltöö korralduse õppekava ja 2011 sügisel said üliõpilased asuda õppima sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekavale. TÜ Pärnu kolledž on esimene, kus alustati ülikooli tasemel rehabilitatsiooni korralduse eriala õpetamist (TÜ Pärnu kolledž, 2011).

Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava koosneb üheksast moodulist: (TÜ Pärnu kolledž, 2023)

- Sissejuhatus sotsiaalteadustesse (24EAP)
- Sissejuhatus majandusteadustesse (24EAP)
- Sotsiaaltöö alusmoodul (24 EAP)
- Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus (24 EAP)
- Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni meetodid ja oskused (24EAP)

- Valikmoodul (12 EAP)
- Vabaained (6 EAP)
- Praktika (27 EAP)
- Lõputöö või lõpueksam (15 EAP)

Praktikal on sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekavas suur osakaal. Praktika annab üliõpilasele võimaluse seostada teorias omandatud teadmised reaalse kogemusega, mis on eriti oluline nendele üliõpilastele, kellel puudub varasem kokkupuude sotsiaalvaldkonnaga. Kokku tuleb kolme aasta jooksul läbida kolm praktikat, iga praktika pikkus on 6 nädalat (240 tundi), millest 4 nädalat (160 tundi) on praktika asutuses. Esimesel õppeaastal toimub tutvumispraktika, teisel ettevõtluspraktika ja viimasel õppeaastal klienditöö praktika. Alates 2019/2020. õppeaastast väljastatakse sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava immatrikuleeritutele lõpetamisel sotsiaalteaduste bakalaureuse diplom (TÜ Pärnu kolledž, 2023).

Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni õppekava lõpetanu on saanud laiapõhjalised teadmised sotsiaaltööst ja rehabilitatsioonist, lisaks baasteadmised majandusest ja õigusest. Seega võib eeldada, et antud õppekava vilistlane on atraktiivne ja hinnatud tööjõud ka teistes valdkondades.

2.2. Uuringu metoodika ja valim

Selles peatükis antakse ülevaate lõputöö uurimismetoodika ja valimi kohta. Käesoleva uurimistööst läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset uurimisviisi. Antud meetodi kasutamine on põhjendatud, kuna kvantitatiivses uurimistöös on huvipunktis põhjuse ja tagajärje seosed, uurijad alustavad tavaliselt tagajärjest ja seejärel otsivad selle põhjuseid (Neuman, 2014, lk 180).

Andmete kogumise meetodina kasutati küsimustikku. Küsimustikud on küsitlusuuringute andmekogumise üheks meetodiks. Andmeid kogutakse süstemaatiliselt, eesmärgiga mõista ja ennustada huvipakkuvat üldkogumi käitumise mõningaid aspekte. Küsitlusuuringud keskenduvad inimestega seotud olulistele faktidele, nende käitumisele, motivatsioonile ja hoiakutele (Mohajan, 2020, lk 61). Küsimustik (vt lisa 1) koostati ja küsitlus viidi läbi Tartu Ülikooli *LimeSurvey* keskkonnas. Küsimustiku koostamisel on

toetunud eelnevatele uuringutele ja läbitöötatud erialasele kirjandusele (vt lisa 2). Tuginetud on näiteks Mowday (1992, viidatud Siddiqui & Saba, 2013, lk 45 vahendusel) võrdusteooriale, mille kohaselt võrdlevad töötajad oma osalust ja panustamist teiste töötajate omaga, kui suhe on võrdne on inimene oma tööga rohkem rahul, Grünbergi (2015) magistr töö küsimustik, mis uuris sotsiaaltöötajate töörahulolu ja motivatsiooni. Antud töö raames on sotsiaalvaldkonna ametialade klassifitseerimisel võetud aluseks OSKA raportis (Pihl & Krusell, 2021, lk 138, 139) välja toodud kaheksa põhikutseala ja nende jaotumine ametialade järgi.

Küsimustik koosneb 27-st küsimusest ja on jaotatud kaheksaks teemablokiks. Küsimustik sisaldab valikvastustega küsimusi, kus vastajal tuli valida endale sobivaim(ad) variand(id), lisaks oli vajadusel võimalik juurde kirjutada. Esimene osa puudutab vilistlaste taustaandmeid, nende sugu, vanust lõpetamisel ja lõpetamise aastat. Teises osas uuritakse erialase valiku põhjuseid. Kolmas osa on vilistlaste tööhõive. See osa annab võimaluse uurida, kui paljud vastanutest töötavad õpitud erialal ja millised tegurid toetavad nende töötamist sotsiaalvaldkonnas. Samuti kui suur osa vilistlastest ei ole kunagi õpitud erialalt töötanud või on valdkonda vahetanud ja millistel põhjustel see nii on. Teemablokid neli kuni seitse uurivad vilistlaste rahulolu töötamist mõjutavate väliste teguritega. Välisteks teguriteks on töötasu, karjääri- ja arenguvõimalused, kolleegid ning juhtimine ja juhtkond. Viimane, kaheksas osa uurib vilistlaste hinnangut sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekavale ja selle mõju nende tööelule.

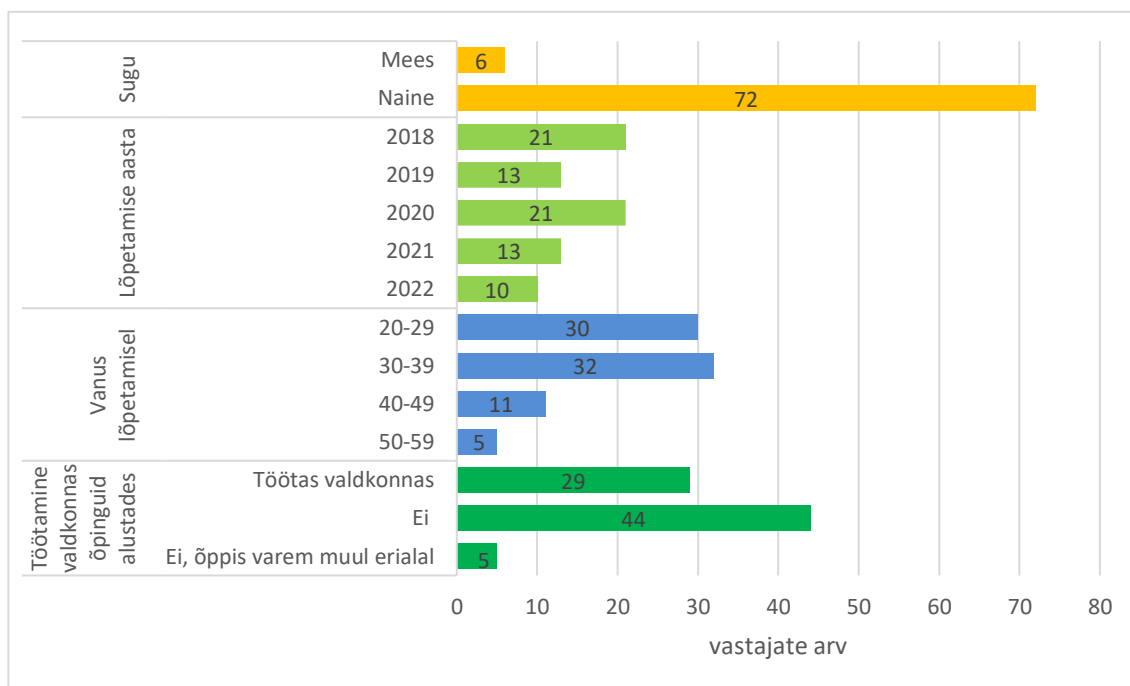
Uuringu käigus kogutud andmete analüüsimiseks kasutati statistilise analüüsi meetodit, täpsemalt kirjeldavat statistikat. Kirjeldavas statistikas keskendutakse andmekogumi kirjeldamisele, kokkuvõtmisele ja selgitamisele (Christensen *et al.*, 2015, lk 349). Kirjeldava statistika huvipunktis on andmete variatiivsus, ehk kirjeldatakse tunnuste varieeruvust ja visualiseeritakse tulemused graafikute ning tabelite kaudu. (Õunapuu, 2014, lk 184) Variatiivsuse iseloomustamiseks kasutatakse keskmiseid arvulisi suuruseid (m), mis kirjeldavad tunnuse jaotust ja omadusi. Kogutud andmete analüüsimisel kasutati Microsoft Exceli programmi ja JASP andmete analüüsimise tarkvara.

Üldkogumiks on Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava 2018–2022 vilistlased, keda on kokku 149. Järgnevalt (vt tabel 1) on välja toodud vilistlaste jagunemine lõpetamise aasta ja soo lõikes.

Tabel 1. Vilistlaste jagunemine lõpetamise aasta ja soo lõikes

Lõpetamise aasta	Vilistlaste arv	Naisi	Mehi
2018	29	27	2
2019	20	18	2
2020	37	37	0
2021	36	34	2
2022	27	25	2
Kokku	149	141	8

Andmed vilistlaste kohta on pärit Pärnu kolledži õppekorralduse peaspetsialistilt (U. Tammann, e-kiri, 23.01.2023) ja Tartu Ülikooli (TÜ õppeosakond, s. a.) kodulehelt sai autor vilistlaste nimekirjad. Valimi moodustamiseks kasutati ettekavatsetud valimi meetodit. Ettekavatsetud valimi liikmed valib uurija ettekavatsetult ja kindlate kriteeriumite alusel (Õunapuu, 2014, lk 160). Representatiivse valimi suuruse leidmiseks kasutas autor MaCorr Research (n.d.) veebilehel olevat valimikalkulaatorit. Arvutamisel kasutati vaikimisi märgitud suurusi usaldusnivoo 95% ja veapiiri 5%, vastavalt tulemustele peab valimi suurus olema 108 vilistlast. Küsitlus oli *LimeSurvey* keskkonnas respondentidele avatud perioodil 16.03.–04.04.2023. Vilistlasteni jõudmiseks saadeti neile kolledži õppekorralduse peaspetsialisti kaudu kolledži vilistlaste listi e-kiri kutsega osaleda antud töö uuringus. Kuna kolledži kaudu saadetud kutsele oli respondente vähe, võttis autor TÜ kodulehelt vilistlaste nimekirjad ning hakkas Google ja Facebook rakenduste abil ise vilistlaste kontakte otsima. Tuvastada õnnestunud vilistlastele saadeti personaalsed e-kirjad palvega osaleda antud uuringus. Lisaks edastati ankeedi link vilistlastele ühiste tutvavate kaudu ja vilistlased ise jagasid küsitlust enda kursuste sotsiaalmeedia gruppides. Nädal enne küsitluse lõppu saadeti e-kirjaga vilistlastele meeldetuletus uuringus osalemiseks. Kokku laekus andmete kogumise perioodil 78 täidetud ankeeti (n=78), ehk küsitlusele vastas 52,3% üldkogumist. Kaks vilistlast võtsid autoriga ühendust ja andsid teada, et oleksid soovinud uuringus osaleda, kuid ei leidnud ankeedis enda jaoks sobivaid vastuseid. Kuna valimi suurus jäi alla 108, sisestas autor andmed uuesti MaCorr Research (n.d.) valimikalkulaatorisse ja arvutas välja tegeliku veapiiri, milleks on 7,8%. Kuigi valim ei ole nii esinduslik kui üldkogumi üldiste tulemuste hindamiseks vaja on, saab selle põhjal siiski teha üldistavaid järeldusi.



Joonis 1. Valimit kirjeldavate näitajate ülevaade, tulpadel on vastajate arvud

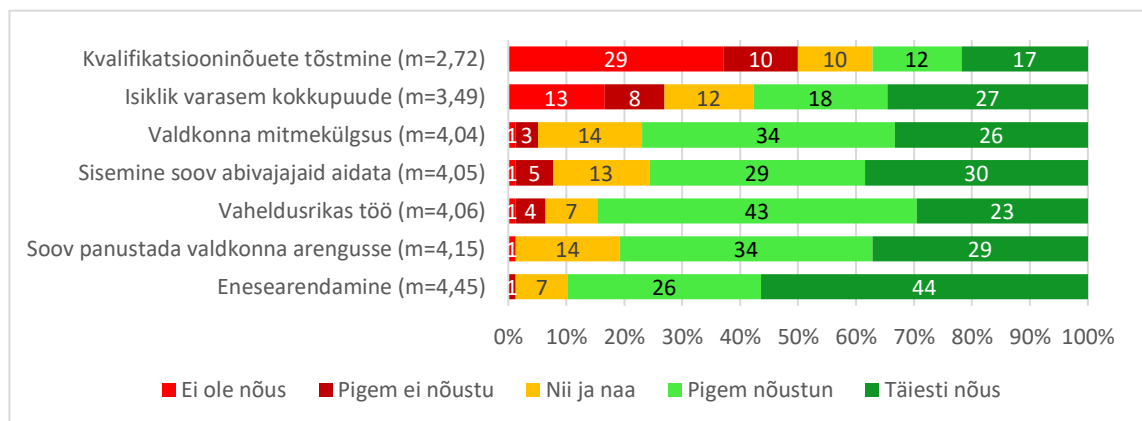
Naiste ülekaalukas osakaal (vt joonis 1) vastajate seas on kooskõlas üldkogumi soolise jaotumisega. Küsitlusele vastas 75% kõikidest meessoost vilistlastest ja 51% kõikidest naissoost vilistlastest. Meeste vanus lõpetamisel jäi 22–39 aasta vahele ja naiste vanus 20–59 aasta vahele, vastajate keskmine vanus lõpetamisel oli 34 aastat. Kõige kõrgem oli vastamise aktiivsus 2018. aasta lõpetajate seas, 72%, ning kõige madalam 2021 ja 2022 aasta lõpetajate seas, vastavalt 36% ja 37%. Üle poole vastajatest ei olnud ennem kolledžisse õppima asumist sotsiaalvaldkonnas tegevad ja 6% neist oli õppinud varem muul erialal. Ükski respondentidest ei märkinud end sotsiaalvaldkonna vabatahtlikuks.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kuigi tulemus jäi oodatust veidi madalamaks, oli kvantitatiivse andmekogumise meetodi kasutamine siiski õigustatud. Autori eneseanalüüsi ja vilistlaste tagasiside põhjal oleks saanud ankeedis mõned küsimused kindlasti paremini sõnastada, mis oleks ilmselt mõned vastajad juurde toonud. Üldiselt oli vilistlaste tagasiside küsitlusele siiski positiivne, oldi heasoovlikud, toodi välja teema huvitavus ja pakuti abi küsitluse jagamisel teiste vilistlastega.

2.3. Uuringutulemuste analüüs

2.3.1. Õppekava valiku motivatsioon ning sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava

Töö autor pidas oluliseks uurida vilistlaste motivatsiooni eriala valikul, mis on need põhjused, miks otsustati asuda õppima sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni (SR) õppekaval. Eriala valiku motivatsioon aitab mõista lõpetajate edasist karjäärivalikut. Ette oli antud seitse väidet, millega vastajad said nõustuda või mitte nõustuda (vt joonis 2). Peamise motivaatorina, miks antud õppekaval õpinguid alustati on välja toodud enesearendamine, selle väitega on nõustunud või pigem nõustunud ligi 90% vastajatest. Samuti nõustus või pigem nõustus üle 75% vastajatest, et olulisteks motivaatoriteks olid sotsiaalvaldkonna mitmekülsus, vaheldusrikas töö, panustamine valdkonna arengusse ja nende endi sisemine soov abivajajaid aidata. Kõige enam erinevaid arvamusi pälvis motivaatorina isiklik varasem kokkupuude.



Joonis 2. SR õppekava valiku motivatsioon, tulpadel on vastajate arvud

Kuigi tööalase kvalifikatsiooninõuete tõstmise väitega oldi kõige vähem nõus, tuleb siinkohal arvestada asjaoluga, et üle poole vastajatest ei olnud ennem õppima asumist sotsiaalvaldkonnaga tööalaselt seotud. Pigem näitab vastajate jaotumine, et väitega nõus või pigem nõus olevate vilistlaste arv kattub nende arvuga, kes olid õpinguid alustades sotsiaalvaldkonnas tegevad.

Vilistlastel paluti hinnata kui nõus on nad väitega, et õppetöö sisu vastas nende ootustele. 46 vilistlast nõustus või pigem nõustus antud väitega, üheksa vilistlast ei nõustunud või

pigem ei nõustunud ning 23 vilistlast vastas nii ja naa. Vilistlased, kes olid õpimotivatsiooniks märkinud tööalaste kvalifikatsiooninõuete tõstmise, olid võrreldes teistega õppetöö sisuga rohkem rahul, $m=3,72$. Lisaks on õppetöö sisuga rahulolevate vilistlaste õpimotivatsiooni keskmised kõrgemad isikliku varasema kokkupuute, $m=3,76$ ja valdkonna mitmekülgsuse puhul, $m=4,17$.

Seitse vilistlast üheksast, kes ei olnud õppetöösisuga rahul, ei olnud õpinguid alustades sotsiaalvaldkonnaga seotud. Nende peamiseks motivatsiooniks SR õppekaval õpinguid alustada oli enesearendamine, vaheldusrikas töö ja soov panustada valdkonna arengusse.

Vilistlased tõid välja, et õppekavas on hetkel rohkem tehnilist ja korralduslikku materjali, kuid vajadus oleks rohkemate ainete järgi, mis aitaks inimestega suhelda. Teine vilistlane lisas, et vähe oli informatsiooni rehabilitatsiooni toimimisest ja hooldus abivahenditest ning üldse ei käsitletud vilistlaste hinnangul sotsiaalpedagoogi tööd ja kriisiabi.

Vilistlastelt küsiti, kuidas on mõjutanud TÜ Pärnu kolledžis omandatud kõrgharidus nende tööelu kujunemist. Vilistlaste täisvastused on ära toodud lisas 3 Oli vilistlasi, kes ei soovinud antud küsimusele vastata (17), osade vilistlaste tööelu omandatud kõrgharidus mõjutanud ei ole. Kui üks vilistlane tõi välja, et mõned ukSED on jäänud tema ees suletuks, sest tegu on TÜ Pärnu kolledži diplomiga, mitte Tallinna ülikooli või Tartu Ülikooli diplomiga, siis väga suur osa vilistlasi vastas, et on tänu sellele diplomile saanud enda praeguse töökohta ja võimaluse karjääriredelil edenemiseks.

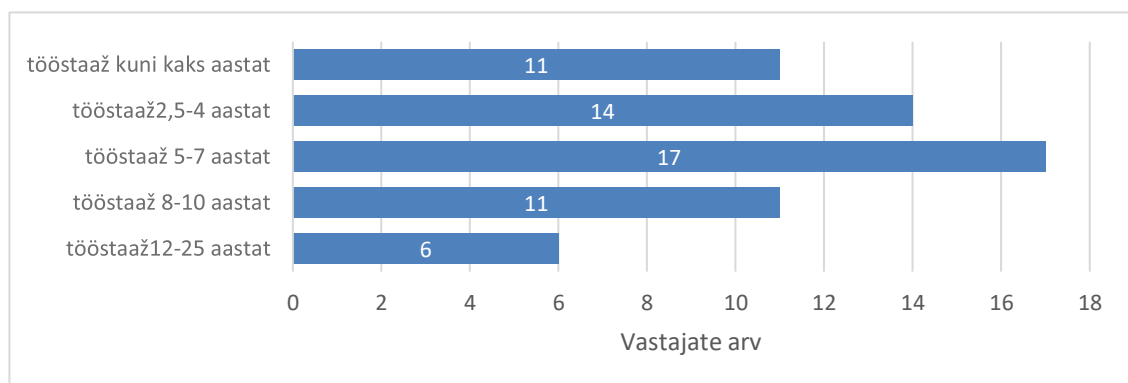
Tulemused näitavad, et eelnev kokkupuude ja SR õppekava valiku motivatsioon mõjutavad ka vilistlaste rahulolu õppetöö sisuga. Valdavalt olid vilistlased siiski õppetöö sisuga rahul ja kolledžis omandatud hariduse mõju vilistlaste tööelule on positiivne. Peale uue ametikoha toodi välja enesearendamine, tööalaste kontaktide loomine läbi praktikate, uued kolleegid ja sõbrad kaasüliõpilaste näol ning hea põhi järgmise haridustaseme omandamiseks. Seega võib väita, et enamus vilistlasi on TÜ Pärnu kolledžis omandatud haridusega rahul ning see on viisil või teisel nende elu positiivselt mõjutanud.

2.3.2. Vilistlaste tööhõive

Ankeedi kolmas plokk on seotud vilistlaste tööhõivega. Lähtuvalt püstitatud probleemist küsiti vilistlaste käest nende praegust töökohta valdkonna kontekstis, et mõista, kui paljud

SR õppekava lõpetajatest reaalselt õpitud erialal töötavad. Positiivsena saab välja tuua, et üle poole (47) vastajatest töötab õpitud erialal ja osad (12) viibivad hetkel lapsehoolduspuhkuse või õpingute jätkamise tõttu eemal, kuid plaanivad naastes õpitud erialal töötamist jätkata. Siiski mõned (7) märkisid, et töötasid õpitud erialal, kuid vahetasid valdkonda ning osad (12) vastasid, et ei ole õpitud erialal kunagi töötanud. Pooled meessoost vastajatest töötavad õpitud erialal ja pooled ei ole kunagi õpitud erialal töötanud.

Järgnevad küsimused avanesid vilistlastele sõltuvalt nende vastusest. Õpitud erialal töötavate ja ajutiselt eemal viibivate vilistlaste tööstaaž sotsiaalvaldkonnas ulatub vähem kui ühest aastast kuni 25 aastani (vt joonis 3). Valdkonnas töötavate ja ajutiselt eemal viibivate vastajate seas on pisut üle 29% tööstaažiga 5–7 aastat, 24% 2,5–4 aastat, 19% 8–10 aastat, 17% kuni kaks aastat ja üle 10% neist on töötanud valdkonnas rohkem kui 10 aastat (vt joonis 3). Valdkonda vahetanud vilistlaste tööstaaž jäi 2 ja 11 aasta vahele.



Joonis 3. Tööstaaž sotsiaalvaldkonnas

Kuna tööjõu volavus ei toimu ainult valdkonna vahetusega, uuriti end valdkonnaga tööalaselt seotuks märkinud vilistlastelt (n=59), kas nad on viimase viie aasta jooksul vahetanud töökohta sotsiaalvaldkonna sees. Jaatavalt vastas 44% ja eitavalt 56% vastajatest. Kõige sagedamini vahetati töökohta, sest uuel kohal olid paremad töötingimused (15) ja suurem töötasu (16). Sagedasti (9) oli töökoha vahetamine seotud ametikõrgendusega. Neljal korral märgiti töökoha vahetuse põhjusena probleemid juhtkonnaga ning kolmel korral keerulised suhted kolleegidega. Kaks vastajat tundsid, et olid töötanud mittedsobiva sihtrühmaga. Lisaks etteantud valikutele oli vastajatel võimalik kirjutada enda vastus. Seda võimalust kasutas üheksa vastajat. Kahel juhul oli tegemist

ajutise kohaga lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendajana. Kaks vilistlast olid sunnitud töökohta vahetama koondamise tõttu. Kolm vastajat soovisid arenguvõimalust ja uusi kogemusi. Üks töökohta vahetus oli seotud kolimisega ning üks vastaja tõi välja vajaduse mõjutada protsesse laiemalt, kui sotsiaaltöötaja eriala seda võimaldab.

Järgnevalt küsiti samadelt vilistlastelt (n=59), kas nad on mõelnud sotsiaalvaldkonnast lahkumise peale. 33 vilistlast vastas eitavalt, kuid 26 vilistlast on selle peale mõelnud. Sarnaselt töökohta vahetuse põhjustele toodi ka siin kõige rohkem esile sotsiaalvaldkonna madalat palgataset. Murettekitav on asjaolu, et veerand vastajatest on kogunud tööalast läbipõlemist ja 15% tõdes, et neile ei pakuta toetusmeetmeid nagu supervisioon, kovisioon või nõustamine. Toetusmeetmete olemasolu sotsiaalvaldkonna töötajatele on olulise tähtsusega, eriti võttes arvesse asjaolu, et ka üle 20% vastajatest on välja toonud töö negatiivse iseloomu. 14% vastajatest leiab, et neil puudub karjäärialane arenguvõimalus. Antud küsimuse puhul ei peetud väga olulisteks faktoriteks valdkonna mainet meedias ega töö- ja eraelu tasakaalu puudumist, nende sagedus jäi alla 10%.

Tabel 2. Põhjused, miks vilistlased kaalusid valdkonnast lahkumist

Miks kaaluti valdkonnast lahkumist	Sagedus (N)
Madal palgatase	18
Läbipõlemine	15
Töö negatiivne iseloom	13
Toetusmeetmete puudumine (supervisioon, kovisioon, nõustamine)	9
Karjäärialase arenguvõimaluse puudumine	8
Sotsiaalvaldkonna negatiivne maine meedias ja ühiskonnas üldiselt	5
Töö- ja eraelu tasakaalu puudumine	4

Lisaks kirjutasid neli vilistlast eraldi, miks nad on mõelnud valdkonnast lahkumise peale. Üks lastekaitsepspecialist kirjutas: „Minu töö tõttu saab kahju minu perekond (ähvardused jne), lastekaitsetöö ei ole KOV juhtkonna tasandil väärtustatud- kõige madalamad palgad KOV-is“. Veel toodi välja koostööpartnerite süüdistav suhtumine, asutuse halb maine ning töö emotsionaalne iseloom, mis on vaimselt väsitav.

Valdkondade ülese töäjõu volavuse seisukohalt võib pidada ohumärgiks, et 11 vastajat 26-st märkis valdkonda jäämise põhjuseks, et ei ole veel uut sobivat tööd leidnud, kahel juhul puudus sobiv töö kodu lähedal ja kaks vastajat plaanivad lähiajal valdkonnast

lahkuda ning üks vastaja jäi ennem lahkumist lapsehoolduspuhkusele. See tähendab, et sobivate tingimuste ilmnemisel võivad neist pooled valdkonnast lahkuda.

Valdkonda jäämise põhjustena märgiti seitsme vastaja poolt veel ära toetav kollektiiv ning, et ollakse oma tööga harjunud ja kahju oleks lahkuda. Mitte kordagi ei olnud jäämise otsus seotud toetava juhiga.

Seitsmel vilistlasel, kes olid vastanud, et nad töötasid õpitud erialal, kuid lahkusid valdkonnast, paluti valida ette antud valikutest või ise lisada põhjused, miks nad valdkonnast lahkusid. Ükski vilistlane ei toonud lahkumise põhjusena välja läbipõlemist. Kolmel korral märgiti ära madal palgatase, töö negatiivne iseloom ja toetusmeetmete puudumine. Kahel korral juhtkonna poolse toetuse, arenguvõimaluste ning töö- ja eraelu tasakaalu puudumine. Eraldi toodi välja töökiusamine.

Üks respondent kirjutas, et töötab haridusvaldkonnas, mis on tihedalt seotud sotsiaalvaldkonnaga. Kuigi antud vilistlane peab ennast valdkonnast lahkunuks, leiab autor, et respondent töötab ikkagi õpitud erialal, kuna tema ametinimetuseks on märgitud sotsiaalpedagoog. Seda arvamust toetab asjaolu, et teised neli sotsiaalpedagoogina töötavat vilistlast on märkinud ennast töötama õpitud erialal.

Õpitud erialal mitte tööle asumise põhjustena märkisid vilistlased kõige sagedasemalt (4) ära, et ei leidnud sobivat tööd. Neli vastajat töötasid juba varem teisel erialal, kellest ühele pakuti palgakõrgendust, et ta töölt ei lahkuks. Üks vastaja tundis, et valdkond ei sobi talle. Haridustase õpitud erialal tööle asumist ei takistanud.

Üks vilistlane põhjendas õpitud erialal mitte töötamist järgnevalt:

Ajateenistuse lõpus tehti tutvustus vangla töö kohta. Valvuri töö tundus sarnasem ajateenistusega, seega valisin sellise töökoha. Läksin kohe peale sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala lõpetamist ajateenistusse, mille tõttu ei olnud aasta aega mitte mingit kokkupuudet õpitud erialaga. See tekitas minus omakorda mingi sisemise ebakindluse enda pädevuse suhtes õpitud erialast tööd teha, sest puudub otsene töökogemus ja ka õpingutest on piisavalt aega möödunud ning osad omandatud teadmised on vaikselt hakanud ununema.

Lisaks märgiti, et avastati enda jaoks uus eriala, milleks on võlanõustamine. Viimase vastaja puhul julgeb töö autor väita, et tegemist on siiski õpitud erialal töötava vilistlasega. Võlanõustamise puhul on Sotsiaalhoolekande seaduse (2015) järgi tegemist sotsiaalteenusega.

Järgnevalt küsiti vilistlastelt nende praeguse ametikoha nimetust ja tööstaaži antud positsioonil. Kokku on vilistlased tööga hõivatud 46-l erineval ametikohal. Üks vilistlane märkis, et viibib hetkel lapsehoolduspuhkusel ja ei plaani sotsiaalvaldkonda tagasi minna. Kuna erinevaid ametikohti oli väga palju, jagas autor need esmalt kaheks, õpitud erialaga seotud ametikohad (vt lisa 3) ning õpitud erialaga otseselt mitte seotud ametikohad (vt lisa 4). Tööstaaži märkimisel oli vastajatele ette antud vahemikud, vähem kui kaks aastat, kolm kuni viis aastat, viis kuni seitse aastat ning kaheksa ja rohkem aastat. Kõige rohkem oli vastajate seas neid, kelle tööstaaž jäi kolme kuni viie aasta vahele (26) ja neid kelle tööstaaž oli alla kahe aasta (23). Kaks vilistlast on oma praegusel ametikohal töötanud viis kuni seitse aastat ning seitsme vilistlase tööstaaž on rohkem kui kaheksa aastat.

Sotsiaalvaldkonnas on lai ja mitmekülgne ametikohtade valik. Erinevaid õpitud erialaga seotud ametikohti, kus vilistlased töötavad, on antud uuringu raames välja toodud 31. Ametis ollakse nii sotsiaaltöö, kui ka rehabilitatsiooniga seotud aladel. Kõige enam õpitud erialal töötavatest (n=59) vilistlastest (24%) on hõivatud sotsiaaltööspsialisti ametikohtadel. Nendest viis vilistlast on töötanud oma praegusel ametikohal vähem kui kaks aastat, neli vilistlast kolm kuni viis aastat, üks viis kuni seitse ning kolme vilistlase tööstaaž ulatub üle kaheksa aasta. Sageduselt järgmine ametikoht (19%), on laste heaolu spetsialist, nende seas oli enim vastajaid (8) kelle tööstaaž jäi kolme kuni viie aasta vahele, kaks vilistlast on antud kohal töötanud vähem kui kaks aastat ning üks vilistlane rohkem kui kaheksa aastat. Neli vilistlast töötavad sotsiaalpedagoogidena ja korduvate ametitena toodi veel välja hoolekande spetsialist (2), koordinaator (2) ja juhtumikorraldaja. Töötatakse väga erinevatel ametipositsioonidel. Esindatud on juhtivad ametikohad, peaspetsialisti, spetsialisti ametikohad, kui ka need, kus erialane kõrgharidus ei ole kohustuslik. Viimaseid on küll ainult kaks, hooldustöötaja ja tegevusjuhendaja. Üks vilistlane asutas kolledžis õppima asudes sotsiaalvaldkonnas tegutseva ettevõtte, mis pakub nõustamis- ja koolitusteenust. Huvitavamate ametikohtadena toob autor välja Haridus- ja Noorteameti mobiilse noorsootöö peaekspert, psühhosotsiaalse kriisiabi

koordinaator, psühhosotsiaalse kriisiabi peaspetsialist, ohvriabi koordinaator ja sotsiaalnõunik.

Vilistlased, kes on sotsiaalvaldkonnast lahkunud, töötavad hetkel järgmistel ametikohtadel:

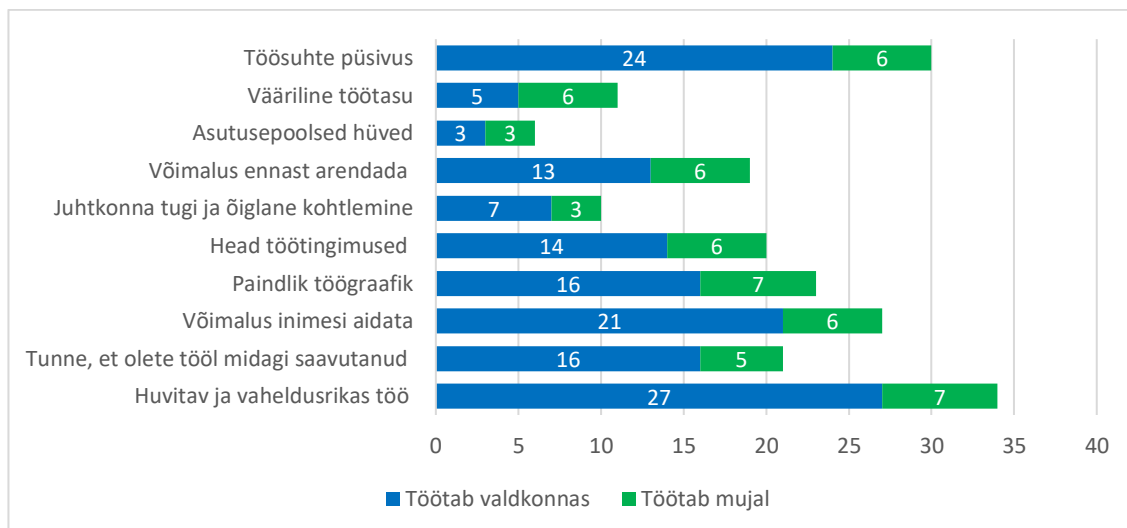
- Avalik sektor, tööstaaž 3–5 aastat;
- Õppenõustaja, tööstaaž vähem kui kaks aastat;
- IT spetsialist, tööstaaž 3–5 aastat;
- Õpetaja, tööstaaž vähem kui kaks aastat;
- Meeskonna juht, tööstaaž vähem kui kaks aastat;
- Kindlustuse spetsialist, tööstaaž vähem kui kaks aastat.

Kuna avalik sektor ja meeskonna juht on väga üldised nimetused, on raske hinnata, kas nendel ametikohtadel on omandatud kõrgharidusest tööalaselts kasu. Küll usub autor, et õppenõustaja ja õpetaja ametil töötavad vilistlased saavad nii mõndagi õpitust kasutada oma praegustel ametikohtadel. Sotsiaalvaldkonnast kõige rohkem erinevad ametid on IT spetsialist ning kindlustuse spetsialist.

Õpitud erialal mitte kunagi töötanud vilistlaste seas on kolme puhul tegemist korrakaitse valdkonna ametiesindajatega, kolme puhul erineva astme kontoritöötajatega, kolme õpetaja/lasteaiaõpetajaga ning üks vilistlane töötab teenindajana ja üks vilistlane märkis enda ametiks autojuht.

Vaid nelja õpitud erialal mitte kunagi töötanud vilistlase tööstaaž praegusel ametikohal jääb alla kahe aasta ja seitsme vilistlase töösuhte pikkus on kolm kuni viis aastat. Tööstaaži järgi saab väita, et kaks korrakaitse esindajat ja autojuht töötasid juba enne õpingute alustamist antud ametikohtadel, nende tööstaaž praegusel kohal on üle kaheksa aasta.

Tööhõive ploki viimase küsimusena sooviti respondentidelt, kelle tööstaaž on vähemalt kolm aastat (n=46) teada, mis on ajendanud neid seda tööd nii pikaajaliselt tegema (vt joonis 4).



Joonis 4. Vilistlaste pikaajalise töösuhte mõjutajad, tulpadel on vastajate arvud

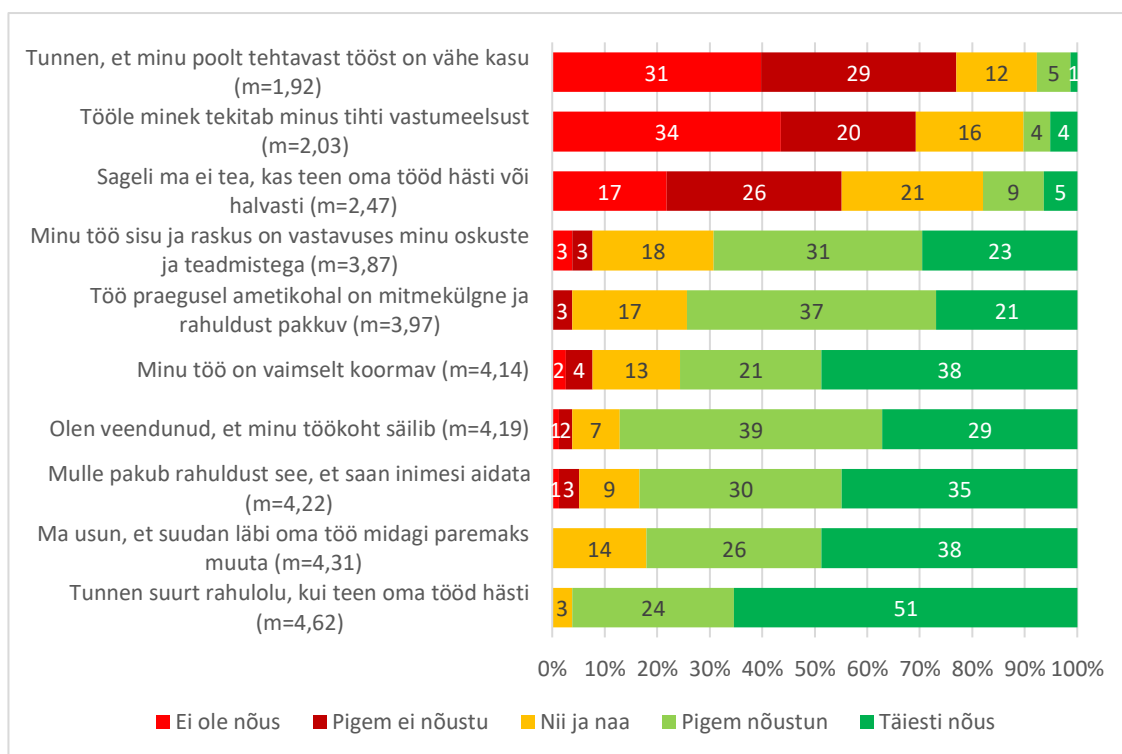
46-st vastajast 35 töötab õpitud erialal ja 11 töötab mõnes teises valdkonnas. Õpitud erialal töötavate respondentide jaoks on kõige olulisemad pikaajalise töösuhte tegurid huvitav ja vaheldusrikas töö (79%), kindel tunne töökoha püsimise suhtes (71%) ning võimalus teisi inimesi aidata (60%). Teisel erialal töötavate vastajate seas ükski põhjus ülekaalukalt esile ei tõusnud, teistest pisut olulisemaks peetakse huvitavat ja vaheldusrikast tööd ning paindlikku töögraafikut. Sarnaselt ei pea kummagi grupi vastajad pikaajalise töösuhte põhjusena eriti oluliseks asutuse poolseid hüvesid ega juhtkonna tuge ja õiglast kohtlemist. Kõige suurem erinevus valdkonnas töötajate ja mitte töötajate vastustes on seotud väärilise töötasuga. Kui üle poole teises valdkonnas töötajates näeb töökohal püsimise olulise põhjusena väärilist töötasu, siis õpitud erialal töötavatest vilistlastes märkis selle olulise põhjusena ära vaid 14%.

Vilistlastel oli ka selle küsimuse juures võimalik lisada endale sobiv põhjus. Välja toodi töökoha lähedust kodule ning kodukontoris ja osakoormusega töötamise võimalus. Oluliseks peetakse kolleege, kellest on saanud head sõbrad. Üks vastaja tõi välja enda konservatiivse loomuse ja lisis, et ta ei armasta enda elus kiireid muutuseid. Ning üks sotsiaal valdkonnas töötav vilistlane vastas, et ainus põhjus, miks ta antud töökohal nii pikalt on püsinud, on see, et ta ei ole uut sobivat töökohta leidnud.

Kokkuvõttes võib öelda, et SR õppekava diplom annab lõpetajatele töökoha valikul suure valikuvõimaluse, mida kinnitab asjaolu, et vilistlased on tööga hõivatud 46-l erineval ametikohal.

2.3.3. Vilistlaste rahulolu töö ja töötingimustega

Neljandas plokis paluti vilistlastel hinnata enda rahulolu oma töö ja töötingimustega. Joonisel 5 on toodud vilistlaste rahulolu seoses nende tööga.

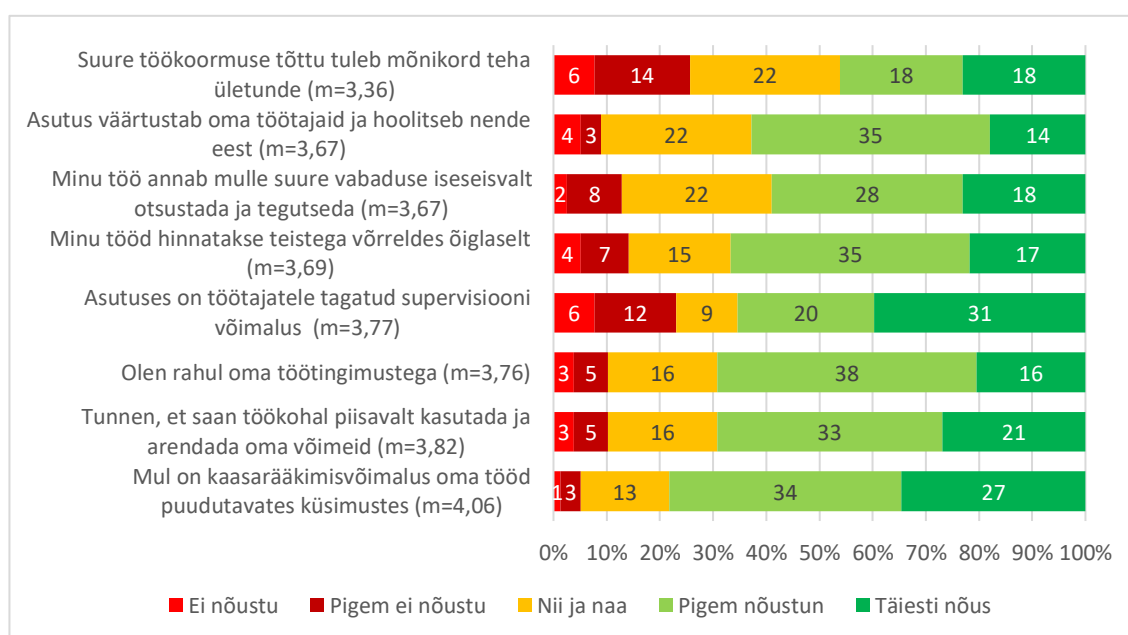


Joonis 5. Vilistlaste rahulolu tööga

Üldjoontes võib väita, et vastajad on enda tööga suuremas osas rahul. Vilistlaste kindlustunne enda töökoha säilimise suhtes on väga suur (87%). Nad tunnevad suurt rahulolu, kui teevad enda tööd hästi (96%) ja saavad teisi aidata (83%) ning nad usuvad, et on suutelised läbi oma töö positiivseid muutuseid looma (82%). Oma tööd peavad vastajad mitmekülgseks ja rahuldust pakkuvaks (74%) ning enamus (77%) ei ole nõus väitega, et nende poolt tehtavast töös on vähe kasu. Suur osa (69%) peab töö sisu ja raskust vastavaks enda oskuste ja teadmistega.

Osad (18%) vilistlased tunnevad sageli, et ei tea, kas nad teevad enda tööd hästi või halvasti ja üle veerandi (27%) vastajatest ei ole antud küsimuses kindlad. See võib viidata asjaolule, et vilistlased ei saa tehtava töö kvaliteedi kohta juhtkonnalt piisavalt tagasisidet. Enamik (76%) vastajatest tõdes, et nende töö on vaimselt koormav. Sellest sõltumata, ei tekita valdavas osas (69%) tööleminek vastumeelsust.

Töötingimustega seoses olid hinnangud mitmekesisemad (vt joonis 6). Enamikul (78%) vilistlastest on kaasarääkimisvõimalus nende tööd puudutavates küsimustes. Vähem kui pooled (46%) tunnevad, et saavad tööga seoses enda võimeid kasutada ja arendada ning pisut üle poolte (59%) leiab, et nende töö annab neile piisavalt vabadust, et iseseisvalt otsustada ja vastavalt oma otsustele tegutseda.

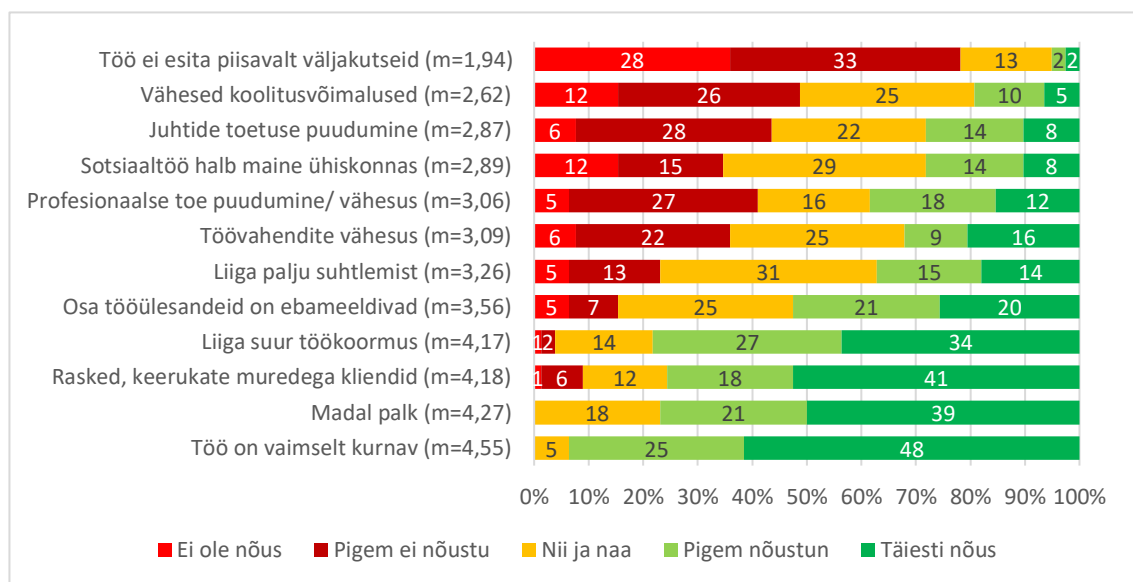


Joonis 6. Vilistlaste rahulolu töötingimustega

Peaaegu pooled (46%) vilistlastest tunnistasid, et nende töökoormus on suur ja neil tuleb aegajalt selle tõttu ületunde teha, samas veerand (26%) vilistlastest saab enda töö õigeaegselt tehtud ja ületunde nad tegema ei pea. Suuresti (63%) ollakse arvamusel, et asutus, kus nad töötavad, väärtustab oma töötajaid ning hoolitseb nende eest. Kuigi valdavalt (68%) on vilistlastele asutuse poolt tagatud supervisioon, teeb siiski murelikuks asjaolu, et pooled sotsiaaltöõspetsialistid ja kaks korrakaitse valdkonnas töötavat vilistlast asutuse poolt supervisiooni ei saa või ei saa seda piisavalt. Antud vilistlaste puhul on

tegemist ametiesindajatega, kus suur rõhk on vahetul klienditööl, ning seeläbi kuuluvad nad ise kõrgendatud läbipõlemisriskiga ametite esindajate hulka. Vilistlased tunnevad (67%), et nende tööd hinnatakse teiste kolleegidega võrdselt ja valdavalt (69%) ollakse enda töötingimustega rahul.

Vilistlastel paluti hinnata, mis on nende arvates sotsiaaltöö peamised puudused (vt joonis 7). Peaaegu üksmeelselt (94%) ollakse nõus, et sotsiaaltöö on vaimselt kurnav ja töötada tuleb raskete klientidega, kellel on tihti keerulised probleemid (76%). Töökoormus on liiga suur (78%) ja selle eest makstav töötasu liiga väike (77%).



Joonis 7. Vilistlaste hinnang sotsiaaltöö puudustele

Positiivsena saab välja tuua, et koolitusi võimaldatakse piisavalt, vaid 19% vilistlaste hinnangul on koolitusvõimalused vähened. Pigem ei nähta probleemi seoses juhtide toetuse puudumisega. Väitega ei nõustunud 44% vilistlastest, 28% vilistlastes pidas seda probleemiks ja 28% kindlat seisukohta selles küsimuses ei omanud.

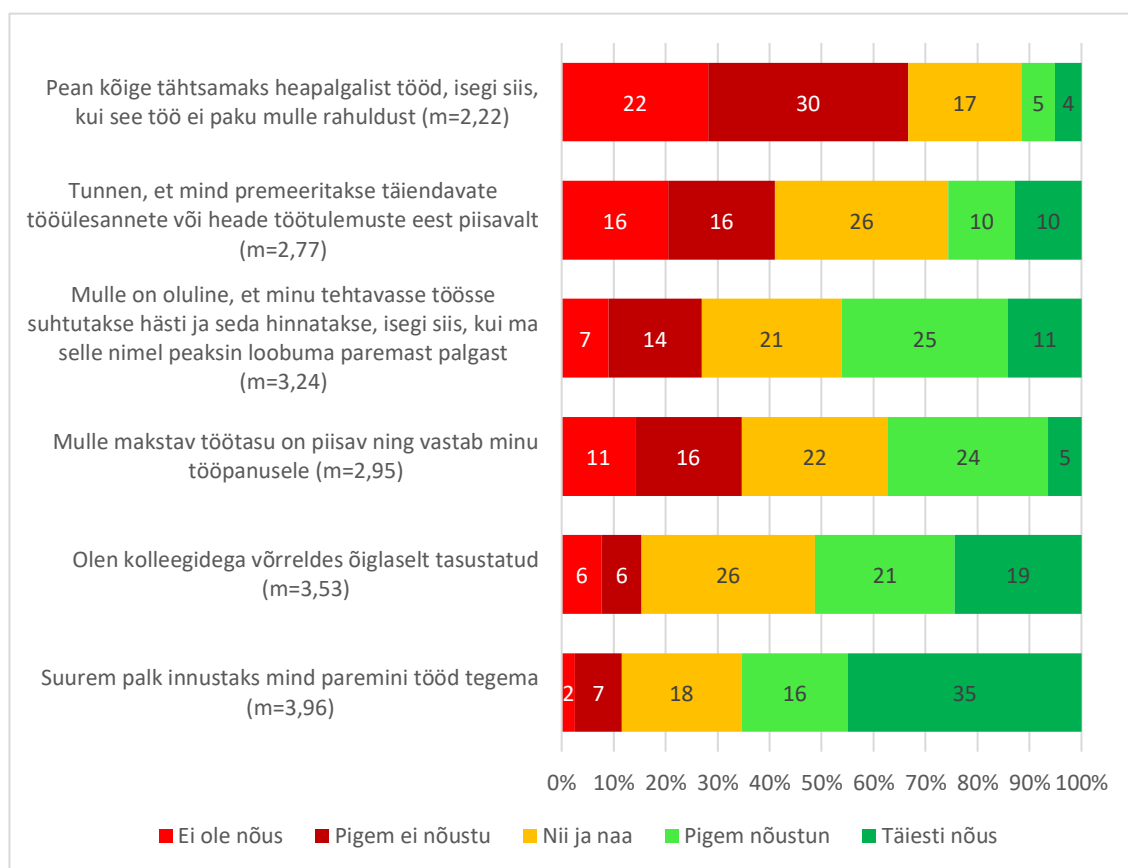
Kindlat seisukohta ei kujunenud välja kolme väite puhul. Professionaalse toe puudumise/vähesuse ning töövahendite vähesuse väidete juures jagunes nõustujate ja mitte nõustujate osakaal üsna võrdseks. Sotsiaaltöö halb maine meedias pälvis kõige rohkem vastust nii ja naa (37%). Kuna ei ole teada, mida vilistlased sellega mõtlesid, on keeruline siin mingeid järeldusi teha.

Töö ja töötingimuste ploki lõpuks paluti vilistlastel vastata küsimusele kui rahul nad üldiselt enda praeguse tööga on. Valdav osa vilistlastest on oma praeguse tööga väga rahul (17%) või üsna rahul (60%), 16% vilistlastest ei osanud öelda ning oma tööga ei ole mitte eriti rahul või üldse mitte rahul 7% vilistlastest.

Kuigi töö ja töötingimuste osas on vilistlastel mõningaid probleeme nagu näiteks töö vaimselt kurnav iseloom või suur töökoormus, ollakse valdavalt siiski enda tööga rahul.

2.3.4. Vilistlaste rahulolu töötasuga

Järgneva küsimused olid seotud töötasuga. Vilistlastel paluti hinnata enda rahulolu seoses erinevate tasustamist puudutavate asjaoludega (vt joonis 8).



Joonis 8. Vilistlaste rahulolu seoses tasustamisega.

Pooled (51%) vilistlased tunnevad küll, et on kolleegidega võrreldes õiglaselt tasustatud, kuid vaid 37% leiab, et see tasu on piisav ning vastab nende tööpanusele. Samuti tunneb suur osa (41%), et neid ei premeerita täiendavate tööülesannete või heade töötulemuste eest piisavalt. Kuigi paljud (65%) vastajad arvavad, et suurem töötasu innustaks neid paremini tööd tegema, ei kaaluks see siiski ülesse tööd, mis on rahuldust pakkuv.

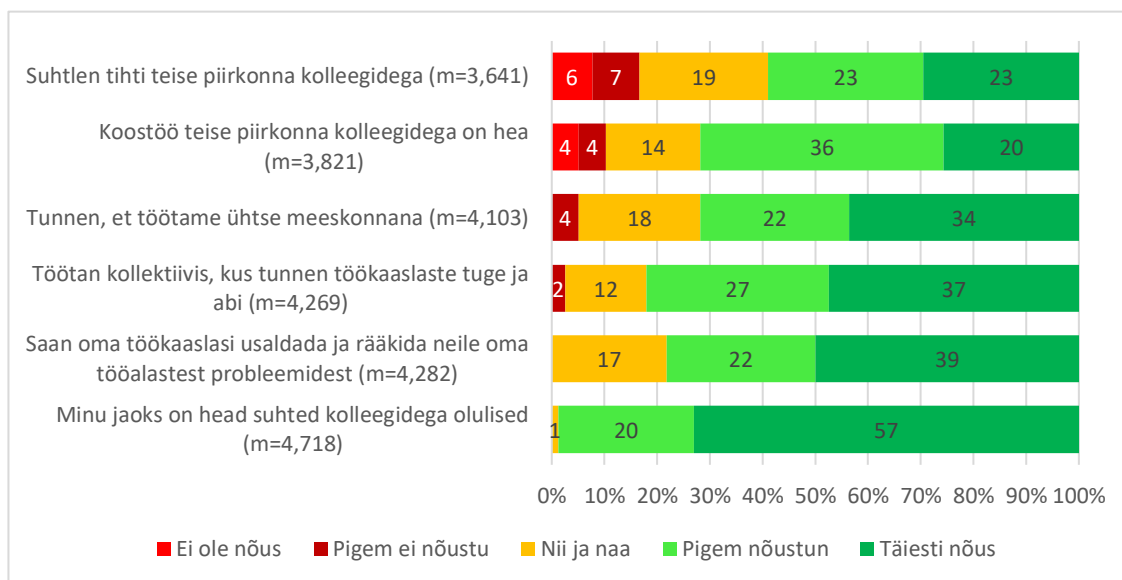
Töötasuga seotud küsimuste puhul pidas autor oluliseks võrrelda eraldi valdkonnas töötavate ja ajutiselt eemal viibivate (n=59), valdkonnast lahkunud (n=7) ja alati teises valdkonnas töötanud (n=12) vilistlaste vastuste keskmiseid (m). Huvitava asjaoluna tuli välja, et valdkonnast lahkunud vilistlaste hinnangute keskmised olid iga küsimuse puhul õpitud erialal mitte töötavate vilistlaste omadest madalamad ja valdkonnas töötavate vilistlaste omadest pigem kõrgemad.

Võrreldes üldiste keskmistega, olid õpitud erialal mitte töötavate vilistlaste hinnangute keskmised kõrgemad. Kõige suuremad erinevused valdkonnaga seotud ja alati teises valdkonnas töötanud vilistlaste vastuste keskmistes tulid esile kolme küsimuse puhul. Esiteks makstav töötasu ja selle vastavus tööpanusele: kõigi vastuste keskmine m=2,95, valdkonnaga seotud vilistlased, m=2,71, valdkonnast lahkunud vilistlased, m=2,86, ja alati teises valdkonnas töötanud vilistlased, m=4,17. Teiseks täiendavate tööülesannete või heade töötulemuste eest premeerimine: kõigi vastuste keskmine m=2,77, valdkonnaga seotud vilistlased, m=2,44, valdkonnast lahkunud vilistlased, m=3,14, ja teises valdkonnas töötavad, m=4,17. Kolmandaks, õiglase tasustamine võrreldes kolleegidega: kõigi vastuste keskmine m=3.53, valdkonnaga seotud vilistlased, m=3,42, valdkonnast lahkunud, m=3,14, ja teises valdkonnas töötavad, m=4,25. Kui alati teisel erialal töötanud vilistlaste seas olid kõik peale ühe vilistlase (nii ja naa) nõus, et nad on kolleegidega võrreldes õiglaselt tasustatud, siis õpitud erialal töötavatest vilistlastest nõustusid antud väitega vähem kui pooled (27), nii ja naa vastas 21 vilistlast ja 10 vilistlast ei olnud nõus.

Antud tulemustest joonistub selgesti välja, et õpitud erialal töötavad vilistlased on enda hinnangul alamastatud ning nende panust lisatöökohustuste või heade töötulemuste näol ei hinnata piisavalt ning vähem kui pooled tunnevad, et neid tasustatakse võrreldes kolleegidega õiglaselt. Positiivne on, et teisi vilistlasi nende enda hinnangul tunnustatakse ja nende töötasu on vastavuses töökohustustega.

2.3.5. Kolleegid, juhtimine ja juhtkond

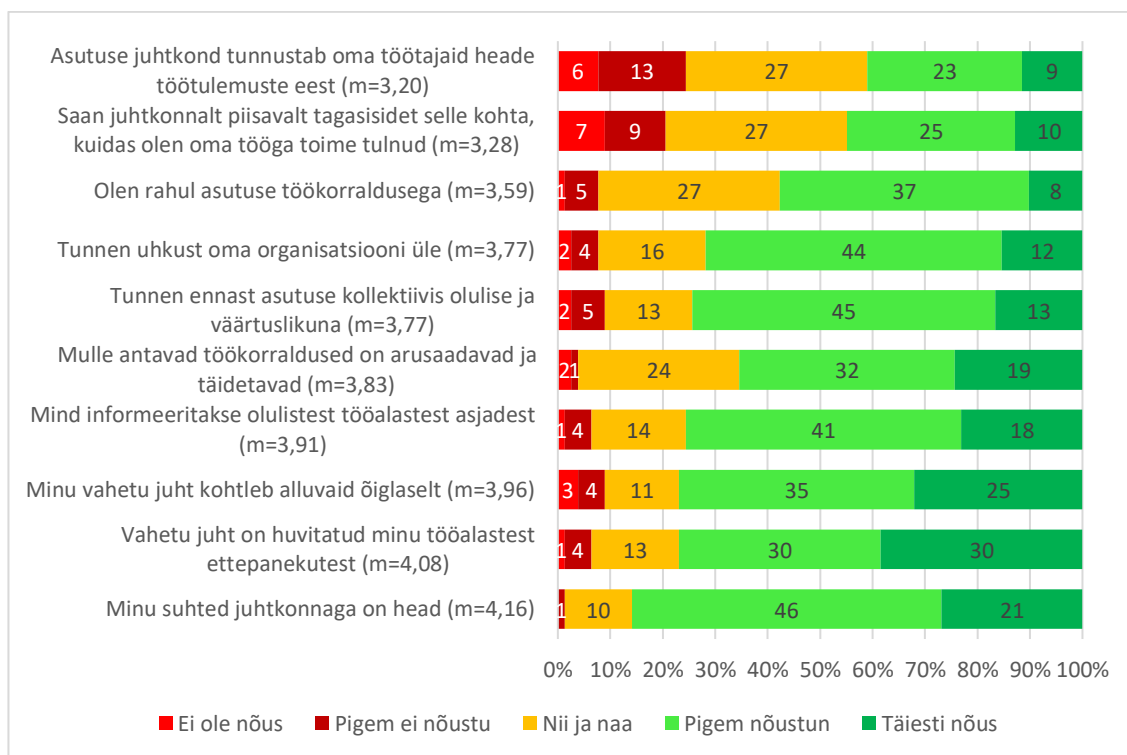
Häid suhteid kolleegidega hindavad kõik vilistlased väga kõrgelt (vt joonis 9). Valdav osa (82%) töötab kollektiivides, kus on tunda töökaaslaste tuge ja abi, ning kolleegide usaldatakse piisavalt, et jagada nendega oma tööalaseid probleeme.



Joonis 9. Rahulolu kolleegidega

Sageli suheldakse tööalaselt ka teiste piirkondade kolleegidega ning koostööd nendega hinnatakse heaks. Vilistlaste läbisaamine kolleegidega on valdavalt suurepärane (41%) või hea (42%). 13% vastajatest peab läbisaamist pigem heaks ja üks vilistlane rahuldavaks. Kaks vilistlast ei osanud sellele küsimusele vastata. Ükski vilistlane ei pea läbisaamist kolleegidega pigem halvaks või halvaks.

Järgnevalt paluti vilistlastel hinnata enda rahulolu asutuse juhtimise ja juhtkonnaga (vt joonis 10). On väga positiivne, et pea kolmveerand (72%) vastajatest tunneb uhkust organisatsiooni üle, kus ta töötab ning valdav osa (86%) vastajatest peab suhteid juhtkonnaga heaks. Vilistlased tunnevad, et nad on asutuse kollektiivi olulised ja väärtuslikud liikmed (74%), kelle tööalaseid ideid ja ettepanekuid soovitakse kuulda (77%) ning neid koheldakse otseste juhtide poolt õiglaselt. Vähem ollakse rahul asutuse töökorraldusega (58%) ning juhtkonna poolse tagasisidega tehtud töö kvaliteedile (45%). Vilistlaste hinnangul tunnustab vaid 41% asutustest oma töötajaid heade töötulemuste eest.



Joonis 10. Rahulolu juhtimise ja juhtkonnaga

Juhtimise ja juhtkonnaga rahulolu juures võrreldi samuti õpitud erialal töötavate ning ajutiselt eemal viibivate (n=59) ja alati teises valdkonnas töötanud vilistlaste (n=12) vastuste keskmiseid (m). Nii suuri erinevusi kui töötasuga seoses, ei esinenud, kuid mõned olulised erinevused siiski olid.

Alati teises valdkonnas töötanud vilistlased leiavad, et nende asutuse juhtkond tunnustab oma töötajaid heade töötulemuste eest m=3,83, ainult kaks vilistlast pigem ei nõustunud ja üks vastas nii ja naa. Valdkonnaga seotud vilistlaste hinnang sama väite puhul oli madalam m=3,03, 17 vilistlast ei nõustunud või pigem ei nõustunud ning nõus või pigem nõus olid 19 vilistlast

Teine erinevus, mis kahe grupi võrdluses välja tuli on seotud juhtkonna tagasisidega vilistlaste tehtud tööle. Alati teises valdkonnas töötanud vilistlastest üheksa nõustusid väitega, et saavad juhtkonnalt enda poolt tehtud tööle piisavalt tagasisidet, m=4 ja kaks vastas nii ja naa. Valdkonnaga seotud vilistlaste hulgas oli võrdselt (23) vastajaid, kelle jaoks juhtkonna tagasiside on piisav ning neid, kes vastasid nii ja naa. 13 vilistlast aga tunnevad, et ei saa enda tööle juhtkonna poolt piisavalt tagasisidet.

Selle ploki lõpetuseks küsiti vilistlastelt, kellelt nad saavad tuge ja abi tööalaste probleemide korral (vt tabel 3).

Tabel 3. Tugi tööalaste probleemide korral, vastajate hinnangute keskmised (m)

	Asutuse juhatajalt	Vahetult juhilt	Kolleegidelt	Klientidelt	Lähedastelt
Valdkonnaga seotud n=59	m=2,98	m=4,03	m=4,34	m=2,24	m=3,31
Lahkus valdkonnast n=7	m=3	m=4,14	m=4,71	m=3,57	m=3,57
Ei ole õpitud erialal töötanud n= 12	m=3,92	m=4	m=4,25	m=3,17	m=4,42

Üldiselt saadakse tööalaste probleemide korral kõige enam tuge ja abi teistelt kolleegidelt ja vahetult juhilt. Kui õpitud erialal mitte töötavad vilistlased tunnevad, et saavad abi ka lähedastelt ja asutuse juhatajalt, siis valdkonnaga seotud vilistlased asutuse juhataja tuge tööalaste probleemide lahendamisel pigem ei tunne. Klientide tuge probleemide lahendamisel valdkonnas töötajad samuti ei tunne, mis on ka loogiline, arvestades, et sotsiaaltöö kliendid on valdavalt need, kes ise probleemide lahendamisel abi vajavad. Küll aga saavad tööalaste probleemide lahendamisel klientide toele ja abile loota valdkonnast lahkunud vilistlased.

Kokkuvõttes saab öelda, et kui suhetes kolleegidega suuri erinevusi kolme grupi vahel ei esinenud, siis juhtimise ja juhtkonna osas tulid esile mõningad olulised erinevused.

2.4. Arutelu ja ettepanekud

Tuginedes erinevatele uuringutele püstitas töö autor uurimisprobleemina tööjõu puuduse ja tööjõu voolavuse sotsiaalvaldkonnas.

OSKA (Pihl & Krusell, 2021, lk 79, 85–86) sotsiaaltöö valdkonna uuringu kohaselt ei tööta väga paljud sotsiaaltöö valdkonna kõrghariduse lõpetajatest õpitud erialal, paljud küll alustavad seal, kuid osad suunduvad erinevatel põhjustel mõnda teise valdkonda. Raporti järgi on kõrgharidustaseme lõpetajatest suur osa juba sotsiaalvaldkonnas töötavad inimesed, mis tähendab, et uut tööjõudu nende näol lisandumas ei ole. Sarnased tulemused kajastusid ka käesolevas lõputöös. 37% respondentidest töötas juba ennem

õpingute alustamist sotsiaalvaldkonnas. Pea veerand vastajatest ei ole õpitud erialal kunagi töötanud, või töötasid, kuid ei jäänud sinna pidama. Õpitud erialal töötavatest vilistlastes ligikaudu pooled on kaalunud sotsiaalvaldkonnast lahkumist ning sobivate tingimuste ilmnemisel suur osa neist ka lahkub.

SR õppekava vilistlastest olid 62% lõpetamisel vanemad kui 30 aastat ning respondentide keskmine vanus lõpetamisel oli 34 aastat. Eriala valiku peamised ajendid olid enesearendamine, soov panustada valdkonna arengusse, sisemine soov teisi aidata, valdkonna mitmekülgsus ja vaheldusrikas töö ning juba enne õpinguid sotsiaalvaldkonnas töötanud vilistlastel ka tööalaste kvalifikatsiooninõuete tõstmine. Varasemate eriala valiku motivatsiooni uuringute tulemused (Stárek, 2022, lk 39–40; Saks, 2016, lk 27; Tétréault *et al*, 2020, lk 23, 24) kattuvad suures osas antud uuringu tulemustega. Kui Mutle (2022, lk 2, 20) ja Saksa (2016, lk 27) uuringutes oli sagedase motivaatorina eriala valikul märgitud isiklik varasem kokkupuude, siis SR õppekava vilistlaste seas seda nii oluliseks motivaatoriks ei peetud.

Õpitud erialal töötavate vilistlaste kutsekindlust enim mõjutavad tegurid on huvitav ja vaheldusrikas töö (79%), kindel tunne töökoha püsimise suhtes (71%) ning võimalus teisi inimesi aidata (60%). Lisaks töötegemise koht, ehk töökoha lähedus kodule ja kodukontori kasutamise võimalus. Oluliseks peetakse kolleege, kellest on saanud head sõbrad. Hästi toimiv ja toetav meeskond on kui tugivõrgustik, mis aitab töötajal oma töö juures püsida (Viira, 2017, lk 37). Frosti jt (2018, lk 491–495) uuringus tulid samuti esile töö vaheldusrikkus, võimalus teiste heaks midagi positiivset teha ja kolleegid, kellest on saanud sõbrad, kes üksteist paremini mõistavad ja toetada oskavad. Lisaks oli oluline mõjutaja hea juht, kes töötajaid toetab ja tunnustab. Käesoleva uurimuse respondendid kes töötavad õpitud erialal kahjuks juhtide poolset piisavat tuge ja tunnustust ei tunneta ja seega ei toeta antud aspekt ka nende pikaajalist tööl püsimist.

Töölt lahkumist mõjutavaid tegureid on mitmeid ja sagedasti on need omavahel seotud (Mulle, 2022, lk 27, 30). Näiteks töö negatiivne iseloom, mis on vaimselt kurnav ja mõjutab töö- ja eraelu tasakaalu. Juhipoolse toetuse ja tunnustuse vähesus, karjäärilaste arenguvõimaluste puudumine, mis on enamasti seotud madala palgatasemega, ning sooviga leida paremini tasustatud töö (Mulle, 2022, lk 24–27; Kuidas paremini kaitsta sotsiaaltöötajate huve ja neid toetada?, 2018, lk 65). Käesolevas uuringus tõid

valdkonnasiseselt või valdkondade üleselt ametit vahetanud vilistlased välja sarnased põhjendused. Valdkonna sisese vabatahtliku tööjõu volavuse peamiseks põhjusteks on ametikõrgendus, paremad töötingimused, suurem töötasu, probleemid juhtkonnaga ja keerulised suhted kolleegidega ning arenguvõimaluste ja uute kogemuste soov. Valdkondade ülese tööjõu volavuse sagedasemate põhjusena toodi samuti esile madal palgatase, lisaks töö negatiivne iseloom, töö- ja eraelu tasakaalu puudumine, toetusmeetmete puudumine ning juhtkonna poolse toetuse puudumine.

Läbipõlemist võib mõista kui aja jooksul tekkinud tööga seotud stressi, mille tulemuseks on emotsionaalne kurnatus, küünilisus ja ebatõhusus (Maslach, 2017, lk 143, 144). Üks olulisemaid aspekte seoses läbipõlemisega on, et seda esineb kõige sagedamini ametites, mis nõuavad näost näkku suhtlust, sinna kuuluvad tervishoiutöötajad, õpetajad, politseinikud, juristid, klienditöötajad ja sotsiaaltöötajad (Arslan & Acar, 2013, lk 284). Teadlik ja professionaalne supervisioon on hästi töötav meede sotsiaaltöötajate läbipõlemise ennetamiseks, sellega toimetulekuks ja see toetab ka läbipõlenud töötaja tööle naasmist ja valdkonda jäämist (Hirst, 2019, lk 122). Murettekitav on asjaolu, et veerand vilistlastest, kes on kaalunud sotsiaalvaldkonnast lahkumist, tõid põhjusena välja tööalase läbipõlemise ja 15% tõdes, et põhjuseks oli toetusmeetmete, nagu supervisioon, kovisioon ja nõustamise puudumine. Lisaks kõlas ka nende vilistlaste vastustes enim madal palgatase ning töö negatiivne iseloom.

Sotsiaalvaldkonna mitmekülgsus ja lai tööpõld eriala valiku motivaatorina on ennast antud uuringus osalejate seas õigustanud. Erinevaid ameteid, kus SR õppekava vilistlased tööga hõivatud on, tuli uuringu tulemustes välja 31. Erinevate ametikohtade paljusus annab töö autori hinnangul tunnistust sellest, et SR õppekava diplom annab tõepoolest võimaluse töötada väga erinevatel positsioonidel ja erinevate kliendigruppidega.

Õpitud erialal mitte töötavate vilistlaste ametikohtades oli rohkem kui ühe korra esindatud haridusvaldkond: õpetajad, õppenõustaja, lasteaiaõpetajad; korrakaitse valdkond: politsei, vanemuuriija, vangla valvur ning erineva astme kontoritöötajad.

Kontoritööga seotud ametite puhul ei oska töö autor hinnata, kas ja kui palju SR õppekava lõpetamine nende töötamist toetab. Seevastu haridus ja julgeoleku valdkondades on

mitmeid ühiseid puutekohti sotsiaalvaldkonnaga ning seega usub autor, et omandatud haridus toetab antud valdkondades töötavaid vilistlasi.

Töö kindlusel on otsene seos töörahuloluga (Siddiqui & Saba, 2013, lk 49). Kui töötaja tunneb end püsiva organisatsiooni liikmena suureneb tema rahulolu nii oma töö kui ka organisatsiooniga. Vilistlaste kindlustunne enda töökoha säilimise suhtes on väga suur ning suuremas osas ollakse enda tööga rahul. Neile pakub rahulolu kui nad saavad teisi aidata ning nad on veendunud, et suudavad läbi oma töö positiivseid muutusi luua ja, et nende tehtav töö on tähenduslik. Töö sisu ja raskust peetakse vastavaks enda oskuste ja teadmistega. Kuigi valdav osa peab enda tööd vaimselt koormavaks, ei tekita see neis siiski vastumeelsust töölemineku suhtes. Osad vilistlased tunnistasid, et ei tea sageli, kas nad teevad oma tööd hästi või halvasti, mis viitab asjaolule, et nad ei saa enda töö kvaliteedi kohta juhtkonnalt piisavalt tagasisidet.

Mowday (1992, viidatud Siddiqui & Saba, 2013, lk 45 vahendusel) võrdsusteooria kohaselt võrdlevad töötajad oma osalust ja panustamist teiste töötajate omaga, kui suhe on võrdne on inimene oma tööga rohkem rahul. Kuigi üle poole vilistlastest tunneb, et nende tööd hinnatakse teiste kolleegidega võrdselt, siis võrreldes õpitud erialal mittetöötavate vilistlastega tunnevad sotsiaalvaldkonnas töötavad vilistlased vähem, et nende tööd hinnatakse võrreldes teistega õiglaselt. Samuti oli valdkonnas töötavate vilistlaste keskmine rahulolu madalam väite puhul, et asutus väärtustab oma töötajaid ja hoolitseb nende eest. Vilistlastel on küll kaasaráärmisvõimalus enda tööd puudutavates küsimustes, kuid pea pooled sooviksid rohkem vabadust, et iseseisvalt otsustada ja tegutseda. Alla poole vilistlastest tunneb, et saab töökohal enda võimeid piisavalt kasutada ja arendada. Probleemiks on ka suur töökoormus, mille tõttu osadel vastajatel tuleb teha ületunde.

Sotsiaalvaldkonna töötajatele peab professionaalne supervisioon olema kättesaadav (Kuidas paremini kaitsta sotsiaaltöötajate huve ja neid toetada?, 2017, lk 65). Et sellel oleks positiivne tulemus, on oluline, et supervisioon kui toetav meede oleks regulaarselt pakutav teenus, minimaalselt tund aega järjest iga kuu (Hirst, 2019, lk 123). ESTA (2018, lk 14) uuringus toodi välja, et 58%-l küsitletutest oli võimalus osaleda supervisiooni või kovisiooni teenusel. Käesolevas uuringus osalejate puhul on küll olukord pisut parem, 68%-le sotsiaalvaldkonnas töötajatest on asutuse poolt tagatud supervisiooni võimalus,

kuid murelikuks teeb siiski asjaolu, et pooltele sotsiaaltööspsialistidele asutuse poolt supervisiooni ei võimaldata.

Sotsiaalvaldkonna peamiste puudustena tõid vilistlased välja:

- töö on vaimselt kurnav,
- madal palgatase,
- liiga suur töökoormus.

Sotsiaaltöötajate liiga suure töökoormuse tõttu on autori arvates tekkinud ka olukord, kus sotsiaaltöös tegeletakse pigem tulekahjude kustutamisega ning ennetustööks spetsialistidel aega ei jää, mille tõttu omakorda suureneb tulevaste sotsiaaltöö klientide arv.

Mitmed autori poolt läbi töötatud allikad on toonud välja sotsiaalvaldkonna negatiivse kuvandi meedias ja ühiskonnas üldisemalt, kus sotsiaalvaldkonda kajastavad teemad on pigem negatiivsed ja edulugusid enamasti ei kajastata (Viira, 2017, lk 37, 38; Mägipõld, 2021, lk 25; Vaga, 2018, lk 25). Uuringu tulemustest selgus, et SR õppekava vilistlased selles küsimuses ühtset hinnangut ei jaga. 37% vastasid nii ja naa, probleemiks ei pea seda 35% ja sotsiaaltöö puudusena näevad seda 24% vastajatest.

Paljude uurijate arvates on palga ja töötajate tööga rahulolu vahel otsene seos. Ühe asja suurendamine peab parandama teist või vastupidi (Siddiqui & Saba, 2013, lk 47). Töötasu võib vaadelda üheaegselt nii tasuna tehtud töö eest kui ka staatuse näitajat, mis tõttu on tähtis, et palk oleks tasakaalus tehtud tööga ja õiglane (Grünberg, 2015, lk 74). Seoses töötasuga tuli huvitava asjaoluna välja, et valdkonnast lahkunud vilistlaste hinnangute keskmised olid iga küsimuse puhul õpitud erialal mitte töötavate vilistlaste omadest madalamad ja valdkonnas töötavate vilistlaste omadest pigem kõrgemad. Kõige suuremad erinevused teistes valdkondades töötavate ja õpitud erialal töötavate vilistlaste hinnangutes tulid esile kahe küsimuse puhul. Kui mujal töötavad vilistlased tunnevad, et neid premeeritakse täiendavate tööülesannete või heade töötulemuste eest piisavalt, siis õpitud erialal töötavad vilistlased selle väitega nõus ei olnud. Peaaegu kõik teistes valdkondades töötavad vilistlased leiavad, et neile makstav töötasu on piisav ja vastab nende tööpanusele. Sotsiaalvaldkonnas töötajate hinnangul on nende töötasu madal ja ei vasta tehtud tööpanusele. Vähem kui pooled sotsiaalvaldkonnas töötavatest vilistlastest

leiavad, et nad on kolleegidega võrreldes õiglaselt tasustatud. Mitmed varasemad uuringud kinnitavad samuti, et sotsiaalvaldkonna töötajad tunnetavad, et nende töötasu on madal ja ei ole proportsioonis tööga kaasneva vastutusega ning, et nende palgatase võrreldes teiste samas organisatsioonis töötavate sama astme ametnikega on madalam (ESTA, 2018, lk 12; Mutle, 2022, lk 26; Grünberg 2015, lk 74, 75).

Isiklikud või tööalased sõprussuhted, mis tekivad nii sotsiaalses kui ka tööõhkkonnas, mõjutavad nii tööga rahulolu kui ka töörahulolu (Arslan & Acar, 2013, lk 286). Sarnaseid väärtushinnanguid ja hoiakuid omavad töökaaslased soodustavad tööalast koostööd ja arengut (Grünberg, 2015, lk 76). Häid suhteid kolleegidega peavad vilistlased väga oluliseks. Nad töötavad kollektiivides, kus tunnevad kolleegide tuge ja abi ning saavad vajadusel tööalaste probleemidega nende poole pöörduda. Läbisaamine kolleegidega on enamusel suurepärase või hea.

Juhtide ülesanne on töötajate juhendamine, toetamine, mõistmine, suunamine ning motiveerimine (van Ewijk, 2016, lk 29, 30). Lisaks väidab van Ewijk (2016, lk 29), et otsese ülemuse toetuse tunnetamine suurendab sotsiaaltöötajate motivatsiooni ja pühendumust. Pea kolmveerand vilistlastest tunneb uhkust organisatsiooni üle, milles ta töötab ja nende suhted juhtkonnaga on head. Vilistlased tunnevad ennast kollektiivis olulise ja väärtusliku liikmena, kelle tööalastest ettepanekutest ollakse huvitatud. Neid informeeritakse olulistest tööasjadest ja neile antavad töökorraldused on arusaadavad ning täidetavad. Vähem on sotsiaalvaldkonnas töötavad vilistlased rahul asutuse juhtkonna poolse tunnustamisega heade töötulemuste eest ja osad vilistlased tunnevad, et ei saa piisavalt tagasisidet enda tööga toimetulemisele. Tööalaste probleemide korral saadakse sotsiaalvaldkonnas kõige enam tuge kolleegidelt ja ka otseselt juhilt, kuid asutuse juhilt abi ja tuge ei saada. OSKA raportis (Pihl & Krusell, 2021, lk 115) toodi välja, et sotsiaalvaldkonna juhtidel puuduvad kvalifikatsiooninõuded ja ilma erialase ettevalmistuse ja kogemusega sotsiaalvaldkonnas võib kannatada sotsiaalhoolekandeesutustes juhtimiskvaliteet ja töötamist toetav õhkkond. Ka van Ewijk (2016, lk 31) väidab, et sotsiaaltöö juhid peavad tundma ja tegutsema nagu sotsiaaltöötajad, kuid neil peab olema autoriteet ja laialdaselt töökogemusi, et sotsiaaltöötajaid juhtida ja juhendada.

Lähtudes antud töö tulemustest, teeb töö autor ESTAle järgnevad ettepanekud sotsiaalvaldkonna töötajate tugisüsteemi toetamiseks:

- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon koostöös Eesti Linnade ja Valdade Liiduga ning Sotsiaalala töötajate ametühinguga töötab välja sotsiaalvaldkonna töötajate tunnustamise ja väärtustamise süsteemi.
- Suure töökoormuse vähendamiseks ja töökvaliteedi parandamiseks tuleb koostöös Sotsiaalministeeriumiga algatada arutelu, et välja töötada sotsiaaltöötajatele klientide arvu ülempiir.
- Kavandada ja viia läbi koolitused sotsiaalvaldkonna juhtidele, sotsiaalvaldkonna töötajaid toetavate meetmete (supervisioon, kovisioon, nõustamine) pakkumiseks.

Püstitatud uurimisküsimus leidis autori hinnangul töö käigus vastused. Põhjused, miks vilistlased on valdkonnast lahkunud, on seda kaalunud või plaanivad lahkuda on eelkõige seotud sotsiaalvaldkonna madala palgatasemega, mis ei ole tasakaalus tehtava tööga. Tööd sotsiaalvaldkonnas peetakse negatiivse iseloomuga tööks, kus paljudele vilistlastele ei ole tagatud vajalikke toetusmeetmeid, mille tõttu on nad kogunud läbipõlemist. Parandamist vajab ka juhtkonna poolne suhtlus tagasiside ja tunnustuse näol.

Vilistlaste kutsekindluse peamised tegurid on seotud nende enda sisemise motivatsiooniga, nende poolt tehtav töö ja sellest tingitud positiivsed muutused pakuvad neile suurt rahulolu. Välistest teguritest toetab valdkonnas töötamist suur kindlustunne töökoha säilimise suhtes ning kolleegid, kellelt vajadusel abi ja tuge saadakse.

Piiranguna tuleb antud töö puhul silmas pidada, et respondente oli vähem kui esindusliku valimi piir ette nägi ja seega ei saa antud tulemusi laiendada kõigile vilistlastele. Antud uuring keskendus peamiselt välistele teguritele, mis mõjutavad sotsiaalvaldkonnas töötavaid inimesi. Edaspidistes uuringutes tuleks uurida ka töötajate enda panust enesehoidu ja nende teadlikkust erinevatest meetmetest kuidas ennetada stressi ja läbipõlemist ning toetada enda vaimset tervist.

KOKKUVÕTE

Kvalifitseeritud tööjõupuudus ja tööjõu voolavus sotsiaalvaldkonnas on järjest suurenev probleem nii Eestis kui maailmas üldiselt. Sage tööjõu liikumine olenemata põhjustest võib erinevate uurijate hinnangul tekitada negatiivse kuvandi nii organisatsiooni väliselt kui ka organisatsiooni sees ja viia töökultuuri ning töötajate moraali langemiseni. Lisaks mõjutavad põhjused, miks töötajad oma praegusest ametikohast lahkuvad, otsustavalt jäävate töötajate töörahulolu, töötajate kaasamist ja organisatsiooni võimet saada ettevõttesse andekaid inimesi. Seega on oluline mõista tegureid, mis viivad töölt lahkumise otsusteni. Sama oluline on mõista tegureid, mis mõjutavad töötajate rahulolu, neid tegureid mõistes on lihtsam töötajaid toetada ja seeläbi suurendada nende tööle jäämise tõenäosust.

Selgitamaks, millised tegurid mõjutavad vilistlaste töötamist/mittetöötamist õpitud erialal, viidi SR õppekava 2018–2022 lõpetajate seas läbi kvantitatiivne uuring. Andmete kogumiseks koostati eelnevatele uuringutele ja läbitöötatud materjalidele tuginedes Tartu Ülikooli *LimeSurvey* keskkonnas küsimustik, millele vastas 78 vilistlast.

Uuringu tulemustest selgus, et suurem osa vilistlastest on sotsiaalvaldkonnaga seotud. Erinevatest ametikohtadest, kus vilistlased tööalaselt hõivatud on, oli kaks kolmandikku seotud sotsiaalvaldkonnaga.

Uuringutulemusi analüüsid selgus, et vilistlaste seas on peamiseks tööjõu voolavuse teguriteks madal palgatase, suur töökoormus, töö negatiivne iseloom, ning juhtkonna poolse toetuse puudumine. Ka valdkonnast lahkumist kaaluti enamasti samadel põhjustel, lisaks toodi välja läbipõlemine ja toetusmeetmete puudumine. Töötamist toetavate teguritena leidis kõige rohkem märkimist sotsiaalvaldkonna mitmekülgsus ning huvitav ja vaheldusrikas töö, töösuhte püsivus, võimalus teisi aidata ning väga olulisel kohal on toetavad kolleegid. Üldiselt oli vilistlaste rahulolu erinevate tööga seotud väliste tegurite

suhtes pigem positiivne. Mõne küsimuse puhul kerkis esile, et teises valdkonnas töötavate vilistlaste rahulolu on võrreldes sotsiaalvaldkonnas töötavate vilistlastega suurem.

Õppetöö sisu pigem vastas suurema osa vilistlaste ootustele ning küsimusele kuidas on TÜ Pärnu kolledžis omandatud kõrgharidus mõjutanud nende tööelu kujunemist vastasid paljud, et mõju on olnud positiivne.

Töö lõpetuseks tegi töö autor Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonile ettepanekuid, sotsiaalvaldkonna töötajate tugisüsteemide toetamiseks. Autori arvates on siiski oluline meeles pidada, et ka töötajal endal on kohustus võtta kasutusele vastavaid meetmeid, mis aitavad toetada töörahulolu ja enesehoidu.

VIIDATUD ALLIKAD

- Acikgoz, Y., Sumer, H. C., & Sumer, N. (2016). Do Employees Leave Just Because They Can? Examining the Perceived Employability–Turnover Intentions Relationship. *The Journal of Psychology*, *150*(5), 666–683. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1160023>
- Ahmad, A., & Rainyee, R. A. (2014). Which is the better predictor of employee turnover intentions: job satisfaction or organizational commitment? A literature review. *International Journal of Information, Business and Management*, *6*(1), 2–10.
- An, S.-H. (2019). Employee Voluntary and Involuntary Turnover and Organizational Performance: Revisiting the Hypothesis from Classical Public Administration. *International Public Management Journal*, *22*(3), 444–469. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1549629>
- Arslan, R., & Acar, B. N. (2013). A research on academics on life satisfaction, job satisfaction and professional burnout. *Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, *18*(3), 281–298. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/194290>
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *BVIMSR's Journal of Management Research*, *8*(2), 102–114.
- Chlebanova, L., & Rusnakova, M. (2022). Organizational culture in social services – focused on the workers' well-being, *SHS Web of Conferences*, *131*, Article 03003. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213103003>
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). *Research Methods, Design, and Analysis*. Pearson Education Limited.
- Chung, Y., & Choo, H. (2019). A structural path to job satisfaction, burnout, and intent to leave among child protection workers: A South Korean study. *Children and Youth Services Review*, *100*, 304–312.

<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.03.018>

- Crowder, R., & Sears, A. (2017). Building Resilience in Social Workers: An Exploratory Study on the Impacts of a Mindfulness-based Intervention. *Australian Social Work*, 70(1), 17–29. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2016.1203965>
- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. (2018). *ESTA töö- ja palgatingimuste uuringu kokkuvõte*. http://www.eswa.ee/wp-content/uploads/2018/10/Uuringu_kokkuvote_2018_04.10.2018.pdf
- Eesti Töötukassa. (2022, oktoober). *Tööjõuvajaduse baromeeter* [andmebaas]. <https://www.tootukassa.ee/et/baromeeter/kaart>
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2021). *2021 Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society. Country profiles* (vol. 2). Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/183997>
- Frost, L., Hojer, S., Campanini, A., Sicora, A., & Kullburg, K. (2018). Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. *European Journal of Social Work*, 21(4), 485–497. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1291493>
- Gómez-Garzía, R., Alonso-Sangregorio, M., & Llamazares-Sánchez, M. L. (2020). Burnout in social workers and socio-demographic factors. *Journal of Social Work*, 20(4), 463–482. <https://doi.org/10.1177/1468017319837886>
- Grünberg, R. (2015). *Sotsiaaltöötajate töörahulolu ja -motivatsioon tartu linnavalitsuse sotsiaalabi osakonna näitel* [Magistritöö, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/49540>
- Hirst, V. (2019). Burnout in social work: The supervisor's role. *Aotearoa New Zealand Social Work*, 31(3), 122–126. <https://doi.org/10.11157/anzswj-vol31iss3id653>
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10, 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Kuidas paremini kaitsta sotsiaaltöötajate huve ja neid toetada? (2018). *Sotsiaaltöö*, 20. aasta juubeli erinumber, 65–66.
- Kättmann, G. (2017). Sotsiaaltöötaja suunab tähelepanu lahendustele ja võimalustele. *Sotsiaaltöö*, 2, 20–21.

- Kütt, E. (2016). Sotsiaaltöötajate tööalase toetuse kogemused. *Sotsiaaltöö*, 3, 64–67.
- Kütt, E. (2017). Kõige ilusam ja raskem töö. *Sotsiaaltöö*, 2, 7–9.
- LimeSurvey. (s. a.). *Tartu Ülikooli veebipõhiste küsimustike koostamise keskkond*.
<https://survey.ut.ee/>
- Lizano, E. L., & Barak, M. M. (2015). Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 55, 18–28.
<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2015.05.005>
- MaCorr Research. (n.d.). *Sample Size Calculator*. <https://www.macorr.com/sample-size-calculator.htm>
- Martin, M. J., & Kaufman, E. K. (2013). Do Job Satisfaction and Commitment to the Organization Matter When It Comes to Retaining Employees? *Journal of Extension*, 51(4). <https://archives.joe.org/joe/2013august/rb1.php>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Meinberg-Kadai, K. (2022). *Lastekaitsetöötajate kogemuslood – mis viis otsuseni lahkuda ametist* [Magistritöö, Tartu Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/81723>
- Merkuljeva, T., & Vesso, S. (2013). *Lastekaitsetöötajatele suunatud supervisiooni Süsteemi väljatöötamine*. MTÜ International Supervision and Coaching Institute (ISCI). https://www.isci.ee/wp-content/uploads/2016/12/lastekaitsetootajatele_suunatud_supervisiooni_systeem_i_valjatootamine.pdf
- Mohajan, H. K. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 50–79. <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Mutle, K. (2022). *Sotsiaaltöötajate ja nõustajate arusaamad töölt lahkumist mõjutavatest teguritest Viljandimaa sotsiaaltöötajate ja nõustajate näitel* [Lõputöö, Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor]. EEK. <https://eek.ee/download.php?t=kb&dok=p1g22283an5sp1hab1mn013ml1gqe3.pdf>
- Mägi põld, M. (2021). *Lastekaitsetöö esitlemine meedias ajaleht „Postimees“ näitel*

- [Magistritöö, Tallinna Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut] ETERA
<https://www.etera.ee/s/oPIW6AUhMx>
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Pihl, K., & Krusell, S. (2021). *Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö*. SA Kutsekoda. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/01/OSKA_sotsiaaltoouuringuaruanne_terviktekst_2021.pdf
- Raidma, M. (2017). Minu teekond sotsiaaltööni ja sealt edasi, *Sotsiaaltöö*, 2, 15–17.
- Roya, A., JianFu, Z., & Cermahini, S. H. (2014). Effective Strategy for Solving Voluntary Turnover Problem among Employees. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 129, 186–190. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.665>
- Saar, H. (2019). Lapsesõbralik lastekaitse – lastekaitsetöötajate vaade. *Sotsiaaltöö*, 3, 36–41.
- Saks, J. (2016). *Meessoost sotsiaaltöö tudengite motivatsioon eriala valikul Tallinna Ülikooli näitel* [Bakalaureusetöö, Tallinna Ülikool, Ühiskonnateaduste Instituut]. ETERA. <https://www.etera.ee/s/tUNrjLEAds>
- Selg, M. (2017). Mida sotsiaaltöötaja saab teha enda heaks. *Sotsiaaltöö* <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoomida-sotsiaaltootaja-saab-teha-enda-heaks>
- Siddiqui, A., & Saba, I. (2013). Determining the Job Satisfaction Level of the Academic Staff at Tertiary Academic Institutes of Pakistan. *International Journal of Information, Business and Management*, 5(3), 42–53.
- Smith, D B., & Shield, J. (2013). Factors Related to Social Service Workers' Job Satisfaction: Revisiting Herzberg's Motivation to Work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189–198. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.673217>
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2015). *Riigi Teataja I*, 30.12.2015, 5, *Riigi Teataja I*, RT I, 06.01.2023, 9. <https://www.riigiteataja.ee/akt/126062018018>
- Sotsiaalkindlustusamet. (2022). Sotsiaalkindlustusameti tugi kohalike omavalitsuste lastekaitsetöötajatele. *Sotsiaaltöö*. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoosotsiaalkindlustusameti-tugi-kohalike-omavalitsuste-lastekaitsetootajatele>
- Stárek, L. (2022). The Motivation and Characteristic of Students Studying Helping Major

- with Specialization on Special Pedagogic and Social Work. *TEM Journal*, 11(1), 37–43. <https://doi.org/10.18421/TEM111-05>
- Sutting, S. (2017). Töö vabatahtlikuna toetas eneseleidmist. *Sotsiaaltöö*, 2, 22–24.
- Tétrault, S., Bétrisey, C., Gulfi, A., Brisset, C., Kühne, N., & Leanza, L. (2020). Perceptions, Competencies and Motivation for Study Choice: Occupational Therapy and Social Work Student Perspectives. *International Journal of Practice-based Learning in Health and Social Care*, 8(1), 15–30. <https://doi.org/10.18552/ijpblhsc.v8i1.519>
- Tartu Ülikool. (2022). *Pärnu kolledži põhikiri*. Tartu Ülikool. <https://ut.ee/et/oigusaktid>
- TÜ õppeosakond. (s. a.). *Kõrghariduse esimese astme ja integreeritud õppe (põhiõppe) lõpetanud*. Tartu Ülikool. <https://kodu.ut.ee/~a40727/lopetanud/>
- Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. (2011). *Uuenenud õppekava - Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus*. <https://parnu.ut.ee/et/sisu/uuenenud-oppekava-sotsiaalto-ja-rehabilitatsiooni-korraldus>
- Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. (2023). *Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus (180 EAP)*. <https://ois2.ut.ee/#/curricula/2946/version/2022/details>
- Vaga, T–B. (2018). *Meedia roll lastekaitsetöö kuvandi kujunemisel Eesti elanike arvates [Lõputöö, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž]*. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/61930>
- van Ewijk, H. (2016). Sotsiaaltöötajate juhtimine. J. P. Wilken & H. van Ewijk (toim), *Mõtisklusi sotsiaaltööst* (lk 29–31). Tervise Arengu Instituut.
- Veltman, K. (2017). Sotsiaaltöö võlu on võimaluste rohkuses. *Sotsiaaltöö*, 2, 10–12.
- Viira, A. (2017). *Kohaliku tasandi lastekaitsetöö tulemuslikkuse suurendamine ja jätkusuutlik arendamine*. Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/kohaliku_tasandi_lastekaitsetoo_tulemuslikkuse_suurendamine_ja_jatkusuutlik_arendamine.pdf
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/36419>

Lisa 1. Küsimustik

Hea sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava vilistlane!

Olen Eve Kadaja, Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava kolmanda kursuse üliõpilane. Kirjutan lõputööd 2018–2022 aastate sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava vilistlaste tööhõivest sotsiaalvaldkonnas. Uurin millised tegurid mõjutavad Teie töötamist või lahkumist ja kutsekindlust õpitud erialal.

Küsimustiku täitmine võtab aega umbkaudu 15 minutit. Käesolev küsitlus on anonüümne ja Teie vastuseid kasutatakse vaid antud uuringu läbiviimiseks.

Olen Teie panuse eest minu lõputöö valmimisel väga tänulik! Eve Kadaja, eve.kadaja@ut.ee

Üldandmed

1. Sugu
 - Mees
 - Naine
2. Teie vanus lõpetamisel
3. Lõpetamise aasta
 - 2018
 - 2019
 - 2020
 - 2021
 - 2022

Eriala valiku põhjused

4. Kas töötasite juba enne õppima asumist sotsiaalvaldkonnas?
 - Jah
 - Ei
 - Olen vabatahtlikuna sotsiaalvaldkonnas tegev
 - Ei, õppisin varasemalt muul erialal

5. Mis motiveeris Teid õppima sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekaval?

Väited	1	2	3	4	5
	Ei nõustu	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Täiesti nõus
Isiklik varasem kokkupuude					
Sisemine soov abivajajaid aidata					
Enesearendamine					
Töoga seotud kvalifikatsiooninõuete tõstmine					
Valdkonna mitmekülgsus					
Vaheldusrikas töö					
Soov panustada valdkonna arengusse					

Tööhõive

6. Teie praegune töökoht

- Töötan õpitud erialal
- Töötan õpitud erialal, kuid olen hetkel eemal (lapsepuhkus, õpingute jätkamine)
- Töötasin õpitud erialal, kuid vahetasin valdkonda
- Töötan teises valdkonnas, ei ole õpitud erialal kunagi töötanud
- Muu.....

7. Teie tööstaaž sotsiaalvaldkonnas (need kes vastasid 6. küsimusele, variandid 1–3)

8. Mis põhjusel otsustasite asuda tööle sotsiaalvaldkonda? (Kui vastusevariantides on sobivaid mitu, märkige need kõik) (need, kes vastasid 6. küsimusele variandid 1–3)

- Soov töötada õpitud erialal
- Töö on perspektiivikas
- Soov omada kogemusi antud valdkonnas
- Sisemine soov abivajajaid aidata
- Töötamine mitmekülge ja huvitava sihtgrupiga
- Lähikonnas polnud muud tööd
- Soov panustada sotsiaalvaldkonna arengusse
- Muu

9. Kas olete viimase viie aasta jooksul vahetanud töökohta sotsiaalvaldkondvaldkonna sees? (need, kes vastasid 6. küsimusele variandid 1–2)

- Jah
- Ei

10. Mis põhjusel te töökohta vahetasite? (kui sobivaid vastuseid on mitu, märkige need kõik) (need, kes vastasid 9. küsimusele jah)

- Ametikõrgendus
- Paremad töötingimused
- Suurem töötasu
- Probleemid juhtkonnaga
- Töötamine mittedobiva sihtrühmaga
- Keerulised suhted kolleegidega
- Muu

11. Kas olete mõelnud sotsiaalvaldkonnast lahkumisele? (need kes vastasid 6. küsimusele variandid 1–2)

- Jah
- Ei

12. Millistel põhjustel kaalusite sotsiaalvaldkonnast lahkumist? (need, kes vastasid 11. küsimusele jah)

- Madal palgatase
- Töö negatiivne iseloom
- Läbipõlemine
- Sotsiaalvaldkonna negatiivne maine meedias ja ühiskonnas üldiselt
- Karjäärialase arenguvõimaluse puudumine
- Töö- ja eraelu tasakaalu puudumine
- Toetusmeetmete puudumine (supervisioon, kovisioon, nõustamine)
- Muu

13. Mis põhjusel jätsite töökoha vahetamata? (valige ainult üks kõige sobivaim) (need, kes vastasid 11. küsimusele jah)

- Puudus sobiv töö kodu lähedal
- Pole hetkel veel teist meelepärast tööd leidnud

- Olen antud tööga harjunud ja kahju oleks lahkuda
- Toetav kollektiiv
- Toetav juht
- muu

14. Millistel põhjustel otsustasite sotsiaalvaldkonnast lahkuda? (need kes vastasid 6. küsimusele variandi 3)

- Madal palgatase
- Juhtkonna toetuse puudumine
- Töö negatiivne iseloom
- Karjäärilase arenguvõimaluse puudumine
- Läbipõlemine
- Töö- ja eraelu tasakaalu puudumine
- Toetusmeetmete puudumine (supervisioon , nõustamine)
- Valdkonna negatiivne kajastamine meedias ja ühiskonnas üldiselt
- Muu.....

15. Mis põhjusel te ei ole asunud tööle õpitud erialal? (need kes vastasid 6. küsimusele variandi 4)

- Ei leidnud sobivat tööd
- Valdkond ei sobi
- Haridus ei vastanud tööandja nõuetele
- Muu.....

16. Teie praeguse ametikoha nimetus

17. Kui kaua olete oma praegusel ametikohal töötanud?

- vähem kui kaks aastat
- 3–5 aastat
- 5–7 aastat
- 8 ja rohkem aastat

18. Mis on Teid ajendanud seda tööd nii pikaajaliselt tegema? (Kui vastusevariantides on sobivaid mitu, märkige neist vähemalt kolm)

- töösuhte püsivus (st Teil on kindel tunne, et Teid ei vallandata ja Te võite sellel töökohal kindlalt edasi töötada);
- vääriline töötasu;
- asutusepoolsed soodustused;
- võimalus ennast arendada;
- meeldiv töökollektiiv;
- juhtkonna tugi ja õiglane kohtlemine;
- head töötingimused;
- paindlik töögraafik;
- võimalus aidata teisi inimesi;
- tunne, et olete tööl midagi saavutanud;
- huvitav ja vaheldusrikas töö;
- muu

Töö ja tingimused

19. Palun hinnake, kui võrd rahul olete oma töö ja töötingimustega. Märkige ristiga ära Teie jaoks sobivaim vastusevariant

Väited	1	2	3	4	5
	Ei ole nõus	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Täiesti nõus
Töö praegusel ametikohal on mitmekülgne ja rahuldust pakkuv					
Asutus väärtustab oma töötajaid ja hoolitseb nende eest					
Asutuses on töötajatele tagatud supervisiooni võimalus					
Minu töö sisu ja raskus on vastavuses minu oskuste ja teadmistega					
Minu tööd hinnatakse teistega võrreldes õiglaselt					
Mulle pakub rahuldust see, et saan inimesi aidata					
Ma usun, et suudan läbi oma töö midagi paremaks muuta					
Minu töö on vaimselt koormav					
Suure töökoormuse tõttu tuleb mõnikord teha ületunde					
Olen rahul oma töötingimustega					

Olen veendunud, et minu töökoht säilib					
Mul on kaasarääkimisvõimalus oma tööd puudutavates küsimustes					
Minu töö annab mulle suure vabaduse iseseisvalt otsustada ja tegutseda					
Tunnen, et saan töökohal piisavalt kasutada ja arendada oma võimeid					
Tunnen suurt rahulolu, kui teen oma tööd hästi					
Tööle minek tekitab minus tihti vastumeelsust					
Sageli ma ei tea, kas teen oma tööd hästi või halvasti					
Tunnen, et minu poolt tehtavast tööst on vähe kasu					

20. Mis on Teie arvates sotsiaaltöö puudused võrreldes teiste erialadega?

Väited	1	2	3	4	5
	Ei ole nõus	Pigem ei ole nõus	Nii ja naa	Pigem nõustun	Täiesti nõus
Liiga suur töökoormus					
Töö on vaimsest kurnav					
Madal palk					
Vähesed koolitusvõimalused					
Liiga palju suhtlemist					
Rasked, keerukate probleemidega kliendid					
Töövahendite vähesus					
Osa tööülesandeid on ebameeldivad					
Juhtide toetuse puudumine					
Professionaalse toe puudumine/vähesus					
Töö ei esita piisavalt väljakutseid					
Sotsiaaltöö halb maine ühiskonnas					

21. . Kuivõrd rahul Te oma praeguse tööga üldiselt olete?

- väga rahul
- üsna rahul
- raske öelda
- mitte eriti rahul

- üldse mitte rahul

Töötasu

22. Palun hinnake, kuivõrd rahul olete oma töötasuga. Märkige ristiga ära Teie jaoks sobivaim vastusevariant.

Väited	1	2	3	4	5
	Ei ole nõus	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Täiest nõus
Mulle makstav töötasu on piisav ning vastab minu tööpanusele					
Suurem palk innustaks mind paremini tööd tegema					
Olen kolleegidega võrreldes õiglaselt tasustatud					
Tunnen, et mind premeeritakse täiendavate tööülesannete või heade töötulemuste eest piisavalt					
Pean kõige tähtsamaks heapalgalist tööd, isegi siis, kui see töö ei paku mulle rahuldust					
Mulle on oluline, et minu tehtavasse töösse suhtutakse hästi ja seda hinnatakse, isegi siis, kui ma selle nimel peaksin loobuma paremast palgast					

Kolleegid

23. Palun hinnake, kuivõrd rahul olete oma kolleegidega. Märkige ristiga ära Teie jaoks sobivaim vastusevariant.

Väited	1	2	3	4	5
	Ei ole nõus	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Täiest nõus
Minu jaoks on head suhted kolleegidega olulised					
Töötan kollektiivis, kus tunnen töökaaslaste tuge ja abi					
Saan oma töökaaslasi usaldada ja rääkida neile oma tööalastest probleemidest					
Tunnen, et töötame ühtse meeskonnana					

Suhtlen tihti teise piirkonna kolleegidega					
Koostöö teise piirkonna kolleegidega on hea					

24. Milliseks hindate läbisaamist kolleegidega?

- suurepärane
- hea
- pigem hea
- raske öelda
- rahuldav
- pigem halb
- halb

Juhtimine ja juhtkond

25. Palun hinnake, kuivõrd rahul olete asutuse juhtimise ja juhtkonnaga. Märkige ristiga ära Teie jaoks sobivaim vastusevariant.

Väited	1	2	3	4	5
	Ei ole nõus	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Täiest nõus
Tunnen uhkust oma organisatsiooni üle					
Tunnen ennast asutuse kollektiivis olulise ja väärtuslikuna					
Olen rahul asutuse töökorraldusega					
Mind informeeritakse olulistest tööalastest asjadest					
Asutuse juhtkond tunnustab oma töötajaid heade töötulemuste eest					
Asutuse juhtkonna maine on minu silmis kõrge					
Minu suhted juhtkonnaga on head					
Minu vahetu juht kohtleb alluvaid õiglaselt					
Vahetu juht on huvitatud minu tööalastest ettepanekutest					
Saan juhtkonnalt piisavalt tagasisidet selle kohta, kuidas olen oma tööga toime tulnud					
Mulle antavad töökorraldused on arusaadavad ja täidetavad					

26. Kellelt saate tuge/abi tööalaste probleemide korral?

	1	2	3	4	5
	Ei nõustu	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Täiesti nõus
Asutuse juhatajalt					
Vahetult juhilt					
Kolleegidelt					
Klientidelt					
Lähedastelt					

Hinnang Sotsiaaltöö ja rehabilitatsioonikorralduse õppekavale

27. Kuivõrd nõus olete järgneva väitega? Õppetöö sisu vastas minu ootustele

- Täiesti nõus
- Pigem nõus
- Nii ja naa
- Pigem ei ole nõus
- Ei ole nõus

28. .Kuidas on mõjutanud TÜ Pärnu kolledžist omandatud haridus Teie tööelu kujunemist?

Aitäh, et leidsite aja küsimustiku täitmiseks!

Lisa 2. Küsimustiku koostamisel kasutatud allikad

Küsimuste plokid	Allikas
Erialase valiku põhjused	Stárek, 2022, lk 39–40; Saks, 2016, lk 27, 29; Mutle, 2022, lk 20, 21
Tööhõive	Grünberg, 2015; Hutagalung <i>et al.</i> , 2020, lk 3698; Frost <i>et al.</i> , 2018, lk 491–495; Mutle, 2022, lk 27; Viira, 2017, lk 37; Chung & Choo, 2019, lk 308, 309
Töö ja tingimused	Grünberg, 2015; Selg 2017; Mutle 2022, lk 23; Siddiqui & Saba, 2013, lk 48; ESTA, 2018, lk 11, 12
Töötasu	Grünberg, 2015; Siddiqui & Saba, 2013, lk 47, 48; Mutle, 2022, lk 26, 27; ESTA, 2018, lk 11, 12
Kolleegid	Grünberg, 2015; Frost <i>et al.</i> , 2018, lk 491; Arslan & Acar, 2013, lk 286; Mutle, 2022, lk 27; Viira, 2017, lk 37

Lisa 3. TÜ Pärnu kolledžis omandatud kõrghariduse mõju vilistlaste tööelule

- 100% muutunud, sest tänu haridusele olen vahetanud töökohta. Mul on oluliselt erinev sissetulek võrreldes eelnevaga. Olen saanud pakkuda perekonnale paremaid elutingimusi ja elamusi. Kasusaajaid on rohkem kui 1 :)
- Andnud head alustadmised, millele olen saanud uusi teadmisi peale õppida.
- Andnud kindlustunde, et töökoht püsib. Ettevõtte siseselt on võimalus olnud ametikohtadel liikuda.
- Avaldas silmaringi, motiveeris katsetama uusi asju ja jättis valikuvabaduse edasise spetsialiseerumise osas. Minul olid selleks noored. Tänu süsteemi laiemale teadmisele teen ka seda tööd eneseteadlikumalt ja -kindlamalt ning saan olla professionaalsem.
- baastadmised on omandatud ning igapäevatoos saab neid rakendada.
- Diplom avas uusi võimalusi tööturul.
- Ei ole mõjutanud
- Ei ole mõjutanud. Ainult niipalju, et sain kandideerida. Kõik järgnev on uute koolitustega omandatud. Koolis ei räägitud üldse kriisiabist.
- Erialasele tööle asumine
- Esimese praktika järgselt sain juba sellesse asutusse tööle. Sealtmaalt on mulle lisandunud palju töökohustusi ja ülesandeid. Mis on valdkonnas uuele inimesele positiivne, saad erinevaid asju katsetada.
- Haridus andis põhja, kust edasi liikumine on juba igapäevane vaba valik. Sain võimaluse alustada tööd, mis on minu nii era- kui tööelu palju muutnud.
- Hea põhi et teostada valdkonnas tööd, vähe informatsiooni rehabilitatsiooni toimimisest, hooldus abivahenditest.
- Hetkel ei ole mõjutanud aga edaspidi kindlasti mõjutab. Omandatud haridus annab võimaluse minna sotsiaalvaldkonnas uues suunas ja ametialaseid isiklikke eesmärke teostada.
- Hetkel ei ole veel kuidagi mõjutanud.
- Hästi on mõjutanud, sain kohe peale lõpetamist tööle asutusse kuhu soovisin.
- Koondamise järgselt sain leida sobiva töö
- Minu arvates mõjutab iga omandatud haridus inimest positiivselt, seega ma usun, et hästi.

- Minu elu muutus täielikult paremuse poole. Tänan!
- Minu silmaring on tohutult avanenud ning analüüsi võime on palju arenenud.
- Minu töö-elu muutus peale omandatud haridust suuresti, sest sain õppides aru, et ma ei teadnud enne midagi/kui rumal ma olen. Meenutan tihti läbitud õpet hea tunde ja kasutan vajadusel omandatud teadmisi oma igapäeva töös.
- mitte kuidagi
- Muutus töövaldkond.
- Mõned ukсед on jäänud suletuks seetõttu, et tegemist on PK mitte TLÜ v TÜga, aga ma saan ka aru, miks see nii on. Alati on võimalus edasiseks magistriks. Korralduslik pool õppekavas huvitas mind isiklikult rohkem, kui sotsiaaltöö ise, selles mõttes on neil ametikohtadel, mis mind huvitanud on, pigem ikkagi kasu olnud just PK diplomist.
- Oleks vaja rohkem aineid, mis aitaks suhelda inimestega. Praeguses õppekavas rohkem tehnilist ja korraldusliku materjali.
- Olen alati öelnud, et sotsiaaltöö on eulust enesest. See on terve inimese elukaar sünnist surmani ja me kõik vajame mingil hetkel selles valdkonnas abi ja kui sa isegi ei tööta selles valdkonnas peale lõpetamist siis see haridus on väga hea ja oluline sinu elus, et mõista ennast ja teisi ning osata abi anda ning otsida.
- Olen asutanud õpinguid alustades ettevõtte sotsiaalvaldkonnas. Pakun nõustamis- ja koolitusteenuseid. Paraku küsimuste hulgas polnud võimalik sellest vaatenurgast eriti vastata. Need olid üles ehitatud pigem alluva positsioonilt vastamiseks. Seetõttu vastasin enamasti oma koostööpartneri ettevõtet, kelle heaks allhanke korras vahel teenuseid pakun, silmas pidades. Kuna olen ise enda tööandja, kuid ka ainus töötaja, siis mul oma ettevõttes puudub juht. Omandatud haridus on võimaldanud edasi magistriõppesse asuda.
- Olen saanud palju uusi teadmisi ja oskusi valdkondades, millest enne suurt midagi ei teadnud
- Olen saanud hea põhja, aga sotsiaaltöö magistri õppekava tundub olema liiga sarnane bakakauruse õppekavaga.
- Omandatud haridus andis mulle võimaluse erinevatele töökohtadele, millele mõelnud olin. Ta andis hea stardipaku edasiõppimiseks sarnases valdkonnas. Haridus on andnud mulle võimaluse teenida lisaraha rehabilitatsioonimeeskonnas.

- Omandatud haridus võimaldas minul asuda tööle KOV-is ametnikuna ja liikuda ametialaselt edasi.
- On andnud suurema pildi ka näiteks organisatsiooni majanduslikust poolest. Samuti on tänu koolile kokkupuude teiste valdkondadega, millega kokku ei puutu töös, see aitab koostööpartnereid paremini mõista.
- On mõjutanud, vahetasin töökohta
- Palju tööalaseid tutvusi kontakte olen sealt saanud. Olemas oleva Kolledži ja Kuressaare Ametikooli Sotsiaalhoolduse eriala haridusega suundusin nüüd Kutseõpetaja magistri õppesse Tallinna Ülikooli.
- Parem ülevaade sotsiaaltööst ja selle kõõgipoolest
- Peale lõpetamist asusin tööle sotsiaaltöötajana
- positiivselt
- Positiivselt :-)
- Rohkem võimalusi ja valikuid tööturul, sotsiaaltöövaldkonnas leiab tööd alati.
- Sain diplomi, tänu millele leidsin erialase töö.
- Sain kõrghariduse ja seetõttu ka töö.
- Sain tänu omandatud haridusele sotsiaaltööspetsialistina tööle. Andis kaasa inimesi, kes samuti valdkonnas ning lähedased sõbrad.
- Sain tänu sellele minna praegusele ametile tööle, aga otsesid oskuseid mulle kool ei andnud, sest seal ei õpetatud sotsiaalpedagoogi tööd. Ehk sain koolist baashariduse, et kvalifitseeruda antud töökohale, kuid töö kui selline oli vaja selgeks saada töö käigus.
- Sain võimaluse edasi liikuda.
- See on taganud mulle minu praeguse töökoha, kuna alustasin töötamist sama ajal Pärnus õppides. Usun, et see aitas kaasa, et osutusin töövestlusel valituks. Samuti tagas see mulle võimaluse, et sain õpinguid jätkata magistris samal erialal, mis ka nüüdseks on lõpetatud. Lisaks on need õpingud kaasa toonud väärtuslikke kontakte kaasõpilaste näol, kellega saab nõud pidada ja infot vahetada ka tänasel päeval.
- Silmaringi rohkem avardanud
- Soovi tulevikus kindlasti panustada sotsiaal valdkonda ja tööd teha sel erialal
- Sotsiaalvaldkonna inimesed on natuke heas mõttes omamoodi ja vaatavad elu natuke laiemalt.

- Suurepärane enesearendamise võimalus, annab võimaluse soovi korral tööalase muudatuse tegemiseks.
- Tänu omandatud erialale saan sellel töökohal töötada.
- Tänu Pärnu kolledži haridusele, sain uue töökoha, mis oli samm edasi karjääris. Omandasin palju uusi teadmisi, mida kasutan igapäevaselt oma töös. Minu silmaring laienes suuresti. Sain uusi ja püsivaid tutvusi
- Tänu sellele, et käisin koolis sain praegusele ametikohale tööle.
- Tööandja võttis ise minuga ühendust ja kutsus enda juurde tööle. Kasuks oli kindlasti vene keele oskus.
- Tööelu kujunes mitte õpitud haridusest. Aga antud eriala andis mulle kui inimesele väga palju juurde. Muutis mind mõistvamaks ja oskan seda tööd väga hinnata.
- Töö-elu pole mõjutanud, kuid enesekindlust on andnud ja laiemat teadmist.
- Töötan omandatud erialal.
- TÜ Pärnu kolledžist sain palju uusi teadmisi õpitud erialast. Hetkel küll ei tööta õpitud erialal, kuid kindlasti plaanin tulevikus ennast sellel alal täiendada ja asuda antud erialal tööle.
- Väga hästi, olen ennast saanud paremini tundma õppida ja teisalt panustada sellesse valdkonda
- Väga oluline mõjutaja, sest sain sealt baasteadmised. Selle peale hakkasin rajama sotsiaalset ettevõtlust, koostööd valdkonna spetsialistidega, ilma hariduseta poleks mul need ukSED kindlasti avanenud.
- Väga palju, sest tänu sellele koolile saan oma tänase tööga hakkama.
- Väga palju. Kohustuslikel praktikatel osalemine aitas kaasa tööalaste suhete loomisel uute asutustega ja seeläbi ka karjääriredelil edasi liikuda.
- Õpingute ajal töötasin osakoormusega ehitusvaldkonnas ja enne lõpetamist sain asuda tööle sotsiaalvaldkonnas rehabilitatsioonis, kus ei saa töötada ilma erialase hariduseta, seega on haridus mõjutanud väga palju.

Lisa 4. Vilistlaste praegune ametikoht ja tööstaaž sellel ametikohal

Ametinimetus	Sagedus (N)	Tööstaaž aastates
Eestkoste spetsialist	1	vähem kui 2
Haridus- ja Noorteameti mobiilse noorsootöö peaekspert	1	vähem kui 2
Hooldustöötaja	1	vähem kui 2
Hoolekande spetsialist	2	vähem kui 2
Huvijuht	1	vähem kui 2
Karjääriinfo spetsialist	1	vähem kui 2
Keskuse juht/sotsiaalpedagoog	1	vähem kui 2
Laste heaolu teenistuse juht	1	vähem kui 2
Psühhosotsiaalse kriisiabi koordinaator	1	vähem kui 2
Psühhosotsiaalse kriisiabi peaspetsialist	1	vähem kui 2
Spetsialist	1	vähem kui 2
Laste heaolu spetsialist	11	vähem kui 2 kuni 5
Koordinaator	2	vähem kui 2 kuni 5
Sotsiaalpedagoog	4	vähem kui 2 kuni 7
Sotsiaaltöõspetsialist/sotsiaaltöötaja	14	vähem kui 2 kuni 8+
Ettevõtja	1	3–5
Haridustehnoloog ja õpetaja TÕK õpilastele	1	3–5
Karjäärinõustaja	1	3–5
Kriminaalhooldusametnik	1	3–5
Ohvriabi koordinaator	1	3–5
Sotsiaalkonsultant	1	3–5
Sotsiaalnõunik	1	3–5
Sotsiaaltöötaja rehabilitatsiooniasutuses	1	3–5
Teenuse juht	1	3–5
Tervisejuht/sotsiaaltöötaja	1	3–5
Võlanõustaja	1	3–5
Nõustamisteenuste talituse peaspetsialist	1	5–7
Hooldekodu juhataja	1	8 ja rohkem
Juhiabi/rehabilitatsiooni teenuse koordinaator	1	8 ja rohkem
Juhtumikorraldaja	2	8 ja rohkem
Tegevusjuhendaja	1	8 ja rohkem

Lisa 5. Vilistlaste tööhõive teistel erialadel

Ametinimetus	Sagedus (N)	Tööstaaz aastates
Büroojuht	1	vähem kui 2
Kindlustuse spetsialist	1	vähem kui 2
Meeskonnajuht	1	vähem kui 2
Sekretär/asjaajaja	1	vähem kui 2
Õpetaja	2	vähem kui 2
Õppenõustaja	1	vähem kui 2
Avalik sektor	1	3–5
IT spetsialist	1	3–5
Personalijuht	1	3–5
Teenindaja	1	3–5
Vangla valvur	1	3–5
Lasteiaiaõpetaja	2	3–7
Autojuht	1	8 ja rohkem
Politsei	1	8 ja rohkem
Vanemuurija	1	8 ja rohkem
Lapsega kodus, ei naase valdkonda	1	

SUMMARY

UNIVERSITY OF TARTU PÄRNU COLLEGE'S ADMINISTRATION OF SOCIAL WORK AND REHABILITATION CURRICULUM 2018–2022 GRADUATES' EMPLOYMENT IN THE FIELD

Eve Kadaja

Labour shortage and labour turnover in the social field is a growing problem in Estonia and elsewhere in the world. Estonia has an aging society, which means that the number of people who need social services keeps increasing over the years, and therefore it is very important that there is enough qualified and motivated workforce in the field.

A study by the monitoring and forecasting system for labour and skills needs, OSKA, in the field of social work (Pihl & Krusell, 2021, p. 105), highlights an increase in workforce needs in key sectors over the next decade. The sector is forecasted to need around 900 new graduates every year, with the highest proportion of graduates in care, followed by social workers, counsellors, and activity instructors.

According to the OSKA report (Pihl & Krusell, 2021, p. 79, 85–86), more than half of the higher education graduates in the field worked in other professions, the reason given being that graduates go to work in the field, but do not stay there for various reasons. According to the study, the number of graduates of higher education has decreased, and a large part of them are already people working in the social field, which means that there is no new labour force.

The short-term labour demand forecast prepared by the Estonian Unemployment Insurance Fund (Eesti Töötukassa, 2022) points to a labour shortage among top-level professionals, social workers, and counsellors, as well as at the level of mid-level social work specialists.

Based on the previous sources, labour turnover and labour shortage are a problem in the social field.

The aim of the thesis is to analyse the employment of the graduates of 2018–2022 in the curriculum of administration of social work and rehabilitation and their employment in the social field and, based on the results, to make proposals to the Estonian Social Work Association (ESTA) for the development of a support system for social workers. To support the fulfilment of the objective, the following research question was set: What factors influence the employment/unemployment and professional security of the administration of social work and rehabilitation curriculum graduates?

The theoretical part of the thesis is divided into three subchapters. The first subchapter provides an overview of labour turnover and its consequences and the factors influencing the departure of social workers. The second sub-chapter deals with the factors influencing the decision to remain employed and the third sub-chapter with the motivation to study social work.

To find out what factors influence graduates' employment/unemployment in their chosen field of study, a quantitative survey was conducted among the graduates of 2018–2022 of the curriculum of administration of social work and rehabilitation. To collect data, a questionnaire was prepared in Tartu University's *LimeSurvey* environment based on previous studies and the materials reviewed, and 78 graduates responded.

The results of the survey revealed that most graduates are involved in the social field. Two thirds of the different jobs in which graduates are employed were in the social field.

Analysing the results of the survey, it appeared that among the graduates, the main factors contributing to labour turnover are low pay, high workload, the negative nature of work, and lack of support from the management. Leaving the field was also considered for most of the same reasons, with burnout and lack of support measures being mentioned. The factors that were most mentioned as supporting working life were diversity, interesting and varied work in the social field, job stability, the opportunity to help others, and supportive colleagues. In general, the graduates' satisfaction was rather positive with respect to various work-related factors. Some questions showed that graduates working

in other fields have a higher level of satisfaction than graduates working in the social field.

Based on the results of the study, the author of the thesis makes three proposals to the Estonian Social Work Association to improve the support system for social workers. Firstly, the Estonian Social Work Association, in cooperation with the Union of Estonian Cities and Municipalities and the Association of Social Workers, to develop a system of recognition and appreciation of social workers. Secondly, to reduce the heavy workload and improve the quality of work, a discussion needs to be initiated in cooperation with the Ministry of Social Affairs to develop a limit on the number of clients for social workers. Thirdly, to design and carry out training courses for managers in the social field to provide support measures (supervision, coaching, counselling) for social workers.

In the author's opinion, it is important to keep in mind that the employee also has a responsibility to take appropriate measures to support job satisfaction and self-care. Thus, future research should also look at employees' own contribution to self-care and their awareness of different measures to prevent stress and burnout and support their mental health.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, _ Eve Kadaja _____,

(autori nimi)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

TARTU ÜLIKOOLI PÄRNU KOLLEDŽI SOTSIAALTÖÖ JA
REHABILITATSIOONI KORRALDUSE ÕPPEKAVA 2018–2022 VILISTLASTE
TÖÖHÕIVE VALDKONNAS,

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on _____Monika Kumm_____,

(juhendaja nimi)

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

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Eve Kadaja

autori nimi

19.05.2023 (töö lõpliku esitamise kuupäev)