

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Ühiskonnateaduste instituut

Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu õppekava

Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala

Marin Vilk

# **SOTSIAALTÖÖTAJATE TOETUSSÜSTEEMID JA VASTUTUSE JAOTAMINE**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Karen-Pauliin Konks, MSc

Tartu 2025

# SISUKORD

SISUKORD .....	2
SISSEJUHATUS .....	4
UURIMUSE TAUST .....	6
1.1 Sotsiaaltöötajate toetussüsteemid .....	6
1.2 Sotsiaaltöötajate toetussüsteemid Eestis.....	8
1.3 Vastutuse jaotamine sotsiaaltöötajate toetamise ja heaolu tagamisel Eestis .....	9
1.3.1 Riigi roll.....	9
1.3.2 Haridusasutuse roll .....	11
1.3.3 Tööandja rolli olulisus .....	12
1.3.4 Töötaja enda roll.....	12
1.4 Võrdlus Soomega .....	13
1.5 Vaimne tervis ja töö kvaliteet.....	14
1.6 Kaastundeväsimus .....	15
1.7 Probleemipüstitus .....	16
METOODIKA .....	18
2.1 Metoodika valik.....	18
2.2 Andmekogumis- ja analüüsimeetod .....	18
2.3 Uurimuses osalejad.....	19
2.4 Uurimuse käik .....	19
2.5 Uurimuse eetilised kaalutlused.....	20
2.6 Uuriija refleksiivsus.....	20
TULEMUSTE ANALÜÜS JA ARUTELU .....	22
3.1 Tulemuste analüüs .....	22
3.1.1. Toetussüsteemide kättesaadavus .....	22
3.1.2 Töö tajutud mõju .....	23

3.1.3 Toetussüsteemide mõju .....	24
3.1.4 Vastutuse jaotamine.....	25
3.1.5 Toetussüsteemide tõhustamise ettepanekud .....	26
3.2 Arutelu ja soovitused .....	27
KOKKUVÕTE .....	29
SUMMARY .....	31
KASUTATUD KIRJANDUS .....	33
LISAD .....	41
Lisa 1. Intervjuu kava .....	41

## SISSEJUHATUS

Mida aasta edasi, seda rohkem räägitakse vaimsest tervisest, enesehoiust ning erinevatest praktikatest, kuidas ennast ja teisi paremini aidata. Tööl on täiskasvanud inimese elus väga tähtis osa ning see mõjutab nii majanduslikku, sotsiaalset kui ka psühholoogilist toimetulekut, võttes töötajalt keskmiselt 37,5 tundi nädalast (Kovaljov jt, 2023). Seejuures tuleb arvestada, et keskmine näitaja sisaldab nii täis- kui ka osakoormusega töötajaid, mistõttu jääb see alla tavapärasele 40 tunnile nädalas (samas). Sotsiaalvaldkonnas töötamisega kaasnevad ka psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis Töotervishoiu ja tööohutuse seaduse mõistes tähendab seda, et töökorralduse ja/või töökeskkonnaga on seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist (TTOS, 2024).

Sotsiaaltöö on nii praktilal põhinev kui ka akadeemiline teadusala, mis aitab kaasa sotsiaalsetele muutustele ja arengule, inimeste võimustumisele ja vabanemisele ning edendab sotsiaalset ühtekuuluvust (IFSW, 2014). Toetudes sotsiaaltöö teooriatele, sotsiaal- ja inimteadustele ning pärimusteadmistele, ärgitab sotsiaaltöö inimesi ja struktuure ületama elus ettetulevaid raskusi ning suurendama heaolu (samas). Töö abivajajatega on aga stressirikas, vähese positiivse tagasisidega, madalalt tasustatud ja ühiskonnas vähe väärtustatud (Tuubel, 2023), mistõttu on oluline, et sotsiaaltöötajal oleksid vajalikud toetussüsteemid vaimse tervise probleemide vältimiseks või nendest välja saamiseks. Tähtis on mõista, kes vastutab toetussüsteemide olemasolu eest- kas töötaja ise, kool, kes talle hariduse annab, riik või tööandja.

On oluline, et sotsiaaltöö valdkonnas oleksid töötajatele olemas läbi mõeldud ja toimivad toetussüsteemid, mida neile pakuvad erinevad tasandid. Käesolevas bakalaureusetöös käsitlen toetussüsteemidena erinevaid meetmeid, ressursse ja struktuure, mis toetavad vaimset ja füüsilist heaolu. Nende alla kuuluvad antud töö käsitluses näiteks näiteks supervisioon, kovisioon ja mentorlus, psühholoogiline tugi, täiendkoolitused, rahastus, materiaalsed hüved jne. Sotsiaalne toetus hõlbustab toimetulekut, tugevdades inimeste võimet stressirohkeid sündmusi realistlikult hinnata ja alternatiivseid toimetulekustrateegiaid välja töötada (Person, 1986).

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, kuidas kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajad tajuvad erinevate tasandite (nt riik, tööandja, haridusasutused) toetussüsteemide ja vastutuse jaotuse mõju oma töö kvaliteedile ja vaimsele tervisele. Uurimuse tulemusena selgitatakse, millised on intervjueritavate sotsiaaltöötajate hinnangul olemasolevate toetussüsteemide

tugevused ja puudused ning kellele nad omistavad peamise vastutuse oma töölase heaolu toetamisel.

Lähtuvalt töö eesmärgist, olen tõstatanud järgnevad uurimisküsimused:

1. Missugused toetussüsteemid on sotsiaaltöötajatele hetkel kättesaadavad?
2. Kuidas tunnetavad sotsiaaltöötajad vastutuse jaotust oma töölase heaolu ja toetamise eest?
3. Kuidas tajuvad sotsiaaltöötajad olemasolevate toetussüsteemide mõju oma töö kvaliteedile ja vaimsele tervisele?
4. Missuguseid ettepanekuid teevad sotsiaaltöötajad toetussüsteemide tõhustamiseks?

# UURIMUSE TAUST

## 1.1 Sotsiaaltöötajate toetussüsteemid

Sotsiaaltöötajate töö iseloom on emotsionaalselt nõudlik ja seotud kõrge läbipõlemisriskiga (Lloyd et al., 2002), mistõttu on professionaalne toetamine selle ameti puhul ülioluline. Töö kvaliteet, mida sotsiaaltöötaja suudab pakkuda, on tihedalt seotud tema heaoluga – heaolusse panustamine tähendab otseselt ka paremat teenust klientidele (Pihl ja Krusell, 2022). Seega ei ole toetussüsteemid pelgalt „tore lisandus“, vaid sotsiaaltöö kvaliteedi ja jätkusuutlikkuse eeltingimus.

Professionaalse heaolu ja elukvaliteedi keskne element on subjektiivne heaolu, millel on oluline roll just abistavates ametites, kus töötaja peab olema vaimselt ja emotsionaalselt kättesaadav (Itzick ja Kagan, 2021). Subjektiivset heaolu töökohal suurendavad tegurid hõlmavad endas puhkust, toetuse tunnetamist, töötajate kaasamist soodustavaid programme ning poliitikaid, tõhusat juhendamist ning võimalusi enesetäiendamiseks ja professionaalseks arenguks (Shier ja Graham, 2011). Tööalane toetus ja toetussüsteemid on positiivses suhtes sotsiaaltöötajate professionaalse identiteedi, töö autonoomia ning üle üldise tööalase heaoluga (Cheng ja Jiang, 2022). Heaolu säilitamisel on oluline ka erinevate enesehoole praktikate rakendamine, et vältida sotsiaaltöötajate seas levinud riske, milleks on läbipõlemine, kaastundeväsimus ning sekundaarne traumaatiline stress (Martin et al., 2019). Tööalase toetuse pakkumine võib toimuda mitmel tasandil ja erinevate süsteemide kaudu.

Sotsiaaltöötajatele suunatud toetussüsteemide hulka võivad kuuluda näiteks:

- supervisioon ja mentorlus (Mack, 2022; Shier ja Graham, 2011));
- Psühholoogiline nõustamine (Kagan ja Itzick, 2019);
- tugigrupid ja ametialased liidud (Olaniyan et al., 2020);
- professionaalse arengu toetamine ja koolitused (Shier ja Graham, 2011);
- mitteametlik sotsiaalne toetus (Kagan ja GreenblattKimron, 2021; Shier ja Graham, 2011);
- jpm.

Sotsiaaltöötajale pakutava supervisiooni üldeesmärk peaks olema superviseeritavale parima võimaliku toe pakkumine vastavalt tema ametikoha kohustustele ja kutsestandarditele (Carpenter et al., 2012). Superviisorid pakuvad sotsiaaltöötajatele järelevalvet, juhendamist, koolitust ja mentorlust ning tegelevad superviseeritavate tervise ja heaoluga, pakkudes tuge ning ressursse, et suurendada professionaalset vastupidavust (Mack, 2022). 2009. aastal avaldatud uuringus

(Acquavita et al., 2009) ilmnes ka tõsiasi, et kõrgem superviisori/ juhendaja tugi on positiivses korrelatsioonis kõrgema tööga rahulolu tasemega. Ka on sotsiaaltöös ja mujal oluline toetussüsteem kovisioon, mida Signe Vesso (i.a) on kirjeldanud kui samasisulist tööd tegevate inimeste regulaarne kohtumine, kus üksteise kogemuste koondamisel leitakse lahendusi olukordadele. Sellise toe olulisus seisneb selles, et tegu on struktureeritud ja ametliku toega, kus kolleegidel on võimalus koos õppida (Vesso, i.a). Kovisiooni juhib tavaliselt mõni grupiliige rotatsiooni korras või spetsiaalselt määratud moderaator, kelle ülesanne on hoida kohtumise fookust ja struktuuri (Vesso, i.a). Seega pole kovisioon pelgalt “ventileerimine” või töökaaslasega oma murede jagamine, vaid kindlate raamidega tegevus.

Erinevates riikides on sotsiaaltöö reguleerimisele erinevad lähenemised, mille põhielemendid hõlmavad rolli ja funktsiooni määramist, avalike huvide ülesehitust ja riskisuhtumist (Worsley et al., 2020). Riigi roll sotsiaaltöötajate toetussüsteemide kujundamises seisneb vajalike regulatsioonide kehtestamises, järelevalve teostamises ning ametialaste kvalifikatsioonide määramises, et tagada sotsiaaltöö professionaalne staatus (samas).

Töökoha ja organisatsiooni roll sotsiaaltöötajate heaolu tagamisel on kriitilise tähtsusega. Leian, et töökeskkond sotsiaaltöös ei hõlma üksnes füüsilisi tingimusi, vaid ka töö sisu ja inimsuhteid – sealhulgas suhteid klientidega, kes võivad olla emotsionaalselt ebastabiilsed ning koostööd vältivad. Töökeskkonnas võivad sotsiaaltöötajate heaolu negatiivselt mõjutada mitmed tegurid, nagu rahastuse, ressursside ja kvalifitseeritud personali puudus, ebaefektiivne juhtimine, liigne töökoormus ning tarbetu bürokraatlik sekkumine (Graham ja Shier, 2014; Tesi et al., 2019). Organisatsiooniline tugi, sealhulgas juhtide ja kolleegide toetus, on seotud madalama stressi ja läbipõlemise tasemega ning selle puudumine on kõige suurem riskitegur töötaja tervisele ja heaolule (Hämmig, 2017). Ka võib sotsiaaltöötaja nii oma töökohal kui eraelus saada mitteametlikku sotsiaalset tuge, mis hõlmab abi ja toetust, mida inimene saab väljaspool ametlikke institutsioone või professionaalseid teenuseid (Umberson ja Karas Montez, 2010; Kagan ja Greenblatt Kimron, 2021; Shier ja Graham, 2011). Positiivsetel suhetel töökeskkonnas ja eraelus on vastavalt positiivne mõju nii vaimsele kui ka füüsilisele tervisele (Umberson ja Karas Montez, 2010; Sánchez-Moreno et al., 2015). Sotsiaaltöö organisatsioonid peavad nägema mitmekesise ja kaasava töökoha poliitika ja tavade loomise väärtust, kuna need poliitikad ja tavad peegeldavad sotsiaaltöö elukutse väärtusi (Acquavita et al., 2009).

Vähem oluline pole ka sotsiaaltöötajate enesehoold, mis on professionaalsuse lahutamatu osa ja on tihedalt seotud võimega olla täielikult kohal oma klientide jaoks, et pakkuda kvaliteetseid teenuseid (Lewis ja King, 2019). Enesehooldit kirjeldatakse kui protsessi, mis ei ole pelgalt individuaalne tegevus heaolu säilitamiseks, vaid hõlmab ka eneseteadlikku esiletoomist ja nähtavaks tegemist professionaalses kontekstis (Bressi & Vaden, 2017). Enesehoole on seadnud sotsiaalvaldkonna töötajale kohustuseks valdkonna eetikakoodeks (Sotsiaalvaldkonna töötaja eetikakoodeks, 2022).

## **1.2 Sotsiaaltöötajate toetussüsteemid Eestis**

Sotsiaaltöö tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele raport rõhutab, et sotsiaaltöötajatele on oluline pakkuda pidevat koolitust ja võimalusi professionaalseks arenguks, et nad suudaksid pakkuda kvaliteetseid ja isikukeskseid teenuseid (Pihl ja Krusell, 2022). Samuti on tähtis tagada piisav töötasu ja töötingimused, et vähendada tööjõupuudust ja tõsta valdkonna mainet, et leiduks sotsiaaltöötajaid ka kümne aasta pärast, kus vajadus nende järel on prognoosi kohaselt 20% kõrgem (samas).

Sotsiaalvaldkonna töötajate eetikakoodeks (TAI, 2022) on juhenddokument, mis sätestab sotsiaalvaldkonnas tegutsevate spetsialistide kutse-eetika põhimõtted ja standardid. Punktis 9.4 on välja toodud, et valdkonna töötajad hoolitsevad isikliku ja tööalase heaolu eest, säilitades töövõime, hoiavad enda ja teiste füüsilist ja vaimset tervist ning teavad, et neil on õigus saada tuge tööandjalt ja Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioonilt (edaspidi ESTA) (samas). Sotsiaalvaldkonna tööandjale on eetikakoodeksi samas punktis ettekirjutatud, et tal lasub kohustus luua töötajate toetamise ja psühhosotsiaalsete riskide maandamise tingimused ning tagada vajaduse korral mentori, psühholoogi või superviisori abi (samas). ESTA pakub võimalust osaleda mentorlusprogrammis, mida on kirjeldatud kui osa sotsiaalvaldkonna töötajate ja juhtide enesehoiustsüsteemis, et tagada parem teenuste kvaliteet ning valdkonna jätkusuutlik areng (ESTA, i.a).

Aastal 2005 USA-s läbi viidud uuring, mis käsitles tööandja poolt pakutavate hüvede mõju töötaja töö kvaliteedile, andis tõendust faktile, et nii hüvited kui ka ettevõtte spetsiifilised soodustused on positiivses suhtes töö kvaliteedi ning tulemuslikkusega (Decressin et al., 2005). Tööandjatele ühest süsteemi ega ettekirjutisi aga Eestis riigi poolt seaduste näol loodud pole, mida nad peaksid või võiksid võimaldada oma sotsiaalvaldkonnas töötavale spetsialistile. Tööandjate pakutavatele hüvedele ligipääs on otsingumootoreid kasutades üsna keeruline ning seetõttu piirduvad

otsingutulemused tihtipeale vaid avalikes töökuulutustes välja tulnud hüvedega. Näiteks on Tallinna Sotsiaaltöö Keskus oma töökuulutuses välja toonud, et pakub tulevasele töötajale 35 päeva põhipuhkust, ühisüritusi ja toredaid kolleege ning lubab toetada tervislikke eluviise lisapuhkuse päevadega (CVKeskus, 2025). Sotsiaalkindlustusameti asutuse infost selgub samuti, et suuresti on töötaja enesehoid tagatud vabade- ja tervisepäevadega (SKA, i.a), kuid sellega avalik info piirdub. Saaremaa Valla teenistujatele pakutakse hüvedeks kovisiooni, spordi- ja prillikompeensatsiooni ning samuti lisa 4 tervisepäeva aastas (Saaremaa vald i.a).

### **1.3 Vastutuse jaotamine sotsiaaltöötajate toetamise ja heaolu tagamisel Eestis**

Vastutus sotsiaaltöötajate toetamise ja heaolu tagamisel on jagatud mitme osapoole vahel, hõlmates riiki, haridusasutusi, tööandjaid ja töötajaid endid. Ideaalis peaks riik lisaks seadusandliku raamistiku loomisele tagama rahastuse ja professionaalse arengu võimalused, samal ajal kui haridusasutused peaksid andma tulevastele spetsialistidele vajalikud teadmised ja oskused. Tööandjal peaks olema kohustus luua toetav töökeskkond, pakkuda vaimse tervise tuge ja võimalusi professionaalseks arenguks ning ennetada läbipõlemist (Hämmig, 2017), samas kui töötaja ise vastutab enesehoiu ja professionaalse arengu eest. Siiski ei ole Eesti kontekstis minu otsingute põhjal tööandja roll üheselt määratletud – puuduvad ühtsed standardid, järelevalve ja konkreetsed nõuded, mis reguleeriksid sotsiaaltöötajate heaolu toetamise praktikat. Praktikast tähendab see, et toetussüsteemid sõltuvad suuresti tööandja initsiatiivist, ulatudes vahel pelgalt sümboolsete lisade, nagu prillide kompensatsiooni pakkumiseni. Vastutuse selge jaotus on oluline, kuna see tagab sotsiaaltöötajate heaolu, aitab ennetada vaimse tervise probleeme ning parandab töö kvaliteeti, mis omakorda mõjutab klientidele pakutava teenuse kvaliteeti ja sotsiaalvaldkonna jätkusuutlikkust (Tesi et al., 2019). Seetõttu on vajalik selgelt määratleda, kuidas erinevad osapooled vastutust kannavad ning milliseid toetussüsteeme peaks rakendama, et tagada sotsiaaltöötajatele vajalik tugi.

#### ***1.3.1 Riigi roll***

Eestis on riigil keskne roll sotsiaaltöötajate toetussüsteemide kujundamisel, sh seadusandliku raamistiku, rahastuse ning professionaalse arengu võimaluste tagamisel. Riik jagab vastutust ka kohalike omavalitsustega, kelle ülesandeks on otseselt KOV-i sotsiaaltöötajate töötingimuste ja

heaolu tagamine. Viimaste aastate jooksul on riik astunud samme sotsiaalvaldkonna arendamiseks, kuid jätkub vajadus senisest süsteemsemate ja töötajakesksemate lähenemiste järele.

Kaasaegne sotsiaalvaldkond toimib tervikliku ja tõenduspõhise süsteemina, kus kvaliteetsed teenused käivad käsikäes toetatud töötajatega, kelle professionaalne areng ja vaimne heaolu on süsteemselt tagatud. Just sellised suunad on sõnastatud ka Heaolu arengukavas 2023–2030 (2023), kus tuuakse välja riigi roll kutsestandardite, õppekavade ning kvalifikatsiooninõuete ajakohastamises. Samuti nähakse arengukavas ette sotsiaalvaldkonna töötajate huvikaitse tugevdamist ning töötajate väärtustamist näiteks motivatsioonipakettide ja tunnustamissüsteemide kaudu (samas). Need eesmärgid viitavad riigi soovile liikuda toetavama ja jätkusuutlikuma sotsiaalvaldkonna suunas, kuid nende rakendamine eeldab järjepidevat ja sihipärast tegevust. Samal ajal aga lõpetas Sotsiaalkindlustusamet käesoleva (2025) aasta algusega lastekaitsetöötajatele töö nõustamise pakkumise, põhjendades otsust sellega, et riigi poolt keskne korraldamine ei ole ennast õigustanud ning mille järgselt Sotsiaalministeerium eeldab juba eos negatiivset mõju (Sotsiaalministeerium, 2024).

Heaolu arengukavas sõnastatud riigipoolse tugi olekski ehk riigipoolne ideaalne tugi antud valdkonnas, kuna uuringud näitavad, et sotsiaalvaldkonna tööjõu vajadus aina suureneb seoses elanikkonna järjest süvenevate vaimse tervise murede ning sotsiaal-demograafiliste muutustega (Pihl ja Krusell, 2022). Hetkel ei ole riiklikke spetsiifilisemaid kokkuleppeid, mis täpselt määraksid, millised on tööandja või riigi kohustused sotsiaalvaldkonna töötajate suhtes.

Eestis reguleerivad sotsiaalvaldkonda ja selle töötajate ning tööandjate tegevust mitmed seadused, mis hõlmavad nii üldisi töö- ja tervishoiu nõudeid kui ka spetsiifilisi sotsiaalhoolekande eeskirju. Töötaja õigusi, töötingimusi ja sotsiaalseid garantiisid sätestavad üldised tööõigusaktid, nagu töölepingu seadus (2024), avaliku teenistuse seadus (2024), töetervishoiu ja tööohutuse seadus (2024) ning töötuskindlustuse seadus (2023). Need reguleerivad töölepingulisi suhteid, tööohutust, töövõime säilitamist ja sotsiaalset kaitset, mis on olulised iga sotsiaaltöötaja heaolu seisukohalt. Teisalt mõjutavad sotsiaaltöötaja tööd otseselt ka need õigusaktid, mis reguleerivad sotsiaalteenuste pakkumist. Näiteks sotsiaalhoolekande seadus (2025) määratleb, millised teenused ja toetused on kättesaadavad abivajajatele ning milline on sotsiaaltöötaja roll nende osutamisel.

Sotsiaalteenuste ja teiste sotsiaalkindlustusameti tegevusvaldkondade osas teostab riiklikku ja haldusjärelvalvet Sotsiaalkindlustusamet, kontrollides teenuste nõuetele vastavust ja kvaliteeti eesmärgiga tagada teenuse saajate parim võimalik toimetulek (SKA, 2024). Lisaks Eesti-sisesele

õigusraamistikule mõjutavad valdkonna tegevust ka näiteks Euroopa Liidu direktiivid- näiteks määrus nr 422/2014, mis käsitleb EL-i ametnike pensione (EUR-Lex, 2014) ning erialane eetikakoodeks (TAI, 2022), tagades sotsiaaltöötajate ja hoolekandeteenuste kvaliteedi ning õiguspärasuse. Rahvusvahelised ja erialased raamistikud on olulised, sest aitavad kujundada arusaama sellest, milline peaks olema sotsiaaltöö kui elukutse väärtus, ning loovad laiemat konteksti, milles hinnata Eesti toetussüsteemide tõhusust.

### ***1.3.2 Haridusametuse roll***

Eestis sai 2023. aastal sotsiaaltööd ja lähedasi erialasid õppida viies erinevas koolis kümnel erineval õppekaval- Tallinna Tehnikakõrgkooli teenusmajanduse instituudis, Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis, Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituudis, Tallinna Ülikooli ühiskonnateaduste instituudis ning Tallinna Ülikooli Haapsalu kolledžis (TAI, 2023). Nende seas nii rakenduskõrghariduse-, bakalaureuse-, magistri- kui ka doktoriõpe (samas).

Haridusametuse roll vastutuse jagunemisel peaks olema tulevasele sotsiaalvaldkonna töötajale õigete tööriistade kasutusse andmine- olgu selleks siis enesehoiu meetodid või teadmised, kust saab abi. Sotsiaaltööd õppima läinud inimesed on isikuomadustelt tugeva sotsiaalse närviga, kuid hilisemalt tööle asudes ei peeta ametit kaua tööpinge, koormuse, töötasu jne tõttu (Pihl ja Krusell, 2022).

Oma kogemuse põhjal julgen väita, et enesehoiu ja toetussüsteemide osa meie õppekavas on puudulik ning teemat kaetakse ebapiisavalt ning suuresti puudutatakse seda vaid eetikakoodeksiga tutvumisel. Seda kinnitab ka OSKA sotsiaaltöö valdkonna uuring, kus juhitakse tähelepanu vajadusele ajakohastada õppekavasid vastavalt tööturu vajadustele, sealhulgas enesehoiu teemade parem lõimimine (Pihl ja Krusell, 2022). Samuti on varasemates uuringutes märgitud, et enesehoiu käsitletakse pigem täiendkoolitustel ning see ei ole õppeprotsessis süstemaatiliselt esindatud (Paulberg, 2024). Analüüsides Eestis sotsiaaltööga seotud õppekavasid, siis selgub, et kuigi erinevatel õppekavadel õpetatakse erinevate ainete raames, kuidas aidata vaimse tervise probleemidega inimesi, kuidas neid nõustada ning missugust tuge pakkuda, siis ei paista, et kuskil õpetatakse, kuidas iseendaga stressirikkal tööl toime tulla.

Haridusametuse roll lõimub ka riigi rolliga- kui riik ei ole sõnastanud konkreetseid ootusi, siis on ka haridusametustel raske ootustele ja tööturu vajadustele vastata, sest puudub ühtne teadmine ja kokkulepped.

### **1.3.3 Tööandja rolli olulisus**

Isegi väga professionaalsed ja pühendunud töötajad võivad leiutada endale takistusi ja vabandusi, kui nad ei tunne töökohal toetust (Selg, 2021). Kuna enesehoid on sotsiaalvaldkonna töötaja kohustus, mille on talle andnud ette kutsestandard (*Kutsestandardid*, 2021), siis peab seda toetama ka tööandja.

Tööandja roll sotsiaaltöötaja tööalasel toetamisel on määrava tähtsusega, kuna töökeskkond mõjutab otseselt töötajate heaolu (Graham ja Shier, 2014). Juhtide ja kolleegide sotsiaalne tugi aitab parandada töötajate tööalast funktsioneerimist ning vähendada vaimse tervise probleemidega seotud stigmatiseerimist (de Groot et al., 2022). Selleks on oluline, et juhid oleksid teadlikud vaimse tervise teemadest ja oskaksid märgata töötajate vajadusi, mida saab toetada vastavate koolitustega (Hammer et al., 2022). Lisaks tunnevad sotsiaaltöötajad end tihti alahinnatuna, mis mõjutab töörahulolu ja personali püsimist ametis (Huxley et al., 2005). Tööandjad saavad seda leevendada töötajate väärtustamise ja toetamise kaudu (samas). Samuti on töökoha stress ja surve olulised tegurid, mis võivad kahjustada vaimset tervist (Hammer et al., 2022). Tööandjad saavad siin aidata, pakkudes töötajatele suuremat kontrolli tööaja ja -koha üle ning vähendades ülemäärast töökoormust (samas). Seega on juhtide tugi, koolitused ja töötajate väärtustamine võtmetähtsusega strateegiad, mis aitavad kaasa sotsiaaltöötajate vaimsele heaolule ja töörahulolule.

Tööandjal on keskne roll sotsiaaltöötajate heaolu tagamisel, pakkudes tuge juhtimise, ressursside ja töökoormuse tasakaalustamise kaudu (Graham ja Shier, 2014), et vähendada stressi ja läbipõlemise riski (Hämmig, 2017) ning luua kaasav ja toetav töökeskkond, mis peegeldab sotsiaaltöö põhiväärtusi (Acquavita et al., 2009).

### **1.3.4 Töötaja enda roll**

Sotsiaaltöötaja roll tööalaste raskustega toimetulekul on mitmetahuline, hõlmates nii isiklikke kui ka ametialaseid strateegiaid. Sotsiaaltöötajad peavad olema teadlikud oma vaimse tervise vajadustest ja rakendama enesehoiu meetodeid, et säilitada oma heaolu ja töö kvaliteet. Enesehoiu praktika on oluline, et vähendada läbipõlemise, kaastunde väsimuse ja sekundaarse traumaatilise stressi riske, mis on sotsiaaltöötajate seas levinud probleemid (Martin et al., 2019; Miller et al., 2019).

Üks peamisi enesehoiu meetodeid on teadveloleku praktika (*mindfulness based strategies/mindfulness based stress reduction*), mis on osutunud tõhusaks vaimse heaolu parandamisel (Jian et al., 2024; Griffiths et al., 2019). Teadvelolek aitab sotsiaaltöötajatel säilitada oma heaolu ja on

kriitilise tähtsusega tõhusa teenuse osutamisel klientidele (samas). Samuti on oluline stressi ja ärevuse leevendamine, kasutades erinevaid lõõgastustehnikaid, nagu näiteks meditatsioon ning jooga (Figley, 1995). Lisaks individuaalsetele strateegiatele, nagu tugev ja usaldusväärne tugisüsteem ning piiride haldamine, on oluline ka organisatsiooniline tugi, mis hõlmab eetilist töökultuuri ja vaimse tervise väärtustamist (Hämmig, 2017).

Sotsiaaltöötajad peavad olema teadlikud stressorite tuvastamisest, mis võivad viia läbipõlemiseni, ning koostama plaani stressi leevendamiseks, kasutades enesehoiu tööriistu (Ratcliff, 2024). Need tööriistad aitavad ennetada tulevaseid stressoreid, mis tulenevad teenuste osutamisest üksikisikutele, peredele, gruppidele, kogukondadele ja organisatsioonidele (samas). Lisaks on oluline, et sotsiaaltöötajad saaksid ametialast tuge ja arendaksid professionaalset vastupidavust, mis on seotud töörahulolu ja töölt lahkumise kavatsustega (Hämmig, 2017).

## 1.4 Võrdlus Soomega

Käesolevas töös võrdlen Eesti ja Soome sotsiaaltöötajatele pakutavaid toetussüsteeme, kuna Soome on Eesti naaberriik, kuid seal on sotsiaalhoolekande süsteem pikaajalisemalt arenenud ja paremini rahastatud. Samuti on Soomes viimati sotsiaaltöötajate heaolu uuritud põhjalikumalt aastal 2014 (Baldschun et al., 2017), mis küll ei anna ülevaadet hetkeolukorrast, kuid aitab luua üldpilti.

Soome ei ole sotsiaaltöö tegemiseks lihtne koht- seadusandlikud ideaalid, mitmekülgse taustaga kliendid ning teenuste killustatus (Tirronen et al., 2021). Aastal 2015 reformiti Soomes ka sotsiaalhoolekande seadus, mis andis sotsiaaltööle nii õiguse kui ka lisaks kohustuse tegeleda lisaks üksikjuhtumitele ka kogukonna- ja struktuuritasandi probleemidega (Matthies, 2022). Käesoleval aasta alguses kärbiti aga mitmeid tööturutoetuseid ning kaasuvaid toetusüsteeme (*Changes to labour market...*, 2024).

Soomes vastutab sarnaselt Eestile sotsiaal- ja tervishoiuteenuseid reguleerivate õigusaktide eest Sotsiaal- ja Tervishoiuministerium, tagades kohalikele omavalitsustele piisava hoolekandeteenuste pakkumise (Ministry of Social Affairs and Health, n.d.) Sotsiaalhoolekande seadus ja muud seadusandlikud meetmed kehtestavad klientide õigused ja sotsiaaltöötajate kohustused, mille eesmärk on edendada heaolu ja võrdsust teenuste osutamisel (samas). Töötervishoiu seadus aga seab õigused ja kohustused nii tööandjale kui ka töötajale ning sätestab: *“Tööandjal peab olema kirjalik töötervishoiu plaan, mis peab sisaldama töötervishoiu üldeesmärke ja töötervishoiu vajadusi lähtuvalt töökoha tingimustest koos nendest tulenevate*

*meetmetega*” (Occupational Healthcare Act, 2024). Tööohutuse- ja tervishoiu seadus annab ka oma esimeses jaos selgelt märku, et vaimne tervis on tervise lahutamatu osa (Occupational Safety And Health Act, 2003). Eestis ....

Sarnaselt Eestis tegutsevale ESTA-le on Soomes Talentia, mis edendab ja kaitseb oma enam kui 26000 liikme kutse- ja palgahuve (*Talentia*, i.a). Talentia pakub oma liikmetele, kelleks on kõrgharitud sotsiaaltöö, sotsiaalhoolekande ning alusharidus valdkonna töötajad, huvikaitset tööturul, nõustamist ja abi, sissetulekust sõltuvat töötutoetust, allahindlusi ja pakkumisi ning õiguskaitset tööelus (samam). Eestis on ESTA fookuses eeskätt mentorlusprogrammide pakkumine ning sotsiaaltöötajate enesehoiusteemi arendamine, mis on oluline teenuste kvaliteedi tagamiseks ning valdkonna jätkusuutliku arengu toetamiseks (ESTA, i.a).

2014. aastal kogutud andmete põhjal on Soomes sotsiaaltöötajate tööalane kõrgem heaolu enim seotud meeskonnatöö, supervisiooni ning toetatud vaba ajaga, kuid töötaja vanuse ning töökogemuse suurenemise kombinatsioon on tugevalt seotud madala tööalase heaoluga (Baldschun et al., 2017). Nagu Eestis on sarnased probleemid ka Soomes, kus vähenenud võimalused supervisiooniks ja vaba aja toetuseks võivad viia sotsiaaltöötajate töösuhte katkestamise või läbipõlemiseni (samam). Samam on Eestis vähem toetussüsteeme, mis soodustaksid sotsiaaltöötajate pikaajalist ametis püsimist, samam kui Soomes on see Talentia ja teiste organisatsioonide kaudu rohkem reguleeritud.

## **1.5 Vaimne tervis ja töö kvaliteet**

Sotsiaaltöötajad kogevad kõrget stressi ja sellest tulenevat läbipõlemist (Lloyd et al., 2002). Vaimse tervise ja töö kvaliteedi vahel on väga tihe seos, eriti sotsiaalvaldkonna töötajate puhul, kelle töö on stressirohke ning emotsionaalselt nõudlik, kuna nende tööks on teiste inimeste abistamine ja toetamine (Kagan & Itzick, 2019; Sánchez-Moreno et al., 2015). Vaimse tervise toe pakkumine ning selle vajalikkuse selgitamine töötajale tööandja poolt on ülimalt oluline, et hoida töö kvaliteeti ning hoida ära läbipõlemist (samam).

Vaimset tervist mõjutavad psühhosotsiaalsed ohutegurid, mille tervisemõju avaldub läbi stressireaktsiooni- 2009.aastal läbi viidud uuringu andmetel kannatab 23% eesti töötajatest tööstressi all (Tööinspeksioon, 2021). Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse paragrahv 9 (Riigi Teataja, 2024) käsitleb psühhosotsiaalseid ohutegureid järgnevalt: “Psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivalla ohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise,

töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi.” Sotsiaaltöö sisaldab endas kindlalt neid ohutegureid ning seetõttu on oluline, et tööandjad rakendaksid meetmeid nende riskide vähendamiseks, et tagada sotsiaaltöötajate vaimne heaolu ja töö kvaliteet- seda nõuab ka sama seaduse sama paragrahv.

Sotsiaaltöötajatele on oluline pakkuda mitmekülgset tuge, mis hõlmab nii tööalast kui ka isiklikku toetust. Tööalane toetus, sealhulgas kolleegide ja juhtide tugi, on kriitilise tähtsusega, et vähendada tööga seotud stressi ja parandada vaimset tervist (Hämmig, 2017). Lisaks on oluline, et organisatsioonid pakuksid juurdepääsu vaimse tervise ressurssidele ja edendaksid töö- ja eraelu tasakaalu (Pazer, 2024).

Samuti on oluline, et tööandjatel oleks täidetud riskianalüüs. Selle raames hinnatakse, millised tööga seotud tegurid, nagu töökoormus, ajasurve, keerulised kliendisuhed või vähene sotsiaalne tugi, võivad ohustada töötajate vaimset tervist ja töö kvaliteeti ning analüüsist lähtudes saab ettevõtte rakendada meetmeid, näiteks korraldada kovisioone, pakkuda psühholoogilist nõustamist või luua tervislikku töökeskkonda soodustavaid poliitikaid (Tööinspeksioon, 2021). Töötajate vaimsesse tervisesse ja heaolusse investeerimine on organisatsioonidele kasulik mitmel viisil: näiteks paraneb töösooritus ning väheneb haiguspäevade arv (Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur, 2023).

Vastutuse jagunemine vaimse tervise toetuse pakkumisel peaks olema mitmetasandiline. Organisatsioonid ja juhid peaksid looma toetava töökeskkonna, kus sotsiaaltöötajad tunnevad end väärtustatuna ja kuuluvana (Somoray et al., 2017). Samuti peaksid nad tagama, et töötajatel on juurdepääs vajalikele ressurssidele ja koolitustele, mis aitavad neil stressiga toime tulla (Peters et al., 2018). Kolleegide tugi on samuti oluline, kuna see aitab vähendada depressiooni sümptomeid ja parandada töövõimet (de Groot et al., 2022). Sotsiaaltöö keskmes on inimeste abistamine ning nende turvalisuse tagamine, mistõttu on töötajate heaolu ja töö kvaliteedi seos kriitilise tähtsusega.

## **1.6 Kaastundeväsimus**

Üks sotsiaaltöötajaid vaevavatest muredest on kaastundeväsimus. Seda võib kirjeldada kui akumulatiivset seisundit, mis tekib siis, kui inimene puutub pidevalt kokku ekstreemsete sündmustega, mida teised vahetult kogevad, ja ta on sellest sekundaarsest traumast ülekoormatud (Kraus, 2005). Kaastundeväsimust peetakse sellise kokkupuute võimalikuks stressireaktsiooniks ning seda mõjutab enim kogeja empaatiline vastus (Kapoulitsas ja Corcoran, 2015). On tõendeid selle kohta, et kaastundeväsimus suureneb, kui sotsiaaltöötaja näeb, et kliendi olukord ei parane

(Corcoran, 1987). Charles R. Figley (1995) on oma uurimuse raames välja töötanud kaastundeväsimuse enesetesti (CFST), mis on tõhus tööriist kaastundeväsimuse ja läbipõlemise riskitasemete hindamisel, aidates kasutajal neid seisundeid ennetada ja ohjata.

Kuid ometi on suur osa kaastundeväsimusest justkui sisse kirjutatud otse sellesse töösse, mida sotsiaaltöötajad teevad- püüeldes klientidega koostööpõhise suhte poole (Smullens, 2019). Sotsiaaltöötaja töölauale jõuavadki tihtipeale juhtumid, kus klient on kannatanud elu raskuse all ning läbi juhtumiga töötamise kogeb seda sekundaarselt ka töötaja (Kapoulitsas ja Corcoran, 2015). Seetõttu on kaastundeväsimus ja sellega kaasnev läbipõlemine sotsiaaltöötajale igapäevaselt väga suur oht.

Kaastundeväsimuse tekke vältimisel ning sotsiaaltöötaja vastupidavuse kujunemisel mängivad olulist rolli toetav töökeskkond ja positiivne supervisioon, kuid vähem olulised pole ka professionaalse arengu toetamine, turvaline töökeskkond ning enesehoole toetamine (Kapoulitsas ja Corcoran, 2015). Kaastundeväsimuse ületamisel on oluline roll supervisioonil ning tugigruppidel, kus saab jagada kogemusi ja tundeid turvalises keskkonnas (Figley, 1995). Lisaks aitab regulaarne lõõgastustehnikate, nagu meditatsioon ja jooga, praktiseerimine vähendada stressi ja ärevust (samas).

## **1.7 Probleemipüstitus**

Sotsiaaltöö on valdkond, mis käsitleb keerukaid sotsiaalseid probleeme ja mille eesmärk on parandada inimeste heaolu ning toetada haavatavaid sihtrühmi (IFSW, 2014). Sotsiaaltöötajad puutuvad igapäevaselt kokku keeruliste ja emotsionaalselt koormavate juhtumitega, mis nõuavad suurt vaimset vastupidavust ning pidevat professionaalset arengut (Kagan & Itzick, 2019). Nende töö kvaliteeti ja heaolu mõjutavad erinevad tegurid, sealhulgas toetussüsteemide olemasolu ja toimimine ning vastutuse jaotamine erinevate osapoolte vahel (Hämmig, 2017; Tesi et al., 2019).

Sotsiaaltöö on kõrge emotsionaalse koormusega amet, mis käsitleb keerulisi sotsiaalseid probleeme ning nõuab pidevat kokkupuudet raskete situatsioonidega (Kagan & Itzick, 2019; Sánchez-Moreno et al., 2015). Sellest tulenevalt on sotsiaaltöötajate vaimne tervis ja töö kvaliteet omavahel tihedalt seotud (Lloyd et al., 2002). Ilma piisava toetuseta võivad sotsiaaltöötajad kogeda stressi, kaastundeväsimust ja läbipõlemist, mis omakorda mõjutab nende töö tulemuslikkust ning vähendab klientidele pakutavate teenuste kvaliteeti (Kapoulitsas & Corcoran, 2015; Figley, 1995).

Kirjanduse ülevaate põhjal ilmneb, et sotsiaaltöötajate toetussüsteemid on mitmetasandilised, sisaldades nii riiklike, haridusasutuste, tööandjate kui ka individuaalseid toetusmehhanisme (Heaolu arengukava 2023-2030, 2023; Hämmig, 2017; Martin et al., 2019). Riigi roll seisneb seadusandlike raamistikute loomises ning ressursside tagamises, haridusasutused valmistavad ette tulevase spetsialiste, tööandjad loovad toetava töökeskkonna ning sotsiaaltöötajad ise vastutavad enesehoiu ja professionaalse arengu eest (TAI, 2022; Graham & Shier, 2014). Ometi näitavad varasemad uuringud, et sotsiaaltöötajate toetussüsteemid on killustatud ja ebapiisavad, mis võib viia tööga seotud stressi ja läbipõlemiseni ning seeläbi vähendada töö kvaliteeti (Tesi et al., 2019; Acquavita et al., 2009).

Probleem seisneb selles, et Eestis puudub selge ja ühtne arusaam sotsiaaltöötajate toetamisest ning vastutuse jaotamisest. Ka OSKA raport viitab, et näiteks sotsiaaltöö õppekavasid on tuleks ajakohastada vastavalt tööturu vajadustele (Pihl ja Krusell, 2022). Samuti on heaolu arengukava 2023-2030 (2023) üks eesmärk sotsiaalvaldkonna töötajate huvikaitse tugevdamine. Riiklike ja kohalike omavalitsuste tasandil puuduvad ühtsed suunised ja regulatsioonid selle kohta, millised toetussüsteemid peaksid olema kättesaadavad ning kellel lasub kohustus neid pakkuda. Samuti on Eestis vähe uuritud toetussüsteemide tegelikku mõju sotsiaaltöötajate vaimsele tervisele ja töö kvaliteedile.

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, kuidas kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajad tajuvad erinevate tasandite (nt riik, tööandja, haridusasutused) toetussüsteemide ja vastutuse jaotuse mõju oma töö kvaliteedile ja vaimsele tervisele. Uurimuse tulemusena selgitatakse, millised on intervjueeritavate sotsiaaltöötajate hinnangul olemasolevate toetussüsteemide tugevused ja puudused ning kellele nad omistavad peamise vastutuse oma tööalase heaolu toetamisel.

Lähtuvalt töö eesmärgist, olen tõstatanud järgnevad uurimisküsimused:

1. Missugused toetussüsteemid on sotsiaaltöötajatele hetkel kättesaadavad?
2. Kuidas tunnetavad sotsiaaltöötajad vastutuse jaotust oma tööalase heaolu ja toetamise eest?
3. Kuidas tajuvad sotsiaaltöötajad olemasolevate toetussüsteemide mõju oma töö kvaliteedile ja vaimsele tervisele?
4. Missuguseid ettepanekuid teevad sotsiaaltöötajad toetussüsteemide tõhustamiseks?

Käesolev bakalaureusetöö püüdleb neile küsimustele vastuseid leida, et pakkuda välja soovitusi sotsiaaltöötajate toetussüsteemide arendamiseks ja nende heaolu parandamiseks Eestis.

# METOODIKA

## 2.1 Metoodika valik

Käesoleva bakalaureusetöö uurimuse läbiviimiseks kasutasin kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivseid meetodeid kasutatakse kogemuste, tähenduste ja perspektiivide uurimiseks osaleja vaatenurgast, hõlmates näiteks grupiarutelusid, poolstruktureeritud ja süvaintervjuusid ning tekstide ja dokumentide analüüsi (Hammarberg jt, 2016). Kvalitatiivses uurimises eelistatakse väikeseid valimeid, kuna suurem valim võib ohverdada analüüsi sügavuse ning tekitada liigse andmehulgaga töötamisel raskusi, kusjuures valimi piisavuse määramisel kasutatakse sageli mõistet "küllastus", mis on olukord, kus andmed hakkavad korduma ega paku enam uusi suundi ega küsimusi (samas). Antud töö kontekstis võimaldab kvalitatiivne uurimisviis keskenduda sotsiaaltöötajate toetussüsteemide ja vastutuse jaotamise mõistmisele nende isiklike kogemuste ja tõlgenduste kaudu. Samuti võimaldab see meetod süvitsi uurida subjektiivseid tähendusi, pakkudes paindlikkust teemade avamisel ning toetussüsteemide mõistmisel (Moriarty, 2011). Sellest tulenevalt sobib antud uurimismeetod minu töö eesmärgiga.

## 2.2 Andmekogumis- ja analüüsimetod

Antud bakalaureusetöö andmed on kogutud märtsis 2025. aastal läbi poolstruktureeritud sünkroonsete suuliste veebi-intervjuude, mis andis võimaluse kutsuda intervjuus osalema ka kaugematest Eesti nurkadest sotsiaaltöötajaid. Kuigi intervjuude läbiviimist toetas intervjuukava (Lisa 1), siis oli vajalik arvestada intervjuus osalejate sooviga n-ö ventileerida ning rääkida oma kogemustest avatult. Sünkroonsete suuliste veebi-intervjuude kasuks otsustasin seetõttu, kuna intervjuueeritavatele andis see võimaluse osaleda turvalises ja tuttavas oma keskkonnas, mis muutis enda kogemustest rääkimise mugavamaks. Samuti hoiab veebis intervjuude läbiviimine ökoloogilise jalajälje väiksemana ning hoiab ressursse (aeg, raha) kokku (Marta-Pedroso et al., 2007). Intervjuud salvestasin oma telefoni või Teamsi abil, kus intervjuud läbi viisin.

Andmete analüüsimiseks transkribeerisin intervjuud, peale mida kustutasin helisalvestised, ning kasutasin horisontaalset analüüsi. Horisontaalne analüüs annab võimaluse vaadelda korraga samal ajal mitut analüüsitavat intervjuud (Kalmus jt, 2015). Horisontaalne ehk juhtumiülene analüüs annab võimaluse võrrelda ja üldistada teemasid kõigi intervjuude lõikes, tuvastades läbivaid mustreid ja seoseid (samas). Intervjuude kodeerimiseks kasutasin tarkvara QualCoder,

kus markeerisin igas intervjuus vastavalt kategooriale omistatud värvile sobivad teksti osad. Peale seda lõin koodidest tabelid kategooriate kaupa, mis muutis analüüsi sujuvamaks ja struktureeritumaks.

## **2.3 Uurimuses osalejad**

Uurimuses osalejad olid viis Eesti kohalikes omavalitsustes tegutsevat sotsiaaltöötajat, kes leidsid aega osalemiseks hoolimata oma tihedast graafikust. Kuigi kutsusin osalema kokku 18 sotsiaaltöötajat, ei leidnud paljud neist võimalust intervjuudes osaleda. Minu esialgne eesmärk oli viia läbi vähemalt viis intervjuud, et uurida sotsiaaltöötajate kogemusi ja tõlgendusi seoses toetussüsteemidega Eestis.. Viie sotsiaaltöötaja panus oli hindamatu, pakkudes väärtuslikku ülevaadet ja aidates kaasa uurimuse eesmärkide saavutamisele.

Valimi moodustamine minu uurimuses põhines sihipärase valiku meetodil, mis tähendab seda, et uurija ise valib uuritavad välja, püüdes leida populatsiooni kõige tüüpilisemaid esindajaid (Rämmer, 2014). Seega valisin intervjuueeritavad teadlikult, otsides erinevate kohalike omavalitsuste kodulehekülgedelt sotsiaaltöötajate kontakte. Valiku tegemisel ei mänginud rolli ei sugu, vanus ega ka töötatud aastad, vaid ainult ametinimetus- ja juhend, sest eesmärgiks oli intervjuuerida töötajaid, kes puutuvad kokku klienditööga terve elukaare ulatuses. Selline lähenemine tagas, et valimisse kaasati just need sotsiaaltöötajad, kelle ametijuhend vastas uurimuse eesmärkidele ja kes omasid vajalikku pädevust ja kogemust toetussüsteemide teemal.

Uurimuses osalejad on ametinimetusest sotsiaaltöö spetsialistid, sotsiaalnõunikud ning osakonna juhid, kelle tööstaažid varieerusid vahemikus 2-25 aastat.

## **2.4 Uurimuse käik**

Uurimuse esimene samm oli sobivate intervjuueeritavate leidmine ning nende kontaktide kogumine. Kohalikes omavalitsustes töötavad sotsiaalosakondades nii lastekaitsetöötajad, sotsiaaltööspetsialistid kui ka avahooldustöötajad ja noorte heaolu spetsialistid, kuid minu eesmärgiks oli intervjuuerida sotsiaaltöötajaid, kes puutuvad enim kokku klienditööga üle terve elukaare. Selleks vaatasin võimalusel üle ka töötajate ametijuhendi, et leida parimad kandidaadid.

Kõikidele sobivatele kandidaatidele saatsin välja meili teel kutse osaleda intervjuus ning pakkusin välja ka sobivad kuupäevad. Kaheksateistkümnele välja saadetud meilile sain 6 vastust- 1 eitav ning 5 nõusolekut. Nelja positiivse vastuse andjatega leppisime kokku sobiva kuupäeva ja kellaaja

ning seadsin kohtumise üles Teamsi kalendris, kus viisin ka intervjuu läbi. Ühe positiivse vastuse andjaga kohtusime silmast-silma. Intervjuude kestus oli keskmiselt 35 minutit.

## **2.5 Uurimuse eetilised kaalutlused**

Intervjueeritavad osalesid uurimuses vabatahtlikult ning andsid loa kasutada saadud tulemusi ja andmeid ka antud bakalaureusetöös. Enne intervjuuga alustamist tutvustasin kõigile uurimuse teemat ning nende õigust katkestada, keelduda andmete kasutamisest jne, samuti selgitasin intervjuu konfidentsiaalsuse põhimõtet. Intervjuude transkribeerimise käigus eemaldasid kõik nimedele ning KOV-idele viitavad fraasid ning asendasin need näiteks “NIMI” ning “KOHT” sõnadega.

## **2.6 Uuriija refleksiivsus**

Minu huvi antud teema vastu sai alguse juba ülikooli esimesel aastal, kui käsitlesime väga põgusalt sotsiaaltöötajate enesehoole teemat sotsiaaltöö aluste aines. Sellest innustunult koostasid ka oma esimese mini-uurimuse antud teemal. Sotsiaaltöötajad on minu jaoks alati tundunud superinimesed- abistavad ja juhendavad teisi, kuid ei paista, et nende maine ühiskonnas, palk ja hüved töö sisuga vastavuses oleksid. Minu isiklik arvamus on, et sotsiaaltöötaja toetussüsteemid peaksid olema KOV-ides ühed parimad, et töötajat hoida ning aidata tal ka ennast hoida.

Uurimuse läbiviimine tundus mulle esiti bakalaureusetöö koostamise lihtsaim osa-intervjueeri, analüüsi ning arutle, kuid osutus intervjueeritavate leidmise raskuste tõttu kõige keerulisemaks. Mulle ei vastanud 12 inimest, kuigi olin välja saatnud ka kirja n-ö meeldetuletuseks, loodan, et see ei olnud ükskõiksusest antud teemal, vaid jäi pigem kahjuks tiheda töögraafiku ning suure koormuse taha.

Intervjuusid läbi viies ilmnes juba kolmandal korral, et vastused kujunevad üpriski sarnaseks ning oskasin sarnaseid vastuseid ka ise ette ennustada. Avatud küsimuste positiivne külg oli see, et inimesed said enda isiklikku arvamust rohkem avada ning selgitada enda tundeid ja mõtteid antud teemal. Üheks läbivaks jooneks kõikides intervjuudes oli ventileerimine, mida Gabriel jt (2025) on selgitanud kui negatiivsete tunnete väljendamist inimese või sündmuse suhtes. Intervjueeritavad tõid oma vastustes mitmel korral seda välja ühe põhilise enesehoole tehnikana, kuid tundsin, et küsimustele vastates ventileerisid nad ennast ka mulle.

Olen meeletult tänulik kõikidele sotsiaaltöötajatele, kes olid nõus ning leidsid aega minu uurimuses osaleda. Kindlasti saab antud tööd kasutada hüppelauana põhjalikuma ning laiaulatuslikuma uurimuse läbiviimisel.

# TULEMUSTE ANALÜÜS JA ARUTELU

## 3.1 Tulemuste analüüs

Selles peatükis tutvustan viie sotsiaaltöötajaga läbi viidud poolstruktureeritud intervjuude tulemusi. Intervjuud transkribeerisin ning seejärel kasutasin horisontaalse analüüsi meetodit, mille kohta Kalmus (2015) on kirjutanud, et seda meetodit kasutades on võimalik vaadelda korraga mitut intervjuud, tuvastada läbivaid mustreid ja seoseid. Horisontaalne ehk juhtumiülene analüüs võimaldas võrrelda ja üldistada teemasid kõigi intervjuude lõikes.

Kodeerimisel kasutasin uurimisküsimuste põhjal loodud kategooriaid, mis muutis analüüsi sujuvamaks ja struktureeritumaks. Analüüs on jaotatud viieks osaks vastavalt koodi kategooriatele: toetussüsteemide kättesaadavus, töö mõju, toetussüsteemide mõju, vastustuse jaotamine, toetussüsteemide tõhustamise ettepanekud.

Analüüsi käigus ilmnisid nii sarnased kui ka erinevad seisukohad, mida illustreerivad tsitaadid on tekstis eristatud kaldkirjaga ja semikoolonitega. Konfidentsiaalsuse tagamiseks on tsitaatides äratuntavad sõnad asendatud üldistustega. Tulemuste kirjeldamisel nimetan uurimuses osalejaid ühtselt sotsiaaltöötajatena, intervjuueeritavatena või uurimuses osalejatena. Lühendatud tsitaatide puhul on kasutatud selle märkimiseks märki “/.../”.

### 3.1.1. Toetussüsteemide kättesaadavus

Intervjuudes osalenud sotsiaaltöötajad peavad oluliseks pidevaid koolitusi, professionaalse arengu võimalusi, vaimse tervise tuge ja mitmesuguseid hüvesid, et tagada parem töö kvaliteet ja vaimne heaolu. Intervjuudest selgub, et toetussüsteemide kättesaadavus on väga varieeruv ja sõltub suuresti kohaliku omavalitsuse võimalustest ja ressurssidest. Näiteks märkis üks intervjuueeritav: *"Eelarved on kitsikesed ja omavalitsuste võimalused on väga erinevad"*.

Üheks enim mainituks toetussüsteemiks oli intervjuudes läbivalt supervisioon, mis on oluline, et säilitada sotsiaaltöötajate professionaalset vastupidavust ja töörahulolu. Selgus, et supervisioon on küll olemas, kuid selle kvaliteet ja kättesaadavus võivad varieeruda. Näiteks üks intervjuueeritav ütles: *"Me ikkagi teeme aastas paar korda meeskonnas supervisiooni,"* kuid teine intervjuueeritav nentis jällegi, et supervisiooni teenuse saamine jääb suuresti asukoha keerukuse taha, mis näitab, et supervisioon on kättesaadav, kuid selle sagedus ja kvaliteet võivad olla erinevad. Sarnane olukord on ka psühholoogilise toe kättesaadavusega- seda saavad võimaldada vaid KOV-id, kellel

on selleks rahaline võimekus või on see kättesaadav tänu projektidele. Näiteks tõi üks intervjueritav välja: *“KOV-id said nagu projekti raames riigilt /.../ taodelda vaimse tervise teenuseid. Ja osaline rahastus tuli siis on ju riigi poolt, osaline KOVi poolt. /.../ ei olnud nagu asutuse otseselt nagu keskne, sinna võisid nagu pöörduda kõik kodanikud.”*

Professionaalne areng ja võimalus osaleda koolitustel on kriitilised elemendid sotsiaaltöötajate toetussüsteemides. Nende kättesaadavust piiravad enim KOV-i rahaline võimekus, asukoht ning suurest töökoormusest tingitud ajanappus. Näiteks üks intervjueritav ütles: "100-200 eurot ainult on sul antud aasta peale koolituskulu, noh, see on ilmselgelt vähe," samas kui teine tõi välja, et "pigem on see võimalus leida see aeg, et sinna minna". Kuigi mõnes KOV-is võivad sobivad struktuurid ja rahastusmehhanismid juba olemas olla, näitavad kogemused, et toetussüsteemid ei pruugi alati vastata töötaja tegelikele vajadustele. See rõhutab vajadust pöörata tähelepanu sellele, kuidas tööandjad saaksid luua tingimused, mis võimaldavad koolitustel osalemist töötaja piires. Seega organisatsiooniline tugi peaks olema sisuline ning vastama tegelikele võimalustele, mitte üksnes headele soovitudele. Samuti on koolituste rahastamine on sageli ebapiisav ning ei kata tegelikke vajadusi.

Peale eelmainitud toetusüsteemide töid mitmed intervjueritavad esile ka rahulolematust töötasu ja materiaalsete hüvedega. Nende hinnangul ei ole palgatase sageli vastavuses töökoormuse ja vastutusega ning ületunnitöö eest ei pakuta alati piisavat kompensatsiooni. Mõned uurimuses osalejad seostasid madalat töötasu ka vähenenud motivatsiooni ja rahuloluga töös. Kõige kättesaadavamaks toetussüsteemiks aga peeti kolleegide ja otseste juhtide mitteametlikku tuge. Oluliseks peeti võimalust jagada emotsioone kolleegidega tööpäeva jooksul. Ka mainis üks intervjueritav: *“Kui ma tunnen, et mul on raske päev olnud, siis ma lähen sinna kolleegi juurde. Elan ennast välja, siis ma tunnen, et mul hakkab kohe kergem.”* Selline vahetu ventileerimine aitab intervjueritavate sõnul maandada tööga seotuid pingeid ning on mitmete jaoks asendamatu igapäevane toetusviis.

### **3.1.2 Töö tajutud mõju**

Uuris in muuhulgas intervjueritavatelt ka töö mõju kohta vaimsele tervisele ja heaolule, et saada paremat arusaama, missugust toetust oleks enim vaja. Sotsiaaltöötajad kogevad suurt töökoormust, mille tagajärgedega tuleb tegeleda vahel lausa mitu kuud. Selline pidev ülekoormus tekitab kurnatust, mis omakorda mõjutab nende vaimset tervist. Üks intervjueritav mainis: *“Unehäired, rahutus, südame pekslemine/.../ porgandi söömisega sealt välja ei tule.”* Teine intervjueritav aga

märkis, et liialt suur töökoormus mõjutab ka motivatsiooni ning see omakorda töötulemusi. Lisaks nii vaimsele kui ka füüsilisele kurnatusele on kogunud mitu intervjuueeritavat ka kaastundeväsimust, mis on tingitud suurest töökoormusest ning rasketest kliendijuhtumitest- *“olen kogunud stressi/.../ ja mingitel perioodidel ka sellist kaastundeväsimust”* ; *“/.../ ei piisa enam sellest etteantud tööajast. /.../mingid asjad kuhjuvad, kuhjuvad, kuhjuvad.”* Suur töökoormus ning sellega kaasnevad probleemid paistavadki olevat ühed suurimad heaolu mõjutajad.

Kuigi töö ja eraelu tasakaalu hoidmine on oluline kõigis ametites, võib see osutada eriti keerukaks abistavates elukutsetes, nagu sotsiaaltöö, kus töötajad puutuvad igapäevaselt kokku inimeste keeruliste ja emotsionaalselt koormavate probleemidega. Intervjuueeritavad mainisid, et tasakaalu hoidmine on sageli keerukas ning nende eesmärk on vältida tööprobleemide koju kaasa võtmist. Ühele intervjuueeritavatest olid pikema kogemusega kolleegid peale esimest raskemat juhtumit öelnud: *“/.../ vaata, et sa seda koju kaasa ei võta.”*

Ka kolleegidevahelised suhted ning organisatsiooni struktuurid ja nende sisesed muutused võivad mõjutada töötaja heaolu- struktuurimuutused võivad tuua sotsiaaltöötaja lauale lisa töökoormust ning ülesandeid, mis suurendavad töömahtu- lisaaega aga ei paku keegi. *“Töötajad vahetusid, lisa tööülesandeid tuli, kohatäiteid oli vaja teha, asendamised, siis struktuurimuutused üleüldiselt siin majasiseselt /.../ Kui on ikkagi sihuke liigne koormus ja siuke ütleme otse nagu mingi ussitamine kogu aeg ja siuke asi, et siis siis noh, mul ei tule tulemusi ka, motiveeritust nagu ei ole teha, kui mu ümber on kõik nagu halb.”* Just hea organisatsioonikultuur ning kolleegidevahelised suhted on suurimad sotsiaaltöötaja heaolu toetajad ning vaimse tervise hoidjad.

### **3.1.3 Toetussüsteemide mõju**

Toetussüsteemid mängivad olulist rolli töötajate vaimse ja emotsionaalse heaolu tagamisel. Intervjuudes toodi esile, et enesetäiendamine ja professionaalne areng – näiteks koolitustel osalemine – suurendavad tööga rahulolu ning aitavad ennetada läbipõlemist. Üks intervjuueeritav mainis, et *“/.../ tõstabki kvaliteeti, kui sa saad käia koolitustel, saad käia supervisioonidel.”* Need võimaldavad töötajatel õppida, areneda ja tugevdada oma professionaalset identiteeti, mis omakorda toetab vaimset vastupidavust ja töö kvaliteeti.

Hea meeskonnatöö ja kolleegide toetus on samuti olulised aspektid, mis aitavad töötajatel oma tööd efektiivselt teha. Intervjuudest ilmneb, et meeskonnatöö ja üksteise toetamine aitab hoida vaimset tasakaalu ja vähendada stressi. Näiteks mainiti, et *“Hea meeskonnatöö toetab tegelikult sellist süsteemis püsimist.”* ning *“/.../ üks on meie oma meeskond. Et see nagu toimib, toimiks*

*hästi, see hoiab sinu vaimset tasakaalu, et suhted on head.*" Ka mitteametlik sotsiaalne toetus- nii sõpradega kui ka kolleegidega, aitab töötajatel stressi leevendada ning tööga seotud pingeid maandada. *"Ühised üritused ja vaba aja veetmine kolleegidega aitavad luua ühtekuuluvustunnet ja parandada meeskonnatööd,"* kirjeldas üks intervjueeritav.

Vaimse tervise tugi ja stressi leevendamise meetodid, nagu supervisioonid ja psühholoogiline nõustamine, on töötajate jaoks väga olulised. Üks intervjueeritav märkis, et *"see on nagu väga hea viis kui sa saad rääkida avalikult ilusti rääkida kõigest, mis sind vaevab painab ja seal nagu toetatakse sind."* Samas aga ei pruugi tööandja poolt pakutavad teenused olla piisavad või ei pruugi sobida spetsiifiliselt sellele töötajale, näiteks mainis üks intervjueeritav *"Tundsin iseenda jaoks, et see ei olnud piisav. Või see ei olnud see, mida ma ootasin."*

### **3.1.4 Vastutuse jaotamine**

Intervjuudest selgus, et kuigi vastutuse jaotamine sotsiaaltöötajate heaolu ja toetamise osas peaks olema mitmetahuline ning hõlmama erinevaid osapooli, sealhulgas riiki, kohalikke omavalitsusi (KOV), haridusasutusi, tööandjaid ja töötajaid endid, siis ei pruugi kõikjal see nii olla. Üks intervjueeritav märkis, et *"sinu heaolu ja selline taastamine ja taastumine, kõik on sinu enda isiklik asi /.../ ei tunne, et keegi teine mulle tuleks väga appi,"* mis viitab individuaalse vastutuse olulisusele ning toetuse puudumisele. Samas rõhutas teine intervjueeritav *"Eesotsas peaks võib-olla, minu arvamusel olema riik,"* mis näitab riigi rolli tähtsust seadusandliku raamistiku ja toetussüsteemide loomisel. Riigi rolli käsitledes ilmnes ka sotsiaaltöötajate ootus paremaks info jagamiseks ning suuremaks rahaliseks toetuseks.

KOV-idel kui tööandjatel on samuti oluline roll sotsiaaltöötajate toetamisel. Tööandja roll on pakkuda toetavat töökeskkonda ja võimalusi professionaalseks arenguks. Intervjuudest ilmneb, et võimaluste pakkumine ja tutvustamine enesehoiuks peaks tulema asutusest ning üks intervjueeritav ka märkis *".../ vajadust ka märkama ja soovitama, noh, see on kindlasti vahetu juhi ülesanne."* Samuti on asutusel oluline roll toetava töökeskkonna loomisel ning sotsiaaltöötajate tunnustamisel, et hoida motivatsiooni ning töötahet.

Arvamus nii haridusasutuste kui ka kutseorganisatsiooni rolli üle sotsiaaltöötajate toetuses läks intervjueeritavatel kahte leeri- ühed leidsid, et koolist saadavad baastadmised enesehoiust ning kutseorganisatsiooni tugi on tähtsad, samas kui teised ei pidanud neid liialt oluliseks ning seadsid tähtsamale kohale asutuse ja riigi. Üks intervjueeritav märkis, et *"kool peaks andma ikkagi väga üldise baasi,"* mis justkui viitab kooli rollile kui baastadmiste andjale, kuid teine intervjueeritav

leidis siiski, et koolis peaks kindlasti toetussüsteemide ning enesehoiu teemat rohkem käsitlema. Eestis tegutseb Eesti Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioon, mille fookuses on mentorlusprogrammide pakkumine (ESTA, i.a), kuid üks intervjueeritav nentis, et *“ESTA saab tuua mingeid asju pildile ja saab ka koolitustega toetada. Aga ta ei ole nagu esindusorganisatsioon.”* Samas mainis aga teine, värskelt organisatsiooniga liitunu *“See on niisugune mõnus koht, et alati oma nende kolleegidega on väga tore kohtuda, siis ongi ikkagi läheb jutt töö peale.”*

### **3.1.5 Toetussüsteemide tõhustamise ettepanekud**

Toetussüsteemide tõhustamiseks näevad intervjueeritavad mitmeid olulisi parendusvõimalusi. Üks peamisi ettepanekuid ning vajadusi on selgete kriteeriumite ning nõuete kehtestamine, mis peaksid tulema kõrgemalt tasandilt ehk riigilt. Sotsiaaltöötajad tunnevad, et kohaliku omavalitsuse tegevus vajab suuremat toetust, mis aitaks kaasa süsteemi tõhusamale toimimisele. Üks intervjueeritav mainis *“Kedagi võiks ikka huvitada ka, et keegi nagu tunneks ikka huvi, mis me siin kohalikus omavalitsuses teeme.”* See võib viidata sotsiaaltöötajate ootusele, et riik tunneks rohkem huvi just kohaliku tasandi sotsiaaltöö vastu ning pakuks sisulisemat tuge. Intervjueeritavad tõid esile vajaduse riigipoolse süsteemse toe järele, mis toimiks kui vihmavari – pakkudes suuremaid ressursse ja võimaldades KOVidel paremini vastata piirkondlikele eripäradetele ning kohalike elanike vajadustele sotsiaaltöö kontekstis.

Just piirkondlike eripäradega arvestamist toodi samuti välja mitmel korral. See on oluline, kuna erinevates maakondades ja KOV-ides on erinevad tingimused ja vajadused ning tihtipeale on teenuse kättesaadavus ja võimalused paremad pea- ja suurlinnades. Nagu üks intervjueeritav ütles: *“Mina olen alati sellel arvamusel, et näiteks ei saa võrrelda meie maakonda ja Harjumaad näiteks. Sellepärast, et Harjumaal on tingimused teised, seal on inimesed teised, seal on mured teised.”* Intervjueeritavad leidsid, et toetussüsteemide loomisel ja rakendamisel tuleks lähtuda eelkõige piirkonna eripäradest ja võimalustest, et paremini vastata kohalikele vajadustele.

Psühholoogilise nõustamise ja supervisiooni kättesaadavus on samuti oluline aspekt tõhustamisel, mida intervjueeritavad esile tõid. Nad näevad vajadust, et psühholoogiline tugi oleks regulaarselt kättesaadav, mis aitaks paremini toetada indiviidi vajadusi. Üks intervjueeritav ütles: *“Võiks olla, et kui ta vajab siis just seda psühholoogilist nõustamist, siis saab psühholoogilist nõustamist. Ta vajab supervisiooni, ta saab supervisiooni.”* Lisaks toodi esile vajadus supervisiooni paremale kättesaadavusele- KOV-ides, mis asuvad pealinnast kaugemal, kus see on tihtipeale raskendatud.

Supervisiooni tähtsust toodi esile just töökoormusega toime tulemisel ning selle olulisust peeti väga tähtsaks.

Palk ja vastavalt töökoormusele tasu saamine on samuti väga olulised, mitte ainult majanduslikult toimetulekuks, vaid ka hobide ja muu stressi maandavaga tegelemiseks. Kõrgem palk on oluline motivatsiooniallikas ja toetaks töötajate heaolu ning pidurdaks ehk liig tihedat töölt lahkumist. Üks intervjuueeritav selgitas: *"Loomulikult on palk see, mis mind väga toetaks, et see oleks väga siuke tore, et võib olla see võimaldaks mul näiteks võib olla oma hobidega rohkem tegeleda."* Toodi ka välja, et paljud, kes on vastava kõrghariduse omandanud, ei taha sellel ametil töötada just töö iseloomu ning vähese motivatsioonipaketi tõttu.

### 3.2 Arutelu ja soovitused

Intervjuudes osalenud sotsiaaltöötajad leivad, et Eestis tegutsevad sotsiaaltöötajad vajavad tugevamat ja järjepidevat toetust nii riigi kui kohaliku tasandi poolt. Kõige enam toodi esile vajadus selgete toetussüsteemide ja regulatsioonide järele, mille kehtestamine peaks toimuma keskvalitsuse initsiatiivil. Suur töökoormus, emotsionaalne väsimus ja ebapiisav tugisüsteem võivad viia töömotivatsiooni languseni, professionaalse läbipõlemiseni ning lõpuks ka töölt lahkumiseni. Tööd toetavate struktuuride puudumine võib ohustada nii töötajate heaolu kui ka teenuste kvaliteeti (Cheng ja Jiang, 2022).

Supervisiooni ja psühholoogilise toe kättesaadavus oli intervjuudes läbivalt rõhutatud vajadus. Intervjuueeritavad nägid supervisiooni kui tööalase läbipõlemise ennetamise olulist vahendit. Kirjanduses on samuti välja toodud, et supervisioon toetab professionaalset arengut, tööga rahulolu ja emotsionaalset vastupidavust (Acquavita et al., 2009). Regulaarse supervisiooni ja psühholoogilise nõustamise võimalus võiks olla integreeritud sotsiaaltöötaja töökorraldusse, mitte jäetud töötaja enda algatuse hooleks. Lisaks rõhutati, et süsteem peab olema paindlik ja arvestama piirkondlike eripäradega. Kuna omavalitsuseti võivad oluliselt erineda nii töökoormus kui ka klientide profiil, tuleks toetussüsteeme kujundada paindlikult, et need vastaksid kohalikele vajadustele. Kohalikul omavalitsusel on oluline roll nii töötingimuste loomisel kui ka töötajate tunnustamisel, kuid nende võimalused sõltuvad suuresti riigi tasandi toetustest ning eelarve planeerimisest.

Kolleegide ja otseste juhtide mitteametlik tugi osutus intervjuueeritavate sõnul üheks peamiseks toetuse allikaks. Siiski ei tohiks seda pidada piisavaks ega ametlikku tuge asendavaks. Kui supervisioon ja psühholoogiline nõustamine on raskesti kättesaadavad, muutub töötaja

emotsionaalne koormus krooniliseks probleemiks ning nõustamine ei peaks jääma vaid kolleegide õlule. Seetõttu on hädavajalik riiklikult tagatud süsteem, mis kindlustab nende teenuste regulaarsuse ja kvaliteedi ka väiksemates KOV-ides.

Haridusasutuste rolli hinnati erinevalt – mõned leidsid, et kool annab vaid baasteadmised, teised rõhutasid vajadust käsitleda enesehoidu juba õpingute ajal süvitsi. See viitab vajadusele ühtlustada sotsiaaltöö õppekavad, et enesehoiu- ja stressijuhtimiskused oleksid õppetöös selgemalt esindatud. Ka kutseorganisatsioonide rolli väärtustati erinevalt – näiteks Eesti Sotsiaaltöötajate Assotsiatsioonil (ESTA) nähakse potentsiaali suurema tugivõrgustiku koordineerimisel, ent selle roll ei ole veel kõikidele töötajatele piisavalt nähtav ega kättesaadav.

Üldiselt on kaks peamist tüüpi preemiaid, mida juhid saavad kasutada tulemuslikkust parandava käitumise positiivseks tugevdamiseks (Luthans, 2000). Esimeseks on töötajate tunnustamine, mis on tõhus ja kättesaadav viis tulemuslikkuse parandamiseks, mis ei nõua rahalisi kulutusi, kuid avaldab olulist mõju töötaja motivatsioonile ja organisatsiooni edukusele (samas). Tänukirjad, tunnustussündmused või isegi ametlik tunnustus erialaväljaannetes on väikese kuluga, kuid suure mõjuga meetmed. Teiseks motiveerimise vahendiks on palk. Madal töötasu piirab enesetäiendamise võimalusi ja mõjutab motivatsiooni jääda ametisse. Palgal on kindlasti lahutamatu roll sotsiaaltöötajate premeerimisel ja positiivse käitumise tugevdamisel – konkurentsivõimeline palk on seotud suurema tööalase rahulolu ja väiksema personali voolavusega (Luthans, 2000).

Lõpetuseks võib järeldada, et Eestis oleks vaja ühtset riiklikku raamistikku, mis defineerib selgelt, milliseid toetussüsteeme sotsiaaltöötajatele peab pakkuma, kuidas nende kättesaadavust tagada ning kuidas vastutus nende rakendamisel jaguneb. Paindlikkus kohalike eripärade arvestamisel peab säilima, kuid see ei tohi tulla süsteemse toetuse arvelt. Ühtlasi vajab süvendamist koostöö haridusasutuste, kutseorganisatsioonide ja tööandjate vahel, et tugevdada sotsiaaltöötajate professionaalset identiteeti ja vastupidavust.

## KOKKUVÕTE

Minu bakalaureusetöö keskendus kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajate toetussüsteemide ja vastutuse jaotuse uurimisele Eestis, eesmärgiga mõista, kuidas need tegurid mõjutavad töö kvaliteeti ja vaimset heaolu. Analüüsis käsitlesin olemasolevaid tugimeetmeid, vastutuse jagunemist erinevate osapoolte vahel ning nende mõju igapäevatööle, tuues välja vajaduse süsteemsete parenduste järele.

Uurimuse aluseks olid neli uurimisküsimust:

1. Missugused toetussüsteemid on sotsiaaltöötajatele hetkel kättesaadavad?
2. Kuidas tunnetavad sotsiaaltöötajad vastutuse jaotust oma tööalase heaolu ja toetamise eest?
3. Kuidas tajuvad sotsiaaltöötajad olemasolevate toetussüsteemide mõju oma töö kvaliteedile ja vaimsele tervisele?
4. Missuguseid ettepanekuid teevad sotsiaaltöötajad toetussüsteemide tõhustamiseks?

Tulemused viitavad sellele, et viie intervjueritud sotsiaaltöötaja kogemuste põhjal tajutakse olemasolevaid toetussüsteeme sageli killustatuna ja ebapiisavana. See võib kaasa aidata tööalase stressi tekkimisele ja suurendada läbipõlemise riski, eriti kui puudub järjepidev tugi keeruliste juhtumite ja emotsionaalse koormuse haldamisel. Kuigi tööandjate, riigi ja haridusasutuste roll töötajate toetamisel on oluline, peeti neid rollitäitmisi kohati ebapiisavaks või ebäühtlaseks. Kirjanduse ülevaade viitab selgele seosele töökoormuse, toetuse olemasolu ja vaimse heaolu vahel: suurem koormus ja vähene tugi võivad viia läbipõlemiseni. Ka on kolleegide ja juhtide toetus ning mitteametlik sotsiaalne tugi töötajate heaolu seisukohalt väga oluline.

Käesolevas uurimuses osalenud intervjueritavate kogemuste põhjal võib järeldada, et toetussüsteemid ja nende kättesaadavus mõjutavad nende hinnangul töö kvaliteeti ja vaimset heaolu, kuid neid süsteeme tajuti sageli pigem ebaselgete ja raskesti kättesaadavatena. Sellest lähtuvalt teen järgnevad ettepanekud:

- Kehtestada riiklikud miinimumstandardid supervisiooni ja vaimse tervise toe kättesaadavuse osas, mis tagaks kõikidele sotsiaaltöötajatele vajaliku toe, kuid samas oleksid piisavalt vabad, et võimaldada lähtuda piirkonna põhiselt.

- Tugevdada KOV-ide rahalist ja sisulist suutlikkust pakkuda oma töötajatele püsivat tuge.
- Arendada süsteemseid tunnustamise praktikaid ning tõsta palk vastavusse töö iseloomu ja koormusega.
- Siduda enesehoiu ja vaimse tervise teemad selgemalt sotsiaaltöö õppekavadesse.

Käesoleva töö valim oli väike, mistõttu ei ole tulemused üldistamiseks piisavad. Seega oleks antud teemat kohane ka edasi uurida ning teha seda suurema valimiga, et leida veel kitsaskohti ning võimalusi nende parandamiseks.

# SUMMARY

## **Support systems and the distribution of responsibility for these systems**

My bachelor's thesis focused on the study of support systems and the division of responsibilities for social workers in local governments in Estonia, with the aim of understanding how these factors affect the quality of work and mental well-being. In the analysis, I discussed the existing support measures, the division of responsibilities between different parties and their impact on daily work, highlighting the need for systemic improvements.

The study was based on four research questions:

1. What support systems are currently available to social workers?
2. How do social workers perceive the division of responsibility for their professional well-being and support?
3. How do social workers perceive the impact of existing support systems on the quality of their work and mental health?
4. What suggestions do social workers make to improve the effectiveness of support systems?

The results indicate that based on the experiences of the five interviewed social workers, existing support systems are often perceived as fragmented and inadequate. This can contribute to work-related stress and increase the risk of burnout, especially if there is no consistent support in managing complex cases and emotional burden. Although the role of employers, the state and educational institutions in supporting workers is important, these roles were sometimes perceived as insufficient or inconsistent. A review of the literature suggests a clear link between workload, the availability of support and mental well-being: higher workload and less support can lead to burnout. Support from colleagues and managers and informal social support are also very important for workers' well-being.

Based on the experiences of the interviewees who participated in this study, it can be concluded that support systems and their availability affect the quality of work and mental well-being, but these systems were often perceived as unclear and difficult to access. Based on this, I make the following suggestions:

- Establish national minimum standards for supervision and access to mental health support that would ensure that all social workers have the support they need, but would be flexible enough to allow for regionalization.
- Strengthen the financial and substantive capacity of local governments to provide ongoing support to their employees.
- Develop systematic recognition practices and increase salaries in line with the nature and workload of the work.
- Link self-care and mental health topics more clearly into social work curricula.

It would certainly be appropriate to further investigate this topic and do so with a larger sample to find more bottlenecks and opportunities to improve them. Since the sample size of this study was small, the results are not sufficient for generalization.

## KASUTATUD KIRJANDUS

- About us. (i.a). Talentia Union of Professional Social Workers. Kasutatud 7. veebruar 2025, <https://www.talentia.fi/en/about-us/>
- Acquavita, S. P., Pittman, J., Gibbons, M., & Castellanos-Brown, K. (2009). Personal and Organizational Diversity Factors' Impact on Social Workers' Job Satisfaction: Results from a National Internet-Based Survey. *Administration in Social Work*, 33(2), 151–166. <https://doi.org/10.1080/03643100902768824>
- Asutuse info. (i.a). Sotsiaalkindlustusamet. Kasutatud 15. jaanuar 2025, <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/asutus-uudised-ja-kontakt/asutuse-info/tule-toole-voi-praktikale>
- Avaliku teenistuse seadus (27.09.2024), *Riigi Teataja I*. Kasutatud 18.05.2025, <https://www.riigiteataja.ee/akt/118022014004?leiaKehtiv>
- Baldschun, A., Hämäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O., & Salo, P. (2017). Job-strain and well-being among Finnish social workers: Exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. *European Journal of Social Work*, 22(1), 43–58. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1357025>
- Bressi, S. K., & Vaden, E. R. (2017). Reconsidering Self Care. *Clinical Social Work Journal*, 45(1), 33–38. <https://doi.org/10.1007/s10615-016-0575-4>
- Carpenter, J., Webb, C., Bostock, L., & Coomber, C. (2012). Effective supervision in social work and social care. Bristol: Social Care Institute for Excellence, 1-24. [https://www.researchgate.net/publication/374724552\\_Effective\\_supervision\\_in\\_social\\_work\\_and\\_social\\_care](https://www.researchgate.net/publication/374724552_Effective_supervision_in_social_work_and_social_care)
- Changes to labour market subsidy, commuting and relocation allowance and the increased rate of unemployment benefits as of the beginning of 2025. (12.09.2024). Kela. Kasutatud 21.05.2025, <https://www.kela.fi/news/changes-to-labour-market-subsidy-commuting-and-relocation-allowance-and-the-increased-rate-of-unemployment-benefits-as-of-the-beginning-of-2025>
- Cheng, Y., & Jiang, S. (2022). Influence of Work Support on Social Workers' Professional Identity: The Mediating Mechanisms of Job Autonomy and Organizational Commitment. *Journal of Social Service Research*, 48(6), 781–793. <https://doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/01488376.2022.2150743>

- Corcoran, K. J. (1987). The Association of Burnout and Social Work Practitioners' Impressions of Their Clients: Empirical Evidence. *Journal of Social Service Research*, 10(1), 57–66. [https://doi.org/10.1300/J079v10n01\\_06](https://doi.org/10.1300/J079v10n01_06)
- Decressin, A., Lane, J., McCue, K., & Harrison Stinson, M. (2005). Employer-Provided Benefit Plans, Workforce Composition and Firm Outcomes. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.638482>
- de Groot, S., Veldman, K., Amick, B., III, & Bültmann, U. (2022). Workplace social support, mental health and work functioning among young workers. *European Journal of Public Health*, 32(Supplement\_3), ckac129.439. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckac129.439>
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (2023). Vaimse tervise edendamine töökohal: Hea tava aruande kokkuvõte. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/TEAE11102ETC\\_et.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/TEAE11102ETC_et.pdf)
- Figley, C.R. (1995). *Compassion Fatigue: Coping With Secondary Traumatic Stress Disorder In Those Who Treat The Traumatized* (1st ed.). Routledge. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.4324/9780203777381>
- Gabriel, A. S., Lee, Y. E., Koopman, J., Rosen, C. C., Dutli, A., & Bush, J. T. (2025). The Receipt of Venting at Work: A Multi-Study Investigation of Affective and Behavioral Reactions for Venting Recipients. *Personnel Psychology*, 78(2), 205–227. <https://doi.org/10.1111/peps.12667>
- Global Definition of Social Work. (2014). International Federation of Social Workers. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Graham, J. R., & Shier, M. L. (2014). Profession and Workplace Expectations of Social Workers: Implications for Social Worker Subjective Well-Being. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 95–110. <https://doi.org/10.1080/02650533.2013.810613>
- Griffiths, A., Royse, D., Murphy, A., & Starks, S. (2019). Self-Care Practice in Social Work Education: A Systematic Review of Interventions. *Journal of Social Work Education*, 55, 102 - 114. <https://doi.org/10.1080/10437797.2018.1491358>
- Hammarberg, K., Kirkman, M., & de Lacey, S. (2016). Qualitative research methods: When to use them and how to judge them. *Human Reproduction*, 31(3), 498–501. <https://doi.org/10.1093/humrep/dev334>

- Hammer, L. B., Allen, S. J., & Dimoff, J. K. (2022). The Missing Link: The Role of the Workplace in Mental Health. *Workplace Health & Safety*, 70(8), 384–384. <https://doi.org/10.1177/21650799221105176>
- Hämmig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. *SSM - Population Health*, 3, 393–402. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2017.04.002>
- Heaolu arengukava 2023-2030. (23.02.2023). Sotsiaalministeerium. <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030>
- Huxley, P., Evans, S., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., Kendall, T., Medina, J., & Katona, C. (2005). Stress and Pressures in Mental Health Social Work: The Worker Speaks. *The British Journal of Social Work*, 35(7), 1063–1079. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch218>
- Itzick, M. ja Kagan, M. (2021). Iisraeli sotsiaaltöötajate subjektiivse heaolu mõistmine. *International Social Work*, 64 (3), 399-411. <https://doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/0020872818810771>
- Jian, M., Wang, M., Du, Y., & Yan, H. (2024). What has been done for social workers' self-care practice? A systematic review of interventions. *International Social Work*. <https://doi.org/10.1177/00208728241237938>
- Kagan, M., & GreenblattKimron, L. (2021). Psychological distress among social workers. *Journal of Social Work*, 21(5), 1243–1260. <https://doi.org/10.1177/1468017320949447>
- Kagan, M., & Itzick, M. (2019). Work-related factors associated with psychological distress among social workers. *European Journal of Social Work*, 22(1), 30–42. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1357021>
- Kalmus, V., Masso, A. ja Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Kasutatud 22.03.2025, <https://samm.ut.ee/kvalitatiivnesisuanalyys>
- Kapoulitsas, M., & Corcoran, T. (2015). Compassion fatigue and resilience: A qualitative analysis of social work practice. *Qualitative Social Work*, 14(1), 86–101. <https://doi.org/10.1177/1473325014528526>
- Kovaljov, A., Randmann, L., Rebane, M., & Hazak, A. (2023). Tööturu ja töökeskkonna seosed vaimse tervise ja heaoluga. D. Kutsar (toim), Eesti Inimarengu Aruanne 2023 (lk 210- 224). SA Eesti Koostöö Kogu.

- Kraus, C. (2005). Compassion fatigue—What is it, and how can you avoid it? *The Alabama Nurse*, 32(4), 18.
- Kutsestandardid: Sotsiaaltöötaja, tase 7. (18.11.2021). Kutseregister. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10991272>
- Lewis, M. L., & King, D. M. (2019). Teaching self-care: The utilization of self-care in social work practicum to prevent compassion fatigue, burnout, and vicarious trauma. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 96–106. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1482482>
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255–265. <https://doi.org/10.1080/09638230020023642>
- Luthans, K. (2000). Recognition: A Powerful, but often Overlooked, Leadership Tool to Improve Employee Performance. *Journal of Leadership Studies*, 7(1), 31–39. <https://doi.org/10.1177/107179190000700104>
- Mack, B. M. (2022). Addressing Social Workers' Stress, Burnout, and Resiliency: A Qualitative Study with Supervisors. *Social Work Research*, 46(1), 17–28. <https://doi.org/10.1093/swr/svab032>
- Marta-Pedroso, C., Freitas, H., & Domingos, T. (2007). Testing for the survey mode effect on contingent valuation data quality: A case study of web based versus in-person interviews. *Ecological Economics*, 62(3), 388–398. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2007.02.005>
- Martin, E., Myers, K., & Brickman, K. (2019). Self-Preservation in the Workplace: The Importance of Well-Being for Social Work Practitioners and Field Supervisors.. *Social work*. <https://doi.org/10.1093/sw/swz040>
- Matthies, A.-L. (2022). Next-generation modelling of community work and structural social work in Finland. *Nordic Social Work Research*, 12(2), 229–242. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2021.1968474>
- Miller, J., Grise-Owens, E., Owens, L., Shalash, N., & Bode, M. (2019). Self-Care Practices of Self-Identified Social Workers: Findings from a National Study.. *Social work*. <https://doi.org/10.1093/sw/swz046>
- Moriarty, J. (2011). *Qualitative Methods Overview. (SSCR Methods Reviews)*. National Institute for Health Research School for Social Care. [http://eprints.lse.ac.uk/41199/1/SSCR\\_Methods\\_Review\\_1-1.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/41199/1/SSCR_Methods_Review_1-1.pdf)

- Occupational Healthcare Act (2024). Finlex. Kasutatud 7.02.2025, [https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20011383\\_20210555.pdf](https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20011383_20210555.pdf)
- Occupational Safety And Health Act (2003). Finlex. Kasutatud 7.02.2025, <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/20020738>
- Olaniyan, O. S., Hetland, H., Hystad, S. W., Iversen, A. C., & Ortiz-Barreda, G. (2020). Lean on Me: A Scoping Review of the Essence of Workplace Support Among Child Welfare Workers. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00287>
- Õppimisvõimalused 2023. Aastal. (05.05.2023). Tervise Arengu Instituut. <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/oppimisvoimalused-2023-aastal>
- Paulber, D. (2024). Sotsiaaltöö spetsialistide enesehoiu arusaamad ja kogemused. *Sotsiaaltöö*. 2024(4). <https://www.tai.ee/et/sotsiaalto/sotsiaalto-spetsialistide-enesehoiu-arusaamad-ja-kogemused>
- Payne, M. (2006). *What is Professional Social Work?* Policy Press. [https://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=S981DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=When+did+social+work+start+as+a+profession&ots=ky5zUgRhZG&sig=6zuHky69kXKXYV2umBosW0W0Gqo&redir\\_esc=y#v=onepage&q=When%20did%20social%20work%20start%20as%20a%20profession&f=false](https://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=S981DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=When+did+social+work+start+as+a+profession&ots=ky5zUgRhZG&sig=6zuHky69kXKXYV2umBosW0W0Gqo&redir_esc=y#v=onepage&q=When%20did%20social%20work%20start%20as%20a%20profession&f=false)
- Pazer, S. (2024). Mental health and job satisfaction among social workers a quantitative study an analysis of workplace well-being in the social work profession. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.24.1.2985>
- Person, J. E. (1986). The Definition and Measurement of Social Support. *Journal of Counseling & Development*, 64(6), 390. <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1002/j.1556-6676.1986.tb01144.x>
- Peters, E., Spanier, K., Radoschewski, F., & Bethge, M. (2018). Influence of social support among employees on mental health and work ability—a prospective cohort study in 2013–15. *European Journal of Public Health*, 28, 819–823. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cky067>
- Pihl, K., Krusell, S. (31.01.2022). Tulevikuvaade töjõu- ja oskuste vajadusele: Sotsiaaltöö. OSKA uuringud. SA Kutsekoda. <https://uurigud.oska.kutsekoda.ee/uuringud/sotsiaalto>
- Rämmer, A. (2014). Valimi moodustamine. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Kasutatud 02.04.2025, <https://samm.ut.ee/valimid/>

- Ratcliff, M. (2024). Social Workers, Burnout, and Self-Care. Delaware Journal of Public Health, 10, 26 - 29. <https://doi.org/10.32481/djph.2024.03.05>
- Regulation (EU) No 422/2014 of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 Adjusting with Effect from 1 July 2011 the Remuneration and Pensions of Officials and Other Servants of the European Union and the Correction Coefficients Applied Thereto, 129 OJ L (2014). <http://data.europa.eu/eli/reg/2014/422/oj/eng>
- Sánchez-Moreno, E., de La Fuente Roldán, I.-N., Gallardo-Peralta, L. P., & Barrón López de Roda, A. (2015). Burnout, Informal Social Support and Psychological Distress among Social Workers. The British Journal of Social Work, 45(8), 2368–2386. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu084>
- Selg, M. (2021). Hea sotsiaaltöötaja on hästi hoitud. Sotsiaaltöö. 2021(1). <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoo/hea-sotsiaaltootaja-hasti-hoitud>
- Shier, M. L., & Graham, J. R. (2011). Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. Journal of Social Work, 11(4), 402–421. <https://doi.org/10.1177/1468017310380486>
- Smullens, S. (17.07.2019). What I Wish I Had Known: Burnout and Self-Care in Our Social Work Profession. SocialWorker.Com. <http://www.socialworker.com/api/content/94fa2107-6786-3aae-8c84-f9f1de6eb274/>
- Somoray, K., Shakespeare-Finch, J., & Armstrong, D. (2017). The Impact of Personality and Workplace Belongingness on Mental Health Workers' Professional Quality of Life. Australian Psychologist, 52, 52–60. <https://doi.org/10.1111/ap.12182>
- Sotsiaalhoolekande seadus (31.12.2024). Riigi Teataja I. Kasutatud 03.03.2025, <https://www.riigiteataja.ee/akt/SHS>
- Sotsiaalteenuste järelevalve. (31.12.2024). Sotsiaalkindlustusamet. <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/spetsialistile-ja-koostoopartnerile/jarelevalve>
- Sotsiaalvaldkonna mentorlus. (i.a). Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon. Kasutatud 15. jaanuar 2025, <https://eswa.ee/mentorlus/>
- Sotsiaalvaldkonna töötaja eetikakoodeks. Sotsiaaltöö kui elukutse. (22.11..2022). Tervise Arengu Instituut. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoo/sotsiaalvaldkonna-tootaja-eetikakoodeks>

- Tallinna Sotsiaaltöö Keskus. (01.09.2025). Sotsiaaltöötaja. CVKeskus. <https://www.cvkeskus.ee/946824>
- Tasks and objectives. (i.a). Ministry of Social Affairs and Health. Kasutatud 7.02.2025, <https://stm.fi/ministry/task-and-objectives>
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Tirronen, A., Kinder, T., & Stenvall, J. (2021). Learning in Finnish Social Work Practice and Research. *The British Journal of Social Work*, 51(7), 2760–2781. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa088>
- Tööinspeksioon. (29.04.2021). Psühhosotsiaalsed ohutegurid. Tööelu portaal. <https://www.tooelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid>
- Töölepingu seadus (02.05.2024). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 20.03.2025, <https://www.riigiteataja.ee/akt/102052024028>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus ( lühend - TTOS) (02.05.2024). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 03.03.2025, <https://www.riigiteataja.ee/akt/102052024029>
- Töötuskindlustuse seadus (06.07.2023). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 20.03.2025, <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072023111>
- Tule Saaremaa valda tööle. (i.a). Saaremaa vald. Kasutatud 27. jaanuar 2025, <https://www.saaremaavald.ee/tule-toole>
- Tuubel, M. (2023). Sotsiaalvaldkonna tööjõud, pädevus ja väärtustamine. *Sotsiaaltöö*. 2023(2), 13-14. [https://tai.ee/sites/default/files/2023-05/Sotsiaaltoo\\_2\\_2023\\_web\\_par.pdf](https://tai.ee/sites/default/files/2023-05/Sotsiaaltoo_2_2023_web_par.pdf)
- Umberson, D., & Karas Montez, J. (2010). Social Relationships and Health: A Flashpoint for Health Policy. *Journal of Health and Social Behavior*, 51(1\_suppl), S54–S66. <https://doi.org/10.1177/0022146510383501>
- Vesso, S. (i.a). Kõvisioon Kasutatud 22.05.2025, <https://signevesso.ee/kovisioon/>
- Worsley, A., Beddoe, L., McLaughlin, K., & Teater, B. (2020). Regulation, Registration and Social Work: An International Comparison. *The British Journal of Social Work*, 50(2), 308–325. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz152>

2025. Aasta riigieelarve ja uus riigieelarve strateegia sotsiaalministeeriumi valdkondades.  
(18.10.2024). Sotsiaalministeerium. Kasutatud 21.05.2025, <https://www.sm.ee/2025-aasta-riigieelarve-ja-uus-riigieelarve-strateegia-sotsiaalministeeriumi-valdkondades>

# LISAD

## Lisa 1. Intervjuu kava

### Taust:

Kui kaua olete olnud seotud sotsiaaltöö valdkonnaga?

### Uurimisküsimus 1- Millised toetussüsteemid on hetkel sotsiaaltöötajatele kättesaadavad?

Intervjuuküsimused:

1. Mida tähendab Teie jaoks toetus? Missugustest praktilistest näidetest olete kuulnud?
  - Kui ei räägi koolis õpitust, siis uuri ka selle kohta
0. Missugused toetussüsteemid on teile hetkel kättesaadavad?
  - . Kas tunnete, et olemasolevad toetussüsteemid on piisavad? Miks/miks mitte?
0. Milliseid toetussüsteeme olete oma töö käigus kasutanud ja kuidas need on teie tööd mõjutanud?
0. Missugused on olnud takistused toetuse ning ressursside kättesaamisega?

### Uurimisküsimus 2- Kuidas on jaotunud vastutus sotsiaaltöötajate toetamise ning heaolu eest?

1. Kes teie arvates vastutab sotsiaaltöötajate heaolu ja toetamise eest? (Töötaja ise, tööandja, riik (organisatsioonid, haridusasutused jne.) + miks nad nii arvavad
2. Kuidas tajute oma tööandja rolli sotsiaaltöötajate toetamisel?
3. Kuidas on teid toetanud väljaõpe seoses enesehoiuga?
4. Missugust rolli on mänginud riik ning näiteks kutseorganisatsioon ESTA teie toetamisel?
5. Milliseid muutusi oleks vaja teie arvates, et sotsiaaltöötajate heaolu ja professionaalne areng oleksid paremini tagatud?

### Uurimisküsimus 3- Missugune on toetussüsteemide mõju sotsiaaltöötajate töö kvaliteedile ning vaimsele tervisele?

1. Kas olete kogenud tööga seotud stressi, läbipõlemist või kaastundeväsimust? Kuidas olete sellega toime tulnud?
2. Kuidas tunnete ära, et töökoormus hakkab mõjutama teie vaimset tervist ja töösooritust?
3. Milliseid strateegiaid või meetodeid olete ise kasutanud, et tulla toime tööga seotud stressi ja emotsionaalse koormusega?
4. Kas ja kuidas mõjutab teie arvates toetus sotsiaaltöötajate töö tulemuslikkust?
5. Millised toetusmehhanismid on aidanud teil sotsiaaltöös juhtumitega toime tulla?

**Uurimisküsimus 4-** Kuidas saaks toetussüsteeme tõhustada?

1. Kuidas oleks saanud teie haridusasutus teid paremini ette valmistada tööalaste väljakutsetega toimetulekuks?
2. Mida saaksid veel ära teha riik ja muud avaliku sektori organisatsioonid (ska, esta), et sotsiaalvaldkonna töötajaid toetada?
3. Mida saaksid aga teha veel teie tööandja ehk kohalik omavalitsus?
4. Missugune võiks olla ideaalne tugisüsteem sotsiaaltöötajatele ja kuidas see teie arvates praktikas toimiks?

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Marin Vilk ,  
(*autori nimi*)

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

Sotsiaaltöötajate toetussüsteemid ja vastutuse jaotamine ,  
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja(d) on Karen-Pauliin Konks ,  
(*juhendaja nimi*)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

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

Marin Vilk  
**26.05.2025**