

TALLINNA ÜLIKOOL

CIRIC

**Kohalike omavalitsuste sotsiaal- ja  
lastekaitsetöötajate tööheaolu ja ametialane areng**

**UURINGURAPORT**

Tallinn 2024

Tellija: Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon (ESTA)

Rahastaja: Sotsiaalministeerium (Sotsiaalvaldkonna tööjõu toetamise ja eriala arendamise projekt, 2022-2024)

Teostaja: Tallinna Ülikool

Autorid: Karmen Toros, Kersti Kriisk, Rafaela Lehtme, Anu Toots, Erle Neeme, Reeli Sirotkina

Raportile viitamine: Toros, K., Kriisk, K., Lehtme, R., Toots, A., Neeme, E., & Sirotkina, R. (2024). Kohalike omavalitsuste sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate tööheaolu ja ametialane areng. Uuringuraport. Tallinn: Tallinna Ülikool, CIRIC.

ISBN 978-9985-4-1435-4 (pdf)

# SISUKORD

---

<b>TABELITE JA JOONISTE LOETELU</b>	<b>4</b>
<b>LÜHIKOKKUVÕTE</b>	<b>5</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>8</b>
<b>1. SISSEJUHATUS</b>	<b>11</b>
<b>2. METOODIKA</b>	<b>14</b>
2.1. Küsitlusinstrument	14
2.2. Valim	15
2.3. Küsitluse läbiviimine ja andmetöötlus	15
<b>3. TULEMUSED</b>	<b>17</b>
3.1. Uuringus osalenute karakteristikud	17
3.2. Tööelu kvaliteet	21
3.2.1. Koondpilt	21
3.2.2. Töökeskkond ja professionaalne tasakaal	23
3.2.3. Bürokratia ilmingud töökohal	24
3.2.4. Töökoormus ja -tasu	30
3.2.5. Tööaeg ja -korraldus: töö- ja isikliku elu tasakaalu toetamine	33
3.2.6. Ületunnitöö ja mõju heaolule	35
3.3. Tööeluga seotud vaimne tervis	38
3.3.1. Läbipõlemise risk ja selle ohjamine	38
3.3.2. Vaimse tervise hoidmine töökohal: töötaja vajadused ja võimalused	42
3.3.3. Töökiusu ja klientide vägivalla kogemine	45
3.3.4. Toimetulek ulatuslike kriisiolukordadega	49
3.4. Kutse taotlemine ja selle olulisus	51
3.4.1. Kutse omamine ja taotlemine	51
3.4.2. Motivatsioon kutse omamiseks	53
3.4.3. Kutse seos erialase haridusega	55
3.4.4. Kutse taotlemise korralduse kitsaskohad ja ettepanekud muudatusteks	57
3.5. Ametialane areng	60
3.5.1. Ametialase arengu võimalused ja takistused	60
3.5.2. Ametialase arengu vajadused	64
3.6. Töötajate täiendavad tähelepanekud ja ettepanekud tööheaolu parandamiseks	65
3.6.1. Organisatsiooni ning ühiskonna toetus heaolu kujundajana	66
3.6.2. Terviseriskid ja vajadus süsteemseks tervise edenduseks	67
<b>4. JÄRELDUSED JA SOOVITUSED</b>	<b>69</b>
<b>VIIDATUD ALLIKAD</b>	<b>77</b>

## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

---

Tabel 1. Valimi põhiparameetrid	15
Tabel 2. Uuringus osalejate üldandmed	18
Tabel 3. Hinnang tööelu kvaliteedile ja selle aspektidele, keskvaärtused 5-palli skaalal	22
Tabel 4. Positiivne töökeskkond ja professionaalne tasakaal	24
Tabel 5. Bürokratia ilmingute kogemine, keskvaärtused 5-palli skaalal	25
Tabel 6. Vastajate brutopalk, palgasoov ning soovitud palgatõus	32
Tabel 7. Vastajate läbipõlemise riskid (CBI)	38
Tabel 8. Sotsiaaltöötajate läbipõlemise risk erinevates riikides, CBI riskiskoorid	40
Tabel 9. Oskuste ja ressursside vajadus kriisiolukordades	50
Tabel 10. Vastajate ametialase arengu eest vastutaja	63
Joonis 1. Klienditöö sihtrühmad, valiku teinud vastajate arv	20
Joonis 2. Ületundide tegemise sagedus	30
Joonis 3. Ületundide tasustamine	31
Joonis 4. KOV-ide tugi vaimse ja füüsilise tervise hoidmisel	41
Joonis 5. Töökiusu kogemine viimase viie aasta jooksul	46
Joonis 6. Klientide rünnakute kogemine	48
Joonis 7. Hinnang oma toimetulekule kriisiolukordades	49
Joonis 8. Sotsiaaltöötaja kutse omamine kolme peamise ametigrupi lõikes	52
Joonis 9. Kutse taotlemise/mittetaotlemise põhjused, vastajate arv	53
Joonis 10. Vastajate enesearendamisvõimalused ning nende kasutamine	61
Joonis 11. Ametialase arengu võimaluste kasutamise takistused	62

## LÜHIKOKKUVÕTE

---

Raport tutvustab uuringut, mis on osa sotsiaalvaldkonna tööjõu toetamise ja eriala arendamise projektist (2022-2024, juhtpartner Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, rahastaja Sotsiaalministeerium). Uuringu eesmärgiks on anda ülevaade kohalike omavalitsuste sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate tööheaolust, seda mõjutavatest teguritest ning ametialase arengu võimalustest. Uuringu viis läbi Tallinna Ülikooli uurimisrühm. Andmeid koguti küsitlusuuringuga Eesti kohalike omavalitsuste sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate (N=229) seas vahemikus 2023. aasta detsembrist 2024. aasta jaanuarini.

Uuringus osalenud töötajad tõid välja mitmeid tööheaoluga seotud probleeme. Üheks suurimaks väljakutseks on tööga seotud stressi ja läbipõlemisriskidega toimetulek. Rahulolu vähendavad suur ülekoormus, puudulikud võimalused enesehoiuks, vähene paindlikkus ning ebaefektiivne töökorraldus. Lisaks tajutakse autonoomia ja usalduse puudumist riiklikul tasandil, mis väljendub liigsetes nõuetes ja piirangutes. Ka asutuste-vahelise võrgustikutöö ebaefektiivsus raskendab oluliselt info kättesaadavust ja klientide abistamist.

Kriitiliselt suhtuti olemasolevatesse infosüsteemide ja dokumendihalduse lahendustesse. Erinevate kohustuslike süsteemide ja programmide rohkus ning nende vähene kasutajasõbralikkus ja töökindlus tingivad töö pideva dubleerimise. Eriti teravalt kritiseeriti STAR ja STAR-2 süsteeme nende ebaefektiivsuse ja ebamugavuse tõttu. Paber kandjatel oleva info dubleerimine suurendab töökoormust veelgi. Liigsele dokumenteerimisele ning ülemäärasele aruandmis- ja kooskõlastuskohustusele kulub ebaproportsionaalselt suur osa tööajast, takistades sisulisele klienditööle keskendumist. Rõhutati vajadust vähendada kohustuslike vormide, hindamiste ja aruannete hulka. Tõsteti esile Sotsiaalkindlustusameti kooskõlastuste rolli vähendamise vajadust lastekaitsetöös.

Eriti madal on sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate hinnang oma võimalustele mõjutada töökeskkonda, samas kui valdkonnajuhid tunnetavad suuremat kontrolli. See viitab vajadusele kaasata töötajaid senisest enam valdkonna ja töökeskkonna arendamisse, et suurendada nende töörahulolu ja -heaolu. Eraldi tähelepanu väärib asjaolu, et mitmete tööheaolu hindavate näitajate puhul andsid sotsiaaltöötajad võrreldes lastekaitsetöötajate ja valdkonnajuhtidega madalamaid hinnanguid. See on oluline mõtlemiskoht nii omavalitsustele kui ka sotsiaalvaldkonna arendajatele. Tuleks põhjalikumalt analüüsida sotsiaaltöötajate madalamate hinnangute põhjuseid ning töötada välja sihipärased meetmed nende tööheaolu toetamiseks ja tõstmiseks.

Üle pooltel vastanutest on võimalus töötada paindlikel tingimustel, sealhulgas kodus või paindliku töötaja raames, mis aitab tagada töö- ja eraelu tasakaalu säilitamist. Väga hinnati kaugtöövõimalust ja otsese juhi usaldust töötaja vastu kontorist eemal töötamisel. Paindlik töökorraldus suurendab töö tõhusust ja töötajate motivatsiooni ning parandab üldist tööga rahulolu. Siiski tuleb märkida, et kohalikud omavalitsused erinevad märkimisväärselt oma korraldustes ja suhtumises. On töötajaid, kellele võimaldatakse vähem paindlikkust ning

kelle töökorraldus on jäigem. Samuti esineb erinevusi ületunnitöö kompenseerimises – osa töötajaid saab selle eest vaba aega või rahalist hüvitist, samas kui teistele ei pakuta mingit kompensatsiooni. Kuigi olemasolev süsteem pakub mõningast vabadust, on siiski märgatav puudus konkreetsetest tugimeetmetest ja senisest laiemast paindlikkusest. Seetõttu on oluline jätkuvalt arendada tööaja paindlikumat korraldamist, laiendada kaugtöö-võimalusi ning täiustada ületundide ja töökoormuse juhtimist. Täiendavad meetmed aitaksid töötajatel tulla paremini toime nii emotsionaalselt kui füüsiliselt kurnava töö ja suure koormusega.

Töötajate hinnangul on suur vajadus psühholoogilise nõustamise, erinevate teraapiate, supervisiooni, kovisiooni ja mentorluse järele, mis toetaksid nende vaimset tervist ja enesehoidu. Oluliseks peeti ka ühisüritusi ja meeskonnatööle suunatud tegevusi kolleegidevaheliste sidemete tugevdamiseks ning juhtkonna ja töötajate vahelise koostöö tõhustamist. Ka siinkohal ilmnevad omavalitsuste vahel suured erinevused enesehoiu-võimaluste osas (sh. supervisioonid, temaatilised üritused ja koolitused, sportimisvõimalused, ergonoomiline keskkond), mis paneb töötajad ebavõrdsesse olukorda.

Piisavate tugi- ja puhkemeetmete puudumine, töötajate vähesusest ja töö iseloomust tingitud ülekoormus, klienditöö intensiivsus ning emotsionaalne pinge suurendavad kurnatust ja viivad sageli läbipõlemiseni. Töötajad tundsid, et nende panus ei leia piisavat tunnustust ei asutusesiseselt ega ühiskonnalt laiemalt. Samal ajal toodi välja lastekaitse ja sotsiaaltöö professioni üldine vähene väärtustamine ja kehv maine ühiskonnas. Ka madalat töötasu peeti oluliseks probleemiks, mis ei ole vastavuses tehtava töö keerukuse ja vastutusrikkusega.

Uuringu tulemused näitavad, et töötajad tunnetavad suurt ülekoormust ja toetuse puudust, mis avaldab negatiivset mõju nii nende töö kvaliteedile kui ka üldisele tööhealole. Raportis pakume olukorra leevendamiseks mitmeid soovitusi, sealhulgas meetmeid bürokraatia vähendamiseks ja paremate töötingimuste loomiseks, võimaldamaks töötajatel keskenduda enam sisulisele klienditööle. Kuna omavalitsuste võimekus ja praktikad töötajate toetamisel on väga erinevad, on oluline liikuda ühtlasema taseme poole kõigis omavalitsustes, tagamaks töötajate võrdväärsem toetamine.

**Detailsemad soovitusel olukorra parendamiseks on välja toodud raporti lõpuosas järgmistes valdkondades:**

- 1. Süsteemne lähenemine töö- ja eraelu tasakaalu ning vaimse ja füüsilise tervise toetamisele**
  - paindliku töökorralduse juurutamine
  - regulaarne supervisioon ja mentorlus
  - töökoormuse ja ületundide juhtimine
  - tervikliku tervisedenduse tegevusraamistiku loomine
  
- 2. Bürokratlike protsesside lihtsustamine**
  - IT-süsteemide kaasajastamine
  - bürokraatia vähendamine ja töötajate autonoomia suurendamine

- o andmekaitsereeglite ülevaatamine ja asutuste-vahelise infovahetuse tõhustamine

**3. Organisatsioonikultuuri ja juhtimispraktikate edendamine**

- o positiivse sisekliima ja toetava meeskonnatöö arendamine
- o töötajate kaasamine töökeskkonna kujundamisse
- o turvalise töökeskkonna tagamine
- o riiklike institutsioonide rolli ümberkujundamine

**4. Ametialane areng ja tunnustamine**

- o professionaalse arengu toetamine
- o motiveerimine ja tunnustus
- o valdkonna maine ja professionaalse kuvandi tugevdamine

**5. Kutse taotlemise süsteemi arendamine ja kutse väärtuse tõstmine**

- o kutse taotlemise protsessi lihtsustamine
- o kutse väärtuse tõstmine ja omandamise motiveerimine
- o kutse kvaliteedi tagamine

## SUMMARY

---

The report introduces a study that is part of a workforce support and professional development project in the social field (2022-2024, led by the Estonian Association of Social Work and funded by the Ministry of Social Affairs). The aim of the study is to provide an overview of the occupational well-being of social and child protection workers in local governments, the factors affecting it, and opportunities for professional development. The research was conducted by a research group from Tallinn University. Data was collected through a survey among social and child protection workers in Estonian local governments (N=229) between December 2023 and January 2024.

The participating workers highlighted several issues related to occupational well-being. One of the biggest challenges is coping with work-related stress and the risk of burnout. Satisfaction is reduced by high workload, insufficient self-care opportunities, lack of flexibility, and inefficient work organization. Additionally, workers perceive a lack of autonomy and trust at the national level, manifested in excessive requirements and restrictions. The inefficiency of interagency networking further complicates access to information and client assistance.

There was critical feedback on existing information systems and document management solutions. The abundance of various mandatory systems and programs, along with their lack of user-friendliness and reliability, leads to constant duplication of work. The STAR and STAR-2 systems were particularly criticized for their inefficiency and inconvenience. The duplication of information on paper further increases the workload. An excessive amount of time is spent on documentation, reporting, and coordination duties, hindering the focus on substantive client work. The need to reduce mandatory forms, assessments, and reports was emphasized. The report also highlighted the need to reduce the role of approvals from the Social Insurance Board in child protection work.

Social and child protection workers rated their ability to influence the work environment particularly low, while field leaders felt they had more control. This suggests a need to involve employees more in the development of the field and work environment to enhance their job satisfaction and well-being. Notably, social workers provided lower ratings on various occupational well-being indicators compared to child protection workers and field leaders. This finding calls for reflection by local governments and social field developers. A thorough analysis of the reasons behind social workers' lower ratings is necessary, along with targeted measures to support and improve their occupational well-being.

Over half of the respondents have the opportunity to work under flexible conditions, including from home or with flexible hours, which helps maintain work-life balance. The option for remote work and trust from direct supervisors to work outside the office were highly valued. Flexible work arrangements increase efficiency, motivation, and overall job satisfaction. However, it should be noted that local governments differ significantly in their



arrangements and attitudes. Some employees are offered less flexibility, and their work organization is more rigid. Differences also exist in overtime compensation – some employees receive time off or financial compensation, while others receive no compensation. Although the current system provides some freedom, there is still a noticeable lack of concrete support measures and broader flexibility. Therefore, it is essential to continue developing more flexible working arrangements, expanding remote work options, and improving the management of overtime and workload. Additional measures would help employees better cope with both the emotionally and physically demanding work and the high workload.

Employees expressed a strong need for psychological counseling, various therapies, supervision, co-vision, and mentoring to support their mental health and self-care. Team-building activities and events aimed at strengthening connections among colleagues and enhancing cooperation between management and employees were also considered important. Here, too, significant differences exist between local governments in terms of self-care opportunities (e.g., supervision, thematic events and training, sports opportunities, ergonomic environments), putting employees in an unequal situation.

The lack of sufficient support and rest measures, the workload due to understaffing and the nature of the work, the intensity of client work, and emotional stress increase exhaustion and often lead to burnout. Employees felt that their contributions were not sufficiently recognized within the organization or by society at large. Additionally, the general undervaluation and poor reputation of the child protection and social work profession in society were pointed out. Low salaries were also considered a significant issue, as they do not reflect the complexity and responsibility of the work.

The study results indicate that employees feel a high level of workload and lack of support, which negatively affects both the quality of their work and their overall well-being. The report offers several recommendations to alleviate the situation, including measures to reduce bureaucracy and create better working conditions, allowing employees to focus more on substantive client work. Given the varying capacity and practices of local governments in supporting employees, it is important to aim for a more consistent level across all municipalities to ensure more equitable support for employees.

**Detailed recommendations for improving the situation are outlined in the final section of the report in the following areas:**

- 1. A systematic approach to supporting work-life balance and mental and physical health**
  - implementing flexible work arrangements
  - regular supervision and mentoring
  - managing workload and overtime
  - creating a comprehensive health promotion framework

2. **Simplification of bureaucratic processes**
  - o modernization of IT systems
  - o reducing bureaucracy and increasing employee autonomy
  - o reviewing data protection regulations and enhancing interagency information exchange
3. **Promotion of organizational culture and management practices**
  - o developing a positive internal climate and supportive teamwork
  - o involving employees in shaping the work environment
  - o ensuring a safe working environment
  - o restructuring the role of national institutions
4. **Professional development and recognition**
  - o supporting professional development
  - o motivation and recognition
  - o strengthening the reputation and professional image of the field
5. **Development of the certification system and enhancement of the profession's value**
  - o simplifying the certification process
  - o increasing the value and motivation for obtaining certification
  - o ensuring the quality of the certification

# 1. SISSEJUHATUS

---

Sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate töö kvaliteedist ja tulemuslikkusest sõltub otseselt paljude inimeste heaolu ja toimetulek. Uuring sotsiaaltöö tööjõu- ja oskuste vajadustest tulevikus (Pihl & Krusell, 2021) toob esile sotsiaalvaldkonna töötajate kõrgendatud läbipõlemise riski seoses vahetu klienditööga ning osutab vajadusele pöörata tähelepanu töötajate enesehoiuvõimadele ja toetamisvõimalustele. Inimarengu aruanne (Sisask, 2023) rõhutab töökeskkonna, töö- ja eraelu tasakaalu ning juhtimisstiilide mõju vaimsele tervisele ja tööheaolule, tõstes esile, et need tegurid on olulised töötajate heaolu ja tööstressi juhtimisel, mis omakorda mõjutab töö tulemuslikkust ja üldist heaolu. Arvestades sotsiaalvaldkonna töötajate kesket rolli teenusekasutajate elukvaliteedi tõstmisel (Ravalier et al., 2021), on nende endi tööheaolu tagamine kriitilise tähtsusega.

Terminid tööheaolu (*occupational well-being*) kasutatakse sageli terminite subjektiivne heaolu ja tööga rahulolu sünonüümina (vt Baldschun et al., 2016). Baldschun ja kolleegid (2016, 525) defineerivad tööheaolu mitmemõõtmelise kontseptsioonina, mis hõlmab emotsionaalset, kognitiivset, sotsiaalset, professionaalset, personaalset ja psühhosomaatilist heaolu. Nad käsitlevad tööheaolu kahe omavahel seotud süsteemina – töötaja heaolu ja organisatsiooni heaolu, mis on tihedalt põimunud ja üksteist mõjutavad. Tööheaolu edendamisel on oluline luua keskkond, mis soodustab rahulolu, hõlmates mh töö- ja eraelu tasakaalu (European Agency for ..., 2013). Burton (2010) rõhutab siinkohal vaimse ja füüsilise tervise ning heaolu edendamist, viidates tervislikule töökeskkonnale, mis on otseselt seotud tööheaoluga. Tervislik töökeskkond aitab kaasa töötajate rahulolule, produktiivsusele ja üldisele tööheaolule, tagades paremad tulemused nii indiviidile kui ka organisatsioonile tervikuna. Seega hõlmab tööheaolu töötajate füüsilist, vaimset ja sotsiaalset heaolu töökeskkonnas ning selle eesmärk on luua töökoht, kus töötajad tunnevad end turvaliselt, tervelt ja motiveeritult. Hakanen ja kolleegid (2017) rõhutavad, et tööheaolu juhtimine põhineb töötaja ja tööandja vajaduste ning tööle esitatud nõudmistele ja pakutavate ressursside tasakaalustamisel. Nende uuringu kohaselt mõjutab see tasakaal oluliselt töötaja rahulolu, pühendumist, läbipõlemise vältimist ja töö kvaliteeti.

Nõudmised sotsiaalteenustele on suurenenud ning töötajad peavad sageli toime tulema rohkete nõudmistele ja keeruliste ülesannetega, nagu suur töökoormus, rollikonfliktid, vähene autonoomia ning sotsiaalse toe ja ressursside puudumine (Aiello & Tesi, 2017). Kinman ja Grant (2022) lisavad siia juurde ebaefektiivse muutuste juhtimise. Baldschun ja tema kolleegide (2016) hinnangul on viimastel aastatel surve sotsiaalvaldkonna töötajatele suurenenud tulenevalt sotsiaalpoliitika ja sotsiaaltöö organisatsioonide struktuuri pideva ümberkujundamise ning kaasnevate sotsiaalmajanduslike muutuste tõttu. Graham ja Shier (2014) viitavad, et nii ühiskonna ootused sotsiaalvaldkonna töötajatele kui ka töötajate endi ootused võivad nende tajutatavat heaolu negatiivselt mõjutada. See mõju avaldub suurenenud tööstressi, töökoormuse ning negatiivsete töökogemuste kaudu. Kinman ja Grant (2022)

leiavad samuti, et tööheaolu mõjutab töö emotsionaalselt nõudlik iseloom, aga ka organisatsiooni struktuur ja kultuur.

Sotsiaaltöö hõlmab tihedat kokkupuudet inimeste keeruliste olukordadega, mistõttu on selle valdkonna töötajatel keskmisest suurem oht kogeda stressi ja läbipõlemist. See risk tuleneb töö emotsionaalsest nõudlikkusest ning pidevast suhtlusest erinevate haavatavate sihtrühmadega (Aiello & Tesi, 2017; Baldschun et al., 2016; Ballentine & Woo, 2021; Dalphon, 2019; Kinman ja Grant, 2022; Mack, 2022; Ravalier et al., 2021; Savaya et al., 2021). Krooniline stress töökohal võib kahjustada töötajate heaolu ja tööjõudlust, mis omakorda mõjutab negatiivselt teenusekasutajaid (Ravalier et al., 2021). Viidates ka teistele autoritele, toovad Savaya ja kolleegid (2021) siinkohal esile olulise mõtte – kõrge läbipõlemise tasemega töötajatel võivad tekkida raskused empaatia, koostöövalmiduse ja tähelepanelikkusega teenusekasutajate suhtes. Samuti võivad nad tunda rohkem negatiivseid tundeid ja olla skeptilisemad seatud muutuste saavutamisel. Seega võib öelda, et teenusekasutaja heaolu sõltub töötaja heaolust.

Sotsiaalvaldkonna töötajate tööheaolu on rahvusvaheliselt keskne uurimisteema (Aiello & Tesi, 2017; Baldschun et al., 2016; Ballentine & Woo, 2021; Dalphon, 2019; Kalliath et al., 2017; Kinman & Grant, 2022; Ravalier et al., 2021; Savaya et al., 2021; Tesi et al., 2019). Näiteks Ravalieri ja kolleegide (2021) uuring, milles osales 3421 sotsiaaltöötajat Inglismaal, näitas, et üle poole vastanutest olid tööga rahulolematud ning neist rohkem kui pooled kaalusid töölt lahkumist järgmise aasta-kahe jooksul. Samas uuringus leiti, et kaastöötajate ja juhtide toetus ning mentorluse ja koolitusvõimaluste pakkumine võivad tööstressi vähendamisel toimida ressursi või puhvrina. Baldschun ja kolleegid (2016) leidsid, et Soomes kogevad laste ja peredega töötavad sotsiaaltöötajad vähem heaolutunnet ja suuremat tööga seotud stressi, mis viib töötajate kõrge volavuseni. Kanada sotsiaaltöötajad seostasid Graham'i ja Shier'i (2010) uuringus subjektiivset heaolu isiklike teguritega, nagu suhtlemine, suhted pere ja sõpradega ning muud tegevused väljaspool tööd. Hilisemas artiklis toovad samad autorid välja, et töötajate heaolu mõjutavad ka töötingimused, töökeskkonna omadused (füüsiline, kultuuriline, organisatsiooniline) ja suhted (Shier & Graham, 2015). Itaalias läbi viidud Aiello ja Tesi (2017) uuringust selgus, et töötajate heaolu toimib isikliku ressursina, mis mobiliseerib tööressursse ja aitab kaasa sotsiaaltöötajate tööalasele heaolule. Mack (2022) toob USA ühe osariigi uuringule tuginedes välja, et stressi ja kriiside juhtimises mängivad töötajate tervise ja heaolu käsitlemisel olulist rolli juhid. Lisaks rõhutavad uuringud ka suhete, suhtlemise, enesehoiu, töö- ja isikliku elu tasakaalu ning ressursside tähtsust heaolu saavutamisel (Mack, 2022).

Käesolevas uuringuraportis toome välja olulisemad tulemused Eesti sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate tööheaolust. Raport pakub ka ülevaadet peamistest väljakutsetest ja võimalustest, millega töötajad igapäevatoos kokku puutuvad. Selle uurimuse tulemused võivad olla aluseks tõenduspõhiste meetmete väljatöötamisel, et toetada ja parandada töötajate töötingimusi. Lisaks annavad need väärtuslikku teavet poliitikakujundajatele ja kohalikele omavalitsustele, kes seavad eesmärgiks tervislikuma ja toetavama töökeskkonna

loomise. Seeläbi saab edendada mitte ainult töötajate, vaid ka teenusekasutajate üldist heaolu.

## 2. METOODIKA

---

Kohalike omavalitsuste sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate tööheaolust, seda mõjutavatest teguritest ning ametialase arengu võimalustest ülevaate saamiseks viidi töötajate seas läbi veebipõhine ankeetküsitlus. Kuna eesmärk oli kaasata võimalikult palju sotsiaal- ja lastekaitsetöötajaid, saadeti uuringus osalemise kutse kõigile kohalike omavalitsustes töötavatele sotsiaal- ja lastekaitsetöötajatele.

### 2.1. Küsitlusinstrument

Küsimustik (vt SIIN) sisaldas 43 küsimust, mis jagunesid järgmisteks osadeks:

- I. üldandmed: sotsiaal-demograafiline ja tööalane taust
- II. tööelu kvaliteet
- III. tööeluga seotud vaimne tervis ja heaolu
- IV. tööelu mõjutavad tegurid ja parendamisvõimalused

Tööelu kvaliteedi hindamiseks kasutati tööalase elukvaliteedi skaalat (Work-Related Quality of Life Scale, WRQoL), mis on välja töötatud Portsmouthi Ülikoolis Inglismaal. Skaala kasutamiseks küsisime luba, mille ka saime (03.10.2023). Tööalase elukvaliteedi skaala hõlmab 24 väidet, mis keskenduvad töötajate rahulolu hindamisele läbi kuue teguri: rahulolu karjääriga, stress tööol, kontrolli omamine tööol, töö ja eraelu tasakaal, töötingimused ning üldine heaolu (Easton & van Laar, 2018). Skaala võimaldab uurida, kuidas mõjutavad erinevad tööeluga seotud tegurid tööheaolu. Vastata on võimalik 5-palli Likerti skaalal, kus 1 - „üldse ei nõustu“ ja 5 - „nõustun täielikult“.

Lisaks WRQoL instrumendi väidetele lisasime 6 täiendavat väidet, et paremini mõista Eesti sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate positiivse töökeskkonna tajumist ning ka seda, kuidas tajutakse oma tööülesannete vastavust ametiprofiilile ning oskustele (Tabel 3).

Kõik 24 tööheaolu instrumendi (WRQoL) väidet ja 6 lisaväidet esitati ankeedis juhuslikus järjekorras, et väidete järjekord temaatiliselt ei mõjutaks vastamist.

Tööeluga seotud vaimse tervise ja heaolu hindamiseks kasutati läbipõlemise skaalat (Copenhagen Burnout Inventory, CBI). Vabavarana kasutatav skaala hõlmab 19 küsimust ning mõõdab läbipõlemise kolme alaliiki – isiklik läbipõlemine, tööga seotud läbipõlemine ja klientidega seotud läbipõlemine (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005). Skaala on välja töötanud Taani Riiklik Töökeskkonna Uurimise Keskus (National Research Center for the Working Environment). Valitud skaala sobib just sotsiaal-, hariduse- ja tervishoiu valdkonnas, kus keskmes on klienditöö. Läbipõlemise hindamisinstrument koosneb 19 väitest, mis on jagatud kolmeks faktoriks: (1) isiklik läbipõlemine (6 väidet), (2) tööalane läbipõlemine (7 väidet) ja (3) klienditööga seotud läbipõlemine (6 väidet). 5-palline Likerti

skaala hõlmas vastavalt küsimusele kas vahemikku „alati“ kuni „mitte kunagi“ või „üldse mitte“ kuni „täielikult“.

Mõlemad skaalad tõlkis eesti keelde uuringu meeskond. Lisaks nendele kahele skaalale sisaldas küsimustiku viimane plokk mitmeid uuringumeeskonna poolt loodud väiteid ja küsimusi tööheaolu mõjutavate aspektide kohta (nt. töökius, töö kriisiolukorras, töökoormus, töötasu), aga ka ootusi kitsaskohtade lahendamiseks (nt enesearengu ja koolitusvõimalused, bürokraatia vähendamine, kutse taotlemine).

## 2.2. Valim

Üle-eestilise valimi saavutamiseks saadeti kutse uuringus osaleda kõikidesse omavalitsustesse, kokku 525 sotsiaaltöötajale ja 295 lastekaitsetöötajale. Uuringu lingi avas 302 vastajat, kellest 9 ei nõustunud uuringus osalemise tingimustega ning katkestas osalemise enne küsimustiku avamist. Küsimustiku avas 293 vastajat, kellest 45 loobus küsitluse täitmisest üldandmete plokkis, tööheaolu ja läbipõlemisriskide plokkides loobus küsitluses osalemisest vastavalt 11 ja 8 vastajat. Seega on käesoleva raporti aluseks 229 sotsiaal- ja lastekaitsetöötaja vastused.

Tabel 1. Valimi põhiparameetrid

	Planeeritud	Saavutatud	Vastamismäär
Kokku	820	229	27,9
Sotsiaaltöötajad	525	82	15,6
Lastekaitsetöötajad	295	110	37,2
Juhid		25	
Määratlemata		12	

## 2.3. Küsitluse läbiviimine ja andmetöötlus

Küsitlus toimus LimeSurvey online küsitluskeskkonnas ajavahemikul 07.12.2023-21.01.2024. Uuringu kutse saadeti välja 07.12.2023 ning meeldetuletused vastajate määra suurendamiseks saadeti 21.12.2023 ja 04.01.2024. Küsitlusele vastamine võttis aega keskmiselt 30-45 minutit. Küsitluses osalemine oli anonüümne ning vastajad andsid enne küsimustiku täitmist elektrooniliselt informeeritud nõusoleku osalemiseks.

Küsitlusperioodi lõppedes laaditi andmed LimeSurvey keskkonnast alla, andmebaas puhastati ja mõnede küsimuste puhul tehti täiendavad kodeerimised. Valikvastustega küsimuste puhul kasutati andmeanalüüsiks statistikapaketti SPSS ja tabelitöötluseks ning

tulemuste visualiseerimiseks Microsoft Exceli programmi. Andmeanalüüsi aluseks olid 293 kohaliku omavalitsuse sotsiaalvaldkonna töötajate vastused. Tööheaolu ja töökeskkonna näitajate süvitsi analüüsimiseks on kasutatud täiendavalt kolme grupi võrdlust (sotsiaaltöötajad, lastekaitsetöötajad ja valdkonnajuhid). Struktureeritud küsimuste vastuseid analüüsis Kersti Kriisk, kes on küsitlusuuringu vastutav andmetöötaja.

WRQoL instrumenti on kasutatud kõigi vastajate (st. kogu valimi) tööelu kvaliteedi hindamiseks, võttes iga väite keskväärtuse 5-palli skaalal ja arvutades summaindeksi iga kuue alateema kohta. Üldine tööelu kvaliteedi indeks (WRQoL) on kuue alateema indeksite keskmine.

Küsimustiku 24 väitest on 21 positiivsed (nt. "töötan turvalises keskkonnas") ja 3 väidet negatiivsed (nt. "tunnen töös sageli survet"). Selleks, et kõik väited oleksid võrreldavad, on kolme negatiivse väite hindamisel kasutatud pööratud väärtusi (Easton & Van Laar, 2018). Sama võtet kasutasime ka omalt poolt lisatud kahe professionaalse tasakaalu väite analüüsiks, mis olid küsimustikus sõnastatud negatiivsetena. Taoline pööratud väärtuse kasutamine annab sama suuna kõigile väidetele ja teeb andmed adekvaatselt analüüsitavaks.

Avatud küsimuste vastuseid analüüsiti temaatilise analüüsi (Clarke & Braun, 2013) põhimõtteid järgides. Alustasime vastuste korduva lugemisega, et kujundada üldine arusaam andmestikust. Seejärel tuvastasime andmetest esialgsed koodid ja kategoriseerisime need võimalikesse teemadesse. Täpsustasime iga teema sisu, vaadates need korduvalt üle, et veenduda nende asjakohasuses ja esilekerkivates mustrites. Lõpuks koostasime iga teema kohta põhjalikud selgitused, lisades näiteid originaalvastustest tuvastatud mustrite illustreerimiseks.



## 3. TULEMUSED

---

### 3.1. Uuringus osalenute karakteristikud

Tulemuste esitamisel on vastajad jaotatud kolme gruppi vastavalt nende märgitud peamisele töövaldkonnale: 82 sotsiaaltöötajat (36% vastajatest), 110 lastekaitsetöötajat/laste heaolu spetsialisti (48%) ning 25 sotsiaal- või lastekaitsevaldkonna juhti (11%). 12 vastajat ei soovinud end seostada ühegi kolme eespool mainitud ametikohaga. Nende hulgas on nii spetsialisti ja juhi positsiooni samaaegselt täitvaid töötajaid kui ka neid, kes teevad paralleelselt sotsiaaltöötaja ja lastekaitsetöötaja tööd. Lisaks mainiti eraldi ennetus- ja eestkoste-spetsialisti ning noorte heaolu spetsialisti ametikohti.

Tabel 2 annab põhjalikuma ülevaate uuringus osalenutest soo, vanuse, hariduse ja tööpiirkonna järgi. Sotsiaaltöötajatest on üle 90% ning lastekaitsetöötajatest üle 98% naised. Keskmine KOV-i töötaja on neljakümnendates eluaastates naine, täpsemalt on töötaja keskmine vanus 44,5 aastat. Sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate vanus jääb vahemikku 23 kuni 66 aastat, samas kui valdkonnajuhtide vanus jääb vahemikku 28 kuni 60 aastat. Keskmiselt on valdkonnajuhid kõige nooremad ning sotsiaaltöötajad kõige vanemad.

Enim vastajaid oli Põhja-Eestist, millele järgnes Lõuna-Eesti. Kõige vähem vastajaid oli Kirde-Eestist. Sealjuures esines olulisi erinevusi tööpiirkondade ja peamise töövaldkonna vahel. Kui lastekaitsetöötajaid oli vastanute seas enim Põhja-Eestist, siis Lõuna-Eestist domineerisid valdkonnajuhid ning ülejäänud kolmes piirkonnas sotsiaaltöötajad. Kirde-Eestist ei osalenud uuringus ühtegi valdkonnajuhti.

Kuigi sotsiaalvaldkonnas on tööjõu liikuvus suur nii valdkonnasiseselt (erinevate spetsialiseerumiste ja asutuste vahel) kui ka valdkondade vahel, siis käesolevas uuringus osalejad on töötanud suhteliselt pikalt nii praeguses töökohas kui ka valdkonnas üldiselt. Keskmiselt on vastajad töötanud 2,4 sotsiaalvaldkonna asutuses. Enim on töökohti vahetanud juhid (keskmiselt 2,8 erinevat asutust) ning vähim sotsiaaltöötajad. Oma praeguses KOV-is on vastajad töötanud keskmiselt 8,7 aastat ning maksimaalselt 32 aastat. Kui sotsiaaltöötajad on töötanud samas omavalitsuses keskmiselt 11,6 aastat, siis lastekaitsetöötajad keskmiselt 7,6 aastat. Samas valdkonnas on keskmiselt kauem töötanud valdkonnajuhid (14,6 aastat) ja vähem lastekaitsetöötajad (12 aastat). 91% vastanutest märkis, et nad töötavad täiskoormusega, sellest suurema koormusega (st. üle 40 h nädalas) töötas 7% vastanutest.

Tabel 2. Uuringus osalejate üldandmed

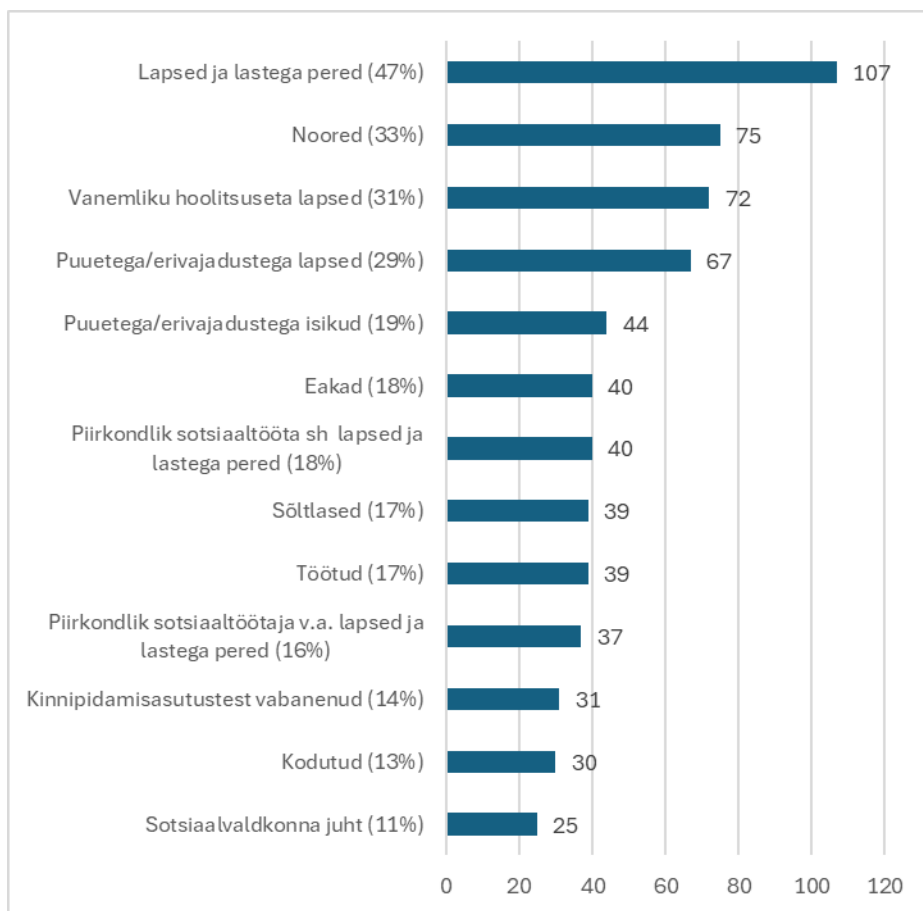
	Kokku (N=229)		Sotsiaal- töötajad (N=82)		Laste- kaitsetöötajad (N=110)		Juhid (N=25)	
	Arv	%	Arv	%	Arv	%	Arv	%
<i>Sugu</i>								
Mees	8	3,5	<b>5</b>	<b>6,1</b>	2	1,8	0	
Naine	218	95,2	77	93,9	<b>108</b>	<b>98,2</b>	23	92
<i>Vanus</i>								
Keskmine vanus	44,5		<b>45,9</b>		44,0		43,8	
Noorim	23		<b>23</b>		<b>23</b>		28	
Vanim	66		64		<b>66</b>		60	
<i>Tööpiirkond</i>								
Põhja-Eesti	91	39,7	23	28,0	<b>56</b>	<b>50,9</b>	10	40
Lääne-Eesti	41	17,9	<b>18</b>	<b>22,0</b>	12	10,9	4	16
Kesk-Eesti	29	12,7	<b>13</b>	<b>15,9</b>	13	11,8	3	12
Kirde-Eesti	17	7,4	<b>8</b>	<b>9,8</b>	8	7,3	0	0
Lõuna-Eesti	51	22,3	20	24,4	21	19,1	<b>8</b>	<b>32</b>
<i>Töökogemus</i>								
Keskmine töökogemus konkreetses KOVis	8,7		<b>11</b>		7,6		8,5	
Maksimum	32		31		<b>32</b>		25	
Keskmine töökogemus sotsiaalvaldkonnas	12,8		13,7		12		<b>14,6</b>	
Maksimum	47		33		<b>47</b>		28	
Asutusi (keskmine)	2,4		2,2		2,4		<b>2,8</b>	
Maksimaalne	15		9		<b>15</b>		7	
<i>Haridus</i>								
Kõrgharidus puudub	9	3,9	<b>5</b>	<b>6,1</b>	4	3,6	0	0
Erialane BA	92	40,2	<b>37</b>	<b>45,1</b>	43	39,1	10	40
Muu BA	24	10,5	8	9,8	<b>13</b>	<b>11,8</b>	2	8
Erialane MA	55	24,0	13	15,9	28	25,5	<b>10</b>	<b>40</b>
Muu MA	42	18,3	12	14,6	<b>23</b>	<b>20,9</b>	3	12

Kuigi seadusandlus eeldab sotsiaal- ja lastekaitsetöötajatelt erialast kõrgharidust, on tegelik olukord märgatavamalt kirjum. Vastanutest üheksal puudus kõrgharidus ja nende seas on nii sotsiaal- kui ka lastekaitsetöötajaid. Kõrghariduseta valdkonnajuhte vastanute hulgas polnud. Samas on mitmed vastajad sotsiaaltööstalast kõrgharidust omandamas, seega lähiajal erialase kõrghariduse nõuet täitmas. Erialase bakalaureusekraadiga (kokku 40% vastajatest) on proportsionaalselt enim sotsiaaltöötajaid (45,1%), neile järgnevad valdkonnajuhid (40%) ja lastekaitsetöötajad (39,1%). Proportsionaalselt enim on muu

eriala bakalaureusekraadi omajaid lastekaitsetöötajate seas (11,8%). Muu valdkonna bakalaureusekraadiga erialadest domineerivad korrektsioon, pedagoogiline haridus, haldus- ja ärijuhtimine, esinevad veel ka õenduse, psühholoogia ja õigusteaduse erialad. Ligikaudu veerand ehk 24% vastajatest omab erialast magistrikraadi ning ootuspäraselt on see näitaja kõrgeim valdkonnajuhtide seas (40%). Lastekaitsetöötajatest omab erialast magistrikraadi 26% ning sotsiaaltöötajatest on erialane magistrikraad vaid 15,9% vastanutest. Magistrikraadi muul erialal omab 18,3% kõigist vastajatest, sh proportsionaalselt enim on neid lastekaitsetöötajate seas – 20,9%. Muude erialadena domineerivad erinevad haridusvaldkonna ja pedagoogika erialad (sh eripedagoogika) ning õigusteadus, kuid mainitud on ka agronoomiat, loodusteadusi, ehitusinseneeriat ja majandusarvestust. Doktorikraadiga töötajaid ega juhte küsitlusele vastanute hulgas polnud.

Ametinimetuste osas on varieeruvused suured. Sotsiaaltöötajatel on enim levinud ametinimetuseks sotsiaaltöö(pea)spetsialist, aga nimetatud on ka järgmisi termineid: sotsiaalhoolekande(pea)spetsialist, hooldusspetsialist, sotsiaalnõunik, eestkostespetsialist, ennetustöö spetsialist, sotsiaaltoetuste või sotsiaalteenuste spetsialist, sotsiaalkonsultant, sotsiaaltöötaja, sotsiaaltöö vanem- või juhtivspetsialist, (tervise-) ja sotsiaalosakonna spetsialist ning täisealiste heaolu teenistuse spetsialist. Lastekaitsetöötajate seas on enim levinud ametinimetusteks enam-vähem võrdselt laste või lapse heaolu (pea)spetsialist ja lastekaitse (pea-, juhtiv- või vanem)spetsialist, kuid eraldi tuleks veel ära märkida laste ja perede heaolu spetsialisti ametinimetust. Muude ametinimetustena on kasutusel ennetustöö spetsialist, asendushoolduse spetsialist, lastekaitse- ja sotsiaalnõunik. Valdkonnajuhtide seas esineb kõige sagemini ametinimetust sotsiaalnõunik, (hariduse- ja) sotsiaalosakonna juhataja, aga ka lastekaitse- ja sotsiaalnõunik, teenistuse juht, juhtivspetsialist. Lisaks täidavad mõned sotsiaaltöö- või lastekaitsetöötajad ka valdkonnajuhi ülesandeid.

Joonis 1 annab täpsema ülevaate vastajate jaotumisest tööalaste sihtrühmade järgi. Kuna suurima grupi vastajatest moodustasid lastekaitsetöötajad, siis domineerivad ootuspäraselt erinevad laste ja peredega seotud sihtrühmad. Nendega tegeles rohkem kui 30% kõigist vastajatest. Seega on ootuspärane, et rohkem kui 45% kõigist vastajatest (107) on oma peamiseks sihtrühmaks nimetanud lapsi ja peresid. Lisaks on enam kui 30% vastajatest oma klienditöö rühmana maininud noori (75), vanemliku hoolitsuseta lapsi (72) või erivajadusega lapsi (67). Klienditöö muude sihtrühmadega on killustunud ning sotsiaaltöötajad jagunesid siin erinevate gruppide vahel: erivajadusega isikud (44), eakad (40), töötud (39) ja sõltlased (39). Kuigi 2017. aasta haldusreformi järel moodustusid suhteliselt suured omavalitsused nii rahvaarvu, territooriumi kui ka ametnike arvu poolest, sh sotsiaalvaldkonnas, eeldati spetsialiseerumist kitsamale valdkonnale. Siiski mainib ligikaudu kolmandik vastanutest (77), et nad töötavad piirkondlike sotsiaaltöötajatena. Neist pooled on sellised piirkondlikud sotsiaaltöötajad, kes tegelevad klientidega kogu elukaare lõikes, sh lastega (40), ning teine pool tegeleb kõigi täiskasvanutega (37). Täiendavate kliendirühmadena on mainitud veel täisealiste eestkostet, lahkuminevate vanemate hooldus- ja suhtluskordi ning sõjapõgenikke.



Joonis 1. Klienditöö sihtrühmad, valiku teinud vastajate arv

Vastajatel oli ankeedis võimalik märkida ka mitu kliendirühma. Peaaegu pooled (42%) valisid vaid ühe kliendirühma, 35% valis 2 - 4 erinevat kliendirühma ning 10% märkis 7-10, st. praktiliselt kõik pakutud kliendirühmad.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et uuringus osalenud sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate seas on märgatavad erinevused tööpiirkondade ja ametinimetuste vahel, kuid ühisjoonteks on suur naiste osakaal ja pikk tööstaaž. Kuigi seadus nõuab erialast kõrgharidust, ei vasta kõik töötajad sellele nõudele, kuid samas on mitmed hetkel haridust omandamas. Kliendirühmade osas keskenduvad sotsiaal- ja lastekaitsetöötajad peamiselt laste ja perede heaolule, kuid tavapärane on ka tegelemine mitmete teiste sihtrühmadega, mis kajastab töö mitmekesisust ja väljakutseid.

## 3.2. Tööelu kvaliteet

### 3.2.1. Koondpilt

Tabel 3 näitab vastajate hinnanguid tööga seotud elukvaliteedile nii üksikute väidete kui ka elukvaliteedi alateemade (e. alaskaalade) lõikes.

*Kontrolli omamine töökeskkonnas* on teema, mida vastajad hindavad tööheaolu seisukohalt suhteliselt madalalt (alaskaala keskmine 3,37). Valdkonnajuhtide jaoks on see ootuspäraselt kõige kõrgemalt hinnatud tööelu kvaliteedi teema (alaskaala keskmine 4,11). Juhi positsioon ning nende tööülesanded eeldavad, et nad on kaasatud valdkonna, sh töökeskkonna arendamisse ning neil on võimalus arvamust avaldada. Sotsiaal- ja lastekaitsetöötajad seevastu ei tunne, et nad oleksid töökeskkonna arendamisse piisavalt kaasatud või omaksid võimalust avaldada valdkonna ja töökeskkonna kohta arvamust. See on omakorda mõttekoht omavalitsuse ning valdkonnajuhtidele, kuidas oma omavalitsuses/organisatsioonis sotsiaaltöö- ja lastekaitsetöötajaid valdkonna arenguid puudutavatesse otsustesse paremini kaasata, et nad tunnetaksid suuremat kontrolli oma töökeskkonnas.

*Üldist heaolu oma eluga* hindavad vastajad veidi kõrgemalt (alaskaala keskmine 3,58) ning vahed erinevate ametigruppide vahel on väiksed – alla 0.2 punkti. Enim on vastajad rahul töö- ja pereelu tasakaaluga (alaskaala keskmine 3,84). Sama suurt rahulolu tunnevad nii lastekaitsetöötajad kui ka valdkonnajuhid, kelle mõlema keskmine hinnang on 3,89. Taas on sotsiaaltöötajate rahulolu teistest madalam (3,74), mis eristub omavalitsuse ja vahetu juhi poolt võimaldatud väheses paindlikkuses. Tulemustest nähtub, et paindlikku tööaega saavad juhid endale lubada sagemini kui neile alluvad spetsialistid.

*Karjäärivõimaluste* alaskaala (keskmine 3,73) näitab, et laias laastus ollakse karjääriga rahul. Samas on alaskaala üksikväidete lõikes märgatavad erinevused, mida ilmestab tabelis 3 kasutatud värviskaala rohelisest punaseni. Enim on küsitluses osalenud rahul võimalusega kasutada oma töös oskusi ja teadmisi, neil on seatud tööd motiveerivad selged sihid. Enam-vähem ollakse rahul pakutavate koolitustega ja kõige rahulolematumad (keskmine skoor vaid 2,98) on sotsiaaltöö- ja lastekaitsetöötajad konkreetsete karjäärivõimalustega oma töökohal. Ka siin on valdkonnajuhtide rahulolu kõrgem. Selle alaskaala puhul vääriivad tähelepanu kaks fakti. Esiteks, koondskaala väärtus võib varjata olulisi erinevusi teatud teemade osas ja seega luua pettekujutelmata, et kõik on hästi. Teiseks, lastekaitsetöötajate ja juhtide arvamuste vahel on väiksemad erisused kui lastekaitsetöötajate ja sotsiaaltöötajate vahel. Siit järeldub, et karjäärivõimalused ei ole automaatselt määratud positsiooniga ametiredelil. Lisaks võib välja tuua, et üldiselt ollakse oma töökoha ja professioni valikuga rahul, kuid asutusesisesed karjäärivõimalused on vähesed või need ei vasta spetsialiste ootustele.

Tabel 3. Hinnang tööelu kvaliteedile ja selle aspektidele, keskväärtused 5-palli skaalal

	Kokku	Sotsiaal- töötajad	Lastekaitse- töötajad	Juhid	Märkused
<b>Kontrolli omamine töökeskkonnas</b>					
Tunnen, et mul on võimalik oma arvamust avaldada ja mõjutada muudatusi oma töövaldkonnas	3,45	3,35	3,38	3,92	
Olen kaasatud otsustesse, mis puudutavad tööd minu töövaldkonnas	3,41	3,38	3,24	4,28	
Olen kaasatud otsustesse, mis mõjutavad ühiskonna liikmeid minu töövaldkonnas	3,26	3,20	3,11	4,12	
<i>Keskmine</i>	3,37	3,31	3,24	4,11	
<b>Üldine heaolu</b>					
Üldiselt sujuvad mul asjad elus hästi	3,93	3,83	3,95	4,12	
Tunnen end (oma elus) hetkel üldiselt hästi	3,86	3,85	3,88	3,72	
Olen oma eluga rahul	3,79	3,68	3,85	3,88	
Kõike arvestades olen hiljuti tundnud end üsna õnnelikuna	3,62	3,60	3,65	3,52	
<b>Hiljuti olen tundnud end elus õnnetu ja masendununa</b>	3,19	2,98	3,35	3,20	pööratud väärtus
Enamasti on minu elu lähedal ideaalile	3,07	2,89	3,15	3,24	
<i>Keskmine</i>	3,58	3,47	3,64	3,61	
<b>Töö- ja pereelu tasakaal</b>					
Minu tööandja pakub piisavalt võimalusi ja paindlikkust töö- ja pereelu ühildamiseks	3,89	3,70	3,98	4,04	
Minu (otsene) juht toetab paindlikku tööaega	3,87	3,73	3,93	4,04	
Minu praegused töötunnid ja töörütmed sobivad mulle	3,75	3,78	3,77	3,60	
<i>Keskmine</i>	3,84	3,74	3,89	3,89	
<b>Rahulolu karjäärivõimalustega</b>					
Mul on tööl võimalus kasutada oma oskusi ja võimeid	4,47	4,37	4,50	4,76	
Mul on selge siht ja eesmärgid, võimaldavad mul oma tööd teha	4,17	4,10	4,25	4,12	
Mind julgustatakse arendama uusi oskusi	3,67	3,45	3,85	3,80	
Minu otsene juht tunnustab mind hästi tehtud töö eest	3,55	3,33	3,67	3,60	
Olen rahul koolitustega, mida saan praeguse töö tegemiseks	3,54	3,07	3,85	3,52	
Olen rahul praegusel töökohal pakutavate karjäärivõimalustega	2,98	2,75	2,97	3,52	
<i>Keskmine</i>	3,73	3,51	3,85	3,89	
<b>Stress töökohal</b>					
<b>Tunnen tööl sageli survet</b>	2,79	2,78	2,82	2,60	pööratud väärtus
<b>Tunnen tööl sageli liigset stressi</b>	2,61	2,62	2,58	2,56	pööratud väärtus
<i>Keskmine</i>	2,70	2,70	2,70	2,58	
<b>Töötatingimused</b>					
Töötan turvalises keskkonnas	3,86	3,74	3,92	4,12	
Minu tööandja võimaldab mulle vajalikku, et oma tööd efektiivselt teha	3,79	3,67	3,78	4,12	
Olen rahul oma töötatingimustega	3,75	3,73	3,69	4,12	
<i>Keskmine</i>	3,80	3,71	3,80	4,12	
<b>Üldine tööheaolu (23 väite skooride keskmine)</b>					
<i>Keskmine skoor</i>	3,58	3,46	3,61	3,76	
<b>Üldine tööheaolu (üksik väite skoorina) ehk spontaanne hinnang tööhealule</b>					
Olen rahul oma tööelu üldise kvaliteediga	3,67	3,56	3,74	3,68	

Vastajate tööelu kvaliteedi kõige probleemsemaks komponendiks on *stress*. Stressi tase ja surve tajumine on kõrge kõigi vastajate gruppide seas ning eriti kõrge on see valdkonnajuhtide seas. Sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate seas stressikomponendi keskmiste vahel erinevust ei ole. Kuna võimalusi seada endale töös sihte, rakendada olemasolevaid ja uusi oskusi ning saada tehtud töö eest tunnustust hinnati positiivselt, vajaks stressifaktorite teema täiendavat uurimist. Seda pusle lahti harutamise vajadust kinnitab ka järgmine teemaplokk – rahulolu töötatingimustega.

*Rahulolu töötingimustega* on üldiselt kõrge (alaskaala keskmine 3,8). Valdkonnajuhid valdavalt nõustusid väidetega, et nad töötavad turvalises keskkonnas, töötingimused on head ning tööandja võimaldab neil tööd efektiivselt teha (alaskaala keskmine 4,12). Lastekaitse- ja sotsiaaltöötajate hinnangud on siiski märgatavalt madalamad, vastavalt 3,8 ja 3,71.

Käesolevas uuringus on meil välja tuua kaks erinevat võrdlusmomenti: esiteks summaarne tööelu kvaliteedi hinnang, mis põhineb 23 väite keskmisel skooril, ning teiseks spontaanne hinnang, mis põhineb vastajate reaktsioonidel väitele “olen rahul tööelu üldise kvaliteediga”. Kokkuvõtvalt on vastajate spontaanne hinnang kõrgem kui 23 väite põhjal arvutatav summaarne hinnang (vastavad skoorid on 3,67 ja 3,58). Seega spontaanselt hindavad omavalitsustes töötavad spetsialistid oma tööelu kvaliteeti kõrgemalt kui see tegelikkuses on. Täpsemal vaatlusel selgub, et nii summaarselt kui ka spontaanselt hindavad oma tööelu kvaliteeti kõige madalamalt sotsiaaltöötajad (vastavalt 3,46 ja 3,56). Samas lastekaitsetöötajate spontaanne hinnang on kõige kõrgem 3,74 (summaarne skoor vaid 3,61), kuid 23 väite summaarne hinnang on kõige kõrgem valdkonnajuhtidel 3,76 (spontaanne hinnang vaid 3,68). Seega spontaanselt kipuvad lastekaitsetöötajad oma tööelu kvaliteeti üle hindama, samas kui valdkonnajuhid spontaanselt alahindama.

### 3.2.2. Töökeskkond ja professionaalne tasakaal

Arvestades sotsiaaltöö ameti eripärasid kaasaegses ühiskonnas, otsustasime lisada veel 6 väidet, mis jagunevad kaheks teemaks:

- positiivne töökeskkond (4 väidet),
- professionaalne tasakaal (2 väidet).

Kaasaegses ühiskonnas on sotsiaaltöötajate töö olemus ja väljakutsed oluliselt muutunud. Sotsiaaltöötajad peavad tegelema keerukate ja mitmetahuliste probleemidega, nagu vaesus, vaimse tervise küsimused ja muud sotsiaalsed probleemid. Samuti mõjutab nende tööd pidevalt suurenev töökoormus ja vajadus jälgida seaduste ja regulatsioonide uuendusi. Selliste arengute tulemusena muutub sotsiaaltöö üha keerulisemaks ning lisandub üha enam erinevaid oskusi eeldavaid tööülesandeid. Sellistes tingimustes on oluline tagada töötajatele toetav ja motiveeriv töökeskkond ning võimalused säilitada tasakaal tööülesannete, töökoormuse ja vajaminevate oskuste vahel. Neid aspekte koos võib nimetada professionaalseks tasakaaluks. Tabel 4 annab ülevaate tööheaolu täiendavatest aspektidest erinevate ametikohtade lõikes.

Võrreldes teiste tööheaolu aspektidega (keskmine hinnang 3,91) hindavad vastajad positiivse töökeskkonna olemasolu suhteliselt kõrgelt. Enim on olemasoleva toetava meeskonna, isikliku motiveerituse, juhtide toe ja vaimse tervise hoidmise kombinatsiooniga rahul lastekaitsetöötajad (4,08), pisut vähem valdkonnajuhid (4,04) ning madalaim keskmine hinnang positiivsele töökeskkonnale on sotsiaaltöötajatel (3,67).

Tulemused viitavad, et töötajad pole professionaalse tasakaaluga rahul – keskmine hinnang on kõige madalam, vaid 2,63. Professionaalse tasakaalu puhul on kasutud pöördväärtusi, seega mida kõrgem on keskmine väärtus, seda rohkem on vastajad oma professionaalse tasakaaluga rahul. See tähendab, et mida kõrgem on keskmine väärtus, seda enam vastavad ametiülesanded töötajate hinnangul ametiprofilile ning seda vähem nõuavad tööülesanded liigseid erioskusi. Seega on oma tööülesannete vastavusega ametiprofilile ning erioskuste ja -teadmiste osakaaluga enim rahul juhid (keskmine hinnang 2,84). Sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate keskmine hinnang on sarnane – vastavad keskmised hinnangud on 2,59 ja 2,62. Eraldi tuleks ära märkida, et lastekaitsetöötajate hinnangul nõuab nende töö võrreldes juhtide ja sotsiaaltöötajatega enim erioskusi ja -teadmisi.

Tabel 4. Positiivne töökeskkond ja professionaalne tasakaal

	Kokku	Sotsiaal- töötajad	Lastekaitse- töötajad	Juhid	Märkused
<b>Positiivne töökeskkond</b>					
Töötan toetavas meeskonnas	4,15	3,84	4,34	<b>4,52</b>	
Olen motiveeritud oma tööd tegema	4,03	3,84	4,08	<b>4,32</b>	
Minu (otsene) juht toetab mind tööalaselt	3,92	3,67	<b>4,15</b>	3,80	
Mnu tööandja toetab minu vaimse tervise ja heaolu hoidmist	3,55	3,33	<b>3,74</b>	3,52	
<i>Keskmine</i>	3,91	3,67	<b>4,08</b>	4,04	
<b>Professionaalne tasakaal</b>					
Vahetevahel minu tööülesanded ei ühti minu ametiprofiliga	2,90	2,70	3,06	<b>3,08</b>	pööratud väärtus
Mnu töö nõuab liiga palju erioskusi ja -teadmisi	2,36	2,48	2,17	<b>2,60</b>	pööratud väärtus
<i>Keskmine</i>	2,63	2,59	2,62	<b>2,84</b>	

Tulemused näitavad, et positiivse töökeskkonnaga võrreldes on vastajad teiste tööheaolu aspektidega suhteliselt rahul, kuid professionaalse tasakaalu tagamiseks on vaja rohkem tähelepanu pöörata ametiprofilile, tööülesannete ja vajalike erioskuste/teadmiste tasakaalule.

### 3.2.3. Bürokratia ilmingud töökohal

Üks tööheaolu mõjutavatest faktoritest on töökorraldus ning selle lihtsus või keerukus. Vastajatel paluti 10 erineva bürokratia ilmingu kogemist hinnata skaalal „mitte kunagi – 1“; „harva – 2“; „mõnikord – 3“; „sageli – 4“ ja „pidevalt – 5“. Vastuste põhjal on arvatud iga väite keskmine väärtus (tabel 5). Mida kõrgem on väärtus (punane), seda sagemini vastavat ilmingut kogetakse.



Tabel 5. Bürokratia ilmingute kogemine, keskväärtused 5-palli skaalal

	Kokku (N=193)	Sotsiaal- töötajad (N=66)	Lastekaitse- töötajad (N=93)	Juhid (N=23)
STAR online-keskkonna täitmise keerukus ja/või ajamahukus	3,69	3,44	3,87	3,71
Muu liigne dokumenteerimiskohustus, sh erinevate vormide täitmine	3,58	3,49	3,68	3,46
Juhtumiplaanide koostamise liigne detailsus	3,54	3,12	3,93	3,13
Andmekaitse regulatsioonidest tulenevad liigsed piirangud või nõuded, mis takistavad kliendi tööd	3,36	3,24	3,46	3,38
Liigne statistiliste aruannete koostamine/täitmine	3,17	3,12	3,14	3,42
Raskused info kättesaamisel olulistelt omavalitsuse väliselt organisatsioonidelt	3,07	3,16	3,02	2,92
Liigne järelevalve ja kontroll, mis nõuab oma toimingute ja otsuste kirjalikku tõendamist	2,97	2,90	3,04	3,04
Ebatõhus suhtlus teiste organisatsioonide ametnikega, sh vastandlik info	2,96	3,00	2,96	2,79
Keerulised juhised ja tööjuhendid, millest raske aru saada	2,89	2,86	2,96	2,79
Halvasti korraldatud omavalitsusesisene infoliikumine	2,87	3,04	2,76	2,71

Kõige sagemini kogetavaks liigse bürokratia ilminguks on STAR-keskkonna täitmise keerukus ja/või ajamahukus. Seda kogevad kõige sagemini lastekaitsetöötajad, neile järgnevad valdkonnajuhid. Veel tuleb tihti kokku puutuda liigse dokumenteerimiskohustuste, sh erinevate vormide ja juhtumiplaanide täitmisega. Samas tuleb arvestada, et lastega seotud juhtumite puhul, mis pole lahendatavad ühekordse sekkumisega, on juhtumiplaani algatamine ja koostamine kohustuslik. Seega ei saa juhtumiplaanidest loobuda, küll aga tasuks üle vaadata nende detailsuse aste.

Vastajate jaoks on andmekaitsest tulenevad piirangud arvestatavaks bürokratlikuks koormaks, seda eriti lastekaitsetöös, kuna lastega on seotud rohkem andmekaitse-alaseid piiranguid ja nõudeid. Teistelt asutustelt ja organisatsioonidelt vajaliku info kättesaamine valmistab bürokratlikke raskusi 'mõnikord', samas kui info liikumine oma KOV-i sees on loetletud kümnest suhtlusviisist kõige vähem bürokratlik.

Ettepanekuid töökohal esineva liigse bürokratia ohjamiseks uuriti avatud vastuste abil küsimusele "*Milliseid konkreetseid muudatusi või uuendusi sooviksite näha, et vähendada bürokratiat ja parandada igapäevatöö tõhusust?*". Sellele küsimusele vastas 190 töötajat. Neist 5 leidis, et neid ei häiri hetkel miski, ning 33 märkis, et ei oska või ei soovi vastata. Alljärgnev analüüs on koostatud ülejäänud 152 töötaja hinnangute põhjal, kusjuures suurem osa vastajatest tõstis esile mitmeid erinevaid murekohti.

Üle 70 vastaja tõstis ühe peamise murena esile **ebaefektiivse dokumendihaldussüsteemi**, sh **üksteist kordavate** kohustuslike programmide ja **andmebaaside rohkuse**:

*„Hetkel Tallinnas kasutuses korruga andmebaase: PiT2 (sotsiaaltransport), UNTO (toetused), TASHIS (hooldekodu), STAR, STAR2 e. PIA-menetlused, Postipoiss (dokumendiregister). Täiesti ebanormaalne olukord, sest üht taotlust/toimingut/otsust tuleb sisestada mitmesse andmebaasi, kuna riiklik STAR ei toimi ja Tallinna andmebaasid ei ühildu. Kuidas ometi ei saa tööle üht/kaht üleriiklikku andmebaasi???” (R52).*

*„Kasutame igapäevatöös STAR programmi, kus praegu on kasutusel uus ja vana programm, Postipoisi programmi, lepingud, sotsiaalhoolekandeline abi taotlus, sotsiaalhoolekandeline abi otsus. Sooviks, et oleks üks programm ja üks hindamisinstrument. Tallinnas on kohe tulemas oma programm TASHIS. Liiga palju on erinevaid programme, kuhu tuleb dokumente panna ja oma klienditööd sisestada“ (R8).*

Selgitati, et tegevuste dokumenteerimine erinevates keskkondades on ebaproportsionaalselt ajakulukas ja pärsib sisulist klienditööd. Sageli kirjeldati oma töö ja tegevuste tarbetut kordust kui “duubeldamist”, “dubleerimist” ja “topelt tööd”:

*„Vähem dokumenteerimist ja dubleerimist erinevates dokumendihaldusprogrammides!” (R241), „Ühtlustada kõik sotsiaalvaldkonna süsteemid, mis vähendaks oluliselt bürokraatiat. Oleme hetkel jaburas olukorras, kus meil on kasutusel korruga 5 erinevat süsteemi” (R42).*

Lisaks ei ole süsteemid vastajate hinnangul ka eraldi võttes töökindlad ega kasutajasõbralikud, neid peetakse ebamugavateks ja ebaefektiivseteks:

*„Andmeregistrite töökindlus, et ei oleks nii, et keset tööd viskab sind programmist välja ja pead kõike uuesti dokumenteerima hakkama või kui inimene on vastuvõtul ja jälle programmi siseneda ei saa ja ei saa toimingut teha” (R198).*

Teemaga seondvalt kirjeldas ligikaudu 60 töötajat täpsemalt ka probleeme programmidega STAR ja STAR-2, kusjuures sageli kasutati sõnu “ebaefektiivne” ja “ebamugav”, lisaks ka “kohmakas”, “väga segane”, “hoomamatu”, “vana ja keeruline”, “ei vasta tänapäeva standarditele”. Vastajad soovisid juhtumiplaani ja tegevuskava koostamiseks “lihtsamat”, “kompaktsemat” ja “kasutajasõbralikumat” keskkonda. Kritiseariti keskkonda STAR-2, mis on spetsialistide töö lihtsustamise asemel dokumenteerimis-koormust märkimisväärselt suurendanud. Lisaks programmide madalale kasutusmugavusele nähti ka siin suurt probleemi töö pidevas dubleerimises, mida peeti “aja raiskamiseks”. Tõsteti esile nii kohustust hallata paralleelselt kahte STAR-i, kui tarbetut aruandmiskohustust S-veebis, kuhu võiksid STAR-i juba sisestatud andmed jõuda automaatselt:

*„[Soovin] STAR programmi tehnilist võimekust teha adekvaatset klienditööd, sh juhtumikorraldust, aruandlust, eelarve haldamist jms. Kõige ressursimahukam on kahe erineva programmi haldamine paralleelselt (nagu STAR 1 ja STAR 2). Aruannete esitamine läbi s-veebi on aastaid olnud sisutühi tegevus” (R128).*

Ka sooviti, et abivajaduse ja hooldusvajaduse hindamist oleks võimalik teha STAR-programmi raames, mitte kasutades SKA poolt eraldi loodud *Excel*-põhist hindamisvahendit. Sageli räägiti töö “duubeldamisest” ja “topelt tööst” ka seoses kohustusega dokumenteerida ja säilitada tegevusi nii paber kandjatel kui digitaalselt ning leiti, et paberformaadist oleks otstarbekas lõplikult loobuda:

*„Erinevate vormide-blankettide asemel võiks olla selgem ja lihtsam e-keskkond. Kohati nõutakse paber kandjal dokumentide säilitamist/pabertoimikute koostamist, mis on tarbetu duubeldamine, kuna STAR-is peab olema samamoodi kogu tegevus fikseeritud” (R266).*

Nagu eelpool toodud tsitaatidest selgub, näevad töötajad tööaja kokkuhoiuks ning töökohal esineva bürokraatia vähendamiseks tungivat vajadust ühtlustada erinevad sotsiaalvaldkonna süsteemid. Soovitakse kaasaegseid ja kasutajasõbralikke IT-lahendusi, mis vastaksid töötaja vajadustele – eelkõige ühte kindlat programmi, mis ühilduks vajalike andmebaasidega, oleks mugav ja lihtne kasutada ning kaotaks olukorra, kus aega tuleb kulutada sama info erinevatesse süsteemidesse kandmisele:

*„IT-süsteemid võiksid omavahel paremini ühilduda, et ühes süsteemis sisestatud andmed kanduksid automaatselt üle järgmisesse. Täna ei ühildu STAR KOV-de dokumendihaldussüsteemiga, mis tähendab, et inimese avaldusi ja lisadokumente ning KOV otsuseid tuleb sisestada STARi topelt tööna. Ka erinevate asutuste poolt kogutud info (nt hindamised) ristikasutus võiks olla parem, see hoiaks aega kokku, kui ma ei alusta jälle nullist” (R302).*

Rahulolematust **liigse aruandmis- ja dokumenteerimiskohustuse** üle tõstis eriliselt esile üle 40 töötaja. Kuigi osalt on probleem tingitud eelpool kirjeldatud ebaefektiivsest dokumendihaldus-süsteemist, kus erinevad programmid omavahel ei ühildu ega ole ka eraldiseisvalt kasutajasõbralikud, ei ole küsimus pelgalt programmide puudulikkuses – ülemäärases aruandmiskohustuses nähakse ka usalduse puudumist töötajate suhtes. Viidati, et bürokraatlik töökorraldus tuleb inimeste ja institutsioonide otsustest, mitte vaid programmidest:

*„Kusagilt peab jooksma ka usalduse piir, et mitte pidevalt igat sõna ja toimingut tõendada” (R3), „Liigne nõue kõike fikseerida kirjalikult, inimest ei usaldata enam üldse” (R235).*

Soovitakse erinevate kohustuslike vormide, hindamiste, sh. eelhindamiste, aga ka nõusolekute ja lubade, aruannete ja plaanide vajalikkuse ümberhindamist ja ülemäärase aruandluse ja statistika kogumise lõpetamist. Vastajate arvates takistab kohustus oma tegevusi pidevalt tõestada ja kinnitada sisulist tööd. Leiti, et lastekaitsetöös peaks vähenema SKA kooskõlastuste roll ja sellega seoses mahuka lisadokumentatsiooni koostamine. Näiteks ei peaks vastajate arvates iga teenuse osutamisega tingimata kaasnema haldusotsust või halduslepingut. Selgitati, et dokumentatsioon mõne lihtsama teenuse pakkumiseks perele on nii mahukas (sh. juhtumiplaan STAR-is, teenusepakkuja ankeet pereprofiili kohta,

haldusotsused, lepingud jne.), et võib saada teenuse saamisel takistuseks. Vastajate arvates oleks ratsionaalne usaldada töötaja hinnangut teenuse vajalikkuse osas. Kritiseeriti S-veebi kaudu nõutavat aruandlust ning liiga detailseid juhtumiplaane ja -menetlusi, vorme ja hindamisi, nõusolekute ja lubade taotlemisi. Bürokratiat aitaks vähendada töötaja usaldamine:

*„Vähem usaldamatusel põhinevat tarbetut kontrollimist” (R275), „Väiksem tõendamine, et teed igapäevast tööd” (R159).*

Eelnevalt käsitletud teemad tekitavad töötajates pahameelt eelkõige seetõttu, et üleliigsete administratiivsete kohustuste tõttu ei jää sisuliseks klienditööks piisavalt aega. Otsese klienditööga mitte-seonduvate kohustuste pidev kasv on viinud olukorrani, kus oleks vaja kas värvata lisatööjõudu või vähendada olemasolevaid halduslikke ülesandeid:

*„Valdkond tervikuna vajab rohkem töötajaid, sest siis jääb kogu sisuliselt vajaliku ja vormilt vajaliku dokumentatsiooni kõrvalt rohkem aega ka päriselt sisuliseks tööks otse klientidega” (R207).*

Rõhutati, et päevane töökoormus peaks jagunema võrdselt sisulise töö ja dokumenteerimise vahel ning andma enam võimalust pühendada sisulisele tööle inimestega:

*„Sooviksin rohkem töötada inimestega silmast-silma, mitte "nina arvutis" kogu aeg mingeid pabereid täites ja hindamisi tehes” (R91), „Sotsiaaltöötajana soovin rohkem keskenduda inimesele ja tema abistamisele kui dokumentide skaneerimisele” (ID103).*

Lisaks selgitati, et praegune programmi- ja dokumentatsiooni-keskne abiandmise süsteem on ka kliendile liiga keerukas, ei arvesta inimeste tegelike vajaduste ja võimetega ning vähendab oluliselt klientide motivatsiooni osaluseks. Süsteem (sh. ka STAR-programm ja juhtumiplaani küsimused) peaks olema arusaadav ka kõrvalise abita, kuna hetkel on see üks riskitegureid, mis võib panna inimese koostööst loobuma:

*„Klientide elu need reformid kuidagi paremaks ei muuda. /.../ hindamisi, taotlusi, igasugu nõudeid tuleb juurde, kõik muutub digitaalsemaks (meie kliendid ei oska sageli isegi e-kirja saata). Töökoormus kasvab sotsiaaltöötajale, et kõike seda juhendada või klient loobub (toetuste osakond sisulist sotsiaaltööd ei tee. Kui ei ole võimeline vajalikku esitama, jääd toetusest ilma näiteks või kui klient on viletsam suhtleja)” (R11).*

*„[Vaja on] tööalase programmi (STAR) lihtsustamist – laste heaolu ja abivajadusega seotud otsused ja hindamised võiksid koheselt kättesaadavad olla, on lapsevanemaid, kes ei tea, kus asutuses nad on käinud, kellega rääkinud (käisid mingil aadressil, kuhu koolist kästi minna); said mingi paberi, kus on, ei tea; sageli puuduvad oskused digitaalselt edastatud dokumenti käsitleda (ei saa avada jne.)” (ID67).*

Üle 30 vastaja tõstis esile **probleeme asutuste-vahelises võrgustikutöös**. Leiti, et ametkondade vaheline suhtlus on ebaefektiivne. Vastajate arvates peaks koostöö erinevate asutuste vahel, eriti juhtumitöös, olema sujuvam ja infovahetus sisukam. Kohati on olukord

tingitud ebaefektiivsest andmehaldus-süsteemist ning siin nähti lahendust ühise andmebaasi loomises, et erinevad ametkonnad oleksid ühises infoväljas:

*„Ametiasutuste omavaheline koostöö peaks olema sujuv ja operatiivne – praegu on kõik eraldi riik riigis, KOV, SKA, SOM, muud asutused. Kõigil on ühine klient, aga kõik ajavad oma asja” (R108), „Erinevate andmebaaside koostöö tõhustamine, ühine andmebaas erinevate vaadetega, et vältida topelt tööd ning oleks võimalik olla koostööpartneritega ühises inforuumis” (R74).*

Näiteks vajatakse ligipääsu töövõime ja puude raskusastmete sisulistele otsustele ning võimalust edastada tõendeid kooli. Rõhutati, et nendest muudatustest saaks kasu ka klient, kuna hetkel tuleb inimestel sama infot erinevatele ametkondadele eraldi esitada:

*„Rohkem ligipääsu erinevatele andmetele, et erinevatel spetsialistidel oleks võimalik ühisest programmist saada erinevaid vajalike andmeid kiiresti. See hoiaks ka ära olukorra, kus klient peaks sama juttu rääkima erinevatele asutustele või spetsialistidele uuesti (tervishoid, omavalitsus, politsei, kiirabi, Sotsiaalkindlustusamet, Töötukassa)” (R196).*

Ligi 30 vastajat leidis, et võrgustike toimimist ja igapäevatöö efektiivsust takistavad **liiga jäigad andmekaitse-reeglid**: *“Isikuandmete kaitse seadus takistab andmevahetust” (R81).* Töötajatel puudub ligipääs andmetele, mis oleksid kliendi huvides tegutsemiseks ja otsustusteks hädavajalikud. Eriliselt tõsteti esile takistusi lastekaitsetöös abivajava lapse kohta politseist, meditsiinasutustest ja koolidest, lasteaedadest info saamisel, ning ka ligipääsuvajadust töövõime ja puude raskusastmete sisulistele otsustele:

*„Lastekaitsjal peab olema võimalus pärida andmeid tervise- jm. asutustelt! Juhtumikorraldust ei saa teha poolikute andmetega, halvemal juhul võib see tähendada, et teed perele kahjuliku otsuse!” (R188).*

Soovitakse seadusandluse paindlikumaks muutmist (nt. IKS, SHS, LasteKS), et võimaldada vajadusel päringuid erinevatesse asutustesse, sh. meditsiini- ja haridusasutused, politsei, SKA, Töötukassa ja Rajaleidja:

*„Andmekaitse-reegleid üle vaadata, et parandada infovahetust politsei ja meditsiinasutustega, mõnikord keelavate normide tõttu vajalikku infot lihtsalt ei saa, samas lastekaitse töös on see vajalik” (R169).*

Üks vastaja märkis:

*„Andmekaitse-seaduse muutmise vajadus. Täna on sagenenud olukorrad, kus politseist või haiglast ei saa piisavat informatsiooni abivajava pere/lapse kohta. Samuti suitsidaalse lapse osas ei liigu informatsioon ning psühhiaatriklinikud ei tee alati koostööd. Samas on vastuolu abivajavast lapsest teatamise kohustusega ning psühhiaatrilise abi seadusega” (R85).*

Andmekaitsega seonduvaid takistusi aitaks vähendada ka valdkondade-ülene andmebaas või keskkond, kuhu õigustatud ametnikel oleks vajadusel ligipääs. Siiski tõdesid mitmed

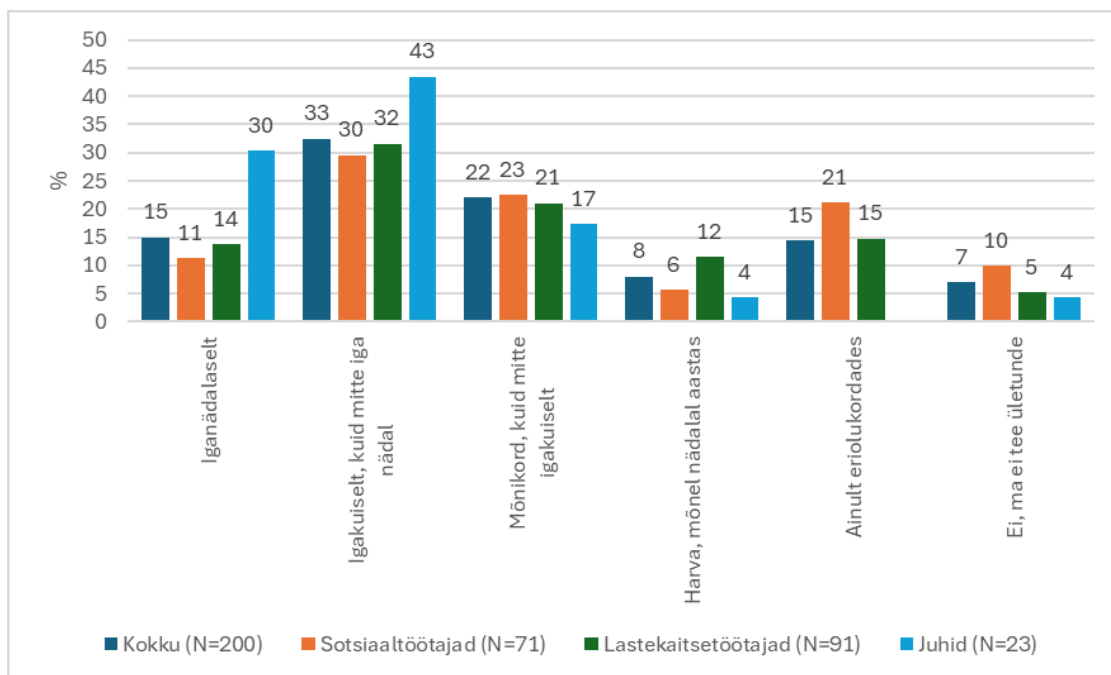
töötajad, et võrgustikutööd ei takista mitte ainult andmehalduse ebaefektiivne korraldus ja liiga ranged andmekaitse-reeglid, vaid ka teiste asutuste ja ametkondade üldine usaldamatus sotsiaalvaldkonna spetsialistide suhtes:

*„Seaduses SELGELT ja ÜHEMÕTTELISELT välja toodud, et lastekaitse-küsimustega tegelevatel töötajatel ON ÕIGUS lapsega vestelda ja suhelda ilma vanemaid sellest teavitamata. Koolid ja lasteaiad keelduvad võimaldamast lastega suhelda tuues ettekäändeks selle, et nad on kohustatud lapsevanemaid ette teavitama ja neilt selleks luba saama“ (R154).*

Kokkuvõttes on peamised murekohad seotud ebaefektiivsete IT-lahenduste ning liigse dubleerimis-, dokumenteerimis- ja aruandluskohustusega, mis takistavad sisulist klienditööd. Ülemäärast bürokraatiat aitaks vähendada lihtsad kaasaegsed lahendused ja suurem usaldus spetsialisti suhtes.

### 3.2.4. Töökoormus ja -tasu

Kuigi 91% uuringus osalenutest töötasid täiskoormusega, teeb enamuse lisaks ka ületunde (joonis 2). Vaid 7% kõigist vastajatest märkis, et ei tee ületunde ning nende seas on enim sotsiaaltöötajaid (10% kõigist vastanutest).

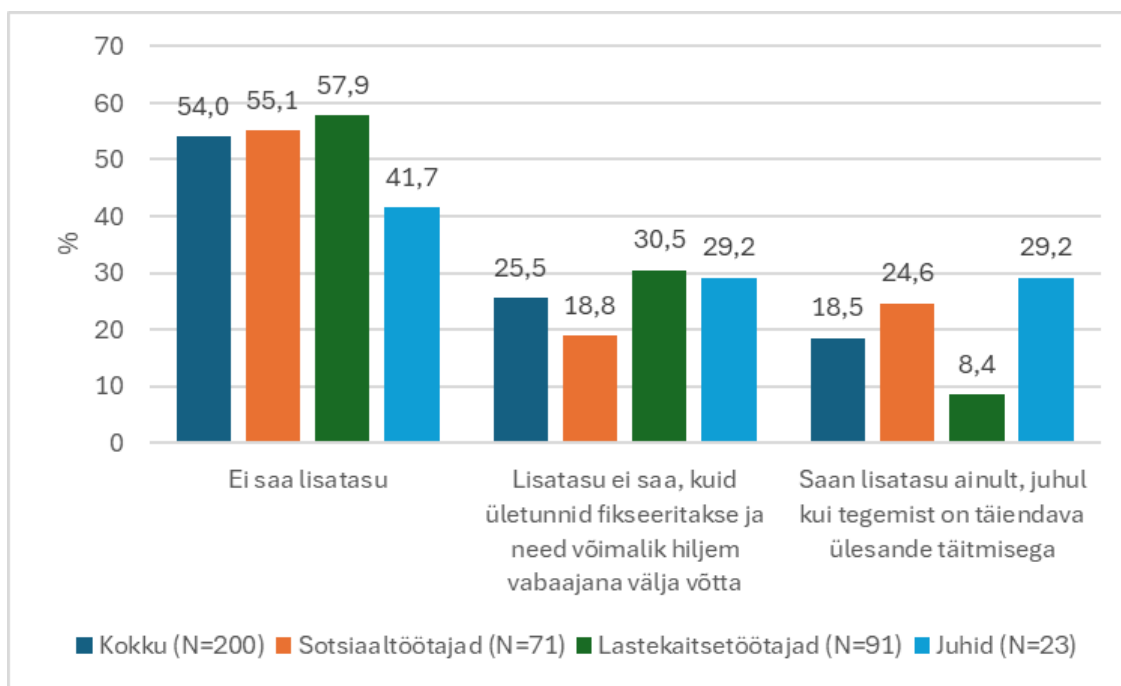


Joonis 2. Ületundide tegemise sagedus

Enim teevad ületunde juhid, seejuures 30% juhtidest teeb ületunde iganädalaselt ning 43% igakuiselt. Vastavad näitajad kõigi vastanute puhul on 15% ja 33%. Sotsiaal- ja lastekaitsetöötajaid võrreldes on näha, et enam teevad ületunde lastekaitsetöötajad, kuid pigem on ületundide tegemine harv kui regulaarne. Täiendavatest kommentaaridest ilmneb, et ületundide sageduse hindamine võib olla keeruline, kuna neid tehakse sageli vastavalt vajadusele või seoses kolleegi asendamisega. Lisaks muudab ületundide määratlemise keeruliseks paindlik tööaeg.

Ületunnitöö on tihti tasustamata (joonis 3). Üle poole vastajatest (54%) ei saa ületundide eest lisatasu, kuigi juhtide seas on olukord mõnevõrra parem – 42% juhte märkis, et nad ei saa ületundide eest lisatasu. Sotsiaaltöötajad vastasid lastekaitsetöötajatest märgatavamalt sagemini, et saavad lisatasu vaid juhul, kui tegemist on täiendava tööülesandega (vastavalt 24,6% ja 8,4%). Ka valdkonnajuhtid (29,2%) saavad lisatasu pigem siis, kui tegemist on täiendava tööülesande täitmisega. Ükski vastanutest ei olnud märkinud vastusevarianti “kõik ületunnid fikseeritakse ja tasustatakse”.

Lisatasude asemel võidakse ületunde kompenseerida ka puhkepäevadena. Seda varianti kasutab 25% vastanutes ning see on võrdselt levinud valdkonnajuhtide ja lastekaitsetöötajate seas, vähem sotsiaaltöötajate seas.



Joonis 3. Ületundide tasustamine

Tööheaolu veelgi olulisemaks komponendiks ületunnitöö tasustamise kõrval on põhipalk. Statistikaameti andmetel oli Eesti keskmine brutopalk 2023. aastal 1832 eurot

(Statistikaamet, 2024) ning käesolevas uuringus osalenud töötajate keskmine brutopalk on sellega samaväärne (tabel 6). Tuleb siiski meeles pidada, et valdkonna keskmist palka tõstavad eelkõige valdkonnajuhtide palgad, kelle keskmine brutopalk on 2504 eurot. Lastekaitsetöötajate keskmine brutopalk on samas 1880 eurot ning sotsiaaltöötajate keskmine brutopalk vaid 1690 eurot. Erinevused brutopalkade vahel on suured ning minimaalse ja maksimaalse brutopalka vahe on enam kui kolmekordne.

Tabel 6. Vastajate brutopalk, palgasoov ning soovitud palgatõus

	Kokku	Sotsiaal- töötajad	Lastekaitse- töötajad	Juhid
<b>Brutopalk</b>				
Keskmine	1889	1690	1880	<b>2505</b>
Mediaan	1850	1650	1935	<b>2453</b>
Miinumum	1203	1234	1203	<b>1900</b>
Maksimum	3370	2300	2530	<b>3370</b>
Vastajaid N	172	59	82	20
<b>Palgasoov</b>				
Keskmine	2386	2124	2466	<b>2876</b>
Mediaan	2400	2000	2500	<b>3000</b>
Miinumum	1234	1234	1700	<b>1900</b>
Maksimum	3500	3000	3500	<b>3500</b>
Vastajaid N	183	63	90	21
<b>Soovitud palgatõus</b>				
Keskmine	501	439	<b>581</b>	395
Mediaan	466	420	<b>500</b>	400
Miinumum	-350	-200	<b>100</b>	-350
Maksimum	1480	1010	<b>1480</b>	1200
Vastajaid N	158	53	78	18

Arvestades oma praegust töökoormust ja -ülesandeid, sooviksid uuringus osalenud töötajad keskmiseks brutopalgaks 2386 eurot. Kõige tagasihoidlikuma palgasooviga on sotsiaaltöötajad, piirdudes keskmiselt 2124 euroga. Vaadates maksimaalseid palgasoove, siis ka siin on sotsiaaltöötajad tagasihoidlikumad kui lastekaitsetöötajad või valdkonnajuhid. Nende 158 vastaja puhul, kes olid ankeedis märkinud nii oma praeguse brutopalka kui ka palgasoovi oma praeguste tööülesannete juures, oli võimalik arvutada ka individuaalne palgatõususoov. Keskmiselt oodatakse ligikaudu 500 eurost palgatõusu. Suurimat kasvu soovivad lastekaitsetöötajad (581 eurot ehk praeguse brutopalgaga võrreldes 31%). Sotsiaaltöötajad ootavad 26% kasvu ning valdkonnajuhid 16% kasvu.



### 3.2.5. Tööaeg ja -korraldus: töö- ja isikliku elu tasakaalu toetamine

Tööaja ja -korralduse kohta kogusime täiendavaid andmeid avatud küsimuse abil: *“Kas tunnete, et Teie tööaeg ja -korraldus on piisavalt paindlikud, et toetada töö- ja isikliku elu tasakaalu? Palun selgitage oma arvamust mõne näitega.”* Küsimusele vastas 209 töötajat.

Andmeanalüüs toob välja, et tööaja ja -korralduse paindlikkus on töö- ja isikliku elu tasakaalu saavutamisel oluline tegur ning mõjutab oluliselt töötaja heaolu ja rahunolu töökohal. Enamik töötajaid (n=124) pidas oma tööaega ja -korraldust piisavalt paindlikuks, et see toetaks töö- ja isikliku elu tasakaalu. Esile tõsteti **kaugtööd**, mida peeti tööheaolu tagamisel oluliseks, näiteks toodi võimalus lapse haiguse puhul kodus tööd jätkata hoolduslehte vormistamata:

*„Tööandja lubab olla haige lapsega kodus ilma et peaks kohe haiguslehte võtma, tööandja lubab teha tööd kodukontoris”* (R16), *„Tööandja võimaldab kord nädalas teha kaugtööpäevi. Kui laps jääb haigeks, siis on võimalik teha kaugtööpäevi kogu lapse haigusperioodi ajal ning mitte võtta hoolduslehte”* (R4).

Kaugtööd võimaldatakse üldjuhul ühel tööpäeval nädalas, mõnes kohalikus omavalitsuses ka kahel tööpäeval nädalas. Näiteks kirjeldas üks töötaja, kuidas tööandja võimaldab reedeti töötada kodukontoris, mis on hea aeg nädala sissekannete lõpetamiseks ja järgmise nädala planeerimiseks ning võimaldab samal ajal puhata vahetust suhtlusest inimestega (R93).

Kaugtöö eduka rakendamise oluliseks eelduseks peeti tööandja ja otsese juhi usaldust töötaja vastu kontorist eemal töötamisel. Usaldus võimaldab töötajatel oma aega ja tööprotsesse paindlikumalt korraldada, mis omakorda suurendab töömotivatsiooni ja tõhusust. Välja toodi ka töö parem kvaliteet, kuna kodukontoris töötades on võimalik luua vaikne ja keskendunud töökeskkond, mis on süvenemist nõudvate ülesannete, nagu eelnõude ja kohtumenetlusega seotud arvamuste, efektiivseks ja kvaliteetseks vormistamiseks hädavajalik:

*„Kodukontoris töötades jõuab süvenemist nõudvad kirjatööd (nt. eelnõud või kohtumenetlusega seotud arvamused) kiiremini ja kvaliteetsemalt vormistada”* (R67).

Samas rõhutasid mõned töötajad, et kaugtöö tekitab neis süütunnet, mis on põhjustatud kolleegide hinnangutest:

*„Üldjuhul saab tööd ja pereelu ühildada, pigem häirib sellega kaasnev süütunne (et oled töölt eemal, ülesanded ei ole nii hästi täidetud kui võiks, tähtaeg läheb üle jmt.), mis kaasneb töökaaslaste hinnangutega”* (R188).

Lisaks töid mitmed töötajad välja tööaja paindlikkuse seoses **peresündmuste ja pereliikmetega seotud kohustustega**, nagu arstil käigid ja lasteaia koosolekud:

*„Minu praegune otsene ülemus on väga perekeskne ning seetõttu võimaldab töötajatele rohkem paindlikkust (isiklike laste kooli minekuga harjutamisel, vajadusel arsti juurde minekul või kui on vahel vaja varem rongile tormata, et sugulastele külla sõita)”* (R207), *„Vajadusel saan käia tööajast arstil ja lastega seotud üritustel”* (R230).

Osad lastekaitsetöötajad tõid välja, et isegi kui tööandja soodustab paindlikku tööaega ja -korraldust, ei võimalda seda lastekaitsetöö olemus. Esimese põhjusena märgiti erinevate tööülesannete kiireloomulisust, mis mõjutab nii isiklikku kui ka tööheaolu:

*„Tööaeg on küll paindlik, kuid tööülesanded tuleb ära teha lühikese aja jooksul, mis ei toeta üldse isikliku elu elamist ega välja puhkamist. Näiteks lastekaitse peab 10 päeva jooksul tegema otsuse juhtumikorralduse algatamisest, seega tuleb selle tööga pidevalt tegeleda“ (R58).*

Probleem avaldab mõju ka puhkuste korraldamisele, kuna üldjuhul ei ole töötajatel võimalik puhkust kogu ulatuses korruga välja võtta, kuna kuhjunud probleemide lahendamine muutub liiga keerukaks nii puhkuseasendajale kui ka naasnud töötajale. Lisaks mõjutab töötajate ülekoormust täitmata jäänud ametikohad:

*„Tööaeg ja korraldus on meie vallas hea, kui kõik ametikohad on täidetud. Kuna hetkel on töötajatest puudu ja asendan kahte töötajat, siis on keerulisem leida aega puhkuseks ning kodukontori tegemine raskendatud“ (R84).*

Ka need töötajad (n=43), kes ei pidanud oma tööaega ja -korraldust töö- ja isikliku elu ühildamiseks piisavalt paindlikuks, tõid põhjustena välja eelkõige:

(i) töö iseloomu:

*„Pigem on mu töö iseloom selline, et pean olema klientide jaoks olemas ja erilist paindlikkust siin olla ei saagi“ (R103),*

(ii) töötajate/asendajate puuduse:

*“Kahjuks olen ma hetkel olukorras, kus mul ei ole isegi asendajat. Seega ei saa ma rääkida töö- ja isikliku elu tasakaalu toetamisest tööandja poolt” (R125), „KOV-is töötades ei ole mul olnud kordagi päris puhkust, ilma et ma ei peaks puhkust tühistama või puhkuse ajal kedagi nõustama“ (R124),*

(iii) tööandja kehtestatud töökorralduse, mis ei võimalda töö- ja isikliku elu ühildamist:

*“Praegune tööandja ei võimalda ei kaugtöö ega kodukontori võimalikkust, olenemata töö käimise kaugusest, sisust ja iseloomust tuleb kontoris sõna otseses mõttes istumas käia kellast kellani” (R98).*

Toodi ka näiteid olukordadest, kus töötajad on pidanud tööülesandeid täitma isikliku heaolu arvelt. Seetõttu avaldati soovi suurema paindlikkuse järele, sh. **paindlik töögraafik, kaugtöö, ületundide ja töökoormuse juhtimine ning lühem töönaädal**. Mitmel korral tehti ettepanek 4-päevase töönaädala rakendamiseks, et soodustada tööst taastumist ja vaimse tervise säilitamist:

*“Nelja-tööpäevast nädalat, mis võimaldaks välja puhata” (R47), „Viiepäevane pingeline töönaädal ei toeta isiklikku elu ega loo mingit tasakaalu. Lisaks on viimased 2 aastat olnud eriolukorrad ja mitmekordne töökoormuse tõus (pagulaskriis, energiakriis, koroonakriis)” (R47).*

Rõhutatati ka **loovuse** olulisust töökorralduses:

*„Otsene juht on paindlik. Küsimus on kõrgemal positsioonil olevates juhtides. Maailm liigub paindlikkuse ja loovuse suunas ...” (R177).*

Kokkuvõttes võib välja tuua, et kuigi osa töötajaid tajub oma tööaega ja -korraldust paindlike ning sobilikena töö- ja eraelu tasakaalu loomiseks, toob teine osa välja puudusi ja vajaduse muudatusteks. Paindlikkuse suurendamine, sealhulgas kaugtöövõimaluste laiendamine ja tööaja paindlikum korraldamine, aitaks oluliselt kaasa töö- ja eraelu parema tasakaalu saavutamisele.

### 3.2.6. Ületunnitöö ja mõju heaolule

Ületunnitööga seoses soovisime lisaks teada saada, milliseid tööülesandeid ületunnitööna täidetakse ning millist mõju avaldab ületunnitöö tööheaolule. Selleks kasutasime avatud küsimust *„Juhul kui teete ületunde, siis kuidas hindate nende mõju oma tööheaolule ja milliseid tööülesandeid täidate ületunnitööna?”* Antud küsimusele vastas kokku 186 töötajat.

Sagemini toodi vastustes välja järgmised **ületunnitööna täidetavad tööülesanded**: klientidega kohtumised (n=51), eriolukordade lahendamised (n=47) ja paberitöö (n=41). Lastekaitsetöös hõlmavad klientidega kohtumised peamiselt kodukülastusi, sh hoolduspere külastusi teises piirkonnas. Sageli tehakse neid väljaspool tavapärasest tööaega, sealhulgas ka nädalavahetustel, et kohanduda lapsevanemate töögraafikutega:

*„Ületundide põhjuseks on kodukülastused, sest inimesed käivad tööl ja seetõttu peab visiite planeerima peale tööaega” (R30).*

Eriolukordade lahendamine tähendab tavaliselt hädaohus olevate laste perest eraldamist, sh nende paigutamist turvateenusele. Samuti võivad toimuda kiireloomulised võrgustikukohtumised, et arutada lapse edasist heaolu ja turvalisust. Lastekaitsetöötajad rõhutasid korduvalt, et nende töö nõuab paindlikkust ja valmisolekut olukordadele kiiresti ja asjakohaselt reageerida. Siinkohal täpsustati, et töökoormus varieerub – on perioode, mil ületunnitöö on vajalik, samas esineb ka rahulikumaid aegu, mil tööülesandeid on võimalik täita tavapärase tööaja piires:

*„Minu töö iseloom ongi selline, et mingil ajal on tarvis intensiivselt tööd teha ja mingil hetkel on võimalus veidi rahulikumalt teha” (R164).*

Samas avaldasid mõned vastajad oma rahulolematust ületunnitöö kompenseerimisega vaba aja kaudu:

*„Olen teostanud töövälisel ajal kodukülastusi, sh ka hilisõhtusel ajal. Lisatasu pole selle eest kordagi saanud. Ületunnitöö ei ole võrdväärne vaba aja võtmisega/saamisega” (R34).*

Paberitööd nagu dokumentide kooskõlastamine, arvamuste koostamine, taotluste menetlemine ja toetuste määramine nimetati ülesanneteks, millega tegeletakse töövälisel

ajal. Sellised ülesanded jäävad üldjuhul tööpäeva lõppu, ulatudes üle tavapärase tööaja, kuna päeva jooksul keskendutakse enamasti jooksvatele kiireloomulistele küsimustele ning osaletakse koosolekutel ja töögruppides. Teatud juhtudel sisestatakse ka andmeid andmebaasidesse tööpäeva järel, näiteks pärast kodukülastust. Lisaks võimaldab tööväliline aeg suuremat keskendumist, mida paberitöö nõuab, kuid mida on keeruline saavutada tavalise tööpäeva kestel:

*„Ületunnitööna kasutan tavaliselt kontoris arvutitöös vaikust ja rahu nautides, kus saan süvenedes täita STAR-programmi päevaste sissekannete tegemiseks või kohtule arvamuste koostamiseks” (R285).*

Ületunnitööna toodi välja ka erakorraliselt lisanduvad tööülesanded. Sellega seoses mainiti eriti hooldereformi ja energiatoetuste menetlemisega seotud tegevusi:

*„Hea näide energiatoetuste menetlemine (valitsuse poolt pandud seadusega kohustus, mis vältas 6 kuud ilma puhkepäevadeta, sest lisatöö koormus oli väga suur, aga igapäevane põhitöö tuli ka ära teha” (R215).*

Lisaks märgiti ületunnitööna järgmiseid tööülesandeid: toidupakkide jagamine, kolleegide asendamine haiguse, puhkuse või muu puudumise tõttu, küsitluste täitmine ning erakorralised ülesanded, nagu järelkontroll, järelevalve ja kriisiolukordade lahendamine. Seejuures rõhutasid mitmed töötajad, et just riiklike nõudmiste ja piiratud ressursside koostmõju suurendab nende töökoormust oluliselt:

*„Riik/SKA ootab, et asjad oleks tehtud, kuid ei suuda vajalikke teenuseid vajaliku kiirusega osutada/tagada. Läbi selle tõuseb ka KOV-i töötaja töökoormus, vajadus tuld kustutada olemasolevate vahenditega ehk isikliku tööjõuga /.../ Oleks vajalik teenus tagatud, siis ei oleks ka järelevalvel nii palju kitsaskohti võimalik KOV-i töös leida. Ehk kitsaks läheb tegelikult teisest otsast, aga vastutust kannab "põllul" rügaja, kes püüab väikeste vahenditega parima ära teha ja saab noomida, et ei ole piisavalt kiirelt, hästi, põhjalikult tehtud” (R74).*

Uurisime ka seda, milline oli vastajate hinnangul **ületunnitöö mõju tööheaolule**. Osade vastajate hinnangul mõjutab ületunnitöö nende tööheaolu negatiivselt (n=34), samas kui teised ei pea seda siiski probleemiks (n=31). Töötajad, kelle hinnangul ei mõjuta ületunnitöö nende tööheaolu, põhjendavad seda asjaoluga, et ületunnitöö ei ole igapäevane. Näiteks toimuvad õhtused kodukülastused vaid paar korda kuus ning kriisiabi on harv ja ajutine. Üldiselt on töötajad seisukohal, et sotsiaal- ja lastekaitsetöö on olemuselt ettearvatu, mistõttu võib ületunnitööd kohati pidada paratamatuks. Sageli ei ole võimalik ette näha ega planeerida, millal võib tekkida kiiret sekkumist nõudev olukord, mis võibki põhjustada ületunnitööd. Lisaks on võimalik ületunnitööks kulutatud aega asendada puhkeajaga või muul viisil kokkuleppel tööandjaga:

*„Vahel tegelen kliendiga peale tööaega, kuid võin siis järgmisel päeval nt hiljem tööle tulla. Tööheaolu see ei mõjuta” (R11), „Tänu ületundidele saan vaba aega, et ka oma pereelu ja hoolduskohustusi täita” (R154), „Tööandja otsest arvestust väljaspool*

*tööaega töötamise üle ei pea, aga on suusõnaline kokkulepe, et võin need ajad teinekord nn tagasi võtta” (R143).*

Kui osadele töötajatele ületunnitöö kompenseeritakse, siis on ka neid, kellel see võimalus puudub. See omakorda mõjutab heaolu negatiivselt:

*„Tööheaolule pigem hästi ei mõju, kuna puudub kindlus, et need hüvitatakse vaba aja võtmise võimalusena” (R20), „Kuna lisatasu, vabu päevi vms pole ette nähtud (suhtumine on see, et ei saa oma tööga hakkama, kui ületunde teed), siis on see frustreriv. Kui koormus on suur, tekitavad uued lood vastikust ja pahurust” (R52).*

Vastustest ilmnes, et siiski on ka töötajaid, kelle töökoormus on erinevatel põhjustel nii suur, et ületunnitöö on mõnikord igapäevase töö osa:

*„Koormus on meeletu ja pidev töötajate voolavus tagab selle, et tuleb teha mitme inimese eest või töötada kodus mõnikord lausa südaööni, et kõik tehtud saaks” (R124).*

Töötajad, kelle hinnangul mõjub ületunnitöö nende tööheaolule halvasti, toovad peamise tagajärjena esile väsimuse, mis mõjutab nii nende vaimset kui füüsilist tervist, põhjustab stressi, alandab motivatsiooni ja kiirendab läbipõlemist:

*„Ületöötamine ei võimalda täielikult puhata ja põhjustab kiiret läbipõlemist” (R254), “Töökoormus oli niigi suur ja kuna kolleeg lahkus, teen ka tema tööd 5 kuud, seega samad tööülesanded aga topelt koormusega. See on tekitanud minus läbipõlemise tunde” (R58).*

Ületunnitöö mõjutab ka isiklikku elu:

*„Ületunnid rikuvad minu isiklikku elu ... ja oma pere kannatab, lisaks kohale sõitmine jms. ” (R93), „Lisaülesanded väsitavad ja tulevad minu isikliku elu ja hobide arvelt” (R33).*

Siiski ei tee mitmed töötajad ületunnitööd teadlikult, et hoida oma tervist ja eraelu (n=13):

*„Mina teadlikult ei ole nõus võtma ületunde, kui just pole väga erandlik ja SOS olukord tööl (nt lapse eraldamine vms), sest nende mõju mulle on mu hinnangul katastroofiline, minu jaoks on väga tähtis, et kell 17 saaks “pastakas käest kukkuda”, muidu on kogu õhtu ja enesetunne mul rikutud” (R13).*

Üks töötaja toob välja, et tööandja väärtustab töötajate heaolu, püüdes vältida ületunnitööd ja toetades töö- ja eraelu tasakaalu:

*„Meie asutuses õnneks ületunde ei soosita, ülemus suhtub sellesse tõsiselt. Tõsiselt selles suhtes, et ta tunneb huvi, kas või mis on ületundide tegemiseni viinud ja soovib aidata kaasa olukorra lahendamisele, et neid tegema ei peaks. Eks eriolukordi ikka võib esineda, kuid harjumust sellest saada ei tohi. Ta on väga selle poolt, et tööaeg on tööaeg ja eraelu on eraelu“ (R300).*

Kokkuvõtteks võib öelda, et vastajate arvates mõjutab ületunnitöö ka isiklikku elu, ning puudulik kompensatsioon süvendab rahulolematust. Vastajad tõid esile, et ületunnitööd tehakse klientidega kohtumiste, eriolukordade lahendamise ja paberitöö tõttu. Kuigi mõned töötajad peavad ületunnitööd paratamatuks ja leevendavad seda paindliku tööajaga, tõid teised välja, et see mõjutab negatiivselt nende tööheaolu, põhjustades väsimust, stressi ja läbipõlemist. Mõned töötajad väldivad teadlikult ületunde, et säilitada töö ja eraelu tasakaalu.

### 3.3. Tööeluga seotud vaimne tervis

Järgnevas peatükis analüüsime valikvastustega küsimuste abil kogutud andmeid, mis puudutavad vastajate tööeluga seotud vaimse tervise aspekte. Käsitleme läbipõlemise riske, töökiusu kogemusi, vägivaldsete klientidega seotud väljakutseid ning toimetulekut ulatuslikes kriisiolukordades. Lisaks kogusime avatud küsimuste abil andmeid töötajate vajaduste ja võimaluste kohta vaimse tervise hoidmisel töökohal.

#### 3.3.1. Läbipõlemise risk ja selle ohjamine

Läbipõlemise riske hinnati kolme valdkonna kaudu: (1) isiklik, (2) tööalane ja (3) klientidega seotud läbipõlemine. Läbipõlemise riski keskmised skoorid arvutati faktori üksikute väidete keskmisena. Tabelis 7 on esitatud KOV-i sotsiaaltöötajate, lastekaitsetöötajate ja valdkonnajuhtide läbipõlemise riskide skoorid. Kõrgem skoor viitab suuremale läbipõlemise riskile. Tabelis on välja toodud iga faktori jaoks arvutatud Cronbachi  $\alpha$ , mis kinnitab, et konstrueeritud faktorid toimivad ka Eesti andmete põhjal.

Tabel 7. Vastajate läbipõlemise riskid (CBI)<sup>1</sup>

	Kokku (N=229)	Sotsiaal- töötajad (N=82)	Laste- kaitsetöötajad (N=110)	Juhid (N=25)
<b>Isiklik läbipõlemine (α=0,909)</b>				
Tunnen end väsinuna	60,9	65,2	57,7	64,0
Tunnen end emotsionaalselt kurnatuna	53,9	57,6	51,6	54,0
Tunnen end füüsiliselt kurnatuna	38,5	40,9	36,6	40,0
Tunnen end nõrqa ja haijustele vastuvõtlikuna	35,3	37,2	34,1	33,0
Tunnen tööga seoses, et ma ei jaks enam	33,8	36,0	31,9	37,0
Tunnen end täiesti tühjana	29,3	35,1	25,0	31,0
<i>Keskmine</i>	41,9	45,3	39,5	43,2
<b>Töölaline läbipõlemine (α=0,732)</b>				
Minu töö on emotsionaalselt kurnav	59,3	59,5	58,9	62,0
Mul jätkub peale tööd piisavalt energiat pere ja sõpradega vaba aja veetmiseks	57,8	53,7	62,0	53,0
Tunnen end tööpäeva lõpus täiesti tühjana	54,8	59,5	51,1	56,0
Minu töö tekitab minus frustratsiooni	38,3	38,9	37,7	38,5
Hommikul tööle mõeldes tunnen end kurnatuna	33,1	34,8	31,4	35,0
Tunnen end tööl läbipõlenuna	28,8	32,2	24,3	35,0
Iga töötund on minu jaoks väsitav	24,0	27,7	20,9	26,0
<i>Keskmine</i>	42,3	43,7	40,9	43,6
<b>Klienditööga seotud läbipõlemine (α=0,855)</b>				
Klientidega töötades annan endast rohkem, kui vastu saan	62,2	60,4	65,3	56,3
Olen mõelnud, kui kaua suudan veel klientidega töötamist jätkata	36,9	37,7	37,3	31,3
Olen klientidega töötamisest tüdinenud	29,6	31,7	28,0	29,2
Klientidega töötamine on mulle kurnav	26,8	27,4	27,0	24,0
Töö klientidega on minu jaoks frustreriv	21,2	22,9	21,3	18,5
Mul on raske klientidega töötada	18,9	18,9	18,9	21,0
<i>Keskmine</i>	32,6	33,2	33,0	30,0

Vastajate jaoks on kõrgeim risk tööalane läbipõlemine (42,3), sellele järgneb isiklik läbipõlemine (41,9) ning madalaim on klienditööga seotud läbipõlemine (32,6). Sotsiaaltöötajate läbipõlemise risk on kõigi kolme faktori lõikes võrreldes teiste ametikohtadega kõige kõrgem. Sotsiaaltöötajate kõrgeim läbipõlemise risk on isiklik (45,3), sellele järgneb tööalane (43,7) ja klienditööga seotud risk (33,2). Lastekaitsetöötajate

<sup>1</sup> Läbipõlemise skaala (CBI) analüüsimisel kasutati iga väite puhul sagedustabeli osakaale ehk protsente ning iga professioni vastava väite skoor arvatati järgmiselt: väite skoor % = 1 × Alati % + 0,75 × Sageli % + 0,5 × Mõnekord % + 0,25 × Harva % + 0 × Mitte kunagi %.

Sama valemit kasutati ka skaala „Täielikult“ kuni „Üldse mitte“ korral. Iga väite skoor võib muutuda vahemikus 0-100. Kolme läbipõlemise riski keskmised skoorid/indeksid arvatati üksikute väidete keskmisena. Iga indeksi kohta arvutasime ka sisemise reliaabluse (Cronbach'i α), mis näitab, kas kõik väited mõeldavad sama fenomeni (Tiit & Tooming, 2019). Mida kõrgem on α väärtus, seda 'kvaliteetsem' on skaala. Kõik kolm läbipõlemise skaalat saavutasid kõrge Cronbachi α (vastavalt 0,73; 0,86 ja 0,91).

isikliku ja tööalase läbipõlemise riskid on madalamad kui teiste ametikohtade vastavad läbipõlemisriskid (vastavalt 39,5 ja 40,9), kuid klienditööga seotud risk on samaväärne sotsiaaltöötajate riskiga (keskmine 33,0). Klienditööga seotud läbipõlemisrisk on kõige madalam valdkonnajuhtidel (30,0). Selline tulemus on ka ootuspärane, kuna valdkonnajuhid puutuvad klienditööga vähem kokku. Samas on valdkonnajuhtide isikliku ja tööalase läbipõlemisriskide näitajad (vastavalt 43,2 ja 43,6) sarnased pigem sotsiaaltöötajate vastavate näitajatega kui lastekaitsetöötajate omadega.

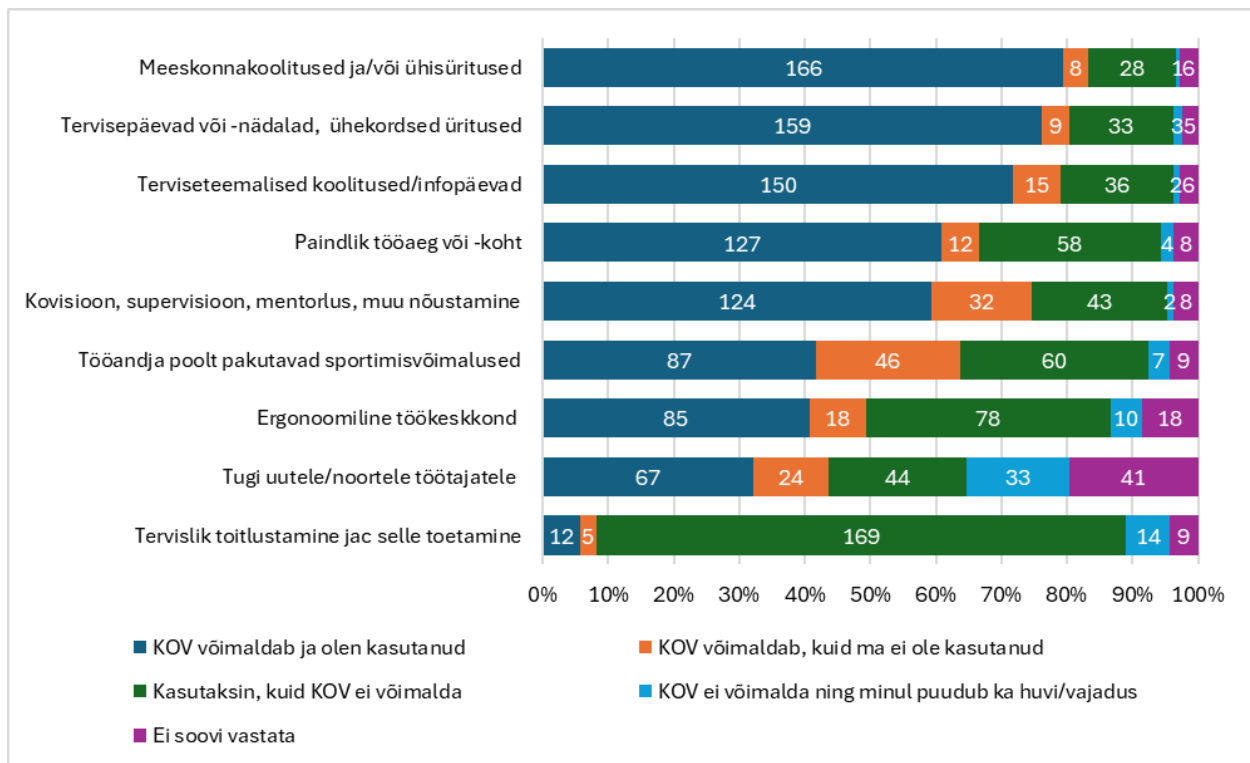
Kuna CBI instrument on standardiseeritud, saab tulemusi võrrelda ka rahvusvaheliselt. Toome teema lõpetuseks välja mõned sotsiaaltöötajate läbipõlemise riski rahvusvahelised võrdlusandmed (tabel 8). Näidetena kasutatud riigid on oma jõukuse, sotsiaalse sidususe ning töösuhete regulatsioonide poolest väga erinevad, mis avaldub ka isikliku ja tööalase läbipõlemise erinevates riskitasemetes. Võib väita, et mida rohkem on ühiskond kaldu turumajanduse poole/mida neoliberaalsem on üldine suundumus, seda suurem on läbipõlemise oht. Nii on USA näitajad siin kõrgeimad ja Eesti omad järgmised. Klienditööga seonduvad läbipõlemise riskid on aga kõigis neljas riigis üpris sarnased, viidates sellele, et töö klientidega on suuresti ühesugune ja kohalikust kontekstist vähem sõltuv kui personaalne ja töökorralduslik läbipõlemine.

Tabel 8. Sotsiaaltöötajate läbipõlemise risk erinevates riikides, CBI riskiskoorid

Riik	Isiklik	Tööalane	Klienditöö	Allikas
Taani	38,8	35,8	33,1	Kristensen et al., 2005
USA	57,9	52,0	32,0	Walters et al., 2018
Hispaania	32,2	29,4	34,5	Ruiz et al., 2013
Eesti	41,9	42,3	32,6	Käesolev uuring

Läbipõlemise riske on võimalik ennetada targa töökorraldusega ning mitmesuguste tervist toetavate meetmetega. Järgnevalt analüüsime, milliseid võimalusi omavalitsused oma töötajate vaimse ja füüsilise tervise hoidmiseks pakuvad (joonis 4).





Joonis 4. KOV-ide tugi vaimse ja füüsilise tervise hoidmisel

Vaimse ja füüsilise tervise hoidmiseks kasutatavad meetmed on meeskonnakoolitused või ühisüritused (79%), tervisepäevad või -üritused (76%) ning terviseteemalised koolitused või infopäevad (71%). Vaid üksikud töötajad (alla 7%) on loobunud nendest üritustest. Samas märgib 13-17% vastajatest, et nad osaleksid eelpoolmainitud üritustel, kuid nende omavalitsus ei võimalda neid. Kui COVID-19 pandeemia lõi spetsialistidele ka kodukontori võimalused, siis vastamise hetkel märkis 61% uuringus osalenutest, et nad kasutavad paindlikku tööaega või -kohta. Samas sooviks täiendavalt veel 28% vastajatest kasutada paindliku tööaega või -kohta, kuid omavalitsuse töökorraldus ei võimalda seda.

Sotsiaaltöö ühte olulisemat enesehoiu-võimalust – kovisioone, supervisioone ja mentorlust – on kasutanud 59% vastanutest ning 20% vastanutest leidis, et nad kasutaksid seda enesehoiuvõimalust, kuid omavalitsus ei võimalda seda. Samas 15% vastanutest väidab, et nad ei ole kovisioonide ja supervisioonide võimalust kasutanud, kuigi omavalitsus seda võimaldaks. Mitmed omavalitsused pakuvad ka sportimisvõimalusi ning neid on kasutanud 87 töötajat (42%) ning 46 töötajat (22%) teab, et omavalitsus sellist võimalust pakub, kuid nad ei ole seda kasutanud. Samas kõik omavalitsused ei paku sportimisvõimalusi ning 60 (29%) töötajatest sooviks sportimisvõimalusi kasutada, kui omavalitsus neid pakuks. Ergonoomilise töökeskkonna võimalus on olemas 85 töötajal (41%), kuid peaaegu sama palju, 78 töötajat (37%), sooviks endale ergonoomilisemat töökeskkonda, kui omavalitsus seda võimaldaks. Tuge noortele ja uutele töötajatele on kasutanud 67 töötajat (29%) ning

seada oleks soovinud veel 44 töötajat (21%). Ülejäänud ei ole seda kasutanud, eeldatavasti seetõttu, et nad on juba kogenud töötajad. Lõpetuseks on oluline ära märkida, et enamik omavalitsusi ei võimalda tervislikku toitlustamist. Samas märgib 169 ehk 81% vastanutest, et sooviksid seda võimalust kasutada, kui omavalitsused seda võimaldaksid.

Kokkuvõtvalt saab väita, et tugi vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks, mida omavalitsused pakuvad ja töötajad kasutavad, on suhteliselt traditsiooniline. Võimaldatakse osalemist meeskonnaüritustel, tervisepäevadel ja terviseteemalistel koolitustel. Paindlik tööaeg ning töönõustamine, sh supervisioon ja kovisioon, on uuemad lahendused, mida töötajad vajaksid. Kahjuks ei paku kõik omavalitsused seda veel piisavas mahus. Sportimisvõimaluste pakkumise ja kasutamise osas on vaja tõsta nii töötajate kui ka omavalituste teadlikkust. Selles valdkonnas on esindatud mõlemad äärmused: ühelt poolt ei paku omavalitsused piisavalt võimalusi ja teisalt on väga palju töötajaid, kes pakutavaid võimalusi ei kasuta. Enamik töötajaid ootaks/kasutaks võimalust tervislikuks toitumiseks ja sooviks ergonoomilist töökeskkonda, kuid omavalitsused ei paku neid võimalusi piisavalt. Seetõttu on oluline arendada lahendusi vaimse ja füüsilise tervise toetamiseks, pakkudes uusi võimalusi ning suurendades töötajate teadlikkust.

### 3.3.2. Vaimse tervise hoidmine töökohal: töötaja vajadused ja võimalused

Avatud küsimusega *“Milliseid vaimse tervise hoidmise võimalusi lisaks eelpool nimetatule sooviksite ja milliseid teie tööandja Teile veel lisaks eelpooltoodule võimaldab?”* uurisime vastajate vajadusi ja võimalusi vaimse tervise hoidmiseks töökohal. Küsimusele vastas 206 töötajat.

Andmeanalüüs tõi esile seitse peamist teemat, mis kirjeldavad töötajate vajadusi vaimse tervise hoidmise ja edendamise osas. Esimesena võib välja tuua **töökorralduse ja töökeskkonnaga** seonduva. Töökorralduses peavad töötajad oluliseks tööandja paindlikkust, mis võimaldab neil oma töö- ja eraelu tasakaalu paremini juhtida, toetab vaimset tervist ja suurendab üldist tööga rahulolu.

Siinkohal rõhutati järgmisi aspekte:

(i) kaugtöö – soovitakse kodukontori kasutamise võimalust vähemalt korra nädalas ja/või vastuvõtuvälistel tööpäevadel:

*„Kuna töövaldkond on vaimset väga kurnav, siis mulle meeldiks kui kodukontori kasutamise võimalus oleks nädalas korra”* (R30),

(ii) paindlik tööaeg – aitab otseselt kaasa nii vaimse kui füüsilise tervise hoidmisele, kuna võimaldab töötajatel kohandada töögraafikut ka vastavalt isiklikele tervise-vajadustele:

*„Kõige ideaalsem oleks paindlik tööaeg, et ei oleks stressi, kui ma saangi ainult nt. päeval ajal minna trenni. Hetkel ei kujuta ette, et tööajal saaksin kusagile minna”* (R170),

(iii) lühendatud töönädal ja tööpäev(ad) – osad töötajad nägid vajadust 4-päevase töönädala järele, mis võimaldaks pikemat aega tööst taastumiseks. Lisaks hinnatakse võimalust lõpetada üks tööpäev nädalas varem, et töötajatel oleks rohkem aega isiklike toimingute jaoks:

*„Üks tööpäev võiks kesta nt kella kaheni, nagu meil Tallinnas ühel perioodil oli. See võimaldas oma isiklike asju, nt arstikäigud, teha töövälisel ajal ...”* (R4),

(iv) vähendatud töökoormus – töötajad peavad töökoormuse vähendamist oluliseks, kuna ülesannete suur maht võib viia vaimse tervise probleemide ja läbipõlemiseni. Töökeskkonna osas selgusid töötajate vajadused järgmistes valdkondades: (i) suurem privaatsus (igale spetsialistile oma tööruum), (ii) ergonoomilised töötingimused (nõuetele vastav tööruum ja mööbel, toimivad ja töökorras ning tööandja poolt finantseeritavad töövahendid), (iii) liikumisvõimalused (liikumispausid keset tööpäeva) ja (iv) tervislik toitumine (tööandja poolt tagatud tervislikud snäkid, puu- ja juurviljad). Nende vajaduste rahuldamine aitaks vastajate hinnangul luua tervislikumat töökeskkonda, mis toetaks vaimse tervise tagamist.

Teise olulise teemana käsitleti **töötasu**. Töötajad rõhutasid, et praegune töötasu ei ole kooskõlas töö intensiivsuse, vastutuskoormuse ja vaimse pingega, millega nad igapäevaselt silmitsi seisavad. Mitmed töötajad tõid vastustes välja, et osa palgast läheb tööga kaasnevast vaimsest koormusest taastumiseks erinevatele teenustele:

*„Maksan suure osa palgast erinevatele teraapiatele (massaaž, sport, füsioteraapia, osad supervisioonid/nõustamised), et ennast vee peal hoida. Vastutus on väga suur. Surve väljastpoolt on suur. Ootused meie osas on suured. Koormus on väga suur”* (R177).

Kolmandaks tunnevad töötajad vaimse tervise paremaks hoidmiseks vajadust **pikema puhkuse** järele. Mõned töötajad soovivad lisapuhkust talveperioodiks (1 nädal) ning puhkust, mis oleks võrreldav õpetajate omaga:

*„Sotsiaaltöötajale peaks võimaldama õpetajatega samaväärset puhkust, kuna töö on vaimselt väga raske”* (R66), *„Samuti pikem puhkus, mis võiks olla võrdsustatud õpetajate ja koolide sotsiaalpedagoogide puhkusega 56 päeva. Sellise intensiivsuse ja koormusega töö puhul ei puhka 35 päevaga välja ...”* (R177).

Neljanda teemana saab välja tuua **spordi, kultuuri ja terviseteenustega** seonduva. Töötajad soovivad füüsilisele ja vaimsele tervisele keskendumiseks toetatud sportimisvõimalusi ja/või sportimisvõimaluste parandamist, võimalusi kultuurisündmustel osalemiseks ning tervisetootusi ja -päevi. Sportimisvõimaluste osas sooviti spordikompensatsiooni hüvitamist suuremas mahus, mis oleks kooskõlas tegelike vajadustega:

*„Sporditoetus küll on, kuid see on 60 eurot aastas, seega pigem ütleksin, et KOV ei võimalda seda. Ootus oleks, et see toetus oleks suurem või oleks teisiti korraldatud, et saaks oma füüsilise heaoluga tegeleda”* (R155), *„Spordikulude hüvitamist suuremas mahus (nt. ühes kuus mingi spordiklubi maksu tasumine vms), et saaks füüsilist*

*koormust rohkem ja seda ma nagunii teen, aga kulusid hüvitatakse 50 eurot kvartalis” (R204).*

Terviseteenuste osas soovitakse enim massaažiteenuseid, mis aitavad leevendada tööpingeid ja edendada füüsilist heaolu, ning terviklikke teenusepakette, mille raames saab valida individuaalsetest vajadustest lähtuvad vaimse tervise hoidmise teenused (nt. Confido Terviselahendus). Lisaks sooviti rohkem tasustatud tervisepäevi, mis võimaldaksid suure väsimus ja kurnatuse korral taastumist ning aja maha võtmist.

Selgus vajadus **tervikliku tugisüsteemi** järele, mis hõlmab: (i) psühholoogilist abi – juurdepääs psühholoogilisele nõustamisele ja abile ülekoormuse ja stressiga toimetulekuks (psühholoog kohapeal KOV-is või koostöö teenust pakkuvate psühholoogide ja terapeutidega), (ii) regulaarset supervisiooni – nii individuaalne kui grupisupervisioon, (iii) teraapia erivormide valik – võimalust saada spetsiifilisi teraapiavorme (naeru-, muusika- või kunstiteraapia), (iv) kogemusnõustamist ja mentorlust – eelkõige uutele töötajatele kohanemise soodustamiseks, (v) enesehoiu-kultuuri toetamist ja arendamist – enesehoid peaks kajastuma töötaja ametijuhendis eraldiseisva väärtusena, mitte enesearengu osana:

*„Soovin, et ametijuhendis oleks sees punkt enesehoiu kohta ja olen selle ettepaneku ka teinud, kuid see ei läinud läbi. KOV-is loetakse enesehoid enesearenguga ühte patta, kuid see pole alati üks ja seesama!” (R141).*

Järgmise teemana on oluline rõhutada **organisatsiooni ja juhtimist**. Töötajate tagasisidest ilmneb selge vajadus tegeleda teadlikult organisatsioonikultuuri tugevdamise ja juhtimispraktikate parandamisega. Peamised tõstatatud teemad hõlmavad: (i) meeskonnaüritusi ja sotsiaalseid koosviibimisi – ühised, sh töövälised koosviibimised ja üritused, mis toetavad omavahelist suhtlust ja ühtse meeskonna tugevdamist, (ii) probleemide õigeaegset märkamist ja nendega tegelemist, (iii) (vahetu) juhi toetust ja huvi töötaja heaolu vastu, (iv) regulaarseid arengu- ja koostöövestluseid – vajatakse avatud suhtlust ja arutelu, sh keerukare juhtumite puhul, (v) kaasaegse töökeskkonna väärtustamist ja arendamist:

*„Sooviksin, et tööandja väärtustaks kaasaegse töökeskkonna loomist ning näeks selle kasulikkust nii töötajate vaimsele tervisele (sh. enesehinnangule) kui ka meie eriala kuvandile ...” (R207).*

Viimase teemana võib välja tuua töötajate vajaduse **tunnustamise ja positiivse tagasiside** järele. Vastustest ilmnes, et tunnustust ja positiivset tagasisidet ei jagata piisavalt. Töötajad tõid esile vigade esiletõstmist ja kritiseerimist, samal ajal kui edukas töö ja saavutused jäävad märkamata. See omakorda pärsib töötajate motivatsiooni ja meeskonnatunnet. Lisaks rõhutati vajadust mõista asutusesiseselt paremini töötajate rolle, väljakutseid ja saavutusi. See aitaks vastajate arvates luua avatuma ja kaasavama töökeskkonna, kus kolleegid saavad üksteist paremini toetada ja tunnustada.

Lisaks vaimse tervise hoidmise vajadustele uuriti ka võimaluste kohta, mida tööandjad pakuvad. Analüüs näitas, et töötajad jagunesid kahte gruppi: ühed olid tööandja pakutavate toetustega rahul, teised tundsid puudust vaimse tervise toetusmeetmetest.

Töötajad, kelle tööandjad pakuvad vaimse tervise ja heaolu edendamiseks erinevaid toetavaid meetmeid, töid välja: (i) paindlikke töövõimalusi, sh kaugtööd (1-2 päeva nädalas), virtuaalseid meeskonna-üritusi, (ii) tervise ja sportimisvõimaluste toetamist, sh. sporditoetus ja tervisepäevad (3-7 tervisepäeva), (iii) tööjuhendamist (2-4 korda aastas) – töötajad näevad vajadust selle sagedasema pakkumise järele, (iv) meeskonnaüritusi ja ühistegevusi, mis on suunatud töötaja vaimse tervise toetamisele ja meeskonnatunde edendamisele (kino- ja teatrikülastused, restoranikülastused, pikemad väljasõidud ja kultuurireisid, suve- ja talvepäevad, jõuluüritused, loodusmatkad). Töötajad väljendasid siinkohal pakutavate võimaluste ja toetustega üldist rahulolu. Mõnel juhul märgiti, et võimalusi on, kuid nende kasutamiseks napib aega.

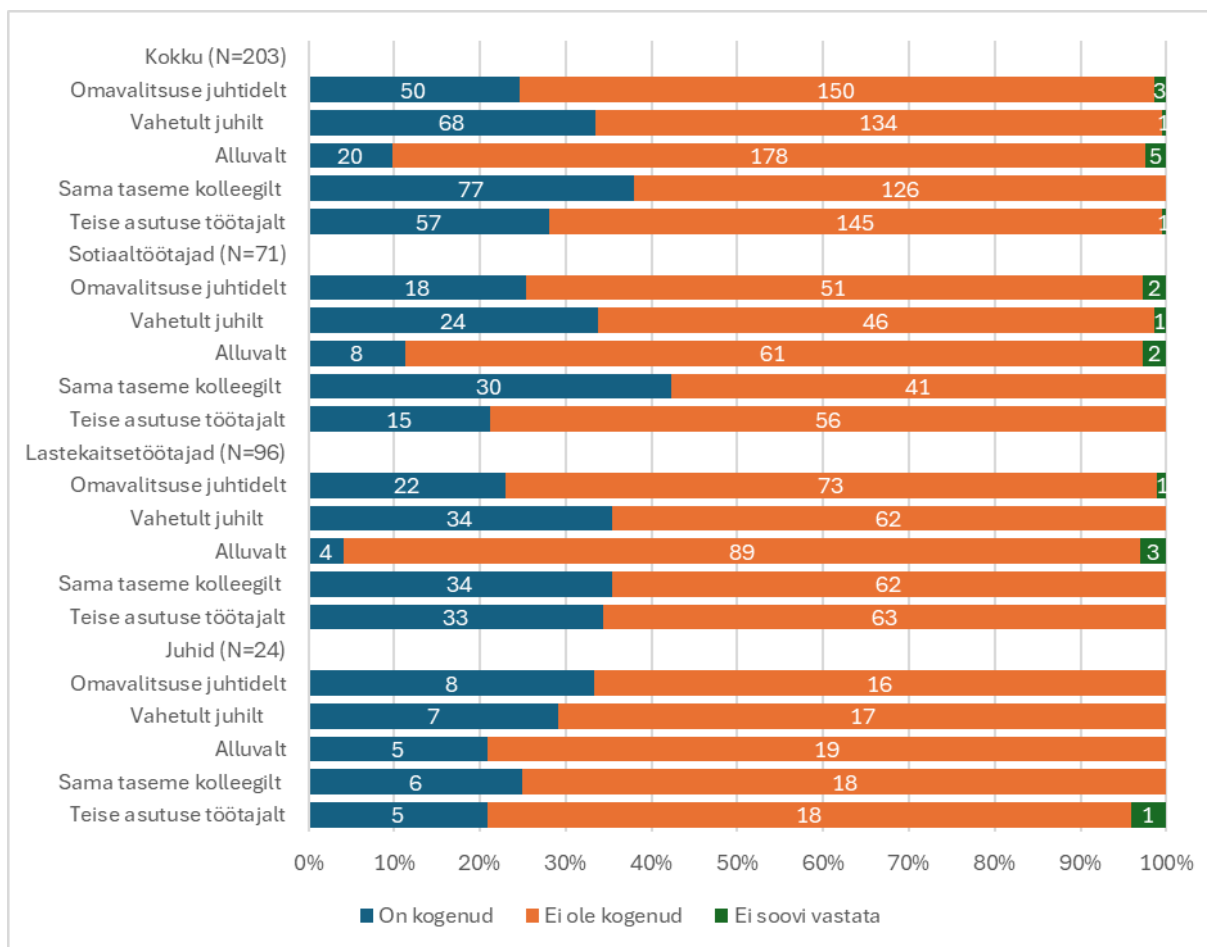
Töötajad, kes pole rahul tööandja pakutavate vaimse tervise toetustega, toovad esile kaks peamist põhjust: (i) igasuguste võimaluste/meetmete puudumine, mida seostatakse kriisiaja eelarvepiirangutega ja (ii) tööandja suhtumine, kus töötaja vaimne tervis pole prioriteet:

*„KOV-ile ei lähe töötaja vaimne tervis eriti korda, lisatakse vaid töökoormust.” (R133),  
„Meil ei lubata tervisepäevi kasutada vaimse tervise jaoks, mis on minu arvates kahetsusväärne” (R238).*

Kokkuvõtteks võib öelda, et analüüsisist tõusis esile seitse peamist teemat, sealhulgas paindlik töökorraldus, lühem tööaeg, väiksem töökoormus ja privaatsed tööruumid. Töötajad peavad oluliseks ka kõrgemat töötasu, pikemaid puhkusi ning toetusi sportimiseks ja terviseteenusteks. Lisaks rõhutati psühholoogilise abi, supervisiooni ja teraapiavõimaluste vajalikkust. Vaja on parendada organisatsioonikultuuri ja juhtimispraktikaid ning suurendada tunnustust ja positiivset tagasisidet töötajate motiveerimiseks.

### 3.3.3. Töökiusu ja klientide vägivalda kogemine

Töökius kolleegide poolt, klientide poolt tulenevad rünnakud ja ähvardused vähendavad tööheaolu ning suurendavad läbipõlemise riski. Käesolevas uuringus on eraldi vaatluse all nii töökiusu (joonis 5) kui ka klientide poolsete rünnakute kogemine (joonis 6).



Joonis 5. Töökiusu kogemine viimase viie aasta jooksul

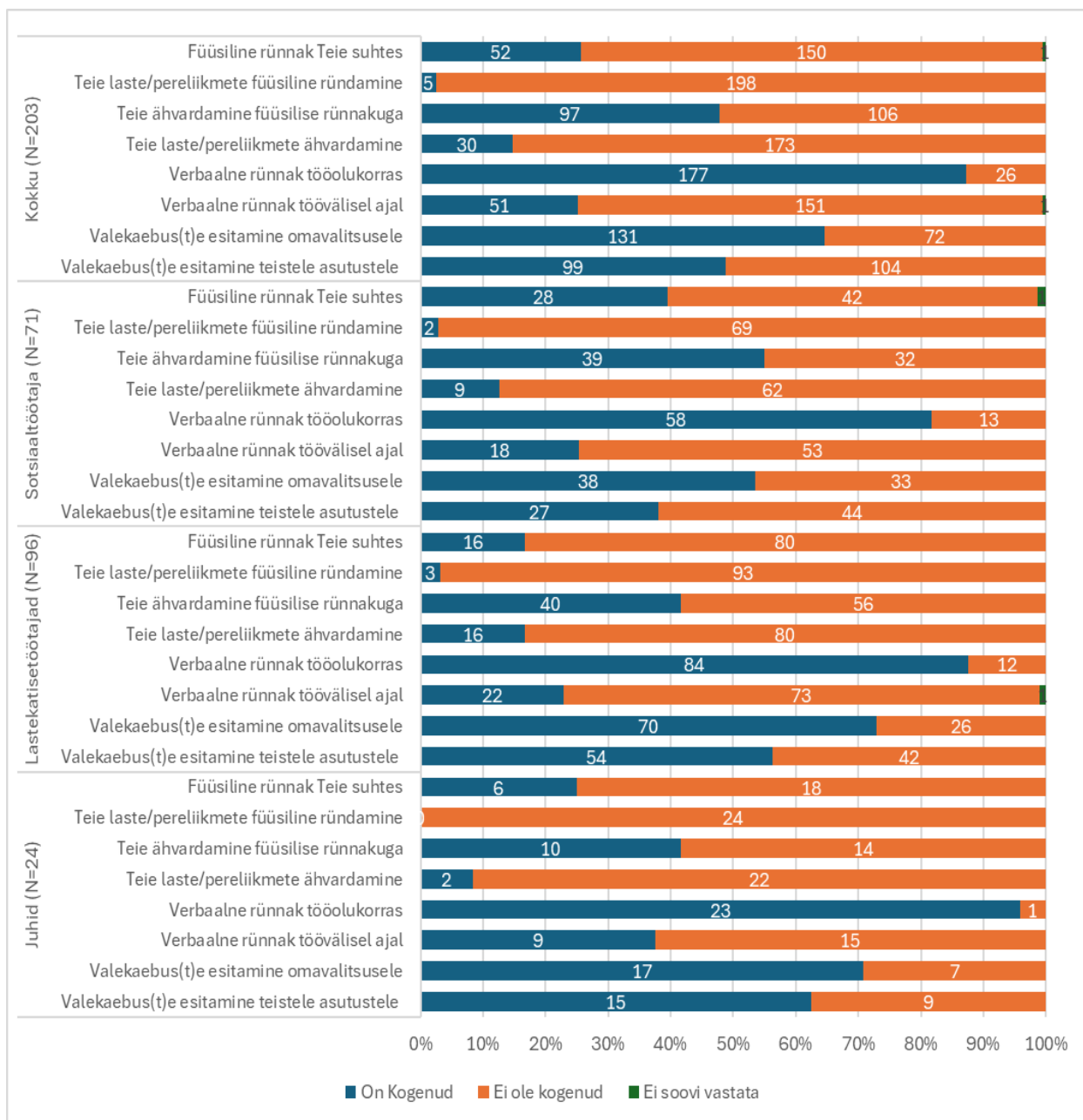
Üldjuhul kogevad vastajad töökiusu eelkõige sama tasandi kolleegidelt – 38% ehk 77 vastajat. Enim on kogenud sama taseme kolleegide töökiusu sotsiaaltöötajad (42%). Omaavalitsuse juhtidelt tulevat töökiusu on sotsiaal- ja lastekaitsetöötajad kogenud vähem. Kohalikud omaavalitsused on üha kasvavad hierarhilised organisatsioonid ja seetõttu võib sotsiaal- ja lastekaitsetöötajatel olla vähem kokkupuudet omaavalitsuse juhtidega. Seetõttu toimivad valdkonnajuhid siin puhvrina ning nemad kogevad enim just omaavalitsuse juhtide töökiusu. Oluline erinevus sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate vahel seisneb teiste asutuste töötajatelt tuleneva töökiusu kogemisel, mida lastekaitsetöötajad (34%) tajuvad märgatavalt enam kui sotsiaaltöötajad (21%). Tervikuna on siin erandiks sotsiaalvaldkondade juhid, kes on töökiusu kogenud suhteliselt sarnaselt kõikidelt erinevatelt uuringus käsitletud tasanditelt ehk 5-8 juhul alates alluvatest ja teiste asutuste töötajatest kuni omaavalitsuse juhtideni. Seega on 20-33% valdkonnajuhtidest vastavalt tasandilt töökiusu kogenud.

Vaadeldes erinevaid töökiusu liike tervikuna, siis vähemalt ühte töökiusu liiki on kogenud:

- kõigist vastanutest 125 e. 61%, sh.
- sotsiaaltöötajatest 44 e. 62%,
- lastekaitsetöötajatest 58 e. 60%,
- juhtidest 14 e. 58%.

Seega tuleb tõdeda, et töökius on tõsine probleem, mis vajab senisest rohkem tähelepanu.

Tööheaolu mõjutavad ka suhted klientidega, sh rünnakud klientidelt (joonis 6). Neid on vastajad kogenud töökiusust märgatavalt enam. 87% kõigist töötajatest on kogenud tööolukorras verbaalseid rünnakuid. Valdkonnajuhtidest on selliseid rünnakuid kogenud peaaegu kõik juhid (96%). Väga palju kogetakse veel klientidelt tulevaid valekaebusi omavalitsusele (65%), ning enim on selliseid rünnakuid kogenud lastekaitsetöötajad (73%). Ligikaudu pooled vastajatest on kogenud ka valekaebuste esitamist teistele asutustele (49%) ja ähvardamist füüsilise vägivallaga (48%). Valekaebuste esitamist teistele asutustele kogevad enim sotsiaalvaldkondade juhid ja lastekaitsetöötajad ning füüsilise vägivallaga ähvardamist kogevad enim sotsiaaltöötajad. Reaalset füüsilist rünnakut on kogenud 26% kõigist vastajatest ning enim on selliseid rünnakuid kogenud sotsiaaltöötajad (39%). Lisaks füüsilistele rünnakutele esineb ka verbaalseid rünnakuid töövälistes olukordades (25%) ning pereliikmete ähvardamist (15%). Viis vastajat märkis, et nende pereliikmeid on füüsiliselt rünnatud.



Joonis 6. Klientide rünnakute kogemine

Viimase viie aasta jooksul on vähemalt üht kliendipoolse vägivalla vormi kogenud:

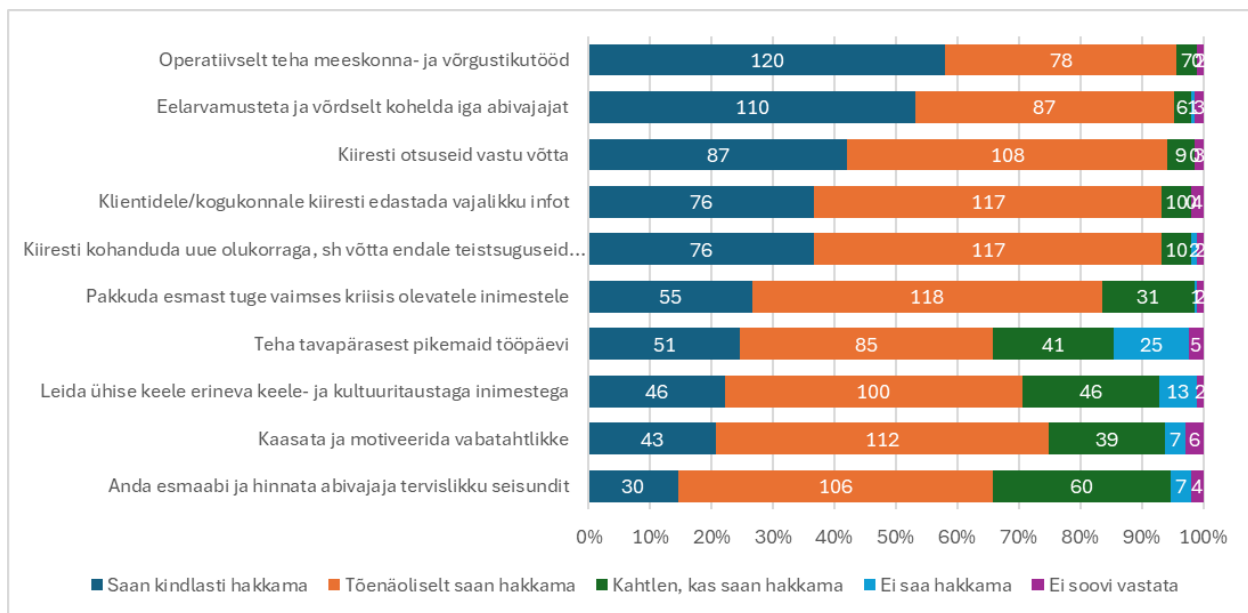
- 188 vastanut e. 92,6%, sh.
- 65 sotsiaaltöötajat e. 91,5%,
- 87 lastekaitsetöötajat e.90,6%,
- 24 valdkonnajuhti e. 100%.



Seega on klientide vägivaldne käitumine kujunenud sotsiaaltöö lahutamatuks osaks. Siinkohal tõstatub küsimus, kas see peab nii jääma? Sellele küsimusele peavad lahendusi leidma nii tööandjad kui sotsiaalvaldkonna praktikud. Arendamist vajavad meetmed klientide vägivalda vähendamiseks ning strateegiad selle käsitlemiseks nii akuutses olukorras kui ka hiljem. See on väljakutse ka teadlastele, kes saavad põhjalikult uurida klientide vägivalda sotsiaaltöös ja töötada välja innovaatilisi lahendusi.

### 3.3.4. Toimetulek ulatuslike kriisiolukordadega

Viimastel aastatel on maailm ja Eesti seisnud silmitsi mitmete väljakutsetega, sh 2020. aastal alanud COVID-19 pandeemia, 2022. aasta veebruaris puhkenud sõjategevus Ukrainas ning pagulaskriisid. Olles eesliinitöötajatenä end nende kriiside keskmes, on sotsiaalvaldkonna töötajad vajanud olukorraga toimetulekuks uusi oskusi ja teadmisi. Ilmekaks näiteks on siin Saaremaa sotsiaaltöötajate kogemus COVID-19 pandeemia esimese laine ajal (Sirotkina et al., 2023; Toros et al., 2023). Sotsiaaltöötajad pidid eesliinil olles kiiresti ja oluliselt muutma oma seniseid töömeetodeid, otsides aktiivselt lahendusi ning kohanedes puudulike juhiste ja piiratud institutsionaalse koostöö tingimustes. Ka Ukraina sõjaga kaasnenud pagulaskriis on töötajatelt eeldanud uusi oskusi ning töökorralduse muudatusi (Toros et al., 2024). Joonis 7 annab mõningase ülevaate oskustest ja toimetulekumehhanismidest, mida kriisid on sotsiaaltöötajatele õpetanud.



Joonis 7. Hinnang oma toimetulekule kriisiolukordades

Eelkõige on kriisiolukorrad töötajatele õpetanud, kuidas operatiivselt meeskonna- ja võrgustikutööd teha, iga abivajajat eelarvamustevabalt kohelda, võtta otsuseid vastu kiiresti,

edastada kiiresti infot kogukonnale ja/või klientidele ning kiiresti kohaneda uue olukorraga, sh võtta endale uusi tööülesandeid. Nende väljakutsetega saaks hakkama enam kui 90% vastanutest. Üle 83% töötajatest tuleb toime ka kriisis olevatele isikutele esmase toe pakkumisega. Veidi ebakindlamalt tuntakse end ühise keele leidmisel erineva keele- ja kultuuritaustaga inimestega, vabatahtlike motiveerimisel ning esmaabi andmisel, sh tervisliku seisundi esmasel hindamisel. Samas siiski ligikaudu 70% töötajatest saaks hakkama ka viimati mainitud ülesannetega. Erilist tähelepanu väärrib tavaolukorrast pikemate tööpäevade teema. Kuigi ligi kaks kolmandikku töötajatest hindab, et nad suudaksid vajadusel pikemaid tööpäevi teha, ei tähenda see valmisolekut seda regulaarselt praktiseerida. Paljud töötajad, olles teadlikud enesehoiu ja tööheaolu olulisusest, ei pea pikemate tööpäevade tegemist jätkusuutlikuks ega soovitavaks praktikaks.

Kriisid ei ole töötajatele õpetanud mitte üksnes uusi toimetulekumehhanisme, vaid on välja toonud ka mitmeid enam tähelepanu vajavaid kitsaskohti (tabel 9).

Tabel 9. Oskuste ja ressursside vajadus kriisiolukordades

	Kokku (N=206)		Sotsiaal- töötajad (N=73)	Lastekaitse- töötajad (N=97)	Juhid (N=24)
	Arv	%			
Operatiivsemat infoedastust ja -vahetust riigi ja teiste asutustega	160	77,7	75,3	78,4	79,2
Operatiivsemat infovahetust omavalitsuse siseselt	156	75,7	79,5	73,2	70,8
Koolitust/Infopäevi enne, kui kriis kätte jõuab	148	71,8	79,5	70,1	50,0
Rohkem tööjõudu, sh kolleege, kellega meeskonnas töötada	127	61,7	61,6	59,8	66,7
Paremat võõrkeelte (inglise, vene) oskust	124	60,2	60,3	55,7	75,0
Rohkem vabadust ja paindlikkust oma töö korraldamisel kriisiolukordades	88	42,7	39,7	47,4	37,5
Intensiivset koolitust/infopäevi siis, kui kriis on käes	82	39,8	35,6	41,2	41,7
Tunnustust ülemuste ja/või avalikkuse, sh. meedia poolt	75	36,4	38,4	32,0	45,8
Paremaid IT-vahendeid ja -lahendusi	63	30,6	35,6	24,7	45,8
Ajutist tuge isikliku pereelu korraldamisel	56	27,2	26,0	23,7	41,7
Paremaid IT-oskusi	47	22,8	31,5	13,4	37,5

Kõige kriitilisemad vajadused kriisiolukordades on seotud infovahetusega, mida rõhutas üle 70% vastanutest. Ligi 80% valdkonnajuhtidest tundis puudust operatiivsemast infovahetusest riigi ja teiste asutustega. Samal ajal nägi ligi 80% sotsiaaltöötajatest vajadust parandada omavalitsusesisest infovahetust ning korraldada rohkem ennetavaid koolitusi ja infopäevi, mis valmistaksid ette võimalikeks kriisiolukordadeks. Ligikaudu 60% töötajatest nägi vajadust suurendada tööjõudu, sealhulgas meeskonnas töötavate kolleegide arvu, ning

parandada oma võõrkeelte (inglise, vene) oskust. Puudujäärke nendes kahes valdkonnas nägid enim sotsiaalvaldkondade juhid. Kuna juhtide tööülesannete hulka kuulub lisaks meeskonnatöö juhtimisele ka rahvusvaheline suhtlus, siis on võõrkeelte oskus üheks oluliseks eelduseks ülesannete täitmisel. Veidi enam kui 40% töötajatest vajaksid rohkem vabadust oma töö korraldamisel ning enim sooviksid suuremat paindlikkust lastekaitsetöötajad. Alla 40% töötajatest leiab, et on vaja parendada teisi oskusi ja ressursse, nagu intensiivsed koolitused kriisiajal, tunnustamine, toetus isikliku elu korraldamisel ning paremad IT-lahendused ja oskused. Kõigi nende oskuste ja ressursside parendusvajadust nägid enim valdkonnajuhid. Üldjuhul tunnetavad sotsiaaltöötajad eespool mainitud oskuste ja ressursside osas suuremat arendusvajadust kui lastekaitse spetsialistid. Ilmekalt tuli valdkondlik erinevus välja IT-oskuste osas, kus lastekaitsetöötajatest alla veerandi nägi vajadust arenguks, samas kui sotsiaaltöötajad ja juhid pidasid IT-alast täiendamist märksa olulisemaks.

### 3.4. Kutse taotlemine ja selle olulisus

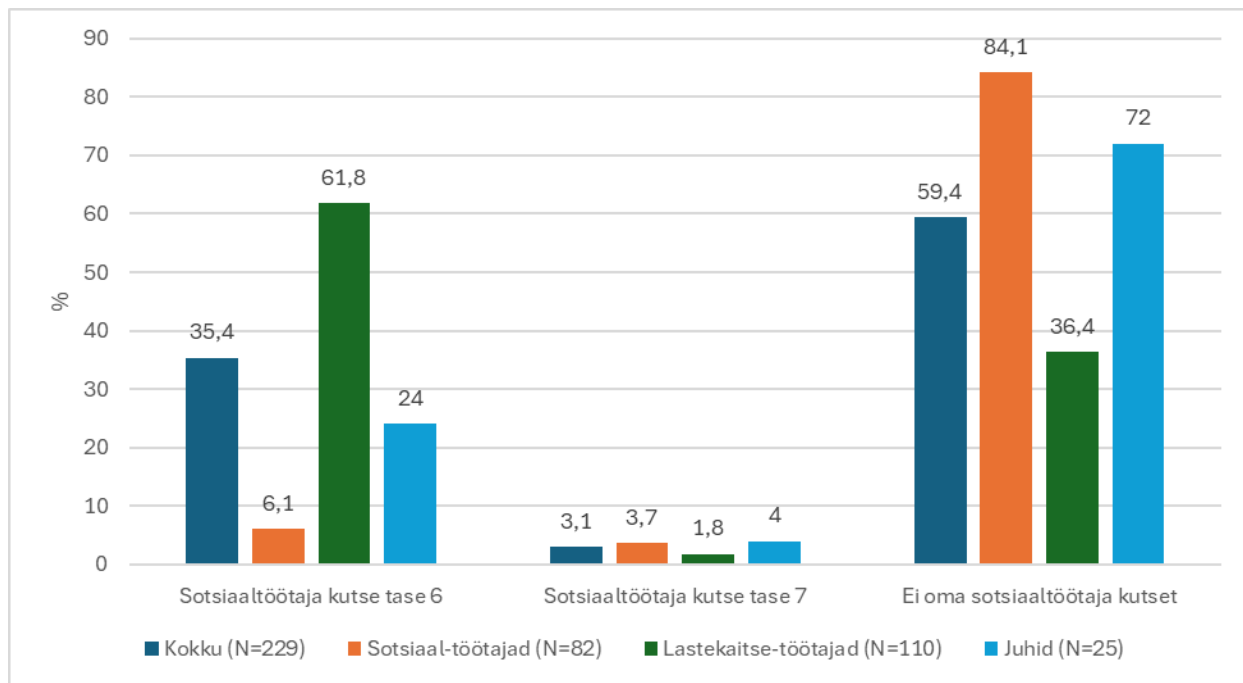
Eesti sotsiaaltööd raamistab sotsiaaltöötaja kutsestandard. 2025. aastani saab sotsiaaltöötaja kutset taotleda 6. või 7. tasemel. Sotsiaaltöötaja 6. taseme kutsestandard eeldab kõrgharidust eelkõige sotsiaaltöö erialal, kuid kutset on võimalik taotleda ka teiste erialade esindajatel. Sotsiaaltöötaja kutse 7. tase eeldab erialast magistrikraadi, kuid kutset on võimalik taotleda ka teiste erialade magistrikraadi omavatel ja sotsiaaltöö valdkonnas töötavatel spetsialistidel. Alates 2020. aastast on kõigil lastekaitsetöötajatel kohustus taotleda lisaks kõrgharidusele ka sotsiaaltöötaja kutse spetsialiseerumisega lastekaitsele hiljemalt kahe aasta jooksul pärast tööle asumist (Lastekaitse seadus, 2014). Kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajatel on alates 2022. aastast kohustus omada kas erialast kõrgharidust või kutset (Sotsiaalhoolekande seadus, 2015).

Esmalt tutvustame ankeetküsitluse andmeid, mis annavad ülevaate uuringus osalenud töötajate suhtumisest kutsesse ja selle vajalikkusse. Seejärel avame seisukohti detailsemalt kahe avatud vastusega küsimuse kaudu: *“Milline peaks olema sotsiaaltöötaja kutse taotlemise ja omamise roll sotsiaaltöös?”* ja *“Milliseks hindate kutse taotlemise korraldust, sh ettepanekud muudatusteks?”*. Teema tekitas aktiivset vastukaja ning 190-st viimase ploki küsimustele vastajast vaid 30 ei omanud kutse osas konkreetset seisukohta või ei soovinud seda kommenteerida.

#### 3.4.1. Kutse omamine ja taotlemine

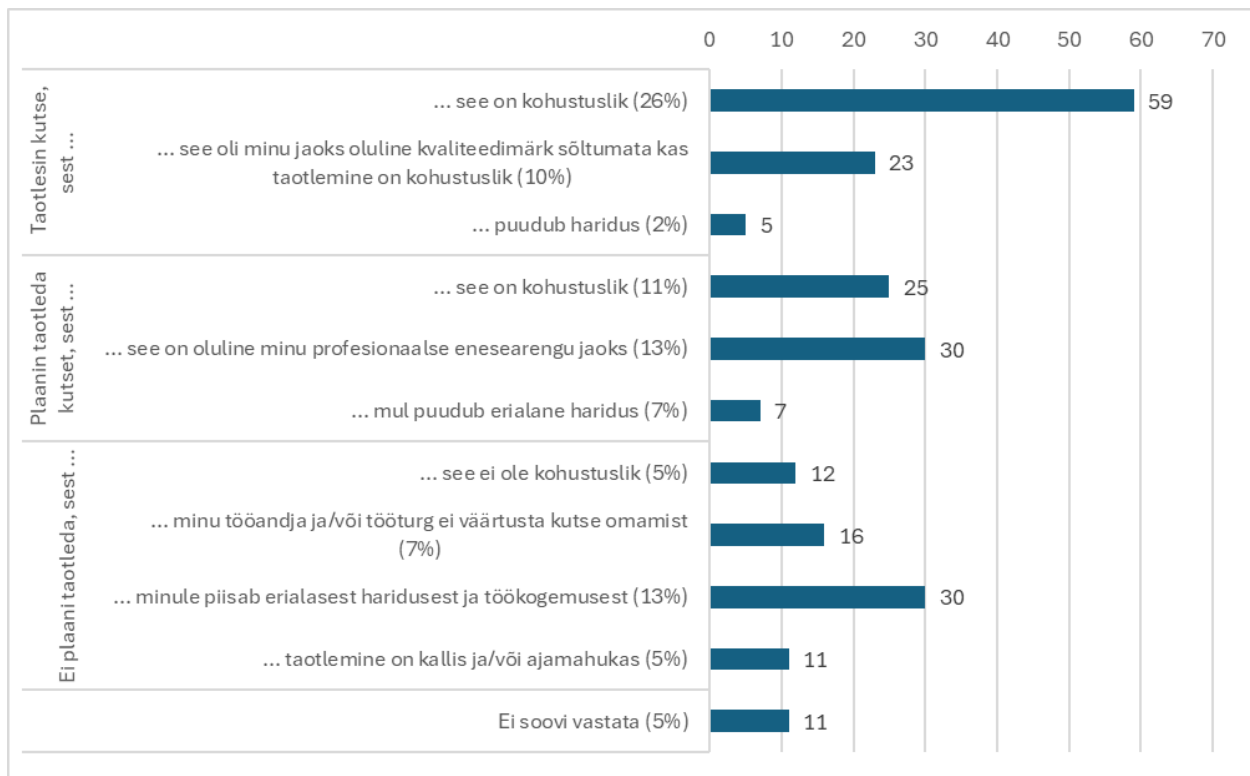
Joonis 8 annab ülevaate kutse omamise hetkeseisust. Selgub, et kutset omab veidi enam kui kolmandik (38,5%) kõigist küsitluses osalenud töötajatest, kusjuures 6. taseme kutset omab 35,1% ja 7. taseme kutset vaid 3% vastanutest.

Kuna Lastekaitseseadus (2014) sätestab väga konkreetselt lastekaitsetöötajate kutse taotlemiskohustuse, on enim kutseomajaid just lastekaitsetöötajate seas. Siiski ei oma ligikaudu 1/3 lastekaitsetöötajatest kutset. Kutset on pidanud oluliseks taotleda 28% valdkonnajuhtidest, samas sotsiaaltöötajate seas on vastav protsent vaid ligikaudu 10. Samal ajal toob tabel 2 välja, et ligikaudu kolmandikul sotsiaaltöötajatest puudub erialane kõrgharidus. See tähendab, et neil on Lastekaitse- või Sotsiaalhoolekande seadusest tulenev kohustus kutse taotleda.



Joonis 8. Sotsiaaltöötaja kutse omamine kolme peamise ametigrupi lõikes

Erinevad põhjused kutse (mitte)taotlemiseks on välja toodud joonisel 9.



Joonis 9. Kutse taotlemise/mittetaotlemise põhjused, vastajate arv

43% vastanutest seostab kutse taotlemist või mittetaotlemist seadusest tuleneva kohustusega. Veidi enam kui veerand (27%) töötajatest plaanib taotleda sotsiaaltöötaja kutset erinevatel põhjustel, nagu kohustus, puuduv haridus või eriala väärtustamine. Ligikaudu kolmandik (30%) töötajatest ei plaani ka tulevikus sotsiaaltöötaja kutset taotleda. Põhjendusi on siin mitmeid: spetsialistidele piisab töökogemusest ja erialasest haridusest; kutse ei ole kohustuslik; tööandja ja/või tööturg ei väärtusta kutset, või taotlemine on kallid ja/või ajamahukas. Hoolimata asjaolust, et väga paljud töötajad ei näe kutse taotlemist vajalikuks, peab siiski rohkem kui viiendik (23%) töötajatest seda oluliseks professionaalse enesearengu osaks ning on sellel põhjusel kutset taotlenud või plaanib taotleda.

### 3.4.2. Motivatsioon kutse omamiseks

Kutse tähendus, vajadus ja väärtus jäävad paljudele töötajatele arusaamatuks. Ligikaudu 50 vastajat tõdes, et ei mõista kutse omamise vajalikkust ning neil puudub igasugune tööalane motivatsioon kutse taotlemisega tegeleda. Teemaatika tekitas neis vastajates pigem pahameelt ning kutset peeti "tarbetuks", "sisutühjaks" ja "mõttetuks" kohustuseks, mis "tuleks kaotada", kuna sellest "ei sõltu midagi", näiteks:

*„Ma ei näe kutse kohustuslikul saamisel mõtet, kutse saamine ei mõjutanud ega parandanud minu võimalusi ja töö kvaliteeti, pean olulisemaks sotsiaaltöös*

*kõrghariduse omamist” (R181), „Lühidalt seda pole vaja! Kui inimene on tööle võetud, saab hakkama ja ennast regulaarselt täiendab, siis sellest peaks piisama, nagu igal teisel töökohal! Kaunisõnalised ja mahukad eneseanalüüsid on lihtsalt aja raiskamine ja millegi teha laskmine, et oleks ikka raske ja tunduks tähtis! /.../ Kordan - seda pole tegelikult vaja!” (R188).*

Kohustuslikku kutset pidas selgelt vajalikuks veidi üle 30 vastaja ning mitmed neist rõhutasid seejuures, et kutse peaks olema kohustuslik nii lastekaitsetöötajatele kui ka sotsiaaltöötajatele. Sarnaselt leidsid ka kutse-vastased, et kutset tuleks nõuda kas kõigilt või mitte kelleltki, viidates süsteemi ebaõiglusele. Kutset pooldavad vastajad leidsid, et kutse kinnitab tööandjale töötaja pädevust, ning sellega kaasneb suurem vastutus ja otsustusõigus. Samuti rõhutati ka kutse rolli enesearengu toetaja ning tagajana:

*„Isiklikult arvan, et sotsiaaltöötajatel sh lastekaitsjatel peaks olema olema kutse ja spetsialiseerumine. Läbi selle teeb ka sotsiaaltöötaja enda sisemist analüüsi ja peab panustama enda tööalasesse arengusse” (R85), „Kutse taotlemine ja uuendamine on vajalik, kuna võimaldab nii endal kui ka tööandjal hinnata oma pädevust ja edasise arengu võimalusi” (R266).*

Olenemata sellest, kas kutset peeti oluliseks või mitte, märkis osa vastajatest vajadust tõsta kutse väärtust ning tööalast motivatsiooni kutset taotlema:

*„Kutse peaks olema väärtustatud /.../ hetkel on see vaid formaalsus ja sisu juurde töötajale ja nende igapäevasele tööle minu kogemustel ei anna” (R207), „Sotsiaaltöötaja kutse võiks anda rohkem sotsiaalseid ja majanduslikke garantiisid” (R66).*

Tõdeti, et praegune süsteem ei paku kutse omajale teiste töötajate ees selgeid eeliseid. Üle 30 vastaja rõhutas, et kutse omistamisega peaks kaasnema palgatõus ning **kõrgemat töötasu** peeti peamiseks motivaatoriks kutset omandada. Mainiti ka vajadust luua **selge boonussüsteem**, mis lisaks kõrgemale töötasule sisaldaks ka näiteks lisapuhkusepäevi või tervisepaketti. Lisaks soovitakse, et kutse omamine tõstaks töötajate staatust ning toetaks neid, pakkudes erinevaid ametialaseid arenguvõimalusi, koolitusi ja karjäärivõimalusi, sealhulgas kõrgemaid ametikohti. Üldiselt ootavad vastajad kutsest rohkem reaalset kasu.

Kutse taotlemisega seonduv **motivatsioonipuudus** oli tihedalt seotud tõdemusega, et kuigi kutse peaks olema töötaja pädevust kinnitav kvaliteedi-märk, ei suuda süsteemi praegune korraldus seda veenvalt tõendada ei spetsialistile, tööandjale ega kliendile:

*„See, et oskan kirjutada 18 lehekülge eneseanalüüsi, ei näita eriti midagi selle kohta, kuidas reaalses töösituatsioonis hakkama saan” (R11).*

Sarnast seisukohta väljendasid ka need vastajad, kes ei olnud otseselt kutse vastu. Juhiti tähelepanu vajalikele muudatustele, mis aitaksid kutse väärtust tõsta. Üle 30 vastaja väljendas tõdemusi stiilis *“paber kannatab kõike”* ja *“kutse ei tee minu eest tööd ära”*, viidates

probleemile, et kutsetunnistus ei näita töötaja suuremat kompetentsust ega tegelikke teadmisi:

*„Kutse taotlemine ja omamine peaks andma selge noodi, et see inimene on pädev, teab oma tööd. /.../ Kui kutse taotlemine on põhiliselt kirjutamisoskus, siis me kõik teame, et paber kannatab kõike ja rääkida oskavad paljud. Kuidagi peaks olema seotud ka töötatud aastate ja praktilise tööga“ (R3).*

*„Samas ei ole haridus ja kutse omandamine alati vastavuses sotsiaaltöötaja tegeliku panusega tööülesannete täitmisel. On küll ja veel nähtud kõrgharitud sotsiaaltöötajaid, kes tegelikult ei päde, samas mõni isikuomaduste poolest nt kutseharidusega sotsiaaltööd tegev isik on vägagi sobiv ja saab igati hakkama täna KOV sotsiaaltöötajale esitatud nõuete ja koormusega“ (R79).*

### 3.4.3. Kutse seos erialase haridusega

Üle 30 vastaja leidis, et erialase kõrghariduse puhul ei ole kutse nõudmine praegusel kujul põhjendatud. Hariduse-teemalises arutelus võis eristada kolme peamist seisukohta. Paljud vastajad leidsid, et **erialase magistrikraadiga ei peaks kutse taotlemine olema vajalik ega kohustuslik**, kui töötajal on lisaks haridusele ka piisav töökogemus ning ta osaleb regulaarselt täiendkoolitustel:

*„Kui on erialane kõrgharidus olemas ja töökogemus, siis ei pea kutset vajalikuks“ (R133), „Magistrikraadiga ei tohiks see üldse vajalik olla“ (R9).*

Vahel peeti seejuures piisavaks ka bakalaureusekraadi.

Teise seisukohana eristus ettepanek, et **erialase haridusega, kuid eelkõige hariduse ja töökogemuse kombinatsiooni korral võiks kutse taotlemine toimuda lihtsustatud korras kutseeksamita**, vaid töötaja haridust, täiendkoolitusi ja tööstaaži tõendavate dokumentide alusel. Eriti sooviti sellist lahendust korduvtaotlemiseks ehk kutse pikendamiseks:

*„Sotsiaaltöö eriala omandanud inimesed, eriti kui on saadud ka magistrikraad, ei peaks kutseeksamit tegema, piisaks kui kord 5 aasta kestel inimene saadab hindamisele oma töötulemused, läbitud koolituste tõendid. Kutseksam võiks jääda vaid muu kõrghariduse omandanud inimestele ja eelnevalt läbitud kutsealasele koolitusele“ (R154).*

*„Kui inimesel on kõrgharidus sotsiaaltöös, töökogemus on olemas, töötaja saab koolitusi, saab kogemust, teadmisi, mille jaoks sotsiaaltöötaja kutse? /.../ töötaja võiks automaatselt saada kutset taotlemisel, kui temal on näiteks sooritatud kriteeriumid – on kõrgharidus sotsiaalvaldkonnas, töötanud 2 aastat/mitu aastat selles valdkonnas, on sooritatud koolitused (kindel tundide maht)...“ (R5).*

Kolmas rühm vastajaid leidis, et **kutse peaks erialase kõrghariduse omandamisel kaasnema automaatselt**, näiteks märgiti, et:

*„Erialase hariduse omandamisega peaks kutse kaasnema, mitte olema eraldi taotletav” (R38), „Kõrgharidusega sotsiaaltöötaja peaks omama kutsetunnistust automaatselt” (R125).*

Kooskõlas arvamusega, et erialasest haridusest peaks sotsiaal- ja lastekaitsetöö tegemiseks piisama, rõhutas üle 20 vastaja, et kutset tuleks nõuda vaid erialase kõrghariduse ja väljaõppeta töötajatelt, kelle eelnev hariduskäik on sotsiaalvaldkonnast kaugetel erialadel või piirdub vaid kutseharidusega:

*„Kutset võiks nõuda töötajatelt, kellel puudub erialane haridus ja/või vastav väljaõpe; erialase haridusega, eriti magistrakraadiga, ei pea kutset nõudma” (R1), „Siis, kui puudub erialane väljaõpe, võiks olla kutse taotlemine oluline, aga muidu pigem ikkagi vabatahtlik” (R199).*

Seejuures leiti, et kutse taotlemiseks vajalikud koolitused peaksid asendama kõrgharidusega omandatavaid teadmisi ja oskusi:

*„Sotsiaaltöötaja kutse peaks olema kohustuslik ainult erialase kõrghariduse puudumisel ning asendama mingis mahus samad teadmise ja oskused, mida saaks erialase kõrgharidusega” (R128), „Kutseeksam võiks jääda vaid muu kõrghariduse omandanud inimestele ja eelnevalt läbitud kutsealasele koolitusele” (R154).*

Vastukaaluks oli ka arvamusi, et erialase hariduseta töötajale ei peaks kutset omistatama. Juhiti tähelepanu kutset omavate spetsialistide ebaühtlasele tasemele ning peeti vajalikuks muuta kutse omistamise tingimused rangemaks. See aitaks ühtlustada kutse omajate taset ning tõsta kutse väärtust töötajate ja tööandjate silmis:

*„Eesmärk peaks olema taseme ühtlustamine. Ebaprofessionaalseid kutsetunnistuse omajaid on kahjuks päris palju. Kui kuskil on tase nõrgem, siis tuleks inimene suunata vastavatele koolitustele” (R120).*

Viidati laiemale probleemile, et tööturul on puudus sobiva haridusega töötajatest, kandideerimisel puudub konkurents ning tööandjatel ei ole võimalik valida piisava kvalifikatsiooniga töötajaid. Tõdeti, et osalt on kutse madal väärtustatus tingitud just madalast konkurentsist tööjõuturul:

*„Palun ärme räägime kutse omandamisest (eriti veel kohustusest) enne, kui kõrgkoolidest hakkab tulema piisaval hulgal heal tasemel ettevalmistatud sotsiaaltööspsialiste. Meie konkursid on tühjad, meil ei ole valida valdkondliku haridusega töötajaid. Olemasolevad töötajad lahkuvad ülekoormuse ja väikeste palkade tõttu” (R216).*

Seejuures viidati, et töötajate ebaprofessionaalsus väljendub eelkõige empaatilise puudumises:



*„Tuleks hoolega inimesi valida, et satuks vähem mitte-empaatilisi sotsiaaltöötajaid n.ö põllule ja saaks sotsiaaltöötajate taseme kõrgemale oluliselt; inimene, kes kutset taotleb, peaks enne põhjalikult n.ö taustapäringul olema – kuidagimoodi peaks jõudma selleni, et kutset ei saaks kõik inimesed, vaid ainult need, kes tõesti sotsiaaltööd teha soovivad ja südamega asja juures on“ (R53).*

Olenemata sellest, millist hariduse ja kutse seost eelistati, rõhutas suurem osa spetsialiste, et kõige olulisem on töötaja osalemine regulaarsetel täiendkoolitustel. Leiti, et pidev enesetäiendamine on pädevuse hoidmisel ja tõstmisel võtmetähtsusega. Seda nii erialase haridusega kui hariduseta ning nii kutset omavale kui mitteomavale töötajale:

*„Mina arvan, et ajakohane kvalifikatsioon on olemas, kui praktiseeriv sotsiaaltöötaja on teatud ajavahemikus läbinud teatud arvul (EAP/ tundi/ kordi vms vääringus) koolitusi, osalenud infopäevadel, seminaridel“ (R74).*

Seejuures tehti ka ettepanek muuta regulaarne täiendkoolitustel osalemine kutset omavatele spetsialistidele kohustuslikuks:

*„Kutse taotlemisel – oluline, et sotsiaaltöötaja koolitab end iga-aastaselt (kindel koolituse maht, mida töötaja iga-aastaselt läbib)“ (R152).*

#### 3.4.4. Kutse taotlemise korralduse kitsaskohad ja ettepanekud muudatusteks

Kutse taotlemise korraldus tõi esile mitmeid **kriitilisi seisukohti**. Spetsialistid olid **rahulolematud nõutava eneseanalüüsi formaadi osas**, pidades seda “sisutihjaks”, “mõttetuks teksti kokku kirjutamiseks”, “aja raiskamiseks” jms:

*„Kutse omandamise peaks tegema mõistlikuks – praegune kompetentside lahti kirjutamine 10 leheküljeks on täiesti mõttetu ajakulu ning ei anna midagi ega tõesta midagi. /.../ Jälle ühe uue ja suure pika kirjatöö vorpimine on tüütu ning midagi ei anna juurde“ (R13), „Väga pika kirjelduse kokku panemine selle kohta, mida ma oma töös teen ja kuidas teen, et tõestada, et olen piisavalt hea sotsiaaltöötaja, ei oma minu jaoks väärtust“ (R254).*

Praegune vorm ei ärata spetsialistides usaldust, seda peetakse liiga mahukaks, ette heidetakse liigset subjektiivsust, tarbetuid küsimusi, küsimuste sisulisi kordusi ning kahetimõistetavust:

*„Eneseanalüüs peaks olema rohkem sisuline, mitte enda kordamine erinevate küsimuste all“ (R10), „Eneseanalüüsi valdkonnad on üsna segased, /.../ pidin korduvalt ühendust võtma lisaselgituste küsimiseks; palju on korduvaid küsimusi, mis tekitavad tunde, et oluline on n-ö sõnad täis saada, mitte niivõrd sisu ja tegelik analüüs“ (R266).*

Juhiti tähelepanu, et tööülesannetest tulenevalt ei ole alati võimalik taotluse kõikidele punktidele vastata. Oli ka vastajaid, kes soovitasid kirjalikust eneseanalüüsist loobuda ning asendada see täielikult vestlusega. Üldiselt soovitakse oluliselt lühemat, konkreetsemat,

üheselt mõistetavat ja sisukamat eneseanalüüsi, mis pakuks ka täitjale enesele huvitavaid väljakutseid ning näitaksid loovust ja arutlemisvõimet, näiteks juhtumite lahendamise kaudu:

*„Süsteem tervikuna muuta selliseks, et taotlemisest tekiks spetsialistidel kaasahaartatus, loomingulisus, huvi. 15 lehekülje kokku kirjutamine ei anna pikaajagetele, kogemustega töötajatele midagi” (R262).*

Eelnevaga seonduvalt pidas ligi 50 vastajat **kogu taotlemise protsessi liiga töö- ja ajamahukaks**, keeruliseks, kurnavaks, stressitekitavaks ja bürokraatlikuks. Näiteks kasutati sõnu “stressirohke”, “stressiallikas”, “liigset stressi tekitav”, “vaimselt väsitav”, “väga segane”, “väga keeruline”, “ajamahukas”, “väga aeganõudev”, “kadalipp”, “bürokraatlik”, “tekitab frustratsiooni”, “tüütu”. Seejuures kritiseerisid liiga ajakulukat korraldust nii kutset põhimõtteliselt pooldavad kui tarbetuks pidavad töötajad. Soovitakse, et kogu protsess muutuks lihtsamaks, lühemaks ning taotleja-sõbralikumaks, ning aitaks sisuliselt kaasa spetsialisti enesearengule:

*„Kutse taotlemine on minu jaoks jätkuvalt väga segane ja olen aru saanud teiste KOV töötajatega vesteldes, et puudub arusaamine, kuidas see protsess toimub. Isegi koolitajad ei osanud üheselt lahti selgitada” (R93), „Halvaks ja ebamõistlikuks hindan” (R24).*

Mitmed vastajad rõhutasid, et **töökogemus peaks kutse taotlemisel omama suuremat kaalu** ning et korduv-taotlemine peaks seda senisest enam arvesse võtma ja toimuma lihtsustatud korras. Üksikud vastajad leidsid, et kutse taotlemine peaks olema ühekordne:

*„Kui on üks kord omandatud, siis ei peaks seda rohkem omandama, sest töö ise õpetab kõige paremini, kui ise oled õppimisvõimeline” (R91), „Olen nõus, et kutset peab omandama, kuid mitte uuesti taas tõendama ehk siis teatud aja pärast uuesti kutset taotlema” (R30).*

Samas hindas 20 vastajat kutse taotlemise korraldust **positiivseks**. Nende kogemuses oli kogu **protsess sujuv, arusaadav, konkreetne, meeldiv ja lihtne**. Muuhulgas kiideti ka ESTA-poolseid kontaktisikuid, kellelt on taotlemise käigus vajadusel nõu ja abi saadud:

*„Kutse taotlemine ei ole keeruline, kui sul on töökogemus olemas. /.../ ESTA oli väga toetav ja midagi keerulist ei olnud” (R97), „Korraldus tegelikult oli sujuv ning hea, selles osas ESTAt kiidan” (R13).*

Vastajad rõhutasid, et igapäevatöö kõrvalt on kutse taotlemiseks vajalikke dokumente keeruline koostada ning sooviti, et tööandja võimaldaks selleks võtta eraldi aega, näiteks õppepuhkusena. Töövälise aja kasutamist kutse taotlemiseks peeti kahetsusväärseks:

*„Töö ajal ei ole võimalik taotluse dokumente täita; tööväliline aeg on kulla hinnaga ja ei taha pere arvelt aega võtta, seega paberimajandusele kuluv aeg on mahukas” (R282).*

Töötajatel pole suure töökoormuse tõttu võimalust ka täiendkoolitustel osaleda. Mitmed vastajad rõhutasid, et kutse taotlemisel on oluline nii tööandja, kui ka kogu meeskonna

toetus ja mõistev suhtumine ning eelkõige soodsate tingimuste loomine koolitustel osalemiseks ja kutse taotlemisega tegelemiseks:

*„Suur roll on tööandjal suunata õppima ning luua võimalused” (R296).*

Lisaks tööandja paindlikkusele tõstatati ka küsimus pakutavate täiendkoolituste kvaliteedi osas. Koolitustelt ja kursustelt oodatakse rohkem sisukust ja laiemat valikut, aga ka paremat süsteemset korraldust, mis toetaks kutse taotlemist:

*„Eeldan, et protsessi saatvad koolitused oleksid enam maailmavaadet avardavad/sisukamad ja mõttetuid kodutöid mitte sisaldavad (aega kutse taotlemiseks tuleb niigi isikliku aja arvelt leida)” (R275), „Muu kõrgharidusega inimestele (keda on sotsiaalvaldkonnas üsna palju) võiks olla riiklikud täienduskursused, programm vms, mida saaks läbida. /.../ Kutse taotlemisel nõutakse 130 tundi koolitust, aga pakutavate koolitustega, mis seni on olnud, see maht väga kiiresti täis ei saa” (R206).*

Veel juhiti tähelepanu ebakõlale taotlemise korra tingimustes. Tingimustes on sätestatud, et kutse tuleb taotleda kahe aasta jooksul alates tööle asumisest, kuid samas on taotlemiseks soovituslik 2-aastane töökogemus. Lisaks nõuab nii dokumentide koostamine kui ka vajalike koolituste läbimine piisavalt aega. Seetõttu soovitati määrata kohustusliku kutse taotlemisele pikem tähtaeg:

*„Kutse taotlemisel spetsialiseerumisega lastekaitsele peaks olema pikem aeg, et seda teha. Alati ei pruugi 2 aastaga kõiki vajalikke kogemusi saada. Võiks olla nõue 4-5 a. jooksul” (R163).*

Veel märgiti, et kogu taotlemise protsess on spetsialisti jaoks ülemäära pikk ning soovitati võimaldada sagedasemat taotluste esitamist.

Mitmete vastajate jaoks tekitas lisaks üldisele korraldusele rahulolematust taotlejalt tasu nõudmine, mida peeti põhjendamatuks. Sooviti kas tasuta või oluliselt madalama tasuga taotlemist. Leiti, et sotsiaalvaldkonna töötajate märkimisväärselt madala palgataseme juures on nõutav tasu sobimatult kõrge ja pakuti, et oma töötajate eest tasu maksmine tuleks muuta KOV-idele kohustuslikuks.

Kommenteeriti ka kutse taotlemise suulise osa korraldust, komisjoni liikmete tausta ja hindamise subjektiivst. Kohati peeti vestlust liiga eksamitaoliseks ning kirjeldati hirmu läbikukkumise ees. Kümnekond vastajat kritiseeris, et komisjoniliikmed on pigem teoreetikud, kes ei ole praktikute igapäevatöö sisu ja keerukusega kursis:

*„Minul läks hästi, aga kuulen kolleegidelt, et vestlusel nad tunnevad end halvasti, kardavad. On jäänud mulje, et komisjoniliikmed ei mõista sotsiaaltöötaja/lapse heaolu spetsialisti igapäeva tööd: hindamine, kodukülastused, võrgustikutöö jne. Inimestel on erinev arusaam meie töö praktilisest osast. Vestlust võiks läbi viia lapse heaolu spetsialistid, kes mõistavad tegelikult meie igapäeva tööd” (R8).*

*„Peetud kutsevestlus pani küsima, mille alusel valitakse neid, kes kutse taotlejaga vestlevad. Küsiteljad peaks olema inimesed, kes tunnevad nii teooriat kui praktikat,*

*oleme tõelised oma ala profid. Küsimused peaks olema kutses kajastuvate pädevuste kohta, mitte „nice to have“ asjade kohta“ (R76).*

Kohati heideti ette ka liiga üldiseid küsimusi KOV-i töökorralduse ja kogukonnatöö kohta, näiteks:

*„Intervjuul suurem paindlikkus – küsimused oma tööd, mitte linnaosa üldist korraldust puudutavad - kui intervjuuerib teoreetik, juba sellelt pinnalt võib tulla eri arusaamu. /.../ väga head spetsialistid ei ole esimesel korral taotledes kutset saanud. Ehk see on üsna subjektiivne“ (R177).*

Pahameelt tekitas ka vene keele oskuse nõue, mida peeti kohatuks ning soovitati asendada üldisema võõrkeele-nõudega.

Kokkuvõtlikult nähti probleemi eelkõige selles, et praegune kutse omistamise korraldus on subjektiivne ega suuda tõendada töötaja tegelikku pädevust. Vastajate arvates ei paku kutse omamine spetsialistile lisandväärtust ei arenguvõimaluste ega sotsiaalsete ja majanduslike garantiide kaudu. Kolmandaks suureks probleemiks on taotlemise liigne töö- ja ajamahukus, sh ei suuda eneseanalüüs töötajale pakkuda positiivseid väljakutseid, vaid on pigem ebameeldivaks kohustuseks. Tuleb silmas pidada, et analüüs põhines vaid avatud vastusega küsimustele vastajate seisukohtadel ega esinda kogu vastajaskonda.

### 3.5. Ametialane areng

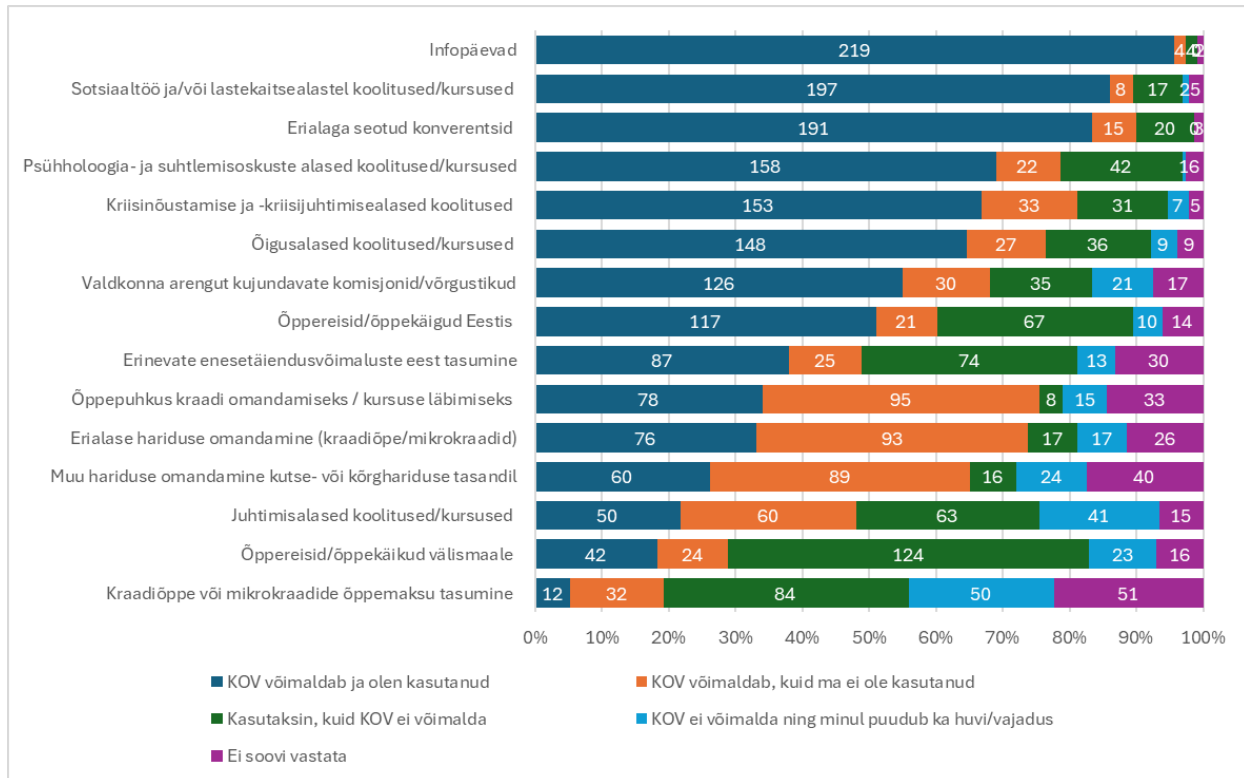
Ametialase arenguga seonduvat uurisime valikvastustega küsimuste abil ning lisaks oli vastajatel võimalus oma seisukohti avatud vastuste väljadel täiendada ja selgitada. Alljärgnevalt esitame esmalt statistilise analüüsi ja seejärel kvalitatiivse temaatilise analüüsi tulemused.

#### 3.5.1. Ametialase arengu võimalused ja takistused

Tööalane enesetäiendamine on tööheaolu üheks oluliseks komponendiks. Koolitusi ja kursusi võib lähtuvalt enesetäiendamisevõimaluste iseloomust ning vastajate osalemisagedusest jagada neljaks:

- üldised erialased enesetäiendusvõimalused koolituste, kursuste või infopäevade vormis,
- spetsiifilised koolitused ja kursused kitsamal teemal, lisaks valdkonna arengut kujundavad võrgustikud,
- tasemeõppe nii kutseõppe, kõrghariduse kui ka mikrokraadide tasandil,
- õppereisid.

Pidev enesetäiendamine on oluline enesearengu osa (joonis 10) ning üldised erialased infopäevad ja koolitused/konverentsid on spetsialistide töö lahutamatud osad. Enam kui 95% kõigist vastanutest on osalenud infopäevadel ning rohkem kui 85% kõigist vastanutest koolitustel-konverentsidel. Väike osa vastanutest (8%) märkis, et kohalik omavalitsus ei võimalda neil erialastel koolitustel või konverentsidel osalemist.



Joonis 10. Vastajate enesearendamisvõimalused ning nende kasutamine

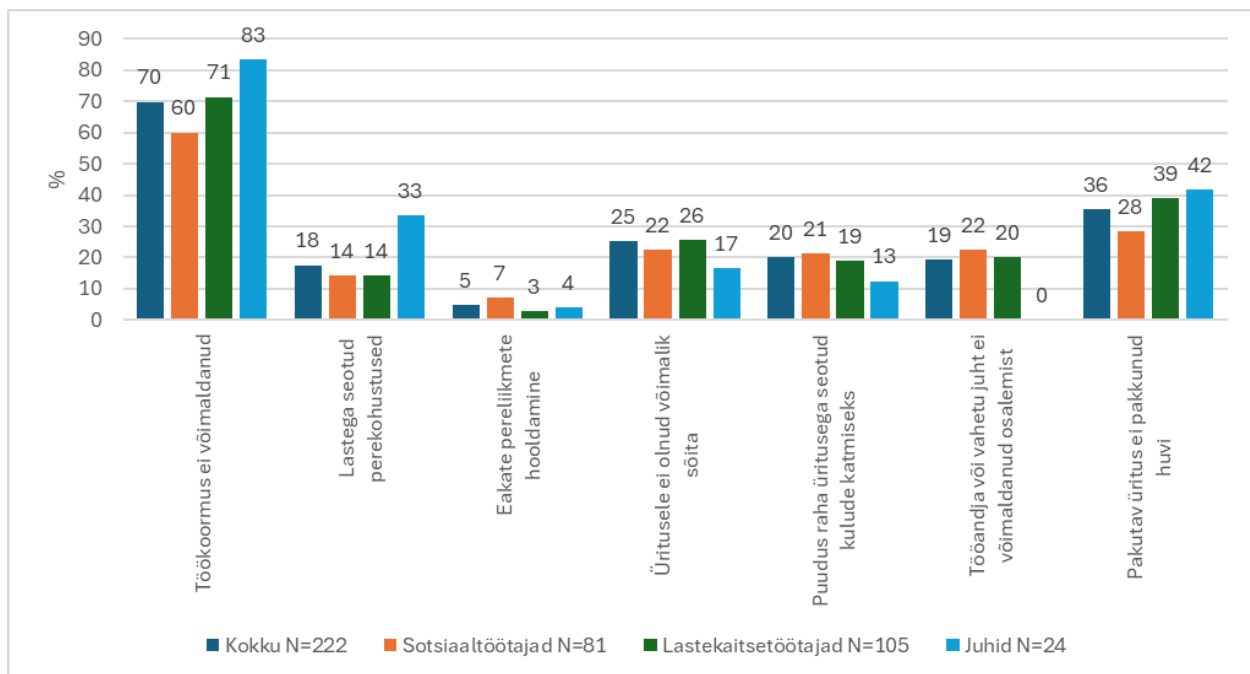
Spetsiifilistel koolitustel osaletakse vähem. Ligikaudu 10-14% ei pea neil osalemist vajalikuks lähtuvalt teemast, kuigi omavalitsus osalemist võimaldaks. Samas 14-18% vastanutest sooviks osaleda spetsiifilistel koolitustel, kuid omavalitsus ei võimalda seda. Täpsemalt vaadates saab välja tuua, et psühholoogia-, kriisinõustamise ja õigusalastel koolitustel on osalenud ligikaudu 2/3 töötajatest. Erandiks on juhtimisalased koolitused, kus on osalenud vaid umbes viiendik töötajatest, samas 44% töötajatest ei pea juhtimisalaseid koolitusi vajalikuks olenemata sellest, kas omavalitsus neid võimaldab või mitte. Teisalt sooviks 27% osaleda juhtimisalastel koolitustel, kuid omavalitsus ei võimalda seda. Valdkonna arengut kujundavates võrgustikes on osalenud 55% töötajast, kuid 22% ei pea sellistes võrgustikes osalemist oluliseks. 15% töötajatest oleks valmis võrgustikes osalema, kui omavalitsus seda võimaldaks.

Kohalikud omavalitsused ja sotsiaalosakonnad korraldavad ka õppereise, kuigi peamiselt Eesti piires. Õppereisid on muutumas üheks professionaalse enesearengu osaks, mida vastajad väärtustavad, kuid mida omavalitsused veel piisavalt ei paku. See viimane kehtib just välisõppereiside kohta. Samas eeldab õppereiside korraldamine välismaale nii omavalitsuse juhtidelt kui ka kõikidelt spetsialistidelt häid koostöösuhteid ning proaktiivsust.

Tasemeõppes osalemise osas jagunevad töötajad üldjoontes kaheks: ühed on töö kõrvalt õppinud, teised mitte, pidades seda ebavajalikuks. Kuigi üldjuhul võimaldavad omavalitsused õppepuhkust Täiskasvanute koolituse seaduse (1993) kohaselt, samas on märkimisväärne osa töötajaid jätnud selle võimaluse kasutamata. Samuti pole paljud kasutanud võimalust osaleda kraadiõppes või omandada mikrokraadi.

Eraldi teemana saab käsitleda õppemaksude ja osalustasude maksmise praktikat. Omavalitsuselt on tasemeõppes või mikrokraadi omandamiseks saanud toetust vaid üksikud töötajad (12 vastanut e. 5%), kuigi ligemale 36% sooviks seda. Võimalik, et rahaline külg on oluline takistus, mis pärsib töötajate motivatsiooni põhjalikumaks enesetäiendamiseks.. Tasulistel koolitustel/konverentsidel osalemiseks on saanud omavalitsuselt toetust 38% töötajatest. Pea sama palju (32%) märkis, et nad on soovinud osaleda tasulistel koolitustel/konverentsidel, kuid omavalitsus pole seda rahaliselt toetanud.

Lisaks rahalistele piirangutele võib enesetäiendamise võimaluste mittekasutamisel olla teisigi põhjuseid (joonis 11).



Joonis 11. Ametialase arengu võimaluste kasutamise takistused

70% töötajate hinnangul takistab enesetäiendamise võimaluste kasutamist liiga suur töökoormus, eriti kõrge on see näitaja valdkonnajuhtidel (83%). Perekondlikud kohustused võivad samuti piirata täiendõppes osalemist, kuid need probleemid ei ole valdavad. Suuremaks väljakutseks osutub hoopis huvi puudumine pakutavate ürituste vastu. See näitaja haakub kriitikaga koolituste kvaliteedi suhtes, mis üpris jõuliselt uuringust välja joonistus. Teatud määral on takistuseks ka transpordivõimaluste puudumine, ebapiisavad rahalised vahendid kulude katmiseks ja/või tööandja vastuseis. Neil põhjustel on enesetäiendamisvõimalus jäänud kasutamata ligikaudu 20-25% töötajatest.

Küsisime uuringus osalenud spetsialistidelt ka seda, kes peaks nende arvates kandma põhivastutust töötajate arendamise eest ning kuidas see vastab tegelikule olukorrale. Palusime hinnata seitsme erineva osapoole vastutuse määra 7-palli skaalal, kus 1 tähistas minimaalset ja 7 maksimaalset vastutust. Tabelis 10 on esitatud hinnangute keskmised väärtused. Kõrgem väärtus näitab, et vastajad omistavad institutsioonile olulisemat rolli töötajate arendamisel.

Tabel 10. Vastajate ametialase arengu eest vastutaja

<b>Vastutus KOVi sotsiaaltöötajate enesearengu eest</b>				
<i>Kes peaks</i>		Vastutaja	<i>Tegelikkus</i>	
jrk	Skoor		jrk	Skoor
6	3,62	Eriala õpetavad õppeasutused	5	3,69
1	4,54	Kohalik omavalitsus tervikuna	4	3,82
4	3,78	Minu vahetu juht omavalitsuses	2	4,21
5	3,75	Riigi rakendusüksused	3	4,10
2	4,50	Sotsiaalministeerium	6	3,17
3	4,47	Sotsiaaltöötaja ise	1	6,08
7	3,32	Valdkonna kutseühendused	7	2,90

Vastajate hinnangul peaks kõige olulisem roll olema omavalitsusel tervikuna. Sellele järgnevad väikese vahega Sotsiaalministeerium ja töötaja ise. Kõige enam vastanuist leiab siiski, et kõige suurem vastutus peaks olema kas töötajatel endil või ministeeriumil (mõlemal juhul ligikaudu 30% kõigist vastanuist). Teisalt leiab ligikaudu 25% vastajatest, et töötajad ise peaksid kandma kõige vähem vastutust oma enesearengu eest, paigutades variandi „sotsiaaltöötaja ise“ kas viimasele või eelviimasele kohale. Kõige väiksem vastutus peaks vastajate hinnangul olema valdkonna kutseühendustel nagu ESTA – 37% kõigist vastanutest on paigutanud selle variandi kas viimasele või eelviimasele kohale.

Tegelikkuses hindavad vastajad, et peamine vastutus lasub neil endil – ligikaudu kolmveerand (75%) vastanutest aetas selle variandi esimesele või teisele kohale. Vastutuse järjestuses järgnevad töötajatele endile nende vahetu juht omavalitsuses ning riigi rakendusüksused, nagu Sotsiaalkindlustusamet (SKA). Valdkondlike ühenduste roll on ka

tegelikkuses kõige ebaolulisem, eelviimasele kohale paigutub Sotsiaalministeerium. Seega on vastuolu ootuste ja tegelikkuse vahel suurem Sotsiaalministeeriumi ja omavalitsuse kui terviku osas, kuna neilt oodatakse rohkem kui saadakse.

### 3.5.2. Ametialase arengu vajadused

Avatud küsimusele “*Milliseid ametialase arengu võimalusi lisaks eelpool nimetatule sooviksite?*” vastas 226 töötajat. Andmeanalüüs tõi välja kuus keskset teemat, mida alljärgnevalt käsitleme.

Vastajatel on suur huvi erialaste **täiendkoolituste ja seminaride** vastu, mis aitavad neil omandada või täiendada oma professionaalseid oskusi, teadmisi ja pädevusi. Koolitusi soovitakse eelkõige järgmistes valdkondades: (i) organisatsiooniarendus ja juhtimine, mis hõlmab nii juhtimisoskuste arendamist, meeskonnatöö efektiivsuse tõstmist kui ka toimetulekut kriisiolukordades; (ii) sihtrühmapõhised koolitused, näiteks töö erivajadusega laste ja peredega, ning elukohata isikutega; (iii) teraapia ja nõustamine, sh. pereteraapia, perenõustamine ja perelepitus; (iv) õigusalsed teadmised, mis hõlmavad nii üldisi õigusalsed teemasid kui ka taastavat õigust; (v) konkreetsete meetodid ja mudelid, nt. Pere Lahendusring, juhtumikorraldus ja motiveeriv intervjuerimine. Siinkohal rõhutati, et koolitused peaksid olema eelkõige “praktilised” – viidates erialastele koolitustele, mis toetavad pidevat arengut ja kohanemist muutuva ühiskonnaga. Teiseks peaksid koolitused olema “*põhjalikud*” ning käsitlema teemasid “*süvitsi*”. Lisaks uutele teadmistele võimaldavad koolitused ja seminarid laiendada ka erialast võrgustikku ja vahetada parimaid praktikaid töö tõhustamiseks. Samuti rõhutati, et kutsetunnistusega töötajatele tuleks võimaldada koolitustel osalemist tasuta, et toetada nende süsteemset professionaalset arengut ja kvalifikatsiooni täiendamist.

Vastustest joonistus välja ka soov **pikemaajaliseks õppimisvõimaluseks**, seda nii üldiste erialaste teadmiste laiendamiseks kraadiõppes kui ka uute pädevuste omandamiseks või kitsamaks spetsialiseerumiseks (nt. lastekaitse valdkonnas). Kuigi kraadiõpet peeti kvalifikatsiooni tõstmise seisukohast oluliseks, tõdeti, et selleks vajalikku aega on töö kõrvalt keeruline leida. Näiteks tõdesid mitmed vastajad, et neil ei ole katkenud magistriõpinguid võimalik lõpetada just suure töökoormuse tõttu. Ühe võimaliku lahendusena pakuti välja tasuline õppepuhkus, mis võimaldaks õpingute jätkamist. Ka mikrokraade peeti enesetäiendamise võimaluseks, kuid siinkohal vajavad töötajad tööandja tuge kulukate õpingute finantseerimisel. Vastajate hinnangul tööandjad üldjuhul neid õppekulusid ei hüvita, sh ka mitte osaliselt.

Uuringust selgus, et ametialases arengus peetakse oluliseks ka **keeleõppe** võimalusi. Esile tõsteti nii vene kui ka inglise keele õppe tähtsust. Inglise keele oskust peeti oluliseks rahvusvahelises tööalases suhtluses, näiteks välismaalastest klientidega kohtumisel ning ka töös pagulastega. Vene keele valdamist peeti vajalikuks igapäevases töös venekeelsete klientidega.



Töötajad tunnevad huvi ka **koostööprojektide ja rahvusvaheliste võimaluste** vastu. Soovitakse valdkondadeülest kogemust, mis võimaldaks teistes organisatsioonides või riikides töötades laiendada erialaseid oskusi ja karjäärivõimalusi. Huvi pakuvad nii lühi- kui pikaajalised kogemusvahetused:

(i) üle-eestilised infopäevad:

*„... võiks olla veel mingisugune üle-eestiline infopäev vms, kus kohtuda ja vahetada mõtteid teiste kolleegidega” (R163),*

(ii) tööalane rotatsioon:

*„Väga huvitav oleks rotatsiooni korras töötada aeg-ajalt mitu nädalat või kuud järjest teises Tallinna linnaosas või muus KOV-is (üle Eesti), sotsiaalvaldkonna teistes asutustes, see laiendaks silmaringi ning annaks muid karjäärivõimalusi, oskusi ja julgust liikuda edasi sotsiaalvaldkonnas oma karjääriga” (R169), „Olen mõelnud rotatsioonile teistes KOV-des üksikute päevadena, kuid ajapuudusel ei ole seda endale korraldanud, usun, et tööandja ei oleks vastu” (R302),*

(iii) väliskonverentsid ja õppekäigid:

*„Osalemist õppekäikudele välismaale, kus on teised seadused sotsiaalvaldkonnas ja toimivate praktikatega tutvumine laste ja peredega töötades” (R285).*

Rõhutati, et ametialaseks arenguks on lisaks otsestele koolitusvõimalustele hädavajalikud ka toetavad tingimused ja ressursid, nagu korralikud töötingimused, paindlik töökorraldus, ülekoormuse, tööstressi ja läbipõlemise ennetamine ning professionaalse toe ja nõustamise kättesaadavus, mis aitaks töötajatel toime tulla tööalaste väljakutsetega ning toetaks nende isiklikku arengut. Töötajad vajavad laia valikut ressursse, mis edendaks nii nende professionaalset kasvu kui ka vaimset heaolu. Selleks on vaja regulaarset grupi- ja individuaalnõustamist, mis pakuks praktilist tuge ja juhiseid, samuti supervisiooni, kovisiooni ja mentorlust erialaste oskuste arendamiseks ja karjääri edendamiseks. Mentorlus aitaks uutel töötajatel kiiremini töökeskkonda kohaneda, pakkudes neile juhendamist ja tuge; supervisioon võimaldaks kõigil töötajatel oma tööpraktikat analüüsida ja parandada, mis on kasulik nii individuaalsele arengule kui ka meeskonna efektiivsusele. Kokkuvõttes näitavad tulemused, et töötajad otsivad aktiivset toetust ja ressursse, mis aitaksid neil oma ametialases arengus edasi liikuda ja üldist heaolu parandada.

### **3.6. Töötajate täiendavad tähelepanekud ja ettepanekud tööheaolu parandamiseks**

Kuigi eelnevates alapeatükkides on käsitletud mitmeid olulisi tööheaolu mõjutavaid tegureid, andis avatud küsimus "Kas soovite veel midagi tööheaolu teemadel lisada?" vastajatele võimaluse tõstatada täiendavaid teemasid või rõhutada nende jaoks eriti olulisi aspekte. Sellele küsimusele vastas 185 töötajat, kelle arvamused ja ettepanekud aitavad

veelgi paremini mõista sotsiaalvaldkonna spetsialistide vajadusi ning võimalikke lahendusi tööheaolu parendamiseks.

### 3.6.1. Organisatsiooni ning ühiskonna toetus heaolu kujundajana

Üheks olulisemaks tööheaolu mõjutavaks teguriks peeti **asutuse positiivset sisekliimat ning toetava ja ühtehoidva meeskonna** olemasolu, millele peaks lisanduma ka juhtkonna toetus ja tunnustus:

*„Tööheaolu sõltub väga palju kolleegide ja asutuse juhtide toest, eriti just keeruliste kliendijuhtumite korral” (R302), „Tööheaolu koosneb ka sisekliimast, mida loovad juhid, seega juhtumise kvaliteet on ülioluline ka sotsiaalvaldkonnas! Tööheaolu on tihedalt seotud ka organisatsiooni kultuuriga, seega sellega tuleb tegeleda, kui vajakajäämised on” (R169).*

Oodatakse, et **tööandja märkaks töötaja vajadusi**, jõustaks, tagaks vajadusel aja taastumiseks ning panustaks ühtehoidva meeskonna kujundamisele, sh. läbi koolituste. Vahekuu tööandja toe kõrval rõhutati vajadust **tunda oma töö väärtustamist ka laiemalt, nii KOV-i kui riigi tasandil**. Leiti, et olukord, kus riiklikult ei ole suudetud tagada sotsiaalvaldkonna töötajatele toimivat töökorraldust ja väärilist tasu, mõjub tööheaolule ja motivatsioonile märkimisväärselt negatiivselt:

*„Leian, et riik ja omavalitsused peaksid rohkem mõistma ja väärtustama lastekaitse töö sisulist keerukust ja tohutut vastutust” (R207), „Sotsiaaltööd peab rohkem riiklikult väärtustama ja tasustama” (R79).*

Ka oodatakse senisest suuremat tuge ja huvide kaitset ametiühingult.

Lisaks tunnustuse ja toe puudumisele juhtkonnalt, KOV-ilt ja riigilt valmistab spetsialistidele muret ka **professiooni kehv maine ühiskonnas** laiemalt. Tõdeti, et sotsiaaltöö ning selle ala spetsialistid ei ole ühiskonnas väärtustatud ning **mainekujundust** peeti hädavajalikuks, näiteks sotsiaaltööd positiivselt kajastavate artiklite kaudu. Juhiti tähelepanu meedias ühekülgsele kajastatavatele ning ametnike negatiivselt kujutatavatele lugudele, mis kahjustavad professiooni madalat mainet veelgi:

*„Sotsiaaltöötajate maine kujundamine vajab tähelepanu (ikka meedias kuuleme neid negatiivseid uudised)” (R152), „Ajakirjanike poolt negatiivselt sotsiaalvaldkonda kajastatavad teemad kõiki asjaolusid teadmata, samas sotsiaaltöötaja ei saa avaldada tõeseid andmeid andmekaitse seadusest ja tööeetikast tulenevalt” (R215).*

Soovitakse **rohkem tuge ja kaitset SoM-ilt, SKA-lt ning ESTA-lt**, sh. **teadlikku tegelemist mainekujundamisega**, kuna andmekaitse, tööetika ja suur töökoormus ei luba spetsialistidel enestel teemaga otseselt tegeleda:

*„Kui meediast on käinud läbi mingi lastekaitsega seotud teema, siis SKA, SoM või sotsiaal- ja tervishoiuamet peaksid kaitsma lastekaitsetöötajat ja lastekaitse mainet.*

*Sellest on nii palju räägitud, aga ikka midagi ei tehta. Kas SKA, SoM ja ESTA on ainult juhiste, suuniste ja järelevalve jaoks?” (R3).*

Mitmed töötajad tõdesid, et negatiivse maine tõttu ei ole sotsiaalvaldkonna esindajate seisukohtadel piisavalt kaalu, et mõjutada laiemaid poliitilisi otsuseid küsimustes, millest sõltub klientide heaolu ja töötajate võimalused klienti aidata:

*„Niikaua, kui sotsiaalvaldkond on lükata tõmmata poliitiliste otsuste ja tegevuste kaudu, ei ole valdkond tegelikult eraldiseisvalt tõsiseltvõetav ning ei oma kaalu suurte muutuste läbiviimisel” (ID108).*

Vastuvõetavaid otsuseid peeti elukaugeteks ja kahjulikeks ning toodi näiteid erinevatest seadusemuudatustest, mis spetsialistide hinnangul lähevad kliendi huvidega vastuollu ning vähendavad võimalusi tööd efektiivselt teha. Näiteks tunti muret lastekaitse spetsialistide koondamise üle maakonnakeskustesse, kuna plaan lammutab olemasolevad võrgustikud, viib spetsialisti kliendist eemale ning vähendab seega usalduslikku ja kiiret koostööd.

Lisaks **ühiskonna negatiivsele hoiakule** kogevad spetsialistid **usaldamatust ka võrgustiku-liikmete, sh. haridus- ja tervishoiuasutuste** poolt. Partnerluse puudumist teiste asutuste ja institutsioonide spetsialistidega peeti oluliseks tööheaolu mõjutajaks. Mitmed vastajad leidsid seejuures, et sotsiaaltöötajatele kiputakse panema liigset vastutust ning neile “lükatakse” juhtumid ja ülesanded, mis teistele ametkondadele või asutustele on osutunud üle jõu käivateks. See omakorda tekitab “üksijäetuse” tunnet. Ka SKA-d tunnetatakse eelkõige kontrollorganina, kellelt oodatakse senisest enam tuge ja mõistmist:

*„Kontrollivaid ja nõuandvaid organeid” on väga palju, kuid tegema peab ikka ainult lastekaitsja! Pole kasu lõpututest konsultantidest ja nõuandjatest, on vaja rohkem inimesi, kes tegelikult midagi ära teevad peale paljusõnalise nõu andmise. Lastekaitsja ei peaks tundma, et ta on kogu aeg üksi – lapsevanemad on niikuinii pidevalt tema vastu ja siis tuleb veel SKA järjekordne spetsialist ja hakkab nõu andma, sest noh, asju halvasti tehtud” (R188).*

Tõsteti esile vajadust suurendada sotsiaalvaldkonna töötajate omavahelisi toe- ja koostöövõimalusi ning seda ka väikeste kohalike omavalitsuste kontekstis, et toetavate kolleegide ring oleks laiem ning võrgustikud toimiksid.

### 3.6.2. Terviseriskid ja vajadus süsteemseks tervise-edenduseks

Teise olulise teemavaldkonnana tõid vastajad esile terviseriskid, mis kaasnevad suure töökoormuse ning ebapiisavate vaimse ja füüsilise tervise hoidmise võimalustega. Kuigi neid teemasid on käsitletud ka raporti varasemates osades, kinnitab vastajate tagasiside probleemi tõsidust ning aitab mõista süsteemse tervise-edenduse vajadust KOV-ides.

Juhiti tähelepanu **ebamõistlikule töökoormusele**, mis oluliselt mõjutab tööheaolu. Selgitati, et töötajaid napib, uusi töökohustusi lisandub aastatega pidevalt, üldine

töökorraldus on ebaefektiivne (täpsemalt peatükis 3.2.3. *Bürokraatia ilmingud töökohal*), ning töö on vastutusrikas ja stressirohke:

*„Koormus ei ole kindlasti enamikes KOV adekvaatselt hinnatud” (R195), „Viimased aastad on toonud väga suurt koormust ja suuri muutusi riigi tasandil tuleb pidevalt. Kõige sellega kohaneda ja toime tulla ja ka ise selle sees "ellu jääda" ja jaksata, on suur väljakutse meile kõigile!” (R138).*

Rõhutati, et töökorralduses tuleb paremini tasakaalustada aeg, mis kulub administratiivsetele kohustustele, dokumenteerimisele ja aruandlusele ning sisulisele klienditööle. Kuna asutuste tavapäraseks praktikaks on **üha suureneva koormuse jagamine olemasolevate töötajate vahel**, nähakse ühe lahendusena lisatööjõu värbamist. Samas ei ole see KOV-idele enamasti rahaliselt võimalik, lisaks valitseb tööjõuturul ka puudus sobiva kvalifikatsiooniga inimestest. Pingeallikaks on spetsialistidele ka madal töötasu, mis ei ole vastavuses tööga kaasneva vastutuse ja kohustuste hulgaga. Esile tõsteti ka vajadus luua täiendava töö hüvitamise kord, mis toimiks puuduva töötaja asendamisel.

Eelnevaga seonduvalt kirjeldati sotsiaalala **töötajate kõrget läbipõlemis-riski**:

*„Töövaldkond on väga stressirohke ja tihti inimesed põlevad läbi, sest valdkond on alamakstud ja töökoormus ei vasta reaalsusele” (R34), „Näen, et mitmed kolleegid on läbipõlemisega töölt eemal. Kas see peab nii olema? Järelikult on töökoormus/intensiivsus liiga kõrged. /../ Minu tervisel ja elul ei ole hinda” (R26).*

Lisaks pingelisele tööle, liigsele töökoormusele, töötajate puudusele ja alatasustatusele suurendab läbipõlemisohtu ka vähene tunnustamine, juhtkonna ja meeskonna toe puudumine ning sagedased töökiusu-juhtumid, aga ka puudujäägid füüsilise töökeskonna tingimustes ja töövahendites.

Rõhutati, et KOV-id peaksid oma töötajate **vaimse tervise hoidmise ja tervise-edendusega tegelema süsteemselt**. Alati ei taga ka tervist edendavate töökohtade võrgustikuga liitumine olukorra paranemist, kui puudub konkreetne inimene, kes vastutaks sisuliselt personali tervise-edenduse eest. Rõhutati, et supervisooni kasutamise võimalus ei tohiks sõltuda hangetest ega olla piiratud summa või ajaga. Ka oleks abi vaimse tervise nõustamise kompenseerimisest, kuna eetilistel põhjustel on spetsialistidel piiratud võimalused end tööga seonduvate pingete maandamiseks avada, lisaks seab vaimse tervise eest hoolitsemisele piirangud ka madal palk. Soovitakse regulaarseid kovisioone ja supervisioone, mentorlust algajatele töötajatele, paindlikku tööaega, tervisepäevi ja koolitusi, mis toetaksid vaimse tervise hoidmise oskusi, et *“olemasolevaid töötajaid ei põletataks ereda leegiga” (R298).*

## 4. JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

---

Kohalike omavalitsuste sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate tööheaolust, seda mõjutavatest teguritest ning ametialase arengu võimalustest ülevaate saamiseks läbiviidud uuring põhines 229 sotsiaalvaldkonna töötaja vastustel. Uuring võimaldas põhjalikult kaardistada sotsiaal- ja lastekaitsetöötajate kogemusi ja hinnanguid oma tööle läbi erinevate töökeskkonna ja -heaolu aspektide, kasutades rahvusvaheliselt tunnustatud tööalase elukvaliteedi (WRQoL) ja läbipõlemise (CBI) skaalasid ning avatud küsimusi, mis aitasid avada probleemide sügavamaid tagamaid ning mõista töötajate igapäevakogemusi detailsemalt. Valimisse kuulus 82 sotsiaaltöötajat (36%), 110 lastekaitsetöötajat (48%) ning 25 valdkonnajuhti (11%); 12 vastajat ei soovinud end konkreetse ametipositsiooniga siduda, kuna täidavad paralleelselt mitut rolli. Selline jaotus võimaldas analüüsida ja võrrelda erinevate ametipositsioonide kogemusi.

Hoolimata sotsiaalvaldkonna üldisest kõrgest tööjõu liikuvusest on vastajad töötanud pikaajaliselt nii oma praegusel ametikohal kui ka valdkonnas laiemalt. Erialase kõrghariduse omamise nõudele vaatamata oli vastajate hulgas nii erialase kui muu eriala bakalaureuse- ja magistrikraadi omajaid. On ka kõrghariduseta töötajaid, kellest osad olid vastamise ajal kõrgharidust omandamas. Vastajad esindasid kõiki Eesti piirkondi ning nii suuremaid kui väiksemaid omavalitsusi, mis võimaldas saada mitmekülgse ülevaate sotsiaalvaldkonna töötajate tööheaolust erinevates töökeskkondades.

Kuigi rahulolu töötingimustega on ankeetküsitluse põhjal üldiselt kõrge, toovad avatud vastused esile mitmeid olulisi probleeme tööheaolu tagamisel. Üheks peamiseks murekohaks on ebaefektiivne ja bürokraatlik töökorraldus, mis tuleneb erinevate dokumendihaldus-süsteemide rohkusest ning nende vähesest kasutajasõbralikkusest ja töökindlusest. Liigne aruandlus- ja dokumenteerimiskoormus on tingitud nii vajadusest sisestada sama infot erinevatesse süsteemidesse kui ka ülemäärastest kooskõlastus- ja tõendamisnõuetest. Vastajad rõhutasid, et puudub tasakaal administratiivsete kohustuste ja sisulise klienditöö vahel. Sarnastele järeldustele on jõudnud ka Briti Sotsiaaltöötajate Assotsiatsiooni uuring (BASW, 2018), kus leiti, et sotsiaaltöötajad veedavad ligi 80% oma tööajast administratiivsete ülesannetega, mis takistab oluliselt pühendumist otsesele klienditööle ning põhjustab ühtlasi töötajate läbipõlemist. Lisaks tunnetavad töötajad läbivalt usaldamatust oma töö suhtes, mis ei tulene niivõrd otseselt juhilt kui üldisematest nõuetest, mis on ebaratsionaalsed ega võta arvesse töö tegelikku iseloomu.

Suur töökoormus, stress ja läbipõlemisoht on lisaks mahukale administratiivsele tööle seotud ka töötajate puuduse ning puudulike võimalustega vaimse ja füüsilise tervise hoidmiseks. Olulist tuge pakub ühte hoidev meeskond ning juht, kes märkab ja tunnustab. Samuti hinnatakse kõrgelt võimalusi paindlikuks töökorralduseks, sh nii paindlikku tööaega kui -kohta, kuid siin on omavalitsuste vahel suured erinevused. Kuigi töötajad vajavad efektiivseks toimimiseks regulaarset supervisiooni, mentorlust ning teisi tervise hoidmise

meetmeid, on ligipääs neile võimalustele üldjuhul piiratud. Suur töökoormus takistab ka olemasolevate tööheaolu toetavate meetmete kasutamist – näiteks ei jõua töötajad osaleda pakutavatel koolitustel ja meeskonnaüritustel.

Murettekitav on ka töötajate turvalisus – 92.6% vastanutest on kogenud vähemalt üht kliendipoolse vägivalla vormi ning 61% on kogenud töökiusu, mis viitab süsteemsele lahendamist vajavale probleemile. Tähelepanu vajab ka sotsiaalvaldkonna positsioon laiemalt – töötajad tunnetavad usaldamatust haridus- ja tervishoiuasutustelt ning professioni madalat mainet ühiskonnas, mis takistab nende kui võrdväärsete partnerite kaasamist olulistesse aruteludesse.

Uuringust selgub, et sotsiaaltöötajad hindavad oma rahulolu mitmetes aspektides madalamaks kui lastekaitsetöötajad ja valdkonnajuhid. Kuigi antud uuringu põhjal ei saa teha lõplikke järeldusi heaolu erinevuste põhjuste kohta, ilmneb andmetest selge vahe töötasudes, kus sotsiaaltöötajate keskmine brutopalk on oluliselt madalam võrreldes lastekaitsetöötajate ning juhtidega, kusjuures erinevused brutopalkade vahel on suured ning minimaalse ja maksimaalse brutopalka vahe on enam kui kolmekordne. Tähelepanuväärne on ka hariduslik erinevus – magistrakraadiga töötajaid on sotsiaaltöötajate seas oluliselt vähem kui lastekaitsetöötajate hulgas. Erinevuste täpsemad põhjused ja seosed vajavad edasist uurimist.

Uuringu tulemused viitavad olulistele erinevustele omavalitsuste vahel töötajate heaolu tagamisel. Kui osalt on olukord tingitud ressursside ja võimaluste piiratusest, siis teisalt ka sellest, mil määral peetakse töötajate heaolu toetamist organisatsiooni jaoks oluliseks prioriteediks, kajastudes näiteks sellistes valdkondades nagu paindliku töökorralduse võimaldamine, töö- ja eraelu tasakaalu toetamine, vaimset ja füüsilist tervist soodustava töökeskkonna loomine, töökoormuse optimeerimine ning ületundide õiglane hüvitamine. Liikumine ühtlasema töökeskkonna ja -kultuuri poole on kriitilise tähtsusega, et tagada kõigile sotsiaalvaldkonna töötajatele sõltumata nende töökohast vajalikud tingimused professionaalseks arenguks ning jätkusuutlikuks tööks sotsiaalvaldkonnas.

Lisaks näitas uuring, et mitmed töötajate heaolu mõjutavad tegurid on omavalitsuste mõjusfäärist väljas, sealhulgas dokumentatsiooni ja aruandlusega seotud töökoormus, mis tuleneb üleriigilistest süsteemidest ja nõuetest, samuti kutse taotlemisega seotud väljakutsed. Seega vajavad lahendamist nii kohalikul kui ka riiklikul tasandil esinevad kitsaskohad. Järgnevalt esitatud soovitusel pakuvad lahendusi mõlema tasandi probleemidele, keskendudes nii omavalitsuste töökorralduse ühtlustamisele kui ka üleriigiliste süsteemide tõhustamisele.

## Peamised soovitud:

### 1. Süsteemne lähenemine töö- ja eraelu tasakaalu ning vaimse ja füüsilise tervise toetamisele

- **Paindliku töökorralduse juurutamine:** soovitame kõigil omavalitsustel rakendada senisest ulatuslikumat paindlikkust nii töötaja kui -koha osas. See hõlmab nii kaugtöö võimaluste laiendamist kui ka paindliku töötaja pakkumist vastavalt töötajate vajadustele, kuna selline lähenemine suurendab märkimisväärselt töötajate rahulolu ja produktiivsust, aitab säilitada töö- ja eraelu tasakaalu ning toetab tervist.
- **Regulaarne supervisioon ja mentorlus:** läbipõlemise ennetamiseks on oluline võimaldada kõigile töötajatele regulaarseid supervisiooni-, kovichiooni- ja mentorlusseansse, aga ka tööjuhendamist, mis pakuksid vajalikku emotsionaalset tuge ja aitaksid parandada töötajate toimetulekut igapäevaste väljakutsetega. Seejuures on oluline, et supervisiooni kättesaadavus oleks järjepidev. Erilist tähelepanu tuleks pöörata organisatsioonis või valdkonnas alustavate töötajate toetamisele, pakkudes neile tõhustatud mentorlusprogramme, mis hõlbustaks sisseelamist ja professionaalset arengut.
- **Töökoormuse ja ületundide juhtimine:** ülekoormuse vältimiseks soovitame optimeerida tööjaotust töötajate vahel, viies regulaarselt läbi töökoormuse analüüse ning vajadusel korraldades ümber tööülesandeid või -protsesse. Eriti oluline on tasakaalustada administratiivsetele kohustustele ja klienditööle kuluvat aega. Soovitame kaaluda lisatööjõu värbamist või väliste teenusepakkujate kaasamist teatud ülesannete täitmiseks, kui see aitab vähendada põhitöötajate ülekoormust. Samuti on vajalik luua selge asendamise kord puuduvate töötajate asendamisel. Ületundide puhul tuleb kõigile töötajatele tagada õiglane kompenseerimine, kas rahalise hüvitise või lisapuhkusena vastavalt töötaja eelistusele ja omavalitsuse võimalustele. See aitab vältida töötajate läbipõlemist ja tagab, et nende pingutusid väärtustatakse.
- **Tervikliku tervisedenduse tegevusraamistiku loomine:** soovitame omavalitsustel välja töötada terviklikud tegevuskavad, mis käsitlevad süsteemselt vaimset ja füüsilist tervist toetavaid tegevusi ja tervist toetava töökeskkonna loomist. Lisaks eelpool mainitud kolmele valdkonnale peaks tegevuskava hõlmama psühholoogilise abi kättesaadavuse tagamist, teraapiavõimalusi, terviseteemalisi koolitusi ning tasustatud tervisepäevi nii füüsilise kui vaimse tervise hoidmiseks ja taastumiseks. Soovitame laiendada füüsilise tervise toetamise võimalusi, nagu sportimise toetamine senisest suuremas mahus, massaažiteenuste võimaldamine, ergonoomilise töökeskkonna tagamine ning tervikliku toitumise soodustamine. Väärtuslikuks toeks on terviklikud teenusepakettid, mis lähtuvad töötajate individuaalsetest vajadustest. Oluline on töötajaid kõigist võimalustest teavitada ning innustada neid aktiivselt pakutavaid hüvesid kasutama. Tervisedenduse tegevuskava peaks muuhulgas toetama ka positiivse

sisekliima ja toetava meeskonnatöö arendamist (täpsemad soovitused punktis *Organisatsioonikultuuri ja juhtimispraktikate edendamise*). Soovitame omavalitsustel liituda tervist edendavate töökohtade (TET) võrgustikuga ning liitunud tagada, et osalemine ei jääks pelgalt formaalseks, määrates selleks konkreetse vastutaja, kes koordineerib tervisedenduse valdkonda. Vaimse ja füüsilise tervise tasakaalustatud ja järjepidev toetamine aitab töötajatel paremini toime tulla tööst tulenevate pingetega, suurendab vastupanuvõimet stressile ning aitab ennetada läbipõlemist.

## 2. Bürokratlike protsesside lihtsustamine

- **IT-süsteemide kaasajastamine:** üheks olulisemaks soovituseks on olemasolevate digilahenduste ulatuslik kaasajastamine ja ühtlustamine. See peaks hõlmama nii dokumendihaldus-programmi STAR põhjalikku uuendamist ja kasutajasõbralikumaks muutmist kui ka erinevate andmebaaside ja programmide integreerimist, et vähendada töö dubleerimist ning võimaldada töötajatel keskenduda enam sisulisele klienditööle. Uute IT-lahenduste arendamisel on oluline arvestada töötajate tagasiside ja vajadustega, et muuta tööprotsessid lihtsamaks. Kaasaegne, integreeritud ja kasutajasõbralik süsteem aitaks oluliselt tõsta töö efektiivsust ja töötajate rahulolu.
- **Bürokraatia vähendamine ja töötajate autonoomia suurendamine:** oluline on lihtsustada riiklikul tasandil kehtestatud administratiivseid protseduure, sh. Sotsiaalkindlustusameti (SKA) nõudeid. See hõlmab kohustuslike aruannete, statistika kogumise, teenuste kooskõlastamise ja dokumenteerimise optimeerimist ning ülemäärase paberitöö vähendamist. Soovitame SKA-l koostöös omavalitsuste ja praktikutega üle vaadata olemasolevad protseduurid, et tuvastada ja kõrvaldada ebavajalikke bürokraatlikke takistusi töötajate igapäevastes tööülesannetes.
- **Andmekaitsereeglite ülevaatamine ja asutuste-vahelise infovahetuse tõhustamine:** soovitame alata ministriumideülese töögrupi, kuhu kaasatakse sotsiaal-, lastekaitse-, õigus-, haridus- ja tervishoiuvaldkonna esindajad, et vaadata üle kehtivad andmekaitsereeglid ja seadusandlus. Töögrupi eesmärk peaks olema leida tasakaal isikuandmete kaitse ja efektiivse sotsiaal- ning lastekaitsetöö vahel. Samuti on vajalik töötada välja selged juhised ja protokollid tundliku informatsiooni jagamiseks, eriti lastekaitsetöös ning kaaluda turvalise, valdkondadeülese andmebaasi või keskkonna loomist, mis võimaldaks õigustatud ametnikel juurdepääsu vajalikule infole. Nende meetmete eesmärk on parandada juhtumikorralduse efektiivsust ning klientide abistamist, tagades samal ajal isikuandmete piisava kaitse.



### 3. Organisatsioonikultuuri ja juhtimispraktikate edendamine

- **Positiivse sisekliima ja toetava meeskonnatöö arendamine:** juhi roll positiivse töökeskkonna loomisel ja töötajate vajaduste märkamisel on kriitilise tähtsusega. Soovitame keskenduda avatud ja toetava kommunikatsiooni edendamisele juhtkonna ja töötajate vahel, mis suurendab personali kaasatust ning aitab töötajatel tunda end väärtustatud osalistena. Oluline on regulaarsete arengu- ja koostöövestluste läbiviimine, mis toetavad töötajate individuaalset arengut ja meeskonnatööd. Ühtehoidva meeskonna kujundamiseks soovitame korraldada regulaarseid ühisüritusi ja koostööd edendavaid tegevusi, mis parandavad meeskonnavaimu ja toetavad vaimset tervist (kultuurikülastused, loodusmatkad, suve- ja talvapäevad, koolitused). Oluline on soodustada ka omavalitsuste vahelist kogemuste vahetust, et tugevdada ja laiendada kolleegide ringi (täpsemad soovitused punktis *Professionaalse arengu toetamine*).
- **Töötajate kaasamine töökeskkonna kujundamisse:** soovitame omavalitsustel ja valdkonnajuhtidel aktiivsemalt kaasata sotsiaal- ja lastekaitsetöötajaid valdkonna ning asutuse arenguid puudutavatesse otsustesse. See hõlmab regulaarseid konsultatsioone, ideede kogumist ja tagasiside-mehhanisme. Oluline on luua struktuurid, mis võimaldavad töötajatel avaldada arvamust töökeskkonna ja -protsesside kohta ning osaleda nende kujundamises. Suurem kaasatus aitab töötajatel tunnetada suuremat kontrolli oma töökeskkonnas, mis omakorda parandab töörahulolu ja -heaolu.
- **Turvalise töökeskkonna tagamine:** vajalik on kehtestada selge kiusamisvastane poliitika ning tõhustada töötajate kaitset töövägivalla eest. Ka kõik eelmainitud meetmed organisatsioonikultuuri ja juhtimispraktikate edendamiseks peaksid ühtlasi aitama ennetada ja lahendada ka asutusesisesest töökiusust, luues hooliva ja toetava keskkonna, kus töökiusust ei tolereerita ning probleemidele reageeritakse efektiivselt. Erilist tähelepanu tuleb pöörata klientide vägivaldse käitumise ennetamisele ja selle tagajärgede leevendamisele. Soovitame omavalitsustel koostöös sotsiaalvaldkonna praktikutega luua selged tegevusjuhised vägivaldajuhtumite käsitlemiseks, hõlmates nii kohest sekkumist kui ka järeltuge töötajatele, kuna vägivaldajuhtumeid pole võimalik täielikult vältida. Samuti on soovitatav korraldada regulaarseid koolitusi vägivalla ennetamise ja ohuolukordades käitumise teemadel.
- **Riiklike institutsioonide rolli ümberkujundamine:** soovitame Sotsiaalkindlustusameti (SKA) rolli ümberkujundamist eesmärgiga kujuneda senisest enam toetavaks partneriks kohalikele omavalitsustele ja sotsiaalvaldkonna spetsialistidele. Hetkel tunnetatakse SKA-d pigem kontrolli- ja järelevalveorganina. SKA-lt oodatakse paindlikumaid lahendusi keeruliste juhtumite lahendamisel, arvestades kohalikku konteksti ja töötajate piiratud ressursse. Oluline on SKA proaktiivne kommunikatsioon ja koostöö KOV-idega, et ennetada probleeme ja leida ühiselt lahendusi. Sarnast toetavat

lähenemist tuleks julgustada ka teiste riiklike institutsioonide puhul, et luua väärtustav keskkond sotsiaalvaldkonna töötajatele.

#### 4. Ametialane areng ja tunnustamine

- **Professionaalse arengu toetamine:** soovitame luua selge süsteemi regulaarsete täiendkoolituste ja õppevõimaluste pakkumiseks, mis toetab töötajate erialast arengut ja kompetentside laiendamist. Oluline on arvestada töötajate otsese tagasisidega koolitusvajaduste osas, pakkudes praktilisi ja põhjalikke koolitusi erinevates valdkondades. Soovitame tööandjatel keskenduda enesetäiendamist takistavate tegurite, sh. raha- ja ajapuuduse, süsteemsele leevendamisele, et leida tasakaal töökoormuse ja õppimisvõimaluste vahel. Oluline on luua organisatsioonikultuur, kus pidev enesetäiendamine on väärtustatud ja integreeritud tööprotsessidesse, mitte käsitletud lisategevusena. Senisest enam tuleks tähelepanu pöörata õppereisidele, eriti välisõppereisidele, mis on muutumas oluliseks professionaalse enesearengu osaks. Samuti soovitame toetada pikemaajalisi õppimisvõimalusi, sealhulgas kraadiõpet ja mikrokraadide omandamist, pakkudes õppepuhkust ja finantsilist tuge. Soovitame luua võimalusi tööalaseks rotatsiooniks, mis võimaldaks töötajatel töötada lühiajaliselt teistes omavalitsustes või sotsiaalvaldkonna asutustes üle Eesti. See laiendaks töötajate silmaringi, pakuks uusi karjäärivõimalusi ning soodustaks parimate praktikate jagamist ja omandamist. Need täiendavad arenguvõimalused aitavad suurendada töötajate motivatsiooni ning pühendumust, isegi kui vertikaalsed karjäärivõimalused on piiratud.
- **Tunnustus ja motiveerimine:** töötajate pühendumuse ja töörahulolu toetamiseks on vajalik igapäevatöö panuse märkamine ja tunnustamine nii juhtide kui ka kolleegide poolt. Juhtidelt oodatakse töötulemuste väärtustamist, igapäevase panuse märkamist ning regulaarset konstruktiivset tagasisidet. Julgustada tuleks ka töötajaid üksteist tunnustama ja toetama, näiteks luues võimalusi üksteise saavutuste esiletõstmiseks erinevates suhtluskanalites või ühisüritustel. Oluline on sotsiaalvaldkonna töö väärtustamine ka laiemalt, kaasates selleks nii kohalikud omavalitsused, riigiasutused kui ka erialaühendused. Motiveerivalt mõjub ligipääs mitmekesistele enesehoiutegevustele, mis toetavad töötajate vaimset ja füüsilist heaolu (täpsemad soovitud punktid *Töö- ja eraelu tasakaalu ning vaimse ja füüsilise tervise toetamine*, sh. paindlik töökorraldus, puhke- ja tervisepäevad jt. tervist edendavad meetmed). Töörahulolu tõstab ka meeskonna-tunde tugevdamine, sh. võimalus osaleda ühistel meeskonnaüritustel (täpsemad soovitud punktid *Positiivse sisekliima ja toetava meeskonnatöö arendamine*).
- **Valdkonna maine ja professionaalse kuvandi tugevdamine:** soovitame töötada välja strateegiad sotsiaaltöö positiivseks kajastamiseks avalikus ruumis, et tõsta elukutse üldist mainet ja nähtavust ning teadvustada laiemalt sotsiaalvaldkonna töötajate panust ühiskonnas. See peaks hõlmama aktiivset

koostööd erinevate kommunikatsioonikanalitega, et kajastada positiivseid lugusid sotsiaalvaldkonna töötajatest ja nende mõjust kogukonnas. Oluline on suurendada riiklike institutsioonide, sh. SKA, kohalike omavalitsuste ja ESTA osalust valdkonna maine laiemal kujundamisel. Lisaks avalikkusele suunatud mainekujundusele on oluline tegeleda ka sotsiaalvaldkonna kuvandiga teiste erialade spetsialistide seas. See võiks hõlmata ühiseid koolitusi, regulaarseid koostöökohtumisi ja ümarlaudu ning valdkondadevahelisi projekte, aga ka mitteformaalseid kohtumisvõimalusi, et suurendada vastastikust mõistmist ja vähendada sotsiaalvaldkonna töötajate kogetavat usaldamatust ning üksijäetuse tunnet. Need meetmed tervikuna aitaksid tagada, et sotsiaalvaldkonna töötajate ekspertteadmisi ja seisukohti võetakse ühiskondlikes aruteludes ja otsustusprotsessides senisest enam arvesse, tugevdades nii valdkonna mõjukust ja väärtustamist.

## 5. Kutse taotlemise süsteemi arendamine ja kutse väärtuse tõstmine

- **Kutse taotlemise protsessi lihtsustamine:** soovitame lihtsustada kogu kutse taotlemise protsessi, muutes see vähem ajamahukaks ja taotleja-sõbralikumaks. Praegune eneseanalüüsi formaat vajab ümberkujundamist lühemaks ja konkreetsemaks dokumendiks, mis pakuks taotlejale sisulist väljakutset ning tagaks hindamiskriteeriumide ühese mõistetavuse. Kutse esmakordse taotlemise tähtaega alustavatele töötajatele võiks pikendada, võimaldamaks vajaliku töökogemuse omandamist ning täiendkoolituste (sh. erialase hariduse omandamise) läbimist. Töötajad soovivad taotlemise võimalusi senisest sagedamini.
- **Kutse väärtuse tõstmine ja omandamise motiveerimine:** soovitame suurendada kutse omamisega kaasnevaid tööalaseid, sotsiaalseid ja majanduslikke eeliseid. Oluline on kõigis omavalitsustes ühtse süsteemi loomine kutsetasemega seotud palgalisa maksmiseks ning kutse omajatele täiendavate hüvede, näiteks lisapuhkusepäevade võimaldamiseks. Oluline on tööandja tugi kutse omandamisel, sh. taotlemisega seotud kulude katmine ning dokumentide ettevalmistamiseks paindliku tööaja võimaldamine.
- **Kutse kvaliteedi tagamine:** soovitame ühtlustada kutse saajate taset, et kutse toimiks usaldusväärse kvaliteedimärgina. Selleks on vaja muuta hindamiskriteeriumid selgemaks ja vähem subjektiivseks. Kutse taotlemise aluseks olevate täiendkoolituste kvaliteet ja kättesaadavus peab vastama töötajate arenguvajadustele ning toetama kutse väärtust – koolitused peavad vastama ühtsetele kvaliteedistandarditele ning olema läbi viidud pädevate koolitajate poolt. Täienduskoolitused, mis on kutse taotlemise või taastõendamise aluseks, peavad olema praktilised, süvitsi minevad ning pakkuma võimalusi spetsialiseerumiseks ja erialaseks arenguks. Kutse omajatele soovitame kehtestada kohustusliku regulaarse täiendkoolituste süsteemi, mille läbimist toetab tööandja. Sotsiaalministeerium peaks koostöös kutseühingute ja koolituspakkujatega välja töötama ühtse sotsiaaltöö

täiendkoolituste kvaliteedisüsteemi, mis aitaks töötajatel ja tööandjatel hinnata koolituste ja koolitajate pädevust.

## VIIDATUD ALLIKAD

---

- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Social Work Research*, 41(2), 73-83. <https://doi.org/10.1093/swr/svx005>
- Baldschun, A., Töttö, P., Hämmäläinen, J., & Salo, P. (2016) Modeling the occupational well-being of Finnish social work employees: A multigroup confirmatory factor analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(5), 524-539. <https://doi.org/10.1080/23303131.2016.1178201>
- Ballentine, K.L., & Woo, J. (2021). Structural equation model of emotional labor, work-home interaction, and well-being. *Social Work Research*, 45(4), 269-280. <https://doi.org/10.1093/swr/svab019>
- Burton, J. (2010). WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices. WHO. <https://iris.who.int/handle/10665/113144>
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *The Psychologist*, 26(2), 120-123.
- Dalphon, H. (2019) Self-care techniques for social workers: Achieving an ethical harmony between work and well-being. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 29(1), 85-95. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1481802>
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life. (2nd ed.) University of Portsmouth. <https://doi.org/10.17029/EASTON2018>
- Edwards, J.A., van Laar, D., Easton, S., ja Kinman, G. (2009). The Work-Related Quality of Life Scale for higher education employees. *Quality in Higher Education*, 15(3), 207-219. <https://doi.org/10.1080/13538320903343057>
- European Agency for Safety and Health at Work's Topic Centre OSH. (2013). Occupational safety and health and education: A whole school approach. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH-and-education-whole-school-approach.pdf>
- 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>
- Graham, J.R., & Shier, M.L. (2010). Social work practitioners and subjective well-being: Personal factors that contribute to high levels of subjective well-being. *International Social Work*, 53(6), 757-772. <https://doi.org/10.1177/0020872810368394>

- Hakanen, J., Peeters, M., & Schaufeli, W. (13. 02 2017. a.). Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships With Job Crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*(23). doi:10.1037/ocp0000081
- Kalliath, P., Kalliath, T., & Chan, C. (2017). Work–family conflict, family satisfaction and employee well-being: a comparative study of Australian and Indian social workers. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 366-361. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12143>
- Kinman, G., & Grant, L. (2022). Being ‘good enough’: Perfectionism and well-being in social workers. *British Journal of Social Work*, 52, 4171-4188. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac010>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Lastekaitseseedus. (2014).
- 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>
- Pihl, K., & Krusell, S. (2021). Tulevikuvaade töäjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö. Uuringu lühiaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda. [https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/01/OSKA\\_sotsiaaltoouuringuaruanne\\_terviktekst\\_2021.pdf](https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/01/OSKA_sotsiaaltoouuringuaruanne_terviktekst_2021.pdf)
- Ravalier, J.M., McFadden, P., Boichat, C., Claburn O., & Moriarty, J. (2021). Social worker well-being: A large mixed-methods study. *British Journal of Social Work*, 51, 297-317. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa078>
- Savaya, R., Levin, L., & Roziner, I. (2021). Social workers in Israel: Daily stressors, work benefits, burnout and well-being. *British Journal of Social Work*, 51, 318-339. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa087>
- Shier, M.L., & Graham, J.R. (2015). Subjective well-being, social work, and the environment: The impact of the socio-political context of practice on social worker happiness. *Journal of Social Work*, 15(1), 3-23. <https://doi.org/10.1177/1468017313503449>
- Sisask, M. (toim) (2023). Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu. Tallinn: SA Eesti Koostöö Kogu. 2023. inimareng.ee. <https://doi.org/10.58009/aere-perennius0043>
- Sotsiaalhoolekande seadus. (2015). RT I, 14.12.2023, 3. <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005?leiaKehtiv>
- Statistikaamet. (2024). Keskmise brutokuupalk 2023. <https://www.stat.ee/et/avastatistikat/valdkonnad/tooelu/palk-ja-toojoukulu/keskmise-brutokuupalk>

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>

Toros, K., Falch-Eriksen, A., & Lehtme, R. (2023). Challenges to social work professionalism during the COVID-19 pandemic: a qualitative analysis of child protective workers' perspectives. *Journal of Social Work Practice*, 37(4), 447-461. <https://doi.org/10.1080/02650533.2022.2162489>

Toros, K., Kozmenko, O., & Falch-Eriksen, A. (2024). 'I just want to go home, is what I need' – Voices of Ukrainian refugee children living in Estonia after fleeing the war. *Children and Youth Services Review*, 107461. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2024.107461>

Täiskasvanute koolituse seadus. (1993). RT I, 19.03.2019, 93. <https://www.riigiteataja.ee/akt/110062015010?leiaKehtiv>