

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Anita Hohlov

**TÜ PÄRNU KOLLEDŽI SOTSIAALTÖÖ JA
REHABILITATSIOONI KORRALDUSE
ERIALA ÕPINGUTEST SAADUD HARIDUSE
MÕJU RAHULOLULE TÖÖGA**

Lõputöö

Juhendaja: Valter Parve, MA

Pärnu 2020

Soovitan suunata kaitsmisele

Valter Parve

/digiallkirjastatud/

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht Anu Aunapuu

/digiallkirjastatud/

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

Anita Hohlov

/digiallkirjastatud/

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Rahulolu tööga ja töökeskkonna mõju rahulolule	7
1.1. Rahulolu teoreetiline käsitus	7
1.2. Töökeskkonna mõju rahulolule	10
1.2.1. Juhi ja meeskonna roll töötaja rahulolule	10
1.2.2. Hariduse mõju töötaja rahulolule	12
1.2.3. Palga ja muude tegurite mõju töötaja rahulolule	14
2. Tartu Ülikooli Pärnu kolledži vilistlaste tööga rahulolu-uuring	17
2.1. Ülevaade Tartu Ülikooli Pärnu kolledžist ja sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse erialast	17
2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus	19
2.3. Uuringu tulemused	21
2.4. Arutelud ja ettepanekud	30
Kokkuvõte	33
Viidatud allikad	35
Lisa 1. Uuringu ankeet	41
Summary	45

SISSEJUHATUS

Autor keskendub käesolevas lõputöös sotsiaalvaldkonnas tegutsevate spetsialistide hakkamasaamisele tööturul tuginedes saadud teadmistele ja oskustele. Lisaks uuritakse ka töökeskkonna mõju tööga kohanemisel ja hakkamasaamisel.

Töölase konkurentsivõime probleemi uurimiseks on vaja kvalifikatsiooni omandatute tagasisidet ja vastavat uuringut, et täiendada ja parandada õpetamise sisu (Leppik, 2018, lk 4). Kõrghariduse kvaliteedi teema on tõusnud järjest enam päevakorda just kõrghariduse massistumise, rahvusvahelistumise ning erakõrghariduse levikuga (Pukk, 2010, lk 17). Kvaliteet mõistena on väga mitmeti mõistetav, üheti mõistetavat definitsiooni on raske sõnastada, sest kvaliteedi mõiste võib kontekstist sõltuvalt erineda (Pukk, 2010, lk 22).

Ülikoolidel on tekkinud konflikt usaldusväärse, eetilise praktika ja praegu eksisteerivate turujõudude vahel, mis tekitanud olukorra, kus üliõpilasi viiakse üle järgmisesse õppeaastasse, kuigi nende tulemused on kehvad ja üldine käitumine küsitav. Ülikooli väliselt on sarnast käitumist nähtud ka töökohtadel, kuhu need üliõpilased tööle suunduvad. Vastutust võetakse vähem ning töö kvaliteet kannatab. Nii kannatab hilisem üldine rahulolu tööga ning spetsialistide panus võib keskmisele tasemele alla jääda. (Cooper, 2015)

Soome näitel on tõstatatud probleem üha kasvavast murest, mis puudutab erinevaid sidusrühmi, et mis saab edasi rahvusvahelistest üliõpilastest, kes õpivad Soome ülikoolides. Soomes on see teema muutumas üha olulisemaks seoses kõrgharidusele õppemaksude kehtestamisega neile, kes ei ole Euroopa Liidu kodanikud, et Soome vananema ühiskonna tõttu meelitada ligi noori kõrgelt kvalifitseeritud mitteresidente (Shumilova, Cai & Pekkola, 2012, lk 11).

Sellega seoses viidi läbi uuring, et leida kasvavale probleemile lahendusi. Lisaks positiivsele tagasisidele Soomes elamise eeliste kohta, toodi välja ka negatiivseid külgi. Negatiivne tagasiside seisneb peamiselt integratsiooni väljakutsetes ja Soome kõrghariduse mõningates nõrkustes, kuid kriitikale järgnesid ka ettepanekute tegemine (Shumilova *et al.*, 2012, lk 64), näiteks toodi välja, et tööealise elanikkonna kasvatamiseks tuleks rahvusvahelisi üliõpilasi suunata ka tööd tegema Soome (Shumilova *et al.*, 2012, lk 14).

Ka Eestis on tehtud väljarändepotentsiaali uuring, millest selgub, et Eestis on suurema tõenäosusega madalama haridusega inimesed suuremad väljarändajad kui kõrgemalt haritud inimesed. Seda kinnitab ka 2011 aastal tehtud rahvaloendus, mis näitab, et välismaal töötavad enamasti madalama haridusega eestlased. Ligi pooled väljarändepotentsiaali uuringule vastanutest eelistavad tööle asumiseks just Soome Vabariiki, tunduvalt vähem aga kaugemaid riike nagu Saksamaa, Suurbritannia ja Iirimaa (Tarum, 2013, lk 9). Samas on kasvanud pärast õpingute lõpetamist Eestisse tööle jäänud välisüliõpilaste arv ligi 6% (Rootalu, 2019, lk 37).

Varasemas uuringus toodi välja, et sotsiaalvaldkonna töötajate rahulolu tööga mõjutab peamiselt kutsumus, mitte selle eest saadav tasu või tööandja poolt antav motivatsioonipakett. Oli ka neid, kes tõid välja rahulolu pärssivaid tegureid, milleks olid halb töökeskkond, keerulised suhted kaastöötajate või juhiga ning ka inimese mitteväärtustamine ettevõttes. (Oras, 2013, lk 46)

Haridussüsteemi roll on tagada inimestele ettevalmistus toimetulekuks seda nii üldiselt ühiskonnas kui tööturul, kuhu sisenetakse, samuti on oluline pidevalt pakkuda võimalust oskuste uuendamiseks. Õppetöö kvaliteet on tihedalt seotud õpikeskkonna turvalisusega ning rahuloluga õppetöösse. (Lukk *et al.*, 2016, lk 8)

Varasemad rahulolu uuringud on näidanud, et tagasiside roll on oluline, et leida teema kitsaskohti ning teha võimalikke parendusettepanekuid ja neid ka päriselt realiseerida. Tagasiside küsimine aitab parandada kvaliteeti uuritavas valdkonnas ning tõsta ka seotud isikute rahulolu, olgu see siis rahulolu tööeluga või hariduse omandamisel.

Antud lõputöö uurimisprobleemiks on vähene tagasiside ja rahulolu uurimine õppeprotsessist saadud teadmistega ja nende rakendamisega hilisemas erialases töös, mis aitaks parandada pakutava hariduse kvaliteeti ja tõsta ning ühtlustada spetsialistide taset antud valdkonnas.

Lõputöö eesmärgiks on analüüsida Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö korralduse eriala õpingutega saadud hariduse mõju rahulolule tööga selles valdkonnas ning saadud tulemuste põhjal anda soovitusi Tartu Ülikooli Pärnu kolledžile õppekavade täiendamiseks ja õppekvaliteedi parendamiseks.

Eesmärgist lähtuvalt on sõnastatud järgmised uurimisküsimused:

- Kuidas on ülikooli haridus mõjutanud lõpetanute konkurentsi tööturul?
- Millised tegurid soosivad või pärsivad pärast õpingute lõppu sotsiaaltöö valdkonnas töötamist?

Eesmärgi saavutamiseks on sõnastatud järgmised uurimisülesanded:

- anda teoreetiline ülevaade sotsiaaltöö korralduse erialast ning töötaja rahulolu aspektidest;
- kavandada ja viia läbi rahulolu-uuring TÜ Pärnu kolledži aastatel 2008–2018 lõpetanute seas;
- kaardistada ülikoolist saadud vajalike teadmiste ja oskuste kvaliteeti tööle asumiseks;
- analüüsida saadud tulemusi ning teha ettepanekuid TÜ Pärnu kolledžile sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala õppekava täiendamiseks ja parendamiseks.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks ja andmete kogumiseks viiakse läbi kvantitatiivne uuring ning andmekogumise meetodina kasutatakse elektroonset ankeetküsitlust TÜ Pärnu kolledži vilistlastele, kes lõpetasid aastatel 2008–2018.

Töö koosneb kahest osast. Esimeses osas antakse teoreetiline ülevaade rahulolust tööga ja töökeskkonna mõjust rahulolule. Töö teine osa keskendub uurimuslikule poolele, milles viiakse läbi uuring TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala vilistlaste seas, kus selguvad uurimuse tulemused ja analüüsitakse saadud tulemusi ja tehakse vastavalt ettepanekuid TÜ Pärnu kolledžile õppekavade täiustamiseks ja õppekvaliteedi parendamiseks.

1. RAHULOLU TÖÖGA JA TÖÖKESKKONNA MÕJU RAHULOLULE

1.1. Rahulolu teoreetiline käsitlus

Järgnevas peatükis tuuakse välja rahulolu teooria erinevaid käsitlusi, mida on läbi aegade rahulolu kohta kirjutatud. Eraldi on selgitatud teooria mõistet, sest teooria tähendust mõistetakse erinevalt. Peatükis keskendutakse peamiselt rahulolule tööga ja selle erinevatele teguritele, mis mõjutavad rahulolu.

Selleks, et teooriatest rääkida, tuleb mõista sõna „teooria“ tähendust. Inimeste teadvuses on teooria mõistmiseks kaks tähendust, teaduslik ja igapäevaelule põhinev. Teaduslikult on teooriat kui nähtust uuritud ning antud sellele teatud seletus, kuid igapäevaeluliselt viidatakse teooriale kui abstraktsetele mõtetele või spekulatsioonidele. (Payne, 2014, lk 4) Näiteks Nash *et al.* (viidatud Payne, 2014, lk 5 vahendusel) on teooriat kirjeldanud kui kaarti, mis suhestub praktikaga.

Kirjandusallikates on teooriad liigitatud peamiselt kaheks – teooriate olemuse või kronoloogilise järjestuse järgi (Khan, Khan, Nawaz & Quereshi, 2010, lk 47). Ühelgi juhul ei saa väita, et üks või teine teooria on õige või vale, sõltub tõlgendamisest ning inimese isiklikest väärtustest (Checkland, viidatud Khan *et al.*, 2010, lk 55–56 vahendusel). Teooria on erinev nii teadmisest kui ka praktikast ehk teooria sisaldab teadmist millestki, kuid teadmine on selgitus millestki, mis on realselt olemas ja kui praktika tähendab millegi tegemist, siis teooria on mingist konkreetsest asjast mõtlemine (Payne, 2014, lk 11).

Teooriate olemuste järgi on rahuloluteooriaid uuritud näiteks tarbijate (Yüksel & Yüksel, 2008, lk 67–68), eluga (Ackerman, 2019) ja tööga rahulolu (Aziri, 2011, lk 77) seisukohalt. Lähtudes antud lõputöö mahust ja sisust keskendutakse peamiselt tööga

seotud rahulolu teooriatele. Rahulolu tööga on väga oluline, sest rahulolematus põhjustab palju negatiivseid tagajärgi nagu lojaalsuse puudumine, sage töölt puudumine või tööle hilinemine, nõrgad töötulemused jne. (Aziri, 2011, lk 79). Rahulolu tööga on otseselt seotud ka motivatsiooniga ning motivatsiooni on oma teooriates välja toonud ka rahulolu teoreetikud nagu Maslow ja Herzberg (Dartey-Baah & Harley, 2010). Kuigi motivatsiooni mõistetakse erinevates valdkondades erinevalt, siis Huczynski ja Buchanan (viidatud Dartey-Baah & Harley, 2010 vahendusel) on motivatsiooni sõnastanud kui otsustusprotsessi, mille kaudu inimene valib soovitud tulemused ja paneb liikuma nende omandamiseks sobivad käitumisviisid. Motivatsioon paneb inimesi tegema teatavaid jõupingutusi konkreetsete eesmärkide saavutamiseks, see on tugevalt seotud ka õpingute ja tööga. Motivatsiooni peetakse väga isiklikuks, sest iga inimese puhul juhivad motivatsiooni erinevad asjaolud ja sageli vastuolulised vajadused. (Dawson, viidatud Dartey-Baah & Harley, 2010 vahendusel)

Rahulolul tööga on erinevatest uuringutest võimalik leida erinevaid vasteid, kuid siiani pole leitud ühte üldist kokkulepet selles, mis tööga rahulolu on (Aziri, 2011, lk 77). Hoppock (viidatud Aziri, 2011, lk 77 vahendusel) kirjeldab rahulolu tööga kui mistahes kombinatsiooni psühholoogilisi, füsioloogilisi ja keskkonna mõjusid arvesse võttes, mis paneb inimest tundma, et on oma tööga rahul.

Rahulolu käsitlemisel võib toetuda näiteks Maslow vajaduste hierarhiale, mille põhjal kujutatakse inimese rahuolu püramiidina, kus all otsas on esmased ehk füsioloogilised vajadused ja püramiidi tipus juba spetsiifilisemad vajadused, näiteks tunnustamine ja eneseteostus (Maslow, viidatud Oras, 2013, lk 14 vahendusel). Väärtuste vaatenurgast saab öelda, et asju enese ümber hinnatakse enam või vähem oluliseks ehk inimese enda peas on kõik asjad tähtsuse järgi ritta pandud (Krips, 2011, lk 15) ning Maslow oletuste kohaselt, kuigi inimeste põhivajadused on ühesugused, siis nende rahuldamise tee on iga inimese puhul erinev (Lester, 2013, lk 15). Inglise filosoof John Locke (viidatud Järve, Räis & Tedremaa, 2018, lk 12 vahendusel) on töörahulolu defineerinud nauditava ja positiivse emotsionaalse seisundina, mis põhineb oma töö ja tööga seotud kogemuste hindamisel. Töötajate rahulolu uurimine on oluline, sest on jõutud järeldusele, et ettevõtted, kelle töötajad on rahul oma tööga ja töökeskkonnaga, on edukamad, sest

töötajad teevad oma tööd tõhusamalt ning puuduvad töölt vähem (Latif *et al.*, 2013, lk 169).

Inimene, kes on oma füsioloogilised vajadused rahuldanud, pürgib üle rahuldama oma kõrgemaid vajadusi, aga vahepeal ei tegeleta oma baasvajaduste rahuldamisega. Ehk kui inimesel on mainekas töökoht ja ta omab prestiižset eriala, siis teda ei hirmuta mõte töötuks jäämisest. (Kidron, 2019, lk 96–97) Mõningatel juhtudel on see rahulolu tööga mõjutanud sedavõrd, et hiljem mõnel muul töökohal ei osata töötingimuste muutustega kaasa minna ja tekib üleüldine tööga rahulolematuse (Greenan, Narcy & Volkoff, 2014, lk 154–155).

2013. aasta kevadel läbiviidud uuringust toodi välja, et tööga rahulolu mõjutasid erinevad tegurid nagu töötasu, töökorraldus ning –tingimused. Samuti leidis ka neid, kes sooviksid sotsiaalvaldkonnas töötada, kuid töökogemuse puudumise tõttu ei soovita neid tööle võtta. Suurem osa uuringus osalejatest tõdesid, et on rahul koolist saadud ettevalmistusega, kuid esmakordselt tööle asudes tundsid siiski end abitult, mille põhjuseks võis pigem olla kogenematus, hirm ja ka töö spetsiifilisus. (Oras, 2013, lk 45–46)

Tööraahulolu taust ulatub kaugesse ajalukku ning nendele uuringutele pani aluse Elton Mayo Hawthorne (viidatud Hassard, 2012, lk 1432 vahendusel), kes võttis täpsemalt vaatluse alla ühe Chicago ettevõtte töötajate töötingimuste mõju nende töötulemustele. Vaatamata kriitikal omavad tema peamised järeldused väga olulist rolli ka tänasel päeval (Hassard, 2012, lk 1446–1447):

1. inimese ainsaks motivaatoriks tööl ei ole vaid palk ja töö üldtingimused;
2. töötaja jaoks on väga olulisel kohal ka tunnustus ja kuuluvustunne;
3. töökaaslaste mõju töötaja oma töösse suhtumisse on väga tugev.

Seda, et palk ei ole oluliseim motivaator, kinnitavad ka tänapäevased uuringud, ligi 80% töötajatest kinnitavad, et nende rahulolu tööga kasvas pärast seda, kui nad said rakendada enda oskusi ja võimeid. (Panigrahi & Joshi, 2016, lk 12–13)

Rahulolu kõrg- ja kutseharidusega on Eestis vähe uuritud, kuid 2017.aastal kutseõppurite seas korraldatud üleriigilisel rahuloluküsitlusel selgus, et rahulolu kooliga on üks peamisi

aspekte õppurite elukvaliteedis, õppurite jaoks on tähtis end tunda koolis hästi. Tulemused näitasid, et õppurid, kes kooli kõrvalt töötavad täiskoormusel, on õppe ja õppeajaga rohkem rahul kui need, kes töötavad osalise ajaga või ei käi üldse tööl. (Leppik, 2019, lk 13–16)

Rahulolu uurides leiab vasteid erinevatest vaatenurkadest, rahulolu tööga mõjutavad eelkõige otsene juht ja meeskond, vähemal määral töö iseloom või töö eest saadav tasu. Inimsuhted ja hea läbisaamine töökaaslastega mõjutavad inimese võimeid. Nii nagu ajaga on muutunud rahulolu tõlgendus, muutuvad inimeste eelistused ja prioriteedid, sõltuvalt nii olukorrast maailmamajanduses kui ka inimsuhetest. Erinevate haridusasutuste õppurite rahulolu õppekorralduse suhtes on uuritud, kuid vähesel määral. Arvestades rahulolu-uuringute olulisust erinevates valdkondades, tuleks anda rohkem sisendit õppurite tagasiside saamisele ja rahulolu uurimisele.

1.2. Töökeskkonna mõju rahulolule

1.2.1. Juhi ja meeskonna roll töötaja rahulolule

Järgnevalt vaatleb autor töötaja rahulolu meeskonnatöö ja juhi mõju vaatenurgast. Need kaks on olulised märksõnad, kui rääkida edukast ettevõttest. Juhi ja meeskonnatöö olulisust on esile tõstetud erinevates rahuloluvaldkonna uuringutes.

Töötulemused ja tööga rahulolu sõltuvad vahetust juhust (Järve *et al.*, 2018, lk 13). Juhi oskus nii-öelda „juhi keeles“ rääkida on meeskonnatöös väga olulisel kohal. Valides sõnu ja keelt, mida just oma meeskonnas kasutab, võib töö tulemus olla hoopis erinev. Juht on kui eeskuju, kuid juhi roll on anda ka sõna ja kaasata töötajaid, selleks et eesmärkide täitmine oleks tulemuslik (Marquet, 2020, lk 32–35).

Näiteks juhid seisavad silmitsi olukorraga, kuidas oma töötajaid motiveerida ja nende rahulolu tõsta nii, et see sobiks nii töötajale kui ka oleks kooskõlas organisatsiooni poliitika ja eesmärkidega. Teiselt poolt ootavad ka töötajad oma juhilt ja ettevõttelt midagi, mis vastaks nende soovidele ja vajadustele. (Dartey-Baah & Harley, 2010) Juhtkond saab tõsta töötajate rahulolu, kuid alati ei tähenda negatiivsete tegurite kaotamine positiivsete ilmnemist. (Alas, viidatud Tuoppi, 2016, lk 8 vahendusel).

Inimesi ei saa panna tegema midagi, mida peab lihtsalt tegema ilma, et selle tegevuse tulemus inimesele endale midagi tähendaks. Isegi kui ettevõtte juht paneb oma autoriteedi maksma, siis ei täideta alati antud ülesandeid täielikult ega panustata piisaval määral. Sellist meetodit kasutades ei ole võimalik töötaja väärtuslikest omadustest ja tugevustest kasu saada. (Harvard Business Review, 2019, lk 12). Ka töölepingu seadus (TLS, 2009) § 19 järgi on töötajal õigus teatud juhtudel keelduda töö tegemisest. Töötajate kaasamine tagab ettevõttele tulemuslike eesmärkide täitmise ning seda käsitletakse kui ettevõtte arengu edasiviivat jõudu. Töötajate kaasamine aitab esile tuua uusi ideid ja lahendusi, mida ettevõtte juhid ehk esmapilgul ei osanud märgata. (Ait, 2017, lk 40–41)

Levinud on eksiarvamus, et juhtimisstiile on vaid kolm, kuid tänapäeva juhtimisteoreetikute ja ka –praktikute igapäevatöös on kasutusel väga erinevaid juhtimisstiilide käsitlusi (Krips, 2011, lk 212–217). Avalikus sektoris teenistujate seas läbiviidud 2018.aasta uuringu tulemustes selgus, et töötajate rahulolu ja töötulemused sõltuvad väga palju vahetust juhust. Vahetu juhi roll on kahesuunaline, kus ühelt poolt on ta vastutav meeskonna motiveerituse eest ning teiselt poolt on juht vahelüli oma meeskonna ja juhtkonna vahel. (Järve *et al.*, 2018, lk 13)

Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsiooni sügiskoolis sotsiaalvaldkonnas töötavate inimeste seas läbiviidud küsitlusest selgus, et vastanutest ligi pooled tunnevad igapäevatöös meeskonna ja juhi toetust, mis aitab neil ka oma tööga paremini toime tulla. Kuid siiski tuleb tõdeda, et ligi 20% vastanutest tunneb end oma tööd tehes üksi, mis niivõrd stressirohke töö puhul on kindlasti miski, millele tähelepanu pöörata. (Parve, 2019, lk 96) Ka Järve jt, (2018, lk 35) uuringu tulemused näitasid, et töökollektiivid, kus töötajate vahel on toimiv koostöö ja omavaheline läbisaamine on hea, toimivad efektiivsemalt, seda toetab ka Viljandi Vaba Waldorfkooli õpetajate seas tehtud uuring (Tuoppi, 2016, lk 39), mille tulemustel selgus, et töötajad on rahulolevamad, kui neil on hea läbisaamine oma otsese juhiga ning kolleegidega. Ka kutsekoolide õppurite seas läbi viidud uuringust selgus, et rahulolule mõjub negatiivselt just klassi- ja koolikaaslastega läbisaamine (Leppik, 2019, lk 13). Lisaks mõjutab omavahelist läbisaamist mistahes kiusamine ning kiusamist kogunud õppurite rahuloluhinnang on ka kindlasti madalam kui neil, kes kiusamist kogunud pole (Leppik, 2019, lk 19–20).

Sõltumata valdkonnast või spetsialiseerumisest on oluline tunda end meeskonnas olulisena liikmena. Head suhted mõjutavad inimest juba õppeprotsessi ajal. Töö- ja õppekeskkond ning omavahelised suhted panevad proovile nii meeskonna tervikuna kui ka liikmed üksikisikuliselt. Tööandja vaatenurgast on oluline mõista, et töötajale heade töötingimuste pakkumine muudab ka töötamist efektiivsemaks.

1.2.2. Hariduse mõju töötaja rahulolule

Järgnevalt vaatleb autor hariduse ja koolist saadud kogemuse mõju rahulolule tööga. Hariduse mõju töötaja rahulolule puudutab nii alles alustavat töötajat kui ka juba pikalt samas valdkonnas töötavat inimest. Pidevalt muutuv maailmas vajavad erinevate valdkondade esindajaid täiendõppe võimalusi. Peatükis tuuakse välja hariduse positiivsed ja negatiivsed mõjud ning kuidas õppurite tagasiside saamine võib mõjutada plaanitavaid muudatusi. Oluline on mitte tähelepanuta jätta ka soolisi erinevusi, eelistusi ja kättesaadavust hariduse suhtes.

Tervishoiu- ja hoolekandesektoris on järjest murettekitavam kvalifitseeritud töötajate leidmine. Sotsiaalvaldkonnas on kriitilises seisus hooldajate ja mujal liigitamata hooldustöötajate leidmine tervishoius, kuid sotsiaaltöö keskastme spetsialiste on juba piisavalt. (Ait, 2017, lk 40). Samal ajal on Bologna deklaratsioon (viidatud Raun, 2011, lk 10 vahendusel) tekitanud olukorra, kus aina enam noori lähevad kõrgharidust omandama, mis omakorda toob kaasa kõrgharidusega tööjõu pakkumise suurenemise. Tööturule sisenemisel ei ole kõigile kõrghariduse omandanutele noortele tagatud nende haridusele vastav töökoht, üheks neist on sotsiaaltöötaja ametikoht, kus spetsialiste on juba piisavalt või liiga palju (Raun, 2011, lk 10).

Eesti Vabariigi haridusseadus (HaS) § 2 järgi hariduse eesmärk on (Eesti Vabariigi haridusseadus, 1992):

- luua soodsad tingimused isiksuse, perekonna, eesti rahvuse, samuti rahvusvähemuste ja Eesti ühiskonna majanduse-, poliitilise ning kultuurielu ja loodushoiu arenguks maailma majanduse ja kultuuri kontekstis;
- kujundada seadusi austavaid ja järgivaid inimesi;
- luua igapäevase elu eeldused pidevõppeks.

Täiskasvanute hariduse ja oskuste uuring PIAAC 2013. aasta raport (Valk & Silm, 2015, lk 8) toob välja, et kõrgema hariduse puhul on edasiõppimise efekt väiksem – kõrghariduses jätkamine ei anna lisaväärtust juba õpitud oskustele kui õpingute jätkamine pärast põhihariduse omandamist, kuid tihti mõjutavad haridusteele asumist riiklikud regulatsioonid ja nõuded haridusele, millele viitab ka avaliku teenistuse seadus (ATS, 2012) § 14 lõige 3. Samas on varasemad uuringud näidanud, et täiendkoolituste puudumisel väheneb ka töötajate motiveeritus ja rahulolu tööga (Gürbüz, 2007, lk 39). Empaatiavõime sotsiaalvaldkonnas on ehk olulisemgi (Coplan & Goldie, 2011, lk 198) kui haridustase, kuid täiendõpe kasvatab empaatiavõimet, mistõttu sotsiaalvaldkonnas on täiendkoolitused eriti olulisel kohal just valdkonna spetsiifilisuse ja tundlikkuse tõttu (Saame, 2011, lk 38). Näiteks 2016. aastal kehtima hakanud lastekaitse seaduses viidi sisse muudatus, mis kohustab lastekaitsetöötajat omandama sotsiaaltöötaja kutse spetsialiseerumisega. Kutse saamiseks vajaliku eksami sooritamine hirmutab juba töötavaid lastekaitsetöötajaid oma keerukuse poolest, kuid see aitaks ühtlustada spetsialistide taset (Sepp, 2018, lk 73). 2011. aastal Helsingi Ülikooli sotsiaaltöö täiendkoolituse teemalisel seminaril arutati sotsiaaltööst haridust pakkuvate kõrgkoolide poolt koostöös teiste sotsiaalvaldkonna maailmaorganisatsioonidega välja töötatud dokumendi *The Global Agenda for Social Work and Social Development* üle, mille tulemusel sooviti töötada välja ühine avaldus ja programm veel paremaks koostöö ja täiendkoolituste võimalused (Karvinen-Niinikoski, 2011, lk 37–38).

Sooline lõhe hariduses on tänapäeval kogu ühiskonnas oluline teema. Kuigi haridus on justkui võrdselt kättesaadav nii meestele kui naistele, siis on varasem tendents muutunud ja ligipääs haridusele on paremini kättesaadav just naistele. Juba gümnaasiumis väheneb poiste osatähtsus hariduse omandamisel. (Leoma, 2011) Sugude lõikes saab hinnata hariduse mõju töötaja rahulolule, naiste tööga rahulolu on olulisemalt seotud omandatud haridustasemega ja akadeemilise kraadiga, samas meestele on olulisem spetsialisti kutset tõendava sertifikaadi olemasolu (Long, viidatud Kotova, 2014, lk 22 vahendusel). Selleks, et kvaliteetset kõrgharidust pakkuda ja edastada, peaksid seda kõik osapooled üheti mõistma. Tööandja lähtub uue töötaja valikul kindlasti parema kvalifikatsiooni saanud kandidaadist. (Meriküll & Eamets, viidatud Raun, 2011, lk 7–8 vahendusel), kvalifikatsiooni tuleb tõestada haridust tõendava dokumendi alusel, mille kinnitab HaS § 27 järgi Vabariigi Valitsus.

Omandatud hariduse kvaliteedi hindamisel on lisaks töötajatele oluline hinnata ja mõõta ka tööandjate rahulolu, kuid üldjuhul on sellesse kaasatud kas ühe õppeasutuse lõpetanute tööandjad või ühe piirkonna või sektori tööandjad (Lukk *et al.*, 2016, lk 43). Õppekavade parendamisel on kõige tähtsam tegeleda just nende oskuste ja pädevustega, mille puhul olulisuse ja rahulolu hinnangud erinevad enim, selle asemel, et hakata tegelema nende pädevustega, mille puhul olulisuse ja rahulolu hinnangud on madalaimad (Allen & Van Der Valden, viidatud Lukk *et al.*, 2016, lk 40 vahendusel).

Lisaks teoreetilise hariduse omandamisele on praktikakogemusel väga oluline mõju tööle asumisel ja üldisele rahulolule. Praktika annab õppuri jaoks palju võimalusi, muu hulgas valmistab see õppureid ette eesolevaks tööks. Siiski sõltub praktika kasu õppuri jaoks isiklikust panusest ja valitud erialast, ka erialakirjanduses on esile tõstetud asjaolu, et õppuritel, kellele on olnud hea praktikakogemus, on positiivsem vaade oma edasisele karjäärile ja tööotsingutele. Üldiselt on õppurid rohkem rahul praktikakohaga ja veidi vähem praktikakorraldusega. (Leppik, 2019, lk 35–39)

Noortele kõrgkooli lõpetajatele võib tööturule sisenemine osutada raskeks, seda toetab koolist ja praktikakohas saadud positiivne kogemus. Selleks, et haridus toetaks rahulolu tööga ja pikka staaži valitud erialal, tuleb töötajal end pidevalt täiendada erialaste koolitustega ning käia kaasas erialaste uuendustega, ka tööandja silmis tõstab see töötajat kõrgemale positsioonile. Tööandja saab omalt poolt töötaja rahulolu suurendada võimaldades töö kõrvalt end täiendavalt koolitada ja anda võimalust näha mujal toimuvat.

1.2.3. Palga ja muude tegurite mõju töötaja rahulolule

Järgnevas peatükis antakse ülevaade teguritest, mis lisaks juhi, meeskonna ja hariduse mõjule mõjutavad töötaja rahulolu tööga. Lisaks juhi ja meeskonna mõjule on inimeste rahulolu tööga mõõdetud näiteks palga, puhkeaja ja muude töökeskkonda mõjutavate teguritega.

Frederick Herzbergi kahe faktori teooria (viidatud Panigrahi *et al.*, 2016, lk 13) tõi välja rahulolu ja motiveeritust tööga mõjutavad tegurid:

- töö asukoht kodu suhtes;
- palk ja muud palgatoetused;

- töö turvalisus;
- tunnustuse saamine;
- suhtes kolleegidega;
- suhted alluvatega;
- üleüldine meeskonnatöö;
- töökohustuste mitmekesisus;
- töökohustuste perioodiline muutmine;
- tagasiside juhilt ja kolleegidelt;
- võimalus õppida uusi oskusi ja kasutada olemasolevaid.

Lisaks eelnimetatud teguritele mõjutavad töötaja rahulolu positiivselt sujuv ja hea info liikumine, kaasaegsed töötingimused (Hoonakker & Korunka, 2014, lk 2–6). Varasematest uuringutes on välja toodud, et palga mõju teemal võib inimesed jagada kahte gruppi, kus ühed on need, keda palk väga mõjutab ja teised, keda palganumber rahulolule tööga ei mõjuta (Panigrahi *et al.*, 2016, lk 12). Tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas on palga teema keerulisem seetõttu, et vananema ühiskonna tõttu on riigieelarvest tulevikus järjest raskem leida vajalikku rahastust (Ait, 2017, lk 39).

Kristjan-Olari Leping on oma 2005. aastal tehtud uuringus väga hästi sõnastanud inimkapitali teooria, mille kohaselt sõltub töötaja palk tema inimkapitalist. Inimkapital aga on teadmised ja oskused, mis inimene on omandanud elu jooksul ja õpingute käigus. (Pereira & Martins, viidatud Leping, 2005, lk 21 vahendusel) Kui aga suurendada inimkapitalis teadmisi ja oskusi ja investeerida inimkapitali, siis suureneb ka töötaja tootlikus ja seekaudu ka palk (Leping, 2005, lk 16). Seda toob ka täiskasvanute oskuste uuringu PIAAC 2013. aasta raport (Valk *et al.*, 2015, lk 15) välja, et akadeemilise kõrgharidusega inimestel on selge palgaeelis teiste tasemete ees. Parem kvalifikatsioon ja haridus võimaldavad tööandjal suurendada töötaja palgatingimusi (Raud, 2011, lk 21–24).

Rahulolu tööga sõltub ka töötingimustest, varasemalt läbiviidud uuringu tulemused näitasid, et töötajad on rahulolevamad, kui nende tööaeg ja tööülesannete täitmise võimalus on paindlik (Panigrahi & Joshi, 2016, lk 12). Ka lisatöö mõjub enamikele

stressirohkelt ja varem või hiljem kannatab nii töö kvaliteet kui ka keskendumine erinevate ülesannete vahel. Kui töötaja on olukorra ees, kus ta peab tegema mitut erinevat tööd korraga, ei suuda nad panustada kõigisse võrdselt ja teha võrdselt hästi ja võimalik, et põlevad peagi ise läbi. (Covey, Whitman & Engand, 2009, lk 74) Stressikogemust saab kõige paremini seostada just õpitud abituse raamides (Sahoo, 2013, lk 42). Töötaja pühendumist ja keskendumisvõimet mõjutab kõige enam stress ja millist emotsiooni tööülesanded töötajas tekitavad, stressi tekkimisel on võtmekohaks ka töökohal tuntav turvatunne (Arslan, 2018, lk 4). Töötaja pühendumisega tegelemine on vajalik, sest pühendunud töötaja mõjub organisatsioonile positiivselt ja ka eesmärkide elluviimine on kiirem (Järve *et al.*, 2018, lk 11).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et palga teemal jagunevad inimesed kaheks - ühed, kes tunnistavad, et palk on nende rahulolu juures määraval kohal ning teised, kes ei pea palganumbrit esmatähtsaks. Rahulolu suurendamiseks on üheks võimaluseks tõsta töötaja palka, kuid palgatingimused sõltuvad haridustasemest ja kvalifikatsioonist ning sõltumata inimese isiklikest eelistustest ei ole võimalik seda tõsta. Ka muude tegurite (puhkeaeg, lisatasud, tööturvalisus jne) mõju on mõistlikum pigem parendada, kui negatiivseid tegureid vähendada, sest see toob suuremat kasu kogu ettevõttele.

2. TARTU ÜLIKOOLI PÄRNU KOLLEDŽI VILISTLASTE TÖÖGA RAHULOLU-UURING

2.1. Ülevaade Tartu Ülikooli Pärnu kolledžist ja sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse erialast

Järgnev peatükk annab ülevaate sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse erialast ning antud valdkonna spetsialistide tagasiside uurimise olulisusest. Varasematest uuringutest on välja toodud olulisemad mõjutegurid, mis mõjutavad sotsiaalvaldkonnas tegutsevate inimeste rahulolu.

Juba Eesti iseseisvuse taastamisest saati on sotsiaalvaldkonnale palju tähelepanu pööratud ning seda pidevalt arendatud ja viidud läbi muudatusi, kuid demograafiline olukord ja piiratud ressursid tekitavad üha uusi lahendamist vajavaid probleeme (Kiik, 2019, lk 2).

TÜ Pärnu kolledž on asutatud omaaegse Pärnu Majanduskooli asemel, kui Tartu Ülikooli majandusteaduskonna nõukogu istungil 21.12.1994 võeti vastu otsus Pärnu Majanduskooli integreerumine Tartu Ülikooliga, Pärnu kolledž alustas TÜ struktuuriüksusena 17.05.1996. Veidi üle kolme aasta hiljem, täpsemalt 06.01.1998 avati sotsiaaltöö korralduse eriala, mille eesmärk oli koolitada omavalitsuste ning teiste avalik- ja eraõiguslike organisatsioonide spetsialiste, kes on pädevad töötama nii sotsiaaltöötajana kui ka olla sotsiaaltöö korraldajad. (Tartu Ülikool..., 2016)

TÜ Pärnu kolledžis sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekaval koolitatakse selle eriala korraldajaid. Nüüdisaja heaoluühiskonna nõudmised ja vajadused tagavad sotsiaalvaldkonna spetsialistide järele pideva vajaduse. Õppekava koosneb viiest moodulist: (Tartu Ülikooli Pärnu kolledž, 2019)

- sotsiaalteaduste alusmoodul (24 EAP);
- majandusteaduste alusmoodul (24 EAP);

- sotsiaaltöö alusmoodul (24 EAP);
- sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse suunamoodulid (48 EAP);
- valik- ja vabaained (18 EAP).

Sotsiaalhoolekande seaduse (SHS) § 4 järgi on sotsiaaltöötaja inimene, kes töötab sotsiaalhoolekandes ja omab vastava erialase ettevalmistusega kõrgharidust (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015). Eriala lõpetanud saavad valida oma tulevase töökoha näiteks koolisotsiaaltöötaja, sotsiaalpedagoogi, hoolekandeasutuse juhi, noorsootöötaja või rehabilitatsiooniteenuste spetsialisti vabade kohtade seast (Tartu Ülikooli Pärnu kolledž, 2019). Õpe kestab kolm aastat ning lisaks teoreetilisele õppele läbitakse 16 nädala vältel praktika erinevates organisatsioonides. (Tartu Ülikool..., *s.a.*).

Sotsiaaltöö korralduse eriala lõpetanud oskavad maailma näha avaramalt kui ainult oma valdkonnas ning teemasid, mis vajaksid ühiskonna suuremat tähelepanu haaratakse lennult. Ka varasemates diplomitöodes on tähelepanu pööratud sotsiaalvaldkonnas töötavate inimeste töökoormuse ja turvalisusega seotud teemadele, muidugi ka paljule muule, mis sotsiaalvaldkonnast rääkides aktuaalne on. (Rähn, 2018, lk 62–63) Töötajate rahulolu uurimine on vajalik, sest see on juhtimise ja sisekommunikatsiooni tööriist, mille oskuslikul kasutamisel saab mõjutada töötajate panust ja suhtumist organisatsiooni ja ka oma töösse (Õuekallas, 2010, lk 6–14).

Sotsiaaltöö valdkonnas mõjutab tugevalt tööjõuvajadust Euroopa Liidu poolt saadav rahastust, kuid pole teada järgmise eelarveperioodi eesmärgid ja rahaliste vahendite suurus, seega sotsiaaltöö valdkonnas oli mõistlikum prognoos koostada viie aasta kohta. Uuringute tulemusel on selgunud, et tööjõu vajadus antud valdkonnas on langevas trendis, kuid koostisvajadus on endiselt kõrge. (SA Kutsekoda, 2018, lk 50–52) Samas 2017. aastal tehtud uuringust selgus, et töötajate arv kasvas plaanipäraselt sotsiaalvaldkonnas seoses töövõimereformiga (Eesti Pank, 2017, lk 20).

Varasem OSKA raport toob välja, et paljud lõpetajad ei pruugi pärast õpingute lõpetamist minna erialasele tööle või lähevad väga ruttu teise sektorisse tööle. Väga tihti räägitakse välisriiki tööle minejatest näiteks meditsiini vallas ja paljud sotsiaaltöö korralduse lõpetanud ei lähe erialasele tööle (Lambing, Krusell, Rosenblad & Aarna, 2018, lk 80–81). Tulemustena toodi välja, et lähiaastatel tööpuudus enam ei vähene ning näiteks

sotsiaalvaldkonnas töötajate arv kasvab seoses elanikkonna vananemisega ja seetõttu eeldatakse suuremat panustamist just tervishoidu ja sotsiaalteenustesse (Lambing *et al.*, 2018, lk 14).

Ühelt poolt on sotsiaalvaldkonnas tegutsejad kõrge missioonitundega ning sooviga sotsiaalseid probleeme lahendada, samuti on sotsiaalvaldkonda töötajaid tulevikus juurde vaja vananeva ühiskonna tõttu, kuid tihti jääb puudu rahastusest.

2.2. Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus

Järgnevas peatükis kirjeldatakse uurimismetoodikat ning valimi kujunemist. Üliõpilaste ja vilistlaste tagasiside uurimine on oluline nii ülikoolile, kui ka tulevastele tööandjatele, et koolitada häid spetsialiste ning tagada nende pidev areng.

Käesoleva lõputöö uuringu läbiviimisel kasutati kvantitatiivset uurimisviisi. Kvantitatiivse uurimismeetodi üheks sagedaseimaks tunnuseks on põhjuslik-võrdlev uuring (Õunapuu, 2014, lk 59), mida ka antud uurimistöös kasutatakse. Valimi koostamiseks kasutatakse mittetõenäosuslike valimi koostamise meetodit ning täpsemalt kasutati mugavusvalimit, sest valim on raskesti kättesaadav (Õunapuu, 2014, lk 33) ja võib küsitluste läbiviimise käigus osutada oodatust suuremaks või loodetust väiksemaks. Kvantitatiivset uurimismeetodit on hea kasutada, sest soovitakse esitada kindlate vastustega küsimusi, mis võimaldavad teha konkreetsemaid järeldusi ning mis määrab vastuste vahemikule limiidi. Lisaks on võimalus kvantitatiivset meetodit kasutades tekitada ka pingerida vastustest (Arslan, 2018, lk 6). Valimi põhifookuses on aastatel 2008–2018 Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala lõpetanud üliõpilased ning neil aastatel lõpetas kokku 361 üliõpilast.

Andmete kogumiseks kasutati ankeetküsitlust (lisa 1). Ankeetküsitluse kasuks otsustati, sest see annab võimaluse uurida näiteks inimkäitumist läbi väliste tunnuste, et välja selgitada põhjuslikud ja korrelatiivsed seosed (Õunapuu, 2014, lk 58). Elektroonne ankeetküsitlus viidi läbi Google Form's keskkonnas ajavahemikul 10.03.2020–10.04.2020. Ankeetküsimustiku eelis on see, et tagatakse vastajate anonüümsus ning on võimalik saada üldisemaid andmeid, mida on samuti võimalik kvantitatiivselt analüüsida (Rubbin & Babbie, 2009, lk 127–129).

Küsitluse ankeet on koostatud töö autori poolt toetudes Frederick Herzbergi kahe faktori teooriale ning varasematele töörahulolu küsitlustele – Valter Parve (2019) poolt koostatud arvamuskorje küsimustikule sotsiaalvaldkonnas teenistujatele, Järve *et al.* (2018) teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu uuringule ning TÜ Pärnu kolledži varasemas töörahulolu uurivas Margit Orase diplomitöös (2010) esitatud küsimustikule.

Küsimustik koosneb neljast osast, kus esimese osa moodustavad üldist laadi küsimused, millega selgitatakse välja uuringus osalejate taustaandmed. Nendest kogutakse andmed vastajate soo ja lõpetamise aasta kohta. Lisaks küsitakse infot eriala valiku põhjuste kohta, mis ajendas valima just sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala. Need küsimused annavad võimaluse grupeerida vastajaid, mille lõikes saab uurida rahulolu saadud haridusega ja tööga.

Teises osas paluti vastajatel hinnata õppetöö kvaliteeti, seda nii õppetöö korralduse, sisu kui ka praktikakorralduse vaatenurgast. Antud osas olid küsimused üles ehitatud põhimõttel, et vastajatel on võimalus hinnata õppetöö kvaliteeti skaalal ning samuti lisada avatud küsimuste juurde oma sõnadega põhjendus, miks nad õppetöö kvaliteeti just nii hindasid.

Viimaseks paluti vastajatel hinnata oma isiklikku rahulolu tööga ning kui oluline on otsese juhi ja meeskonna mõju rahulolule. Peamiselt olid rahuolu hindavad küsimused hinnatavad skaalal 1–5, kus üks tähistab „ei ole üldse rahul“ ning viis „väga rahul“. Lõpetuseks oli vastajatele jäetud avatud küsimus, kuhu vastajad said esitada oma isiklike seisukohti pikemalt ning vabas vormis. Avatud küsimuse võimalus jäeti selleks, et vastajad saaksid lisaks eelnevatele küsimustele lisada täiendusi ja anda tagasisidet.

Küsitluse tulemuste analüüsimiseks kasutatakse kirjeldavaid ja järeldavaid statistilisi meetodeid ning dokumendianalüüsi. Valikvastustega küsimuste puhul leitakse vastuste esinemissagedused protsentides. Skaalaga küsimuste puhul leiti kõige sagedasem vastus vastanute seas. Lisaks kasutatakse vahemikus 2008–2018 TÜ dokumendihalduse süsteemist saadud järgmisi dokumente:

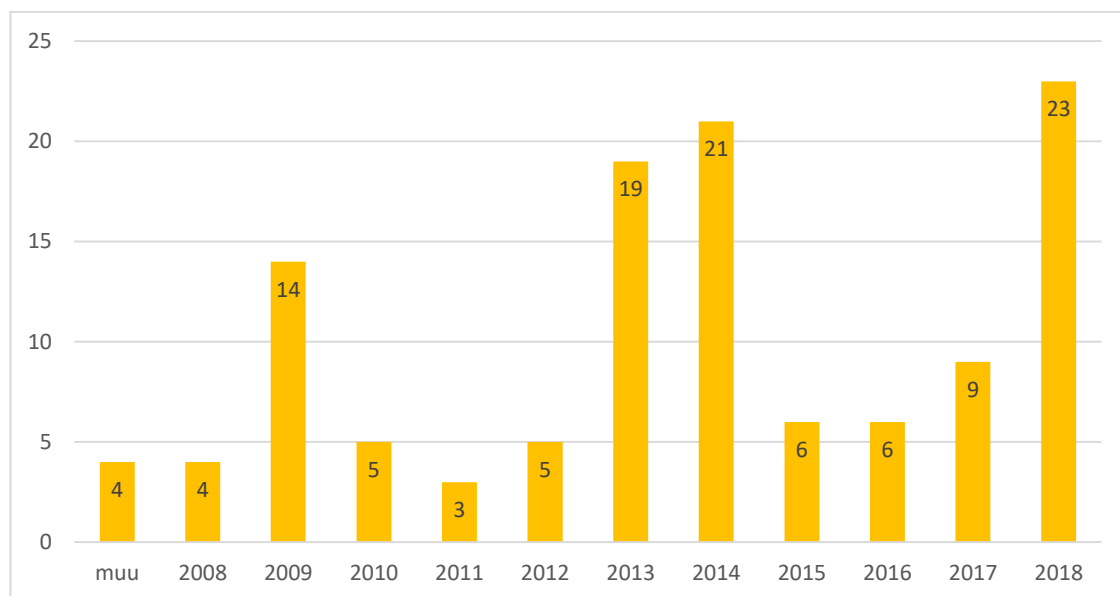
- Õppekavad aastatel 2008/2009–2018/2019. õppeaastatel
- Seletuskiri TÜ Pärnu kolledži Sotsiaaltöö korralduse õppekava muutmiseks, 2010
- Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava muudatuste seletuskiri, 2013

- Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava muudatuste seletuskiri, 2014
- Taotlus õppekava „Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus“ muudatusteks, 2015
- Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse õppekava alates 2016/2017 õppeaastast planeeritavate muudatuste seletuskiri

Dokumentide analüüsimist kasutati, et võrrelda varasemaid muutusi sotsiaaltöö korralduse õppekavas, kuhu lisandus 2011.aasta sügisel rehabilitatsiooni korraldus ning analüüsida vastavaid muudatusi antud lõputöö uuringus osalenud vilistlaste tagasisidega.

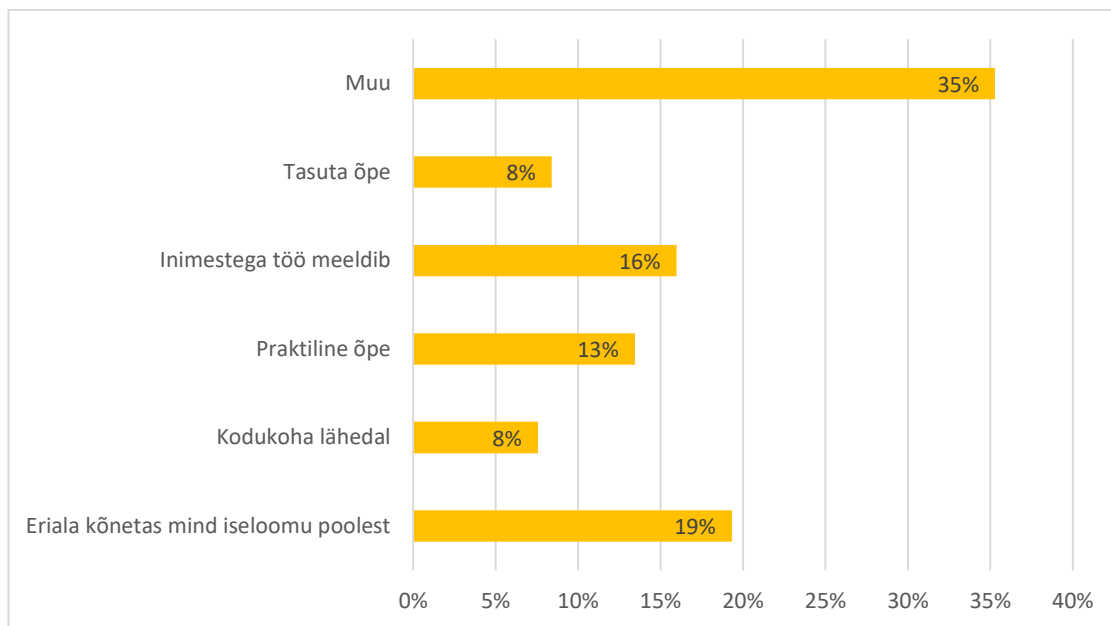
2.3. Uuringu tulemused

Küsitlusele laekus kokku 119 vastust. Kokku on TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö eriala aastatel 2008–2018 lõpetanud 361 üliõpilast, kellest 13 ehk 4% on mehed ja 348 ehk 96% on naised, seega põhinevad uuringutulemused 33% üliõpilase vastuste andmetel. Vastajatest viis ehk 1% olid mehed ning 114 ehk 99% vastanutest olid naised. Ei ole teada kui paljud lõpetanutest antud hetkel sotsiaalvaldkonnas töötavad, sest seda antud uuringu raamas ei soovitud otseselt teada saada, kuna uuringu eesmärk oli saada võimalikult paljude lõpetajate tagasiside õppetöö kvaliteedi hindamiseks ning võimalike puuduste kaardistamiseks. Vastamisaktiivsus oli kõige kõrgem 2018 .aastal lõpetanute seas ja kõige madalam 2011.aastal lõpetanute seas. Küsimustikule vastasid ka mõned üksikud teiste aastate lõpetajad – 2001, 2004, 2019 ning 2020. Üldiselt oli vastajate aktiivsus kõrge vaid nelja aasta lõpetajate seas ning ülejäänud aastatel jäi vastamiste aktiivsus alla kümne inimese aasta kohta (Joonis 1).



Joonis 1. Tartu Ülikooli Pärnu kolledži lõpetamise aasta, vastajate arvud

Küsitluse tulemused näitavad, et suurem osa (19%) vastanutest valisid sotsiaaltöö korralduse eriala, sest see eriala sobib inimese iseloomuga kõige paremini, lisaks töid paljud (16%) välja, et inimestega töö on see, mis neile meeldib ja sotsiaaltöö tundus selle jaoks kõige sobivam valik. Suur hulk (13%) vastajaid märkisid ära, et valisid TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö õppimiseks just seetõttu, et õpe on väga praktiline, mis annab võimaluse õpitud teooriat kohe ka töös rakendada. Oli ka neid, kes valisid Pärnu kolledži just kodukoha läheduse tõttu ning ka seetõttu, et õpe on tasuta (Joonis 2). Tasuta õppe tõi kaasa 2013/2014. õppeaasta sügisel jõustunud kõrgharidusreform, mis ühtlustas kõigi sisseastujate jaoks tasuta kõrghariduse omandamise võimalusi (Haridus- ja teadusministeerium, 2019). Kõrgharidusreform tõi kaasa ka sisulise muudatuse avatud ülikooli õppevormi kestuses, varasema nelja aasta pealt kolmele. Oli palju muid harvemaid põhjuseid (35%), miks eriala osutus valituks, nende hulgas näiteks see, et sotsiaaltöö eriala on piisavalt lai, et töötada just endale sobivas valdkonnas ja endale sobiva sihtrühmaga. Paar üksikut vastajat töid välja, et eriala valik oli juhus ning varasemat kokkupuudet valdkonnaga polnud, vastukaaluks oli ka neid, kes asusid kolledžisse sotsiaaltöö eriala õppima, sest on pikalt töötanud sotsiaalhoolekandes, kuid vajavad nüüd ka ülikooli diplomit antud erialal. Üks vastanutest tõdes, et asus sotsiaaltööd õppima, sest perekonnas on keerulise saatusega pereliige või lähedane, kelle abistamiseks oli soov valdkonda sügavamalt tundma õppida ja vajalikke teadmisi omandada.



Joonis 2. Eriala valiku põhjused, %

Õppetöö kvaliteeti said vastajad hinnata läbi õppetöö korralduse, õppetöö sisu ja praktikakorralduse kaudu. Kvaliteedi hindamisel paluti vastajatel hinnata nende rahulolu 5-palli skaalal. Üle poole (64%) vastajatest hindasid õppetöö korraldust ootustele pigem vastavaks ning suur osa (30%) pidas õppetöö korraldust täielikult vastavaks nende ootustele. Ülejäänud vastajad (6%) hindasid õppetöö korraldust enam-vähem ootustele vastavaks, kuid nemad tõid välja, et enne õppima asumist ootused puudusid või ei osatud lihtsalt midagi kindlat oodata.

Mõned põhilisemad tähelepanekud seoses õppetöö korraldusega, mida vastajad said lahtise vastusena jätta. Positiivsest küljest toodi välja, et infovahetus oli kiire ja asjalik, väga suur rõhk praktikale ja selle ajalisele korraldusele. Kuid toodi välja ka nõrkusi korraldusliku poole pealt, mis peamiselt mõjutasid avatud ülikooli õppureid ja neid, kes on tulnud mujalt kui Pärnust. Mitmed vastajad tundsid, et kaugemalt tulijatega ei arvestatud ning tihti tuli ette, et nädalavahetuse päevad venisid pikaks, kuid samas neljapäevad ja reeded olid lühemad. Paljud vastajad tõid välja, et majandusaineid oli liiga palju ning erialaseid aineid vähe, lisaks ei olnud paljusid valikaineid, mida oleks soovinud, kolme õppeaasta jooksul võimalik validagi.

Õppetöö sisu vastas ootustele suure osa (70%) vastajate meelest ning neid, kes oleks tundnud, et õppetöö sisu ei vasta ootustele, ei olnud. Ülejäänud vastajad jagunesid üsna võrdselt kaheks, ühed, kes tundsid et õppetöö sisu vastas ootustele enam-vähem ning teised, kelle jaoks vastas täielikult. Need, kelle jaoks õppetöö sisu vastas enam-vähem ootustele, lisasid juurde, et õpiväljundid õppeainetes olid huvitavad, kuid ainesisu ja reaalselt õpitu ise ei olnud nii huvitavad ja kaasahaaravad.

Siinkohal on oluline välja tuua võrdlused õppekavades ning vahemikus 2008–2018 läbiviidud muudatustes. Üliõpilased, kes asusid TÜ Pärnu kolledžisse sotsiaalteenuste õppekavagrupis 2008–2010.õppeaastatel õppima, läbisid vaid sotsiaaltöö korralduse eriala. Alates 2011/2012.õppeaastast lisandus olulise muudatusena õppekavas rehabilitatsiooni korraldus, mille ettepanek tehti seetõttu, et rehabilitatsiooni valdkonnas töötavate spetsialistide nõudlus oli suur, kuid rehabilitatsiooni korraldust ülikooli tasemel ei õpetanud tol hetkel üksi Eesti kõrgkool, mis tekitas suure nõudluse antud eriala vastu. Sellest tulenevalt tehti ka ettepanek muuta õppekava nimetus „Sotsiaaltöö korraldus“ „Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduseks“. Muudatus kinnitati TÜ nõukogu poolt 28.01.2011.

Üldiselt jäädi õppeainete ja nende sisuga väga rahule, paljud vastajad tõid välja, et juurde oleks soovinud rohkem psühholoogia aineid, mis õpetaks inimestega suhtlemist ja inimkäitumist tajuma. Vastajatest väike osa (2%) tõi välja, et mõned õppeained olid liiga kergesti läbitavad, st. pingutama ei pidanud palju, et aine läbida väga heale tulemusele. Samuti leidis ligi 3% vastajatest, et saadavad ainepunktid ei olnud tasakaalus läbitud õppemahuga. Paljud vastajad leidsid, et ained, mis ei ole erialaga seotud, raskendasid õppimist ning pole antud eriala töös vaja läinud, samas positiivsest küljest toodi välja, et konkreetsed erialaained ja erinevad õppekäigud sotsiaalhoolekande asutustesse olid asjalikud ning on kasuks tulnud ka edaspidises töös. Kuigi 2010.aastal koostatud seletuskirjast sotsiaaltöö korralduse õppekava muudatuste kohta selgub, et juba siis vähendati tunduvalt majandusteaduste alusmoodulis õppeainete mahtu, siis ka hilisematel aastatel lõpetanud üliõpilased tõid välja, et majandusainetele on kohati liiga suur rõhk.

Praktikakorraldus vastas ootustele peaaegu kõigi vastajate meelest. Rohkem oli neid, kes arvavad, et praktikakorraldus vastas nende ootustele täielikult. Aastal 2014 viidi õppekavas läbi muudatus, mis puudutas praktikate mahtu. Varasemalt pidid üliõpilased

lähima neli kohustuslikku praktikat, mis andsid kokku 33 EAP-d. Õppekavast eemaldati *Uurimispraktika*, sest see ei hõlma endas otseselt praktikal osalemist ja nähti, et kasulikum on see maht viia üle lõputöö moodulisse *Lõputöö seminari* aiena.

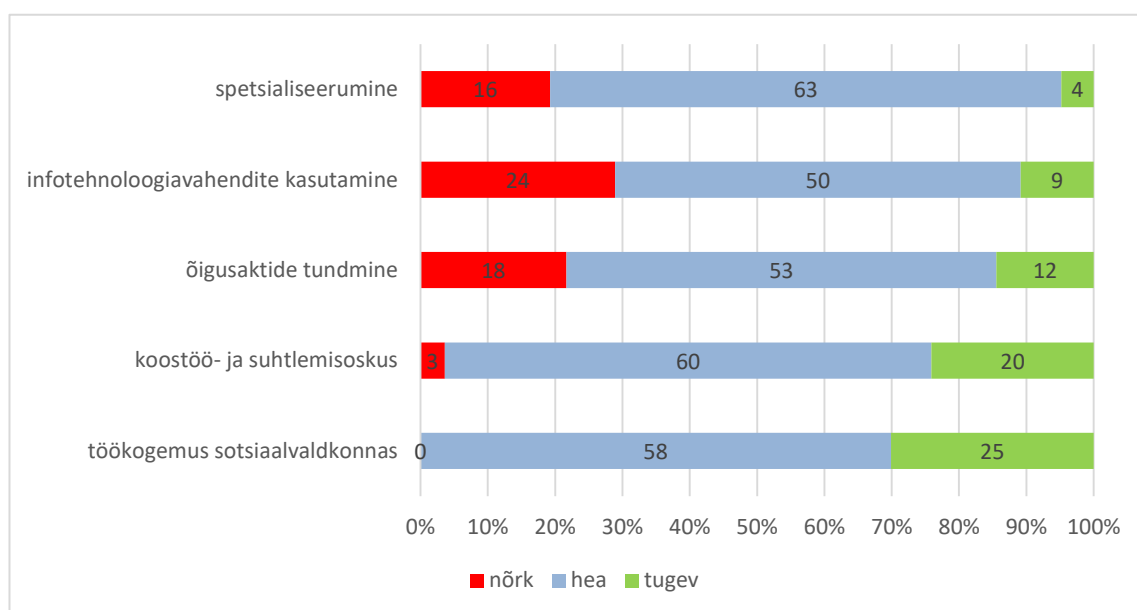
Positiivse poolena toodi välja praktikate loogiline järjestus, kolledžipoolne paindlikkus ja vastutulelikkus, hea võimalus end tööturul nähtavaks teha. Kuigi praktikakorraldusega olid vastajad pigem rahul, siis toodi välja ka puudusi ja ettepanekuid, mis võinuks olla teisiti. Näiteks puudub reaalne praktika kohapeal viibimise kontroll, mistõttu on üliõpilastel võimalus praktika heade tutvustega lihtsamalt läbida ja samuti kuna kolledžil puuduvad kindlad koostööpartnerid praktikate jaoks, siis tekkis probleeme praktikakoha leidmisega. Mõned vastajad tõid välja ka selle, et kuigi üldine korraldus oli väga hea, siis ettevalmistus klienditöö praktikaks oli kasin.

Järgnevalt uuriti vastajatelt nende enesekindluse kohta esmakordselt tööle asudes peale kooli lõpetamist. Kuigi paljud vastajad tõdesid, et see sõltub inimesest endast, kui palju õpingute ajal kinnistub ja kuidas edaspidi sotsiaalvaldkonnas töötades hakkama saadakse, siis hinnati enesekindlust erinevalt. Üle poole (65%) vastajatest tundsid end peale kooli lõpetamist esmakordselt sotsiaalvaldkonda tööle asudes pigem kindlalt, aga oli ka neid, kes tundsid end pigem ebakindlalt (3%). Ülejäänud vastajad jagunesid üsna võrdselt kaheks, 18 vastajat (15%) ei osanud öelda, kui kindlalt tundsid end peale kooli lõpetamist esmakordselt tööle asudes ning 20 vastajat (17%) tundsid end väga kindlalt. Juurde lisati, et kui varasemalt oli sotsiaalvaldkonnas juba kogemus olemas, siis ei tekkinud enesekindlusega probleeme, kuid kui olla sotsiaalvaldkonnas uus, siis mõjutas see ka enesekindluse kujunemist.

Uuringus osalejad tõid välja, et TÜ Pärnu kolledžist omandatud haridus mõjutas nende töö-elu kujunemist positiivselt. Kõige rohkem mõjutas saadud haridus ja teadmised just suuna valimist. Oli ka neid, kes varasemalt töötasid ühe kindla sihtrühmaga ning pärast õpinguid leidsid suuna sotsiaalvaldkonnas hoopis teise sihtrühma poole. Laiemalt saab uuringu osalejad jagada kaheks – ühed, kes asusid õppima, sest olid juba sotsiaaltöoga seotud ning teised on need, kes polnud eelnevalt valdkonnaga seotud, kuid soovisid seda seotust.

Väga tugevalt mõjutasid töö-elu kujunemist läbitud praktikad, mis mõnel juhul (9%) olid ka vastajate esimeseks töökohaks ning paljud (54%) said tänu praktikatele palju kasulikke kontakte. Mitte vähem olulisel kohal on ka saadud teadmised ja oskused, mida on hakatud rohkem hindama peale õpingute lõppu. Avatud küsimustest selgus, et suur osa, vähemalt 86 inimest ehk 73% vastajatest on jäänud sotsiaalvaldkonda tööle ning väga naudivad seda, mida teevad.

Kui vastajatel paluti hinnata TÜ Pärnu kolledžist saadud ettevalmistuse taset tööle asumise nõudmisi silmas pidades, siis valdavalt hinnati ettevalmistuse taset heaks (Joonis 3). Siingi toodi kõige enam välja tugevat praktikakogemust, mis andis edaspidi tööturul eelise. Kõige nõrgemaks peetakse kaasaegsete infotehnoloogiavahendite kasutamise õpetamist, ettepanekuna toodi välja, et erialaste ainete raames võiks teha tutvust sotsiaaltöös kasutatavate programmidega, et ka neile, kes pole varem sotsiaaltöoga kokku puutunud, tekiks ülevaade võimalustest.



Joonis 3. TÜ Pärnu kolledžist saadud ettevalmistuse tase tööle asumise nõudmisi silmas pidades, %

Spetsialiseerumise kohta toodi välja, et rohkem oleks soovitud kindla spetsialiseerumisega valikaineid, kahjuks paljusid valikaineid polnud kolme aasta jooksul võimalik validagi, siis võeti seda, mida valida sai. Spetsialiseerumise osas tõsteti esile ühe võimaliku lahendusena ka sotsiaaltöö magistriõpet, mis annaks võimaluse

konkreetsemalt spetsialiseeruda sihtgrupile (näiteks lastekaitse) või valdkonnale (näiteks sotsiaaltöö tervishoius või hoolekandenasutuses).

Tugevustena toodi välja erinevaid õppekäike asutustesse, külalisesinejaid loengutes, kes rääkisid oma valdkondadest spetsiifilisemalt, tõid praktilisi näiteid ja jagasid isiklikke kogemusi ning mitmeid praktilisi grupitöid nii seminarides kui ka kodutööna. Nii oli võimalik erinevate tegevusvaldkondade tööga lähemalt tutvuda ja saada parem ülevaade.

Õigusaktide tundmise osas leidsid uuringus osalejad, et õpingute käigus saadi väga head teadmised ja ülevaade selles osas, kust ja milliseid seaduseid vaatama peab sõltuvalt valdkonnast ja teemast. Kuid siiski nõrga küljena toodi välja, et vähe oli konkreetset sotsiaalvaldkonda puudutavate õigusaktide ja reaalsete olukordade vahel seoste loomist. Puudu jäi infot erinevate tööga seotud avalduste ja blankettide leidmise ning nõuetekohase vormistamise kohta.

Koostöö- ja suhtlemisoskust õpetavaid aineid peetakse tugevateks ning lisaks annavad suhtlemisoskuste arendamisele palju juurde erinevad grupitööd ja esitluste tegemine. Uuringus osalejad kinnitasid, et said kolme aastaga palju rohkem esinemisjulgust ning enesekindlust juurde just kontakti loomisel võõraste inimestega, mis on neile kasuks tulnud ka töövestlustel osalemisel.

Järgnevalt paluti hinnata vastajatel rahulolu tööga ning juhi, meeskonna ja palga mõju töörahulolule. Kõik uuringus osalejad kinnitasid, et on oma praeguse tööga rahul, neist 73% on tööga väga rahul ning ülejäänud ehk 27% on pigem rahul. Neid, kes tööga poleks üldse rahul või on enam-vähem rahul, ei olnud.

Sotsiaalvaldkonnas töötades hindavad uuringus osalejad otsese juhi ja meeskonna toetust väga oluliseks, just seetõttu, et pingelise tööiseloomu tõttu on raske seda tööd teha üksinda, on vaja meeskonna ja juhi tuge. Oma otsesest juhti hindasid enamik (63%) vastajatest väga toetavaks, oli ka mõni üksik (4%) vastaja, kes tunneb, et otsese juhi toetus on enam-vähem ehk rahuldav. Kõik vastajad kinnitasid, et toetus on eelkõige oluline just valdkonna ja teemade keerukuse ja emotsionaalselt raskete olukordade lahendamise tõttu. Need, kes tunnevad puudust otsese juhi toetusest, kogevad palju rohkem oma töös stressi ning tõid välja, et sageli tunnevad nad, et on läbi põlemas.

Samuti on oluline meeskonna toetus ning siinkohal rõhutati juhi ja meeskonna otsest mõju tööga rahulolule. Otsese juhi ja meeskonna toetus loob turvalise töökeskkonna ning inimesed tulevad paremini toime töö spetsiifikast tulenevate raskustega. Toodi välja, et kui on hea tugi meeskonna poolt, siis inimene saab jääda iseendaks ning ei pea kartma hukkamõistmist või häbistamist. Nagu ka varasemalt mainitud, siis sotsiaalvaldkonnas peab töötama meeskonnana ning üksteise usaldamine ja toetamine annab parima meeskonnatöö tulemuse olukordade lahendamisel. Paar küsitlusel osalejat arvasid, et ei ole vahet, milline on meeskonna või otsese juhi toetus, kui sotsiaalvaldkonnas töötav inimene on ise seesmiselt katki või ei tule hästi toime oma emotsioonidega. Lühiajaliselt võib teiste inimeste tugi küll abiks olla, kuid lõputult ei suuda ka meeskond ega otsene juht kedagi emotsionaalselt tervena hoida.

Kuna sotsiaaltöö on paljuski võrgustikutöö ning alati ei leita erinevate asutuste vahel üksmeelt ning seetõttu võib olla olukordade lahendamine on tavalisest keerulisem, siis töötajal on oma otsese juhi ja meeskonna toetusest palju abi. Otsese juhi ja meeskonna toetust loetakse üheks kõige olulisemaks rahulolu mõjutajaks sotsiaalvaldkonnas töötades.

Uuringus paluti hinnata palga rolli tööga rahulolule, kuigi paljud (54%) ütlesid, et palk on oluline, siis ei hinnatud seda kõige olulisemaks mõjutajaks. Neid, kelle jaoks palk ei ole üldse oluline, ei olnud. Veidi vähem kui pooled (48%) vastajatest ütlesid, et palk on oluline ning 52% vastajatest kinnitasid, et palk on väga oluline. Kuigi palk on oluline, siis ei peeta seda suurimaks motivaatoriks ning kindlasti ei mõjuta palganumber seda, kui tõsiselt oma tööd võetakse ning palju sellesse panustatakse.

Viimase küsimusena paluti vastajatel teha omapoolseid ettepanekuid või anda tagasisidet uuringus puudutatud teemadele. Autor koondas kokku enam kõlama jäänud tagasiside järgmiselt:

„Pärnu kolledž võiks ära kasutada Pärnus olevaid võimalusi/praktikuid loengute rikastamiseks ja pildi laiendamiseks, mis on väga oluline. Nt erinevad MTÜ-d ja teenusepakkujad, KOV, Sotsiaalkindlustusamet, võrgustikupartnerid (PPA, Sisekaitseakadeemia, Vaimse Tervise Keskus jms). Sisekaitseakadeemia ja kolledž saavad omavahel koostööd teha ka õppekava osas – sotsiaalala töötaja ja

tulevane sisekaitsetöötaja (politsei vms) on väga olulised koostööpartnerid tulevases töös.“

„Lisaks – ehk on mingeid huvitavaid uusi tööriistu, mida praktikud tänasel hetkel kasutavad, kuid mis ei ole jõudnud õppekavadesse. Nt lepitus, mõni võrgustikutöö vorm jms. Kui juba mõte jookseb siis – kolledži üliõpilaste seas on väga palju neid praktikuid, kes töötavad juba kuskil kas sotsiaalvaldkonnas või kõrvalerialal (prokuratuur, ppa, tugiteenused). Ka nemad saavad üksteise teadmisi rikastada ja mitte üksnes grupitööde, vaid ka täiesti vestlusringide raames (vb see praegu juba toimib, lihtsalt meie ajal veel ei olnud.“

„Pärast kolledži lõpetamist teadsin, et soovin oma erialal veelgi paremaks saada ja sealne haridus ajendas mind magistrantuuris sotsiaaltööd edasi õppima. Sotsiaalteaduste magistrina on mul tööpõllul päris head võimalused, st et töökohti ja valdkondi on mitmeid, kus saaksin töötada, sh erinevad sihtgrupid.“

„Olen ennast täiendanud Tallinna Ülikoolis ja leian, et Tartu Ülikooli kolledž võiks kaaluda õppekava täiendada (majandusainete asendamisega) eripedagoogiliste ja nõustamisalaste õppeainetega.“

„Rõhk kaasaegsete tehnikate ja tööriistade kasutusele võtmisele, mida praktikud juba sotsiaaltöös kasutavad, kuid mida veel õppekavas pole.“

„Väga hea oleks kui saaks magistriõppe ka Pärnusse, kus saaks spetsialiseeruda juba sihtgrupile (lastekaitse) või valdkonnale (sotsiaaltöö tervishoiu/rehabilitatsioonisektoris).“

Uuringu tulemustest selgus, et üldiselt ollakse õppetöö sisu ning korraldusega väga rahul ja arvestades tööle asumise eeldusi tuntakse end tööle asudes pigem kindlalt. Väga palju toetab õppimist tugev praktikakorraldus, mis annab enesekindluse ja oskuse toime tulla keeruliste olukordadega, mis antud töös tihti esinevad.

Uuringus osalejad rõhutavad hariduse olulisusele tööelu kujunemisel ja rahulolul tööga, kuid siiski on väga tähtis ka juhi ja meeskonna toetus, koostöö teiste sotsiaalhoolekande

asutuste ja spetsialistidega ning palk. Muude tegurite olulisus jaguneb inimeseti erinevalt, kuid hea ja kvaliteetne haridus on oluline.

2.4. Arutelud ja ettepanekud

Varasemas TÜ Pärnu kolledžis lõputöö uuringus (Oras, 2013, lk 46) tuli välja, et suur osa vastajatest valis sotsiaaltöö eriala just seetõttu, et tundsid kutsumust antud valdkonna suhtes. Käesolevast uuringust selgus, et kutsumus ja töö vastavus inimese iseloomuga on endiselt üheks sagedaseimaks põhjuseks eriala valiku puhul. Lisaks sellele on valikuga tugevalt seotud soov inimesi aidata ja inimestega suhelda. Nii Margit Orase uuringu tulemustest, kui ka antud uuringu tulemustest selgus, et TÜ Pärnu kolledžit hinnatakse oma väga tugeva praktilise õppe tõttu ja see, et rõhk praktikakorraldusele on suur, aitab ka paremini inimest tööeluks ette valmistada.

Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt tellitud uuringust (Lukk *et al.*, 2016, lk 8) tuli välja, et õppetöö kvaliteet on tugevalt seotud sellega, kui turvaliselt üliõpilased end õppeprotsessis ja õpikeskkonnas tunnevad. Ka antud lõputöö uuringutulemused näitavad, et õppetöö kvaliteediga ollakse rahul just seetõttu, et infovahetus õppeosakonna, õppejõudude ja üliõpilaste vahel on hea, õpetatavad ained on selgesti arusaadavad ja asjakohased ning õpikeskkond kodune ja turvaline. Õpikeskkonna muudab üliõpilaste jaoks turvaliseks eelkõige paindlikus kontaktõppe ja kaugõppe vahel.

Tööraahulolu tausta uurinud Elton Mayo Hawthorne (Hassard, 2012, lk 1446–1447) uuris tööga rahulolu ühe ettevõtte näitel läbi töötingimuste mõju töötulemustele ning neist oluliseimad järeldused olid, et palk ja töötingimused ei ole suurimaks motivaatoriks, seda kinnitavad ka tänapäevasemad uuringud (Panigrahi & Joshi, 2016, lk 12–13), töötaja jaoks on oluline tunnustus ning töötajad näitavad paremaid töötulemusi, kui neil on hea läbisaamine töökaaslastega. Ka antud lõputöö uuringu tulemused näitasid, et sotsiaalvaldkonna töötajad on nõus töötama ka vähema palga eest, sest nende jaoks on tööl emotsionaalne väärtus ning juhi ja meeskonna toetus ja mõistmine on oluliseks mõjutajaks rahulolul tööga. Lisaks asutusesisele heale koostööle on uuringus osalejate meelest oluline koostöö teiste sotsiaalhoolekande asutuste ja spetsialistidega.

Antud lõputöö uuringu koostamise alguses oli eesmärk teha ettepanekuid Tartu Ülikooli Pärnu kolledžile õppekvaliteedi parendamiseks, uuringu tulemusi analüüsidis pani autor kirja vilistlaste tagasiside põhilisemad teemad õppekvaliteedi parendamiseks.

Uuringu käigus selgus, et rahulolu tööga ei sõltu ainuüksi saadud haridusest või selle kvaliteedist. Üheks esmaseks mõjutajaks on inimene ise ning tahe õppida ja õpitut maksimaalselt omistada ja rakendada töös. Nii nagu ka hilisemas tööelus on hariduse omandamisel olulisel kohal kolledžipoolne toetus, paidlikkus ja üliõpilaste mõistmine.

Käesoleva töö autoril on järgmised ettepanekud Tartu Ülikooli Pärnu kolledžile õppekvaliteedi parendamiseks:

1. Mitmekesistada erialaainete valikuvõimalust tuues sisse rohkem erialaspetsiifilisi aineid või võimaldada valida rohkemate valikainete vahel.
2. Suurem rõhk erinevate sotsiaalhoolekande asutuste külastamisele ning vastava valdkonna spetsialistide kaasamisele õppetöösse.
3. Õppekorraldusega tagada ka kaugemalt tulijatele mugav ning praktiline ajakasutus kontaktõppe ajaks kolledžis.
4. Kaaluda sotsiaaltöö magistriõppe toomist TÜ Pärnu kolledžisse, mis loob paremad võimalused edasiõppimiseks.

Vastavalt uurimistulemustele leiti vastus küsimusele – kuidas on ülikooli haridus mõjutanud lõpetanute konkurentsi tööturul. Vastustest selgus, et kõige enam toetavad tööturule pääsemist tugevad praktilised kogemused ning võimalus juba õpingute ajal sotsiaalhoolekande asutuste tööga tutvuda. Paljud tõdesid, et leidsid juba praktika käigus oma tulevase tööandja või said tänu praktikatel osalemise vajalikke kontakte. Küsimusele – millised tegurid soosivad või pärsivad pärast õpingute lõppu tööle asumist sotsiaalvaldkonnas, otsest vastust ei saadud, sest vastustest selgus, et tööle saamine sõltub eelkõige inimesest endast ning tahtest sotsiaalvaldkonnas töötada. Siiski kinnitati, et TÜ Pärnu kolledžist saadud haridus andis väga tugeva põhja sotsiaalvaldkonnas tegutsemiseks ning piisava ülevaate võimalikest suundadest.

Kokkuvõtvalt võib autor öelda, et Tartu Ülikooli Pärnu kolledžist saadud haridus on piisavalt hea, et sotsiaalvaldkonna spetsialistina tööle asuda ning eeliseks on kindlasti suur rõhk praktikatele. Küll aga jääb puudu erialaspetsiifilistest ainetest ning võimalustest

saada sügavam ülevaade tööst konkreetsete sihtrühmadega, näiteks lastekaitse, puuetega inimesed jne. Vilistlaste tagasisidest jäi kõlama ka soov sotsiaaltööd magistrantuuris edasi õppida just Pärnus. Lisaks annab veel paremini korraldada kontaktõppe protsess kaugemalt tulevate üliõpilaste suhtes, et loengud oleks kompaktsemalt ja õppejõudude vahel paremini kooskõlastatud. Varasemaid õppekavasid muutvaid dokumente analüüsisid on näha, et vastavalt üliõpilaste tagasisidele on toimunud mitmeid positiivseid muutusi, mis on aidanud kaasa õppekavade täiustamisele ning saadava hariduse kvaliteedi tõstmisele.

KOKKUVÕTE

Tartu Ülikool Pärnu kolledž pakub võimalust õppida sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldust kõigil, kes tunnevad missioonitunnet ja soovi panustada sotsiaalhoolekandesse ning olla sotsiaaltöö korraldajad. Vajadus sotsiaaltöö spetsialistide järele kasvab ning lisaks headele teoreetilistele teadmistele pakub TÜ Pärnu kolledž tugevat praktiliste oskuste arendamist läbi kolme erineva praktika. Õpe kestab kolm aastat ning alates 2018/2019. õppeaastast toimub õpe sessioonõppena ehk avatud ülikooli vormis. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi küsitlus Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala 2008–2018.aasta vilistlaste seas, millele vastas 119 vilistlast.

Töö teoreetilise osa tulemusena saab kokku võtta, et õppetöö kvaliteedi parendamiseks on vaja õppeprotsessi kaasatud isikute ehk üliõpilaste ja vilistlaste tagasiside küsimine ning tulemuste analüüsimine. Haridusel on oluline roll nii ühiskonnas üldiselt kui ka tööturul hakkama saamise tingimusi silmas pidades, seega on väga tähtis pakkuda kaasaegseid võimalusi õppimiseks, panustada jätkusuutlikusse õppeprotsessi ning teha vastavalt üliõpilastelt saadud tagasisidele muudatusi õppekorralduses. Lisaks on kvaliteetse õppetöö üheks oluliseks mõjutajaks õpikeskkonna turvalisus ning rahulolu õppetöö korraldusega. Rahulolu tööga mõjutavad peamiselt isiklik motivatsioon ja tahe aidata, otsene juht ja meeskond ning sama oluline on ka kvaliteetne haridus. Hetkel on rahulolu õppekorraldusega ning õppekvaliteediga vähe uuritud, kuid rahulolu-uuringute olulisuse tõttu tuleks õppeasutustel tagasiside saamisele suuremat rõhku panna.

Autor on seisukohal, et tagasiside saamine on oluline, kui saadud tulemustest tehakse ka vastavaid muudatusi ning kindlasti peaks tagasiside andmine olema ka üliõpilaste jaoks motiveeriv, et nad ise saavad osa toimunud muutustest. Seega on tähtis juba pärast esimest õppeaastat saada võimalikult aus ja põhjalik tagasiside üliõpilastelt. Oluline on jätkata ka suhtlust tööellu astunud vilistlastega, et järjepidevalt näha nende arengut ning saada

tagasisidet kogemustega töötaja pilgu läbi, et edaspidi veelgi paremaid spetsialiste koolitada.

Varasemad teemakohased uuringud on näidanud, et sotsiaalvaldkonna töötajate rahulolu tööga mõjutab peamiselt kutsumus, aga ka töökeskkond ja suhted töökaaslastega. Lisaks on nende inimeste tööga rahulolu suurem, kellel on paremad teoreetilised teadmised ning suurem praktiline kogemus. Üldiselt on varasemates uuringutes osalejad olnud rahul koolist saadud haridusega, kuid ebakindlaks on jäänud need, kes pole saanud piisavalt erialaspetsiifilist väljaõpet ning kellel puudub varasem töökogemus antud valdkonnas.

Käesoleva lõputöö uuringu tulemused näitavad, et Tartu Ülikooli Pärnu kolledžist saadud hariduse kvaliteediga ollakse pigem rahul ning seda peetakse üheks oluliseks tööelu kujundajaks. Oluline on märkida, et vähemalt 73% uuringus osalejatest tõid välja, et töötavad sotsiaalvaldkonnas ja on valikuga väga rahul. Tugevusena toodi välja, et õppetöös on suur rõhk praktikatele ja nende korraldusele ning hea ning kiire infovahetus. Negatiivse külje pealt toodi välja, et oli vähe erialaspetsiifilisi aineid ning võiks rohkem olla koostöövõimalusi kohalike sotsiaalhoolekande ning teiste riiklike asutustega. Tagasisidest selgus, et üliõpilased sooviks sotsiaaltöö korralduse magistrantuuri edasi õppima minna just TÜ Pärnu kolledžisse.

Uuringu tulemuste põhjal tegi autor ettepaneku Tartu Ülikooli Pärnu kolledžile õppekvaliteedi parendamiseks. Autor soovib õppekavade täiendamist erialaspetsiifiliste valikainetega ning kaaluda sotsiaaltöö korralduse magistriõppe avamist TÜ Pärnu kolledžis. Lisaks soovib autor lisada erialaainete teoreetilise õppe juurde rohkem õppekäike sotsiaalhoolekande asutustesse ning külalisõppejõudude ja valdkonna spetsialistide kaasamist loengutesse.

Lõputöö analüüsitud tulemused võivad anda TÜ Pärnu kolledžile sisendit antud teemat järjepidevalt ja veel põhjalikumalt edasi uurida ning tuginedes tagasisidele teha ka muudatusi õppekavades ja õppekorralduses. Töö andis ülevaate vilistlaste üldisest rahulolust saadud haridusega ning millised on veel tähelepanuta jäänud valdkonnad, mida annaks parendada läbi uuenduste ja täiendamiste.

VIIDATUD ALLIKAD

- Ackerman, C. E. (2019). Life Satisfaction Theory and 4 Contributing Factors. Retrieved from <https://positivepsychology.com/life-satisfaction/>
- Ait, J. (2017). Töötajate kaasamine. L. Kaldmäe (toim), *Eesti tööelu uuring 2015*, (lk 40–63). Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf
- Arslan, M., Y. (2018). *Study of the relationship between employees' commitment, job satisfaction, job safety, job autonomy and employees' turnover intention in a Construction Industry*. (Bachelor's thesis). Retrieved from <https://www.slideshare.net/MuhammadYasirArslan/quantitative-research-study-employees-job-satisfaction-commitment-job-safety-and-risks-job-autonomy-and-turnover>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Avaliku teenistuse seadus. (2012). *Riigi Teataja I*, 06.07.2012, 1; *Riigi Teataja I*, 13.03.2019, 37. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019037>
- Cooper, J. (2015, August 26). What is the problem with social work education?. Retrieved from <https://www.communitycare.co.uk/2015/08/26/problem-social-work-education/>
- Coplan, A., & Goldie, P. (2011). *Empathy: Philosophical and Psychological Perspectives*. Oxford: Oxford University Press
- Covey, S. R., Whitman, B. & England, B. (2009). *Ettearvatavad tulemused ettearvamatus maailmas*. Tallinn: Äripäev.
- Dartey-Baah, K & Harley, A. (2010). Job satisfaction and motivation: Understanding its impact on employee commitment and organisational performance. *Academic*

- Leadership: The Online Journal*, 8–(4), article 39. Retrieved from <https://scholars.fhsu.edu/alj/vol8/iss4/39>
- Eesti Pank. (2017). *Eesti Tööturu Ülevaade*. Tallinn. Loetud aadressil https://www.eestipank.ee/sites/eestipank.ee/files/publication/et/Tooturg/2017/ty2_2017_2_est_v2.pdf
- Eesti Vabariigi haridusseadus. (1992). *Riigi Teataja*, 12, 192; *Riigi Teataja I*, 19.03.2019, 84. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019084>
- Greenan, N., Narcy, M., & Volkoff, S. (2014). Aging, changes, and quality of working life. In C. Korunka & P. Hoonakker P. (Eds.). *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (pp. 153–175). New York: Springer.
- Gürbüz, A. (2007). An assesment on the effect of education level on the job satisfaction from the tourism sector point of view. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1) 36–46.
- Haridus- ja teadusministeerium. (2019, 5.september). *Õppimine*. Loetud aadressil <https://www.hm.ee/et/tegevused/korgharidus/oppimine>
- Harvard Business Review. (2019). *Juhi käsiraamat. Silmapaistva liidri 17 oskust*. Tallinn: Äripäev.
- Hassard, J. S. (2012). Rethinking the Hawthorne Studies: The Western Electric research in its social, political and historical context. *Human Relations*, 65(11), 1431–1461. <https://doi.org/10.1177/0018726712452168>
- Hoonakker, P., & Korunka, C. (2014). Introduction. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (pp. 1–7). New York: Springer.
- Järve, J., Räis, M. L., & Tedremaa K. (2018). *Teenistujate pühendumus ja tööga rahulolu avalikus teenistuses. Uuringu raport*. Loetud aadressil https://www.rahandusministeerium.ee/et/system/files_force/document_files/1._apr_2018_raport_final.pdf
- Karvinen-Niinikoski, S. (2011). Päevakajalist rahvusvahelises sotsiaaltöös. *Sotsiaaltöö*, 2, 37–38.
- Khan, A. S., Khan, S., Nawaz A. & Quereshi Q. A. (2010). Theories of job satisfaction: Global applications & Limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45–62.
- Kidron, A. (2019). *Isikus ja iseloom*. Tallinn: Mondo.

- Kiik, T. (2019). Sotsiaalvaldkonna panustamist tuleb näha kui investeringut. *Sotsiaaltöö*, 4, 2.
- Kotova, J. (2014). *Tööga rahulolu selgitavate tegurite erinevused sugude lõikes*. (Bakalaureusetöö). Tartu Ülikool, Tartu.
- Kriips, H. (2011). *Konfliktidest ja suhtlemisostkustest õpetamisel ning juhtimisel*. Tartu: AS Atlex.
- Lambing, M., Krusell, S., Rosenbald, Y., & Aarna, O. (2018). *Eesti tööturg täna ja homme: tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA*. Loetud aadressil <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/12/Eesti-t%C3%B6%C3%B6turg-t%C3%A4na-ja-homme-2018.pdf>
- Latif, M. S., Ahmad, M., Qasim, M., Mushtag, M., Ferdoos, A. & Naeem, H. (2013). Impact of employee's job satisfaction on organizational performance. *European Journal of Business and Management*, 5–(5), 66–171.
- Leoma, R. (2011, 8. november). *Euroopa hariduselus naised spurdivad ja mehed sörgivad?* Loetud aadressil <https://blog.stat.ee/2011/11/08/euroopa-hariduselus-naised-spurdivad-ja-mehed-sorgivad/>
- Leping, K.-O. (2005). Inimkapitali ja palga seosed Eestis ning nende dünaamika. D. Eerma (toim), *Majandusteadus ja haridus Eestis* (lk 15–43). Loetud aadressil <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/mtk/febpdf/febook20-01.pdf>
- Leppik, M. (2018). *Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2016*. Loetud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/edukus_tooturul_marianne_leppik.pdf
- Leppik, M. (2019). *Rahulolu kutseharidusega 2017. aasta rahulolu-uuringu andmetel*. Loetud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/rahuloluraport_loplik.pdf
- Lester, D. (2013). Measuring Maslow's hierarchy of needs. *Psychological Reports*, 113(1), 15–17. <https://doi.org/10.2466%2F02.20.PR0.113x16z1>
- Lukk, M., Sammul, M., Tamm, A., Leijen, Ä., Adov, L., Aksen, M., & Themmas, A. (2016). *Kontseptsioon ja mõõtevahendid hindamiseks rahulolu üld-, kutse- ja kõrgharidusega ning täiendusõppe võimalustega*. Loetud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringuaruanne_nr_1_hariduse_rahulolu_kontseptsioon_loplik.pdf

- Marquet, L. D. (2020). *Leadership Is Language: The Hidden Power of What You Say and What You Don't*. New York: Random House US.
- Oras, M. (2013). *Tartu Ülikooli Pärnu kolledži aastatel 2001–2010 sotsiaaltöö korralduse erialal lõpetanute tööga rahulolu uuring*. (Diplomitöö). Tartu Ülikool Pärnu kolledž, Pärnu.
- Panigrahi, A. K., & Joshi, V. (2016). Study of Job Satisfaction and Its Implications for Motivating Employees at Infosys. *Strategy – The Journal for Management Development*, XIV(I), 1–16. doi: 10.13140/RG.2.2.14296.19202
- Parve, V. (2019). Sotsiaaltöötajate sügiskooli arvamuskorje tulemustest. *Sotsiaaltöö*, 4, 92–96.
- Payne, M. (2014). *Modern Social Work Theory* (4th ed.). Chicago: Lyceum Books.
- Pukk, J. (2010). *Kõrghariduse kvaliteet ja üliõpilaste edasijõudmine kõrgkoolis*. (Doktoritöö). Tallinna Ülikool, Tallinn.
- Raud, K. (2011). Sotsiaalpedagoog aitab kaasa kogu koolipere heaolule. *Sotsiaaltöö*, 2, lk 21–24.
- Raun, M. (2011). Tööandja kriteeriumid kõrghariduse äsja omandanute palkamisel. *TööKõrgEEL toimetised*, 9. Loetud aadressil https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2011_t%C3%B6andjate%20kriteeriumid%20k%C3%B5rghariduse%20%C3%A4sja%20omandanute%20palkamisel.pdf
- Rootalu, K. (2019). *Välisüliõpilaste majanduslik mõju. Eesti tööturul osalemine*. Loetud aadressil <https://www.stat.ee/dokumendid/1961083>
- Rubbin, A., & Babbie, E. (2009). *Essential Research Methods for Social Work* (2nd ed.). Belmont: Brooks/Cole.
- Rähn, A. (2018). Tähelepanu nõudvad probleemid Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö tudengite silme läbi. *Sotsiaaltöö*, 4, 62–65.
- Saame, K. (2011). Õppijakesksed sotsiaaltöö erialaõpingud Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö instituudis. *Sotsiaaltöö*, 2, 38–40.
- SA Kutsekoda. (2018). *OSKA valdkondlike tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringute meetodika versioon 2.1*. Loetud aadressil <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/06/OSKA-metoodika-2.1.pdf>

- Sahoo, F. M. (2013). Learned Helpless and Organizational Role Stress. In D.M. Pestonjee & S.Pandey (Eds.), *Stress and Work: Perspectives on Understanding and Managing Stress* (pp. 33–50). New Dehli: SAGE Publications India Pvt Ltd.
- Sepp, S.-R. (2018). Sotsiaaltöötaja kutse taotlemisest. *Sotsiaaltöö*, 1, 73–76.
- Shumilova, Y., Cai, Y., & Pekkola, E. (2012). *Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions*. Retrieved from <http://www.helsinki.fi/urapalvelut/valoasurvey/pubData/source/VALOA09.pdf>
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2015). *Riigi Teataja I*, 30.12.2015, 5; *Riigi Teataja I*, RT I, 21.04.2020, 37. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/121042020037>.
- Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. (2019). *Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus*. Loetud aadressil <https://www.pc.ut.ee/et/sisseastumine/sotsiaaltoo-rehabilitatsiooni-korraldus>
- Tartu Ülikool Pärnu kolledž. (2016). *Tartu Ülikool Pärnu kolledž 20 aastat*. Loetud aadressil https://www.pc.ut.ee/sites/default/files/tu_parnu_kolledzi_20_aastat.pdf
- Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. (s.a.). *Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus*. Loetud aadressil <https://www.pc.ut.ee/et/sisseastumine/sotsiaaltoo-rehabilitatsiooni-korraldus>
- Tarum, H. (2013). Eesti tööealise elanikkonna väljarändepotentsiaal aastal 2013. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*, 2. Loetud aadressil https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/eesti_valjarandepotentsiaal_2013_2.pdf
- Tuoppi, E. I. (2016). *Töötajate rahulolu ja seda mõjutavad tegurid Viljandi Vaba Waldorfskooli näitel*. (Diplomitöö). Eesti Maaülikool, Tartu.
- Valk, A., & Silm, G. (2015). *Haridus ja oskused: PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 6*. Loetud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/46963/PIAAC6aruanne_haridus_oskused.pdf
- Õuekallas, I. (2010). *Sisekommunikatsioon ja töörahulolu vahelised seosed*. (Bakalaureusetöö). Loetud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/15307/6uekallas_Ivar.pdf
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Loetud aadressil

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitativne.pdf?sequence=1

Yüksel, A., & Yüksel, F. (2008). Consumer satisfaction theories: A critical review. In A. Yüksel (Ed.), *Tourist satisfaction and complaining behavior: measurement and management issues in the tourism and hospitality industry* (pp. 65–88). New York: Nova Science Publishers.

Lisa 1. Uuringu ankeet

Üldine informatsioon

Sugu:

- Naine
- Mees

Tartu Ülikooli Pärnu kolledži lõpetamise aasta?

- 2008
- 2009
- 2010
- 2011
- 2012
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- muu:

Mis ajendas Teid valima just sotsiaaltöö eriala?

.....

Õppetöö kvaliteet

Õppetöö korraldus vastas ootustele?

- 1 – ei vastanud üldse
- 2 – pigem ei vastanud
- 3 – enam-vähem
- 4 – pigem vastas
- 5 – vastas täielikult

Palun põhjendage lühidalt oma eelmise küsimuse vastust (tooge välja tugevused/nõrkused):

.....

Õppetöö sisu vastas ootustele?

- 1 – ei vastanud üldse
- 2 – pigem ei vastanud
- 3 – enam-vähem
- 4 – pigem vastas
- 5 – vastas täielikult

Palun põhjendage lühidalt oma eelmise küsimuse vastust (tooge välja tugevused/nõrkused):

.....

Erialaga seotud aineid oli:

- 1 – liiga vähe
- 2 – piisavalt
- 3 – liiga palju

Praktikakorraldus vastas ootustele?

- 1 – ei vastanud üldse
- 2 – pigem ei vastanud
- 3 – enam-vähem
- 4 – pigem vastas
- 5 – vastas täielikult

Palun kommenteerige praktikakorraldust – mis oli hea, millest jäi puudu?

.....

Kui kindlalt tundsate end peale kooli lõpetamist esmakordselt sotsiaalvaldkonda tööle asudes?

- 1 – väga ebakindlalt
- 2 – pigem ebakindlalt
- 3 – ei oska öelda
- 4 – pigem kindlalt
- 5 – väga kindlalt

Kuidas on mõjutanud TÜ Pärnu kolledžist omandatud haridus Teie töö-elu kujunemist?

.....

Kuidas hindate TÜ Pärnu kolledžist saadud ettevalmistust tööle asumise nõudmisi silmas pidades?

- 1 – nõrk
- 2 – hea
- 3 – tugev

Palun põhjendage oma eelmise küsimuse vastust ning tooge välja olulisemad nõrkused/tugevused:

.....

Rahulolu tööga

Kui kõrgeks hindate oma tööga rahulolu?

- 1 – ei ole üldse rahul
- 2 – pigem ei ole rahul
- 3 – enam-vähem
- 4 – pigem rahul
- 5 – olen väga rahul

Kuidas hindate oma otsese juhi toetust praegusel töökohal?

- 1 – ei toeta üldse
- 2 – pigem ei toeta
- 3 – enam-vähem
- 4 – pigem toetab

- 5 – väga toetav

Kui oluliseks peate meeskonna toetust oma igapäeva ülesannete lahendamisel?

- 1 – ei ole üldse oluline
- 2 – oluline
- 3 – väga oluline

Palun selgitage paari lausega miks on/ei ole otsese juhi ja meeskonna toetus oluline:

.....

Kui oluline roll on palgal rahulolu tööga silmas pidades?

- 1 – ei ole üldse oluline
- 2 – oluline
- 3 – väga oluline

Muud ettepanekud ja tagasiside

.....

SUMMARY

THE EFFECT OF EDUCATION FROM STUDIES IN SOCIAL WORK AND REHABILITATION ADMINISTRATION AT UT PÄRNU COLLEGE ON WORK SATISFACTION

Anita Hohlov

UT Pärnu College provides everyone with sense of mission and wish to contribute to social welfare the opportunity to study social work and rehabilitation administration. The necessity for social workers is increasing and in addition to good theoretical knowledge, practical skills are acquired through three different practices at UT Pärnu College. Studying process lasts for three academic years and since the 2018/2019 academic year Social Work and Rehabilitation Administration curriculum is held in terms of study sessions (alternatively „open university“). To reach the purpose of given research, a questionnaire was filled by 119 graduates of the Social Work and Rehabilitation Administration curriculum from years 2008–2018.

As a result of the theoretical part of the research it can be concluded that collection and analysis of feedback from people included in the process of studying (students and graduates) is necessary in order to improve the quality of the curriculum. Education is essential in terms of one's capability to cope in the labor market and in society in general, therefore it is important to provide modern methods of study, contribute to sustainable process of studying and to make adjustments to the curriculum based on the feedback by students and graduates. In addition to safety of the studying environment, satisfaction with the organization of studies is one of the biggest variables in study quality. Satisfaction with work is mainly influenced by personal motivation and desire to help, direct leader and team, educational quality being as important. Satisfaction with organization and quality of studies has not been yet thoroughly researched but universities

should focus more on collecting feedback due to known importance of satisfaction surveys.

From author's standpoint collection of feedback is only necessary when changes are made upon the analysis. Students and graduates should be motivated to provide feedback since they can influence the outcome. Therefore it is important to collect as thorough and honest feedback already from first year students. Keeping contact with working graduates is of necessity in order to follow their development and receive feedback from an experienced social worker. By doing that, a university can train specialists with even higher qualification.

Previous studies on the topic have shown that work satisfaction of social workers is mainly influenced by the sense of mission, work environment and relations with co-workers. Work satisfaction is higher among those who have better theoretical knowledge and more practice. Previous studies have also stated that participants have been content with acquired education, but the one's with not enough specialization-based training and previous experience in the field of social work have remained insecure.

Results of given research show that students and graduates are satisfied with the education received from UT Pärnu College and it is considered to be an important influencer in work-life. It must be noted that 73% of the participants of given research work in the field of social work and are really satisfied with their choice. Emphasis on (the organization of) practice and flow of information on administrative level is considered as a strength of the program. Lack of specialization-based subjects and co-operation with social institutions of the state or local governments have been brought out as this program's weakness. The analysis of feedback has shown that graduates wish to have the opportunity to study social work at UT Pärnu College on masters level as well.

The author of the research has made proposals to improve the quality of the Social Work and Rehabilitation Administration curriculum at UT Pärnu College. Author suggests an integration of wider range of specialization-based subjects into the optional subject curriculum and to consider opening a masters program of Social Work Administration at UT Pärnu College. Additionally, the author suggests more frequent study trips to social institutions and invitation of experts of given field.

Results of given research may provide input for UT Pärnu College to make changes in its Social Work and Rehabilitation Administration curriculum and the organization of study and to follow up on satisfaction levels more consistently. Given research provided an overview of the over-all satisfaction with acquired education and which parts of the curriculum might not have received necessary attention, that can be updated and completed.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anita Hohlov,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korralduse eriala õpingutest saadud hariduse mõju rahulolule tööga, mille juhendaja on Valter Parve, 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 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.

Anita Hohlov
18.05.2020