

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Loodus- ja reaalainete õpetamine põhikoolis eriala

Hannaliis Vessart
KOOLI JUHTKONNA LIIKMETE VAIMNE HEAOLU NING SEDA MÕJUTAVAD
TEGURID PLATVORMI CLANBEAT ANDMETE PÕHJAL
Bakalaureusetöö

Juhendaja: haridusuuringute lektor Gerli Silm

Tartu 2026

Kokkuvõte

Kooli juhtkonna liikmete vaimne heaolu ning seda mõjutavad tegurid platvormi Clanbeat andmete põhjal

Koolide õpetajate vaimset heaolu on uuritud palju, kuid vähem on uuritud juhtkonnaliikmete oma, kelle töö on väga vastutusrikas ning kes omavad suurt rolli kooli toimimisel. Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli selgitada välja Clanbeat'i platvormiga liitunud koolide juhtkonna liikmete vaimse heaolu tase ning seda mõjutavad tegurid. Antud töös kasutati tulemuste analüüsimiseks anonüümseid sekundaarandmeid. Kvantitatiivses analüüsis kasutati WHO-5 heaoluindeksit vastajate vaimse heaolu mõõtmiseks ja kvalitatiivses analüüsis selgitati vabavastuste alusel välja juhtkonnaliikmete rõõmustavad ja kurvastavad tegurid. Selgus, et WHO-5 heaolunäitaja osas olid noorematel madalamad tulemused ($F=4,536$; $p<0,001$). Soo, staaži ning koormuse osas statistiliselt olulist erinevust ei ilmnunud. Käesolevast tööst järeldus, et väga oluline on jälgida juhtkonna liikmete vaimset heaolu ning võimaluste piires vähendada stressi tekitavaid tegureid, et ennetada vaimse tervise probleeme.

Võtmesõnad: kooli juhtkond, vaimne heaolu, heaolu mõjutavad tegurid, WHO-5, tööalane stress

Abstract

The Mental Well-being of School Administrators and Factors Influencing It Based on the Clanbeat Platform Data

The mental well-being of school teachers has been researched quite thoroughly, but less studies have been done on the mental well-being of the management members, who have many responsibilities and play a major role in the functioning of the school. The aim of this bachelor's thesis was to examine the mental well-being of school administrators who have joined the Clanbeat platform and the factors influencing it. Secondary data was used for the analysis in this study. In the quantitative analysis, the WHO-5 Well-being Index was used to measure the level of mental well-being of respondents, and qualitative analysis based on open-ended responses was conducted to identify the factors that have a positive or negative impact of the management members happy and sad based on free responses. It turned out that younger people had lower results on the WHO-5 well-being indicator ($F=4.536$; $p<0.001$). There were no statistically

significant differences in terms of gender, seniority, and workload. The conclusion of this study is that it is very important to monitor the mental well-being of management members and, to the extent possible, reduce stress-inducing factors in order to prevent mental health problems.

Keywords: school administration, mental well-being, factors influencing well-being, WHO-5, work-related stress

Sisukord

SISSEJUHATUS	6
1. KOOLI JUHTKOND.....	7
1.1 KOOLI JUHTKONNA KOOSSEIS JA VASTUTUSALA	7
1.2 JUHTKONNA TÖÖ ISELOOM	7
2. VAIMNE TERVIS	8
2.1 SUBJEKTIIVNE HEAOLU.....	8
2.2 VAIMSET TERVIST MÕJUTAVAD TEGURID	9
2.3 TÖÖSTRESS NING LÄBIPÕLEMINE.....	9
3. METOODIKA	11
3.1 VALIM.....	11
3.2 ANDMEKOGUMINE.....	11
3.3 ANDMEANALÜÜS.....	12
4. TULEMUSED	12
4.1 WHO-5 TULEMUSED AASTATE LÕIKES	13
4.2 WHO-5 SEOSSED TAUSTATEGURITEGA	13
4.3 JUHTKONDA RÕÕMUSTAVAD JA KURVASTAVAD TEGURID	14
5. ARUTELU	16
5.1 KOOLI JUHTKONNA VAIMNE HEAOLU	16
5.2 TÖÖKOORMUSE SEOSSED HEAOLUGA	16
5.3 SOTSIAALSETE SUHETE MÕJU HEAOLULE.....	17
5.4 UURINGU PIIRANGUD JA ETTEPANEKUD.....	17
TÄNUSÕNAD	18
AUTORSUSE KINNITUS.....	18
KASUTATUD KIRJANDUS	19
LISAD.....	22

LISA 1. VASTANUTE SOOLINE OSAKAAL AASTATE LÕIKES

LISA 2. VASTANUTE VANUSELINE OSAKAAL AASTATE LÕIKES

LISA 3. VASTANUTE TÖÖKOORMUS AASTATE LÕIKES

LISA 4. VASTANUTE TÖÖSTAAŽ AASTATE LÕIKES

LISA 5. NÄIDE VASTUSTE KODEERIMISEST NING KATEGORISEERIMISEST

Sissejuhatus

Täistööajaga töötav inimene töötab kaheksa tundi päevas ja 40 tundi nädalas (Töölepingu seadus, 2009). Sellest järeldub, et umbes 33% oma päevast veedab ta tööl. Haridustöötajatele on seadusega kehtestatud lühendatud täistööaeg, mis tähendab päevas seitset tundi ning nädalas kokku 35 töötundi (Haridustöötajate tööaeg, 2013). Ofsted (2019) uuringus on leitud, et haridustöötajate koormus on väga suur ning tööpäevad võivad kujuneda pikaks, nädalas võib töötundide arv ulatuda kohati kuni 51 tunni pikkuseks. Seda seetõttu, et tihti tuleb õhtuti, nädalavahetustel või puhkuse ajal tegeleda erinevate administratiivsete ülesannetega.

Kooli juhtkonnal on väga oluline roll igapäevatöö toimimise ja tegevuse toetamisel. Nende töö on mitmekülgne ning vastutusrikas, hõlmates mitmeid ülesandeid, näiteks dokumendihaldus, finantsjuhtimine, tunniplaanide tegemine ning suhtlus õpilaste, lapsevanemate ning teiste töötajatega. Juhtkonna tööülesannete hulka kuulub ka soodsa õpikeskkonna loomine, aidates sedasi kaasa hariduse kvaliteedi paranemisele (Abdullah & Arifin, 2024). Seoses vastutusriikka tööga on oluline leida töö ja eraelu vahel tasakaal ning toimetulekustrateegiad. Säärane tasakaal on väga oluline heaolu mõjutav tegur, sest selle puudumisel tekkiv stress võib avaldada mõju nii tööle kui ka eraelule (Chandra & Thankom Varghese, 2019).

Heaolu mõjutavad tegurid võivad olla nii positiivsed kui ka negatiivsed. Positiivseteks on näiteks toetav koolikultuur või head suhted kolleegidega. Negatiivseteks aga suur töökoormus, ressursside puudumine ning keerulised suhted lapsevanematega. Kui heaolu on madal ning tööalane stress kõrge, mõjutab see ka üldist tervist ning igapäevast toimetulekut (Ofsted, 2019). Kui väiksem stress võib olla positiivne, siis pikaajaline stress toob endaga kaasa mitmesuguseid negatiivseid emotsioone. Ühtlasi võib see raskendada keskendumist ning tekitada unehäireid või füüsilisi terviseprobleeme. Pikaajaline stress võib hakata segama meie igapäevast toimimist, tuues endaga kaasa vaimse tervise probleeme nagu ärevus või depressioon (World Health Organization, 2026b). Samuti võib pikalt kestnud tööalane stress endaga kaasa tuua läbipõlemise (World Health Organization, 2019).

Juhtkonna heaolu võib mõjutada alluvate vahelist koostööd, õpetajate suhteid õpilastega ning kogu koolis olevat õhkkonda. Seetõttu on oluline pöörata suuremat tähelepanu juhtkonna liikmete vaimsele heaolule ning seda mõjutavatele teguritele.

1. Kooli juhtkond

1.1 Kooli juhtkonna koosseis ja vastutusala

Seadusandlus loob üldise raamistiku, millest iga haridusasutus lähtuma peab. Siiski on õppeasutuse ülesandeks määratleda oma põhimääruses juhtimismudel ja vastutusala. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse (§ 66) alusel tegutseb iga õppeasutus põhimääruses sätestatud alustel. Selles on välja toodud kooli juhtimisstruktuuri osad ja tegevuse alused, samuti õpilaste ja töötajate õigused ning kohustused (Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 2010). Haridusasutuse põhimäärus määratleb ka kooli juhtkonna koosseisu ja nende vastutusala.

Kooli juhtkonda ei ole üheselt defineeritud ning selle liikmed erinevad kooliti. TALIS 2018 uuringu tulemuste 2. osa järgi kuuluvad enamasti kooli juhtkonda direktor, direktori asetäitja ja pooltes koolides ka õpetajad. Vähem kui pooltel uuringus osalenud koolidest kuulusid sinna veel finantsjuht, kooli hoolekogu, õpilased, lapsevanemad või hooldajad, osakondade juhatajad ja teised. Antud uuringust selgus veel asjaolu, et kõigis koolides ei olegi juhtkonda. Nimelt 86% uuringus osalenud haridusasutuste juhtidest vastas, et koolis, mida nad juhivad, on olemas juhtkond. Seega võib siinkohal järeldada, et 14% koolidest ametlik juhtkond puudub (OECD, 2020).

Juhtkonna peamiseks eeliseks on jagatud vastutus ning ühiselt otsuste vastu võtmine. Lisaks kaasnevad ka kohustused, mis on seotud õpikeskkonnaga. Nimelt vastutab juhtkond õppe- ja kasvatustegevuste eest, teostab kvaliteedikontrolli, optimeerib ressursse ning muid toiminguid, mis on seotud kooli efektiivse toimimisega (OECD, 2020). Samuti on nad oluliseks ühenduslüliks õpetajate, õpilaste ning lapsevanemate, haridussüsteemi ning kogukonna vahel (School principals, *s.a.*).

Kvaliteedi tõstmiseks asutuses on oluline rõhk meeskonnatööl, kuhu kuuluvad kõik asutuses töötavad inimesed. Juhtkonna ülesandeks on siinkohal olla suunajaks, et tagada kõigi töötajate koostöö, pühenduvus ja osalus (Don & Raman, 2019).

1.2 Juhtkonna töö iseloom

Juhtkonna töö hõlmab endas mitmesuguseid ülesandeid, näiteks mentorlust, tulemusjuhtimist, värbamist ning suhtlemist asutuseväliste kohtade ning vanematega. Kooli administratsioon ehk

juhtkond kogeb stressi igapäevaselt töökohustuste suurenemise tõttu ning see mõjutab otseselt juhtkonna töö- ja eraelu (IFF Research & IOE, UCL, 2025).

Rohked tööülesanded ning suur vastutus võivad mõjutada juhtkonna heaolu. Samuti on täheldatud, et tänapäeva koolis töötavate inimeste stressitase on varasemaga võrreldes kõrgem. Pikaajaline stress võib avaldada negatiivset mõju kogu koolile: juhtkonnale, õpetajatele, töötajatele, lastele (Sogunro, 2012). Õpetajate ja juhtide tööelu uuringus selgus, et 2024. aastal teatasid ligi pooled õpetajad ning koolijuhid, et nende koormus on liiga suur ning neil puudub selle üle igasugune kontroll (IFF Research & IOE, UCL, 2025).

Suur töökoormus ning rohked tööõnõudused mõjutavad töötaja emotsionaalset heaolu ning tervist. Samuti on leitud seos suure koormuse ning vaimse tervise probleemide ja füüsiliste tervisekaebuste vahel (Geurts *et al.*, 2003). Nii õpetajad kui koolijuhid on teatanud, et tegurite nagu erivajadusega laste arvu suurendamine, personalipuudus, õpilaste probleemse käitumise sagenemine ning suurenenud vastutus on töökoormuse muutnud viimastel aastatel raskemini hallatavaks. Seetõttu on tihti vajalik töökoormusega toimetulekuks töötada ka töövälisel ajal. Eriti kehtib see nende puhul, kes juhtimisega kaasnevate kohustuste juures tunnevad, et see on ainus viis tulla efektiivsemalt toime oma tööülesannetega (IFF Research & IOE, UCL, 2025).

Juhtkonna roll ei seisne vaid kooli juhtimises, vaid ka töökeskkonna heaolu kujundamises. Juhtimisega kaasnev suur vastutus võib olla ühe inimese jaoks liialt koormav, mistõttu ongi koolijuhil mõistlik jagada vastutust ka juhtkonnaliikmetele. Mida parem on töötajate heaolu, seda rohkem on nad meeskonda kaasatud. Ühtlasi on oluline uurida töötajatelt, mida nad ise vajaksid, et säästa nende vaimset tervist ning vältida läbipõlemist (PRACTICE, *s.a.*).

2. Vaimne tervis

Maaailma Terviseorganisatsioon (WHO) määratleb vaimset tervist kui heaolu seisundit, mille järgi on inimene suuteline hästi kohanduma elus ette tulevate rollidega. See hõlmab oma võimete realiseerimist ning suutlikkust õppida ja töötada ka pingeperioodil (World Health Organization, 2026a).

2.1 Subjektiiivne heaolu

Subjektiiivset heaolu nimetatakse rahvakeeli õnneks või eluga rahuloluks. Seda uurimisvaldkonda on viimasel kümnendil üha rohkem uuritud (Diener *et al.*, 2018). See näitab, kuidas inimesed

oma elust mõtlevad ning kuidas nad seda kogevad. Subjektiivse heaolu komponentideks on eluga rahulolu, emotsionaalsed seisundid ning tähenduse ja eesmärgi tunne. Eluga rahulolu näitab seda, kuidas inimene on rahul oma elu kui tervikuna. Emotsionaalsed seisundid hõlmavad nii positiivseid kui ka negatiivseid emotsioone. Tähenduse ja eesmärgi tunne mõjutab üldist vaimset seisundit (OECD, 2025).

Bryson jt (2017) tulemused näitavad, et on olemas selge seos töörahulolu ning töötulemuste vahel. Samuti võivad negatiivsed emotsioonid mõjutada teisi töökaaslasi, vähendades seeläbi tulemuslikkust. Seega on subjektiivne heaolu töökeskkonnas tähtis, et säilitada üldine rahulolu ning toimimine.

2.2 Vaimset tervist mõjutavad tegurid

Vaimset tervist võivad mõjutada erinevad bioloogilised, psühholoogilised ning sotsiaalsed tegurid. Bioloogiliste tegurite hulka kuuluvad näiteks füüsiline tervis, tervislik eluviis, erinevate mõnuainete tarvitamine, hea unekvaliteet ning vanus. Psühholoogilisteks teguriteks on stress, probleemid enesehinnanguga ning erinevad traumaatilised kogemused. Sotsiaalsete tegurite alla kuuluvad suhted töö- või pereliikmetega, üksildus, sotsiaalne tugi ning tasakaal töö- ja eraelu vahel (Mental Health..., 2026).

Töökeskkond võib olla suur vaimset tervist mõjutav tegur. Sealsed psühhosotsiaalsed ohutegurid võivadki olla psüühika- ja käitumishäirete algpõhjuseks, mis omakorda võib kaasa tuua töövõime vähenemise (Sotsiaalministeerium, 2019). Psühhosotsiaalseteks teguriteks töö- võivad olla õnnetus- ning vägivaldaohuga töö, töötajate ebavõrdne kohtlemine, kiusamine, ahistamine, töötaja töövõimega mitte arvestamine, kauaaegne üksinda töötamine, üksluine töö ja teised juhtimise, töökorralduse ning keskkonnaga seotud tegurid. Eelmainitud probleemid võivad olla vaimse tervise halvendajad ning tekitada tööstressi (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 1999). Vaimse tervise probleemide tõttu langeb töötajal motiveeritus ning produktiivsus ja võib suurenedagi haigena tööle ilmumine või töölt puudumine (Sotsiaalministeerium, 2019).

2.3 Tööstress ning läbipõlemine

Tööstress on pingeseisund, mille korral töötaja tunneb, et töökohustusi on rohkem kui tema ressursi nendega toime tulla (Sotsiaalministeerium, 2019). Tööalane stress on ka sagedamini esinev probleem kui näiteks tervise või rahaga seotud probleemid. See hõlmab endas mitmeid

seisundeid, nagu ületöötamine, ebakindel töökoht või selle puudumine ning töö- ja pereelu puudumine (Nakao, 2010).

Stressi võivad tekitada lisaks tööle ka eraelulised probleemid: lahkkelid lähedastega, üksindus, rahamured ning mure tuleviku ees. Lisaks isiklikele muredele võivad stressi tekitada ka ühiskonnas olevad probleemid: haigused, vägivald, majanduslike võimaluste puudus ja sõjad. Viimase puhul tajub inimene puudulikku turvatunnet ja tajub ühiskondlikku ebastabiilsust (World Health Organization, 2022).

Lisaks vaimse tervise probleemidele nagu läbipõlemine, ärevus või depressioon, võib pikaajaline stress kaasa tuua ka füüsilisi probleeme, näiteks südame- ja veresoonkonna haiguseid ning luu- ja lihaskonna vaevuseid (Psühhosotsiaalsed riskid..., 2026). Sotsiaalministeeriumi poolt välja antud analüüsis on leitud tööstressi seos ka unehäirete, maohaavandite, astma ning vähiga. Samuti on stressis inimesele omane ka legaalsete ja illegaalsete mõnuainete tarvitamine ning ebatervislik toitumine. Ühtlasi on neil suurem tõenäosus õnnetuste tekkele, sealhulgas tööõnnetustele (Sotsiaalministeerium, 2019).

Kui stress on olnud pikaajaline, võib see viia depressiooni ning läbipõlemiseni (Sotsiaalministeerium, 2019). Ka tööstress, millega ei ole tegeletud, võib kaasa tuua läbipõlemise. Selle peamised tunnused on energia kaotus või väsimustunne, vaimne eemaldumine tööasjadest ning negatiivsed tunded oma töö suhtes. Samuti võib langeda töövõime (World Health Organization, 2019).

Ajaks, mil töötaja töölt puudumine, terviseprobleemid ning tööstress on suurenenud, on tähendatud langust tema töö produktiivsusele (Tööinspeksioon, 2025).

Käesoleva töö uurimisprobleemiks on kooli juhtkonna suur töökoormus ning vastutus ja nende võimalikud probleemid vaimsele tervisele.

Antud lõputöö eesmärk on välja selgitada Eesti koolijuhtkondade vaimse heaolu seisund Clanbeat'i platvormiga liitunud koolides.

Uurimisküsimused on sõnastatud järgmiselt:

1. Milline on kooli juhtkonna liikmete heaolu lähtudes WHO-5 skaalast?
2. Kuidas erinevad juhtkonna WHO-5 tulemused sõltuvalt taustatunnustest?
3. Millised tegurid rõõmustavad ning kurvastavad kooli juhtkonda?

3. Metoodika

Käesolevas töös kasutatakse andmeid, mis on edastatud töö autorile Clanbeat'i platvormi poolt. Tegemist on rakendusega, mille kaudu saavad õpilased ning kooli töötajad hinnata enda heaolu ja meeleolu (Clanbeat, 2021). Koolid on sellega liitunud vabatahtlikult vaimse heaolu teemade olulisuse tõttu ning selle üks eesmärk on pakkuda kooli liikmetele tuge. Autorile edastatud vastused on anonüümsed, seega töö autor ei tea, millistest koolidest või kelle andmed on saadud. Ühtlasi ei ole teada, milline on vastaja täpne ametipositsioon. Siiski on teada, et vastaja on kooli juhtkonna liige.

3.1 Valim

Valimiks on võetud kooli juhtkonna liikmed nendest koolidest, kes on liitunud Clanbeat'i platvormiga. Juhtkonnaliikmed võisid olla koolijuhid, õppealajuhatajad ning teised juthimisülesandeid täitvad töötajad, mõnel juhul ka aineõpetajad, klassijuhatajad ning tugimeeskonna liikmed. Vastajaid teavitati meili teel enne küsimustiku täitmist, et nende andmeid võidakse kasutada teadusloome eesmärgil. Kokku koguti uuritava perioodil aastatel 2022-2025 küsimustikule 179 vastust. Andmestik sisaldas ka demograafilist infot: vanus, sugu, tööstaaž ja töökoormus.

Uuringule vastas igal aastal kõige rohkem naisi (vt lisa 1). Meeste osakaal oli suurim aastal 2024 (20,5%) ning väikseim aastal 2022 (7,1%). Seoses väikese vastajate arvuga koondati kategooriad „muu” ning „ei soovi öelda”. Vanuselisel oli kõige rohkem vastanuid vanuseklassis 50-59 eluaastat (29,6%) (vt lisa 2) ning kõige vähem oli 65+ vanuseklassis (5,0%). Kõige rohkem vastanuid töötas suurema koormusega kui 1,0 (55,3%) (vt lisa 3). Kõige vähem oli alla 0,2 ning 0,2-0,4 koormusega vastajaid (1,3%). Tööstaaži lõikes oli kõige rohkem 1-5 ning 21-30 aastat koolis tööl olnud inimesi (22,9%) (vt lisa 4). Kõige vähem oli vastajate seas esimese aasta töötajaid (5,5%).

3.2 Andmekogumine

Käesolevas töös kasutati sekundaarandmeid, mis koguti Clanbeat'i veebikeskkonnas 2022. aasta oktoobris ning 2023, 2024 ja 2025. aasta novembris ja neile vastamine oli vabatahtlik. Andmete kogumine hõlmab mitut aastat, seega on võimalik näha ka heaolunäitaja muutust ajas, kui inimene on Clanbeat'i platvormi uuringutes osalenud pikema aja jooksul.

Antud lõputöös on kasutatud kombineeritud uurimismeetodit, mis koosneb kvalitatiivsest ning kvantitatiivsest uurimismeetodist. Kvalitatiivset uurimismeetodit kasutati Clanbeat'i uuringus avatud vastuste korral järgnevatele küsimustele: „Mis on sind viimase kahe nädala jooksul rõõmustanud?” ning „Mis on sind viimase kahe nädala jooksul kurvastanud?”.

Kvantitatiivset uurimismeetodit kasutati WHO-5 indeksi puhul, kus inimene sai hinnata enda enesetunnet arvilisel skaalal. Seda tuli määrata viimase kahe nädala jooksul kategooriates „Ma tunnen end rõõmsa ja heatujulisena”, „Ma tunnen end rahulikuna ja pingevabana”, „Ma tunnen end aktiivsena ja energilisena”, „Ma tunnen end värskena ja puhanuna” ning „Mu igapäevaelu pakub mulle huvi”. WHO-5 tulemused saadakse vastuste liitmise teel. Seejärel jääb tulemus vahemikku 0-25, kus 0 tähendab halvimat ning 25 parimat võimalikku vaimset heaolu. Selleks, et saada protsendiline tulemus, korrutatakse alg tulemus neljaga (World Health Organization, 2024). Käesolevas töös kasutatakse protsentuaalset skaalat.

3.3 Andmeanalüüs

Uuringus kogutud andmeid töödeldi Microsoft Exceli programmis. Kvantitatiivses analüüsis kirjeldati valimit soo, vanuse, töökoormuse ning tööstaaži järgi. WHO-5 heaoluindeksi tulemuste arvutamisel leiti keskmised näitajad ning standardhälbed. Meeste ja naiste ning WHO-5 heaoluindeksi tulemuste võrdlemiseks viidi läbi sõltumatute valimite t-test. Vanuse ja tööstaaži ning WHO-5 indeksi tulemuste hindamiseks kasutati dispersioonanalüüsi ANOVA. Seoses vähese vastajate arvuga mõnes kategoorias, tuli need teha suuremaks grupiks.

Kvalitatiivses osas loeti korduvalt läbi vabavastused, koondati need sarnastesse kategooriatesse ning seejärel loendati mainimiste arv (vt lisa 5). Edasi vaadati kategooriate esinemissagedusi ning valiti välja sagedamini esinenud teemad

4. Tulemused

Käesolevas töös uuriti 2022. aasta oktoobris ning 2023, 2024 ning 2025. aasta novembris Clanbeat'i keskkonnas kogutud andmeid. Vastajate arv oli aastati erinev. 2022. aastal vastas uuringule 70 inimest, 2023. aastal 34 inimest, 2024. aastal 39 inimest ning 2025. aastal 36 inimest. Allpool on WHO-5 tulemuste lõikes esitatud vastajate soo, vanuse, tööstaaži ning töökoormuse jaotus nende aastate lõikes.

4.1 WHO-5 tulemused aastate lõikes

WHO-5 keskmised tulemused olid uuritavatel aastatel suhteliselt sarnased (vt Tabel 1). Kõrgeim oli see 2022. aastal ning madalaim 2023. aastal. Standardhälbed olid aastate lõikes samuti sarnased. WHO-5 keskmiste tulemuste kohta koostati ka dispersioonanalüüs ANOVA. Sealt oli näha, et aastate lõikes statistiliselt väga olulist erinevust ei olnud ($p=0,069$).

Tabel 1. Vastanute WHO-5 keskmine tulemus ning standardhälve

Aasta	n	M	SD
2022	70	61,4	18,6
2023	34	53,1	21,1
2024	39	54,5	19,5
2025	36	53,4	17,0

Märkused. n - vastajate arv; M - keskmine; SD - standardhälve

4.2 WHO-5 seosed taustateguritega

Järgnevalt analüüsitakse WHO-5 heaolunäitaja seoseid soo, vanuse, tööstaaži ning töökoormusega.

Naistel oli WHO-5 keskmine heaolunäitaja veidi madalam ($M=55,8$) kui meestel ($M=59,4$). Sõltumatute valimite t-testist oli näha, et erinevus ei olnud statistiliselt oluline ($p=0,328$).

Vanusegruppide WHO-5 keskmiste tulemuste (vt Tabel 2) võrdlemiseks viidi läbi dispersioonanalüüs ANOVA. Tulemustest selgus, et statistiliselt oli oluline erinevus vanusegruppide vahel ($p=0,001$). Kõige madalam oli WHO-5 keskmise tulemus kuni 29 aasta vanustel ($M=47,8$) ning kõige kõrgem üle 65 aasta vanustel ($M=73,8$).

Tabel 2. WHO-5 keskmised tulemused vanusegruppide lõikes

Vanus	M
...-29	46,6
30-39	49,8
40-49	55,7
50-59	60,4
60-64	62,1

65+ 73,8

Märkused. M - keskmine arv

Väikese vastanute arvu tõttu ühildati töökoormuse kategoorias alla 0,2; 0,2-0,4 ning 0,5-0,7 ühiseks kategooriaks kuni 0,7. Selles kategoorias oli ka kõige kõrgem WHO-5 keskmise indeksi arv (M=72,7). Kõige kõrgem oli tulemus 0,8-1,0 koormusega vastanutel (M=56,8) ning sellest veidi vähem oli üle 1,0 koormusega vastanute tulemus (M=55,7). Antud kategoorias statistilist erinevust ei leitud ($p=0,108$).

Tööstaaži puhul oli kõrgeim WHO-5 keskmine heaolunäitaja esimest aastat koolis töötavate ning üle 30 aasta seal tööl olnute arv (vt Tabel 3). Kõige madalamad olid tulemused 1-5 ning 6-10 aastat koolis töötanutel. Tööstaaži ja WHO-5 keskmise heaolunäitaja seose hindamiseks viidi läbi sõltumatute valimite t-test. Tööstaaž jagati kahte gruppi: ühes oli vähem kui 10 aastat ning teises üle 10 aasta töötanud juhtkonnaliikmed. Tulemustest selgus, et gruppide vahel statistiline erinevus puudus ($p=0,162$). Küll aga oli kauem töötanud inimestel veidi kõrgem WHO-5 indeks (M=58,1) võrreldes lühema tööstaažiga inimeste puhul (M=53,9)

Tabel 3. WHO-5 keskmised tulemused tööstaaži lõikes

Tööstaaž	n	M
Esimene aasta	10	62,8
1-5	41	51,9
6-10	21	51,6
11-20	26	59,4
21-30	41	57,0
30+	32	60,1

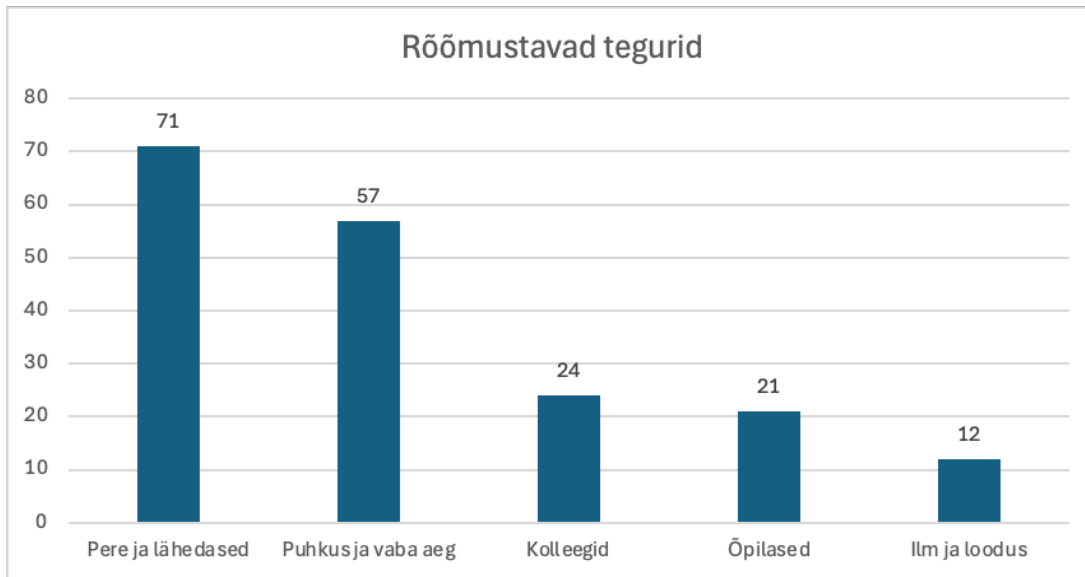
Märkused. n - vastajate arv; M - keskmine

4.3 Juhtkonda rõõmustavad ja kurvastavad tegurid

Peale WHO-5 küsimustiku paluti vastata ka kahele vabavastusega küsimusele, et saada lisainformatsiooni vastajate heaolu mõjutavate tegurite kohta. Vastustes paluti kirjeldada, mis on neile viimase kahe nädala jooksul rõõmu toonud ning mis kurvastanud.

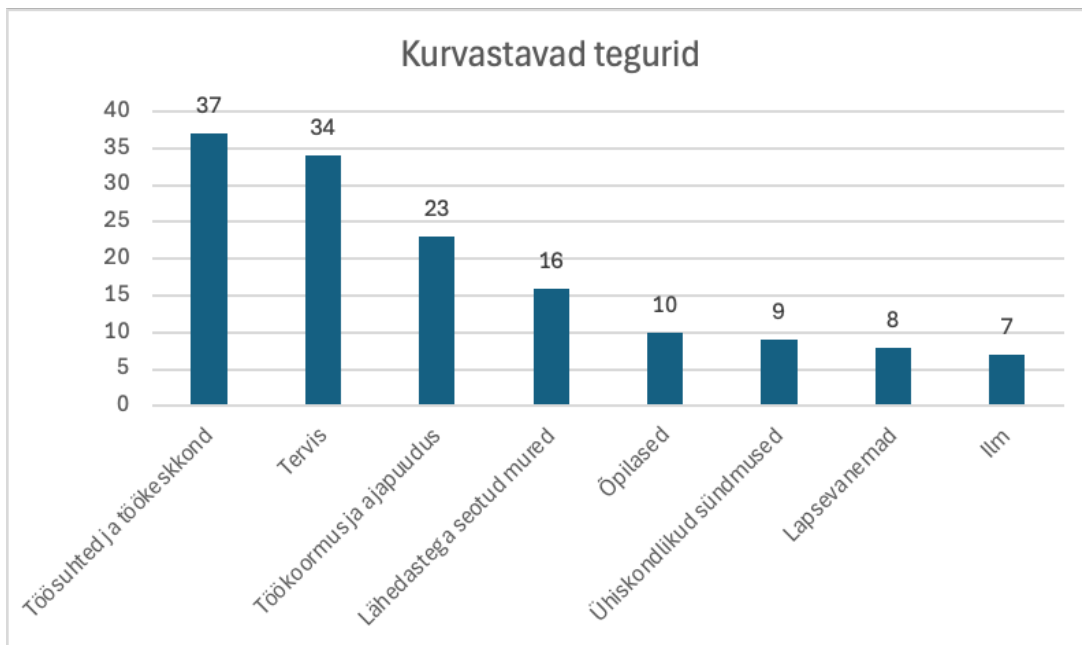
Vabavastuste analüüsi käigus koondati rõõmu toonud tegurid viide kategooriasse, mis oma sisult on sarnased (vt Joonis 1).

Joonis 1. Rõõmu valmistanud tegurid ning nende mainimiste arv



Vastanute kirjeldatud kurvastanud tegurid koondati kaheksasse kategooriasse, mis sisult on sarnased (vt Joonis 2). Näide kategoriseerimisest on esitatud lisa (vt lisa 5).

Joonis 2. Kurvastavad tegurid ning nende mainimiste arv



Vabavastustest selgus, et juhtkonda rõõmustas kõige rohkem pere ja lähedased ning puhkus ja vaba aeg. Kurvastavate teguritena toodi enim välja töösuhteid ja töökeskkonda ning tervislikku seisundit.

5. Arutelu

Käesolevas peatükis arutletakse uuritud tulemuste üle ning seostatakse neid varasemalt tehtud uuringuga. Samuti räägitakse käesoleva töö uurimise piirangutest, rakendusvõimalustest ning tehakse ettepanekuid tulevasteks uuringute läbiviimiseks.

5.1 Kooli juhtkonna vaimne heaolu

WHO-5 keskmise heaoluindeksi tulemustest oli näha, et protsentuaalselt jäi heaolu tase üle keskmise. Vanusegruppide võrdlemisel oli näha statistilist erinevust, kus vanuse kasvades suurenes ka heaoluindeksi keskmine väärtus. Seega hindasid nooremad inimesed oma heaolu halvemaks kui vanemad inimesed. See võib tuleneda asjaolust, et noorematel inimestel on rohkem raskusi töökoormuse ning ajaplaneerimisega (Brannen & Nilsen, 2002).

Huvitav oli samaaegselt aga see, et kõige kõrgema heaoluskooriga olid esimest aastat tööl olevad ning üle 30 aastase töökogemusega juhtkonnaliikmed. Selle põhjuseks võib olla, et tööga alustamisel on rohkem motivatsiooni, samas kui kaua koolis töötanud inimestel on oskused, tekkinud rutiin ja mugavustsoon. Ofstedi (2019) uuringust selgus aga vastupidine, kus kogenumatel õpetajatel oli madalam heaolu tase, mida seostati terviseprobleemidega.

Juhtkonna töö on vastutusrikas, mistõttu on oluline enda vaimset tervist hoida. Peamiselt tajuti taastavana pere ja lähedaste toetust ning puhkamist. See aitab ennetada liigset stressi. Ka Ofstedi (2019) läbiviidud uuringus on näha selget seost madalama heaolu ja suure töökoormuse ning töö- ja eraelu tasakaalu puudumise vahel. Kõik see võib mõjutada haridusasutuses töötavate inimeste heaolu negatiivselt.

5.2 Töökoormuse seosed heaoluga

Antud töös selgus, et suur töökoormus võib olla seotud kooli juhtkonna heaoluga negatiivselt. Vabavastustega küsimustes toodi sageli välja kõrge töökoormus ja ajapuudus. Juhtkonna töö on väga mitmekülgne, mistõttu võib see tekitada töötajas tunde ajapuudusest. Samuti oli vastustes negatiivsete teguritena välja toodud halvad töösuhted ning kolleegide asendamine. Töökoormuse liigsus võib olla seotud tööstressiga, mõjutades pikemas perspektiivis nii vaimset kui ka füüsilist tervist. Seda kõike kinnitab ka Ofsted (2019) uuring, kus leiti samuti, et suur töökoormus ning töö- ja eraelu tasakaalu puudumine võivad põhjustada töötajal halvemat tööheaolu. Samuti

suurendab see haiguspuhkuste esinemist. Ka käesolevast uuringust tuli välja, et terviseprobleemid mõjutavad oluliselt inimese heaolu.

Paljud vastajad tõid positiivsena välja puhkuse ning lähedaste toetuse, millest saab järeldada, et töövälisel ajal on taastumisel oluline roll heaolule. Ühtlasi tuleb siin välja, et väga oluline osa on tasakaalu säilitamine töö- ja eraelu vahel.

5.3 Sotsiaalsete suhete mõju heaolule

Sotsiaalsetest suhetest tuli välja, et positiivseid tundeid tekitasid vastajates pere ja lähedased. Samuti mõjutasid heaolu töösuhted, kus palju on mainitud kolleege. Kolleege ning õpilasi oli kirjeldatud nii rõõmustavate kui ka kurvastavate teguritena. See võib tuleneda teistele suunatud ootuste erinevustest.

Rõõmustavate tegurite juures välja toodud pere ja lähedased näitab, et nende tugi on heaolule väga oluline ning aitab stressiga toime tulla.

Ka Ofsted (2019) uuringus leiti, et toetav töökeskkond ning head töösuhted aitavad kaasa positiivsele heaolule. Sarnaselt käesolevale uuringule, tuli ka seal välja, et negatiivseks allikaks heaolule võivad olla suhted lapsevanematega. Peamiselt seetõttu, et vanemad võivad avaldada oma ootustega liigset survet. Uuringust selgus ka, kui võrd oluline on töötajate heaolule see, et inimesele meeldiks sealne töökoht.

5.4 Uuringu piirangud ja ettepanekud

Uuringu piiranguks oli see, et vastajate täpne ametipositsioon ei olnud teada. Seetõttu ei olnud ka võimalik võrrelda omavahel erinevate koolide juhtkondi. Ühtlasi mõjutas lõpptulemusi mõneti see, et vastajate arv jäi mõnes grupis väikseks ehk tuli tulemusi koondada. Samuti olid mõned vabavastused kaheti mõistetavad või lihtsalt puudusid, mis vähendas kokku saadud vastuste arvu ning olid erineva põhjalikkusega.

Käesoleva töö tulemusi on võimalik rakendada kooli juhtkonna toetamisel, tuues suuremat tähelepanu juhtkonna töökoormusele ning luua toetavam töökeskkond. Ühtlasi on soovitus vaadata vaimse tervise teemale sellest aspektist, miks nooremad on heaoluindeksi järgi õnnetumad kui vanemad inimesed.

Antud teemat saaks edasi uurida suurema valimiga ning teha pikemaajalisem uuring. Samuti võiks tulevastes uuringutes täpsemalt eristada ametipositsioone.

Tänuõnad

Töö autor soovib väga tänada oma juhendajat Gerli Silma kannatlikkuse, nõuannete ning tagasiside eest. Samuti Clanbeat'i tegevjuhti Triin Noorkõivu tööks vajalike andmete edastamise eest. Veel soovib autor tänada oma lähedasi, tänu kelle toetusele see töö valmiski.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Hannaliis Vessart

/allkirjastatud digitaalselt/

20.05.2026

Kasutatud kirjandus

- Abdullah, M. R., & Arafin, I. (2024). School Administrative Staff: Duties and Responsibilities in Modern Education. *Proceedings Series of Educational Studies*, 329–337.
<https://conference.um.ac.id/index.php/pses/article/view/9539/3424>
- Brannen, J., & Nilsen, A. (2002). Young People's Time Perspectives: From Youth to Adulthood. *Sociology*, 36(3), 513-537. https://www.researchgate.net/profile/Ann-Nilsen-2/publication/249825684_Young_People%27s_Time_Perspectives_From_Youth_to_Adulthood/links/596dc635458515d92665578a/Young-Peoples-Time-Perspectives-From-Youth-to-Adulthood.pdf
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017-1037.
<https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Chandra, S., & Thankom Varghese, D. (2019). Work Environment in Educational Institutions: Work Stress Leads to Work-Life Imbalance to Academicians. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 8(2), 64-73. [http://www.ajmse.leena-luna.co.jp/AJMSEPDFs/Vol.8\(2\)/AJMSE2019\(8.2-08\).pdf](http://www.ajmse.leena-luna.co.jp/AJMSEPDFs/Vol.8(2)/AJMSE2019(8.2-08).pdf)
- Clanbeat. (2021). *Clanbeat Supports Learning and Well-Being*.
[https://clanbeat.com/app/about/?_gl=1%2A11o5lrv%2A_ga%2AMTY4NDQyMDMyOC4xNzcyNjMzNTE3%2A_ga_XHH0MHRZ8Z%2AczE3NzI2MzQMzM1MTYkbzEkZzEkdDE3NzI2MzQ3MzUkajYwJGwwJGgw](https://clanbeat.com/app/about/?_gl=1%2A11o5lrv%2A_ga%2AMTY4NDQyMDMyOC4xNzcyNjMzNTE3%2A_ga_XHH0MHRZ8Z%2AczE3NzI2MzM1MTYkbzEkZzEkdDE3NzI2MzQ3MzUkajYwJGwwJGgw)
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2, 253–260. <https://www.nature.com/articles/s41562-018-0307-6>
- Don, Y., & Raman, A. (2019). School Management and Leadership: teamwork in schools. *Multidisciplinary Journal of Instruction*, 1(2), 14-36.
<http://eprints.iab.edu.my/v2/1263/1/School%20Management%20and%20Leadership.pdf>
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet. (2026). *Psühhosotsiaalsed riskid ja vaimne tervis töökohal*. <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-mental-health?utm>
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. Does Work–Home Interference mediate the relationship between workload and well-being *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559. 10.1016/S0001-8791(02)00025-8

Haridustöötajate tööaeg (2013). *Riigi Teataja I*, 09.09.2025, 7.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/109092025007?leiaKehtiv>

IFF Research, & IOE, UCL's Faculty of Education and Society. (2025). *Working lives of teachers and leaders: Qualitative insight into teacher and leader workload.*

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/685bcd654cd6b031687097cd/Working_lives_of_teachers_and_leaders_-_qualitative_insight_into_teacher_and_leader_workload.pdf?utm_source

Mental Health Foundation. (2026). *Factors that affect mental health.*

<https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/factors-affect-mental-health#paragraph-47731>

Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial Medicine*, 4(4), 1-8. <https://link.springer.com/article/10.1186/1751-0759-4-4>

OECD. (2020). Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena. *OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused 2. osa*. Tallinn, 1–114. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>

OECD. (2025). OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being (2025 Update). *OECD Publishing*. Paris, 1-95. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-on-measuring-subjective-well-being-2025-update_9203632a-en.html

Ofsted. (2019). Teacher well-being at work in schools and further education providers.

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5fb41122e90e07208d0d5df1/Teacher_well-being_report_110719F.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development. (s.a.). *School principals.*

<https://www.oecd.org/en/data/indicators/school-principals.html>

PRACTICE. (s.a.). *Leading with Well-Being: 4 Breakthrough Ways School Leaders Can Thrive and Strengthen Their Schools.* https://practice.org/insights/school-leaders-support/?utm_source

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (2010). *Riigi Teataja I*, 07.01.2026, 12.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/107012026012?>

Sogunro, O. A. (2012). Stress in School Administration: Coping Tips for Principals. *Journal of School Leadership*, 22(3), 664-700. <https://doi.org/10.1177/105268461202200309>

Sotsiaalministeerium. *Töökeskkonna vaimse tervise analüüs*. (2019).

<https://www.tooelu.ee/sites/default/files/2021-05/T%C3%B6%C3%B6keskkonna%20vaimse%20tervise%20anal%C3%BC%C3%BCs%20%28Sotsiaalministeeriumi%20anal%C3%BC%C3%BCs%29.pdf>

Tööinspektsioon. (2025). *Psühhosotsiaalsed ohutegurid*.

<https://www.tooelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid>

Töölepingu seadus (2009). *Riigi Teataja I*, 03.02.2026, 15.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/103022026015?leiaKehtiv>

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (1999). *Riigi Teataja I* 30.01.2025, 11.

<https://www.riigiteataja.ee/akt/130012025011?>

World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

World Health Organization. (2022). *Kuidas stressiga toime tulla. Illustreeritud juhend*.

<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/40b1e4ee-e4c3-4e62-8c1c-14514070b9f8/content>

World Health Organization. (2026a). *Mental Health*. https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_1

World Health Organization. (2026b). *Stress*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>

World Health Organization. (2024). *The World Health Organization-Five Well-Being Index (WHO-5)*. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/mental-health/who-5_english-original4da539d6ed4b49389e3afe47cda2326a.pdf?sfvrsn=ed43f352_11&download=true

Lisad

Lisa 1. Vastanute sooline osakaal aastate lõikes

Muutuja	2022	2023	2024	2025
Sugu				
Naised	63 (90,0%)	28 (82,4%)	29 (74,4%)	28 (77,8%)
Mehed	5 (7,1%)	6 (17,6%)	8 (20,5%)	7 (19,4%)
Muu / ei avaldanud	2 (2,9%)	0 (0%)	2 (5,1%)	1 (2,8%)

Lisa 2. Vastanute vanuseline osakaal aastate lõikes

Muutuja	2022	2023	2024	2025
Vanus				
...-29	4 (5,7%)	1 (2,9%)	6 (15,4%)	6 (16,7%)
30-39	9 (12,9%)	12 (35,3%)	11 (28,2%)	8 (22,2%)
40-49	22 (31,4%)	6 (17,6%)	9 (23,1%)	4 (11,1%)
50-59	24 (34,3%)	10 (29,4%)	8 (20,5%)	11 (30,6%)
60-64	9 (12,8%)	4 (11,8%)	1 (2,6%)	3 (8,3%)
65+	2 (2,9%)	1 (2,9%)	3 (7,7%)	3 (8,3%)
Vastamata	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,6%)	1 (2,8%)

Lisa 3. Vastanute töökoormus aastate lõikes

Muutuja	2022	2023	2024	2025
Koormus				
Alla 0,2	1 (1,4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
0,2-0,4	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,6%)	0 (0%)
0,5-0,7	2 (2,9%)	1 (2,9%)	1 (2,6%)	0 (0%)
0,8-1,0	36 (51,4%)	11 (32,4%)	18 (46,2%)	9 (25,0%)
Üle 1,0	31 (44,3%)	22 (64,7%)	19 (48,7%)	27 (75,0%)

Lisa 4. Vastanute tööstaaž aastate lõikes

Muutuja	2022	2023	2024	2025
Tööstaaž				
Esimene aasta	3 (4,3%)	2 (5,9%)	0 (0%)	5 (13,9%)
1-5	13 (18,6%)	7 (20,6%)	16 (41,0%)	5 (13,9%)
6-10	11 (15,7%)	4 (11,8%)	3 (7,7%)	3 (8,3%)
11-20	12 (17,1%)	5 (14,7%)	4 (10,3%)	5 (13,9%)
21-30	18 (25,7%)	9 (26,5%)	8 (20,5%)	6 (16,7%)
30+	11 (15,7%)	7 (20,6%)	5 (12,8%)	9 (25,0%)
Vastamata	2 (2,9%)	0 (0%)	3 (7,7%)	3 (8,3%)

Lisa 5. Näide vastuste kodeerimisest ning kategoriseerimisest

Esialgne vastus	Kood	Kategooria	Teguri tüüp
„Pimedus õues“	Kehv ilm	Ilm	Kurvastav tegur
„Suur nohu“	Probleemid tervisega	Tervis	Kurvastav tegur
„Teatris käimine“	Kultuuritegevus	Puhkus ja vaba aeg	Rõõmustav tegur
„Isiklike laste tegemised“	Pereelu	Pere ja lähedased	Rõõmustav tegur

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Hannaliis Vessart

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Kooli juhtkonna liikmete vaimne heaolu ning seda mõjutavad tegurid platvormi Clanbeat andmete põhjal”, mille juhendaja on Gerli Silm reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi ADA kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi ADA kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
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.

Hannaliis Vessart

20.05.2026