

Sisekaitseakadeemia

Justiitskolledž

Ivo Nigul

KK060

**LÄBIPÕLEMINE JA SELLEGA KAASNEVAD OHUD  
NING TOIMETULEK VANGLAAMETNIKE SEAS  
(TARTU VANGLA NÄITEL)**

Lõputöö

Juhendaja:

Ulvi Uulimaa-Margus, MA

Tallinn 2009

## ANNOTATSIOON

Kolledž: Justiitskolledž	Kuu ja aasta: Mai 2009
Töö pealkiri: Läbipõlemine ja sellega kaasnevad ohud ning toimetulek vanglaametnike seas (Tartu Vangla näitel).	
Töö autor: Ivo Nigul	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas.  Allkiri:
<p>Lõputöö on kokku 58 lehel, milledest töö põhiosa moodustab 39 lehekülge. Lõputöö on kirjutatud eesti keeles. Lõputöö koosneb sissejuhatausest, neljast peatükist, mis on jaotatud alapeatükkideks, viiendast järeldusi tegevast kokkuvõtvast osast ja ingliskeelsest resümest.</p> <p>Lõputöö läbivad teemad on läbipõlemist iseloomustavad tegurid, läbipõlemise tagajärjed vanglale ja läbipõlemise vältimine vanglaametnike seas.</p> <p>Töö on aktuaalne, kuna Tartu Vangla vanglaametnike läbipõlemise probleeme pole varem põhjalikumalt uuritud. Seetõttu on lõputöö eesmärgiks välja selgitada, kas Tartu Vanglas on vanglaametnikke kes on tööl läbipõlenud. Lisaks on lõputöö eesmärgiks teada saada, mil moel on mõned vanglaametnikud tulnud oma tööga nii toime, et neid ei ole ohustanud ega tabanud läbipõlemine ning leida uurimistöö tulemusena soovitusi, mis aitaksid tulevikus ära hoida vanglaametnikke läbipõlemise ohtu sattumast.</p> <p>Lõputöö aluseks on hüpotees, et Tartu Vangla ametnike läbipõlemine on tingitud ülemuste ja alluvate jäigast formaalsest suhtlemisest ning ametnike hirmust saada pisivigade eest rangelt karistada. Hüpooteesi kontrollimiseks analüüsis autor valdkonnakeskset kirjandust ning viis läbi uuringu 32 Tartu vanglaametniku seas.</p> <p>Autor leidis uuringu tulemusena, et Tartu Vanglas ei ole ühtegi vanglaametnikku kes on töös läbipõlenud ning puudub ka oht läbipõleda, kuid ilmnes tõsiasi, et üle poolte vanglaametnikest ehk 75% on stressi ohus ning täpselt sama palju ametnikke on tundnud vanglatöös pinget ja üleväsimust. Empiirilise uurimuse tulemusel selgus, et peamiseks pingeseisundi tekitajaks Tartu Vanglas, on esile tulnud segadused töökorraldustes. Uurimistulemustest lähtuvalt tegi autor omapoolsed ettepanekud olukorra parandamiseks.</p>	
Võtmesõnad: stress, läbipõlemine ja vanglaametnik.	
Keywords: the termination of an employment stress, burnout and prison official.	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor: Hannes Liivak	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja: Ulvi Uulimaa-Margus	Allkiri:

## SISUKORD

<b>ANNOTATSIOON</b> .....	2
<b>SISUKORD</b> .....	3
<b>TABELITE JA JOONISTE LOETELU</b> .....	5
<b>SISSEJUHATUS</b> .....	6
<b>1. MIS ON LÄBIPÕLEMINE</b> .....	7
1.1. Läbipõlemise mõisted .....	7
1.2. Läbipõlemist iseloomustavad tegurid .....	8
1.3. Suure tööstressi ja läbipõlemise riskiga elukutsed .....	10
1.4. Stressi ja läbipõlemist tekitavad faktorid.....	11
1.4.1. Stressi ja läbipõlemise erinevused .....	17
1.5. Läbipõlemise tagajärjed inividile .....	17
1.6. Läbipõlemise tagajärjed vanglale .....	18
<b>2. LÄBIPÕLEMISE VÄLTIMINE VANGLAAMETNIKE SEAS</b> .....	21
2.1. Meeskonnatöö vajadus.....	21
2.2. Tagasiside ja suhtlemise vajadus .....	22
2.3. Töökaaslastega läbisaamise ja hea töökeskkonna vajadus .....	23
2.4. Rahu ja piisava puhkuse vajadus .....	25
<b>3. AUTORI UURIMUS</b> .....	29
3.1. Uurimuse meetodika ja valimi iseloomustus.....	29
3.1.1. Uurimuse meetodika.....	29
3.1.2. Valimi iseloomustus .....	31
3.1.2.1. Uurimuses osalenud vanglaametnike lühitutvustus.....	31
<b>4. UURIMUSE TULEMUSED JA ANALÜÜS</b> .....	34
4.1. Tartu vanglaametnike läbipõlemise oht.....	34
4.1.1. Läbipõlemise määramise vastuste tulemused .....	34
4.1.2. Stressi määramise vastuste tulemused .....	36
4.2. Tegurid mis on põhjustanud pinget ja üleväsimust Tartu vanglaametnike töös...37	

4.3. Soovitused mis aitavad tulevikus ära hoida vanglaametnikke stressi ja läbipõlemise ohtu sattumast.....	43
<b>KOKKUVÕTE JA JÄRELDUSED .....</b>	<b>47</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>49</b>
<b>VIIDATUD ALLIKATE LOETELU.....</b>	<b>50</b>
<b>LISA 1 .....</b>	<b>54</b>
<b>LISA 2.....</b>	<b>56</b>

## TABELITE JA JOONISTE LOETELU

1. **Tabel 1.** Professor C. L. Cooperi uuring suure tööstressi riskiga elukutsed
2. **Tabel 2.** Täiendavate lisaküsimuste vastused
3. **Joonis 1.** Läbipõlemise kujunemine järk-järgult (Lipponen 2006)
4. **Joonis 2.** Küsimustiku täitnud vanglaametnikud
5. **Joonis 3.** Küsitletute vanus
6. **Joonis 4.** Küsitletute sugu
7. **Joonis 5.** Küsitletute haridus
8. **Joonis 6.** Küsitletute vanglas töötatud aeg
9. **Joonis 7.** Küsitletute läbipõlemise oht
10. **Joonis 8.** Ametnikud kes on tundnud väga harva tööst tingituna pinget ja üleväsimust
11. **Joonis 9.** Küsitletute stressi oht
12. **Joonis 10.** Küsitletute pinge ja üleväsimuse oht vanglatöös
13. **Joonis 11.** Kes on tekitanud Tartu vanglaametnikele tööl olles kõige rohkem pinget
14. **Joonis 12.** Peamised põhjused mis on Tartu Vangla ametnikele üleväsimust tekitanud

## SISSEJUHATUS

Käesolev lõputöö on kirjutatud teemal „Läbipõlemine ja sellega kaasnevad ohud ning toimetulek vanglaametnike seas (Tartu Vangla näitel).“ Teema valik on tingitud töö autori tunnetuslikust kogemusest kuna on Tartu Vanglas töötades tajunud enda ümber sageli kolleege, kes on kurnatud, pinges, närvis, väsinud, vihased ja rahulolematud. Reeglina iseloomustatakse neid inimesi üheselt - nad on stressis või läbipõlenud.

Põhjus, miks autor just selle teema valis on see, et Tartu Vangla vanglaametnike läbipõlemise probleeme pole varem põhjalikumalt uuritud. Sarnasel teemal on küll kirjutatud lõputöö 2005 aastal Kristina Heering pealkirjaga „Vanglaametnike läbipõlemine“, kelle töö hõlmas üldisemat uuringut Eesti nelja erineva vangla vanglaametnike läbipõlemise probleemidest. Käesoleva lõputöö raames aga käsitletakse läbipõlemist ja sellega kaasnevaid ohte ning toimetulekut põhjalikumalt ning Tartu Vangla vanglaametnike läbipõlemise väljaselgitamiseks küsitleti empiirilise uurimuse käigus Tartu Vangla ametnikke.

Lõputöö üldisemaks eesmärgiks on anda ülevaade sellest, mis on läbipõlemine, millised ohud sellega kaasnevad üksikindiviididele/teenistujatele ning organisatsioonile tervikuna ja millised meetodid aitavad sellises olukorras toime tulla. Eesmärgi saavutamiseks on autor analüüsinud teoreetilist kirjandust, andes ülevaade läbipõlemist iseloomustavatest teguritest ja teostanud empiirilise uurimuse Tartu Vanglas töötavate vanglaametnike hulgas.

Lõputöö koosneb neljast osast. Esimeses osas selgitatakse lahti läbipõlemise mõiste ja seda tekitavad faktorid. Teises osas kirjeldatakse tegureid, mis aitavad vältida läbipõlemist vanglaametnike seas. Töö kolmandas osas tutvustatakse uurimistöö meetodit, uuritavat kontingenti ning kirjeldatakse aineistiku kogumist st, mis teostati Tartu Vangla vanglaametnike hulgas. Neljandas osas antakse ülevaade empiirilise uurimuse tulemustest ning töö kokkuvõttes osas esitatakse uurimustulemused üldistatult ja tuuakse välja autoripoolsed ettepanekud probleemi lahendamiseks.

# 1. MIS ON LÄBIPÕLEMINE

## 1.1. Läbipõlemise mõisted

Esimesena kirjeldas läbipõlemissündroomi ameerika psühhoanalüütik dr. Herbert Freudenberger 1974.a ja ta defineeris seda järgmiselt: „Läbipõlemissündroom on energia kulumine, mis tekib vaimsest ja füüsilisest ülekoormusest. See röövib inimestelt nende energia ja võime probleeme lahendada.“ (Gudrun 2000)

Ühe üsna kujundliku definitsiooni autoriteks on Schaufeli ja Enzmann (1998): „Läbipõlemine on pikaajaline negatiivne tööalase tegevusega seostatav „normaalse“ indiviidi meeleseisund, mida ennekõike iseloomustab kurnatus, tüdimus, suutlikkuse vähenemise tunne, motivatsiooni vähenemine ning negatiivsete ja destruktiivsete hoiakute ja käitumismallide väljakujunemine tööga seonduva suhtes. Nimetatud psühholoogiline seisund areneb välja järk-järgult ning sellest arusaamiseks võib inimesel kuluda tükk aega. Läbipõlemine tekib olukorras, kus ambitsioonid ja tegelikkus ei kattu. Sageli satub individid adekvaatsete toimetulekustrateegiate puudumise tõttu nõiarangi.“ (Jürisoo 2004:46)

*Burnout* on ingliskeelne termin, mis pärineb kirjanik Graham Greene`i novellist „*A burnt-out case*“ ja siit ongi on see sõna eesti keelde tõlgitud kui läbipõlemine (Jürisoo 2004:46).

Alternatiivseks kasutatavaks mõisteks on „kurnatussündroom“ (Socialstyrelsen, 2004; Asberg, Nygren, 2000), mis ühest küljest iseloomustab ilmekalt vastavat seisundit ning teisest küljest ei kõla nii raskelt ega lõplikult. Siia kõrvale võiks veel tuua mõiste „ajustress“ (Doctare, 2000), mis kirjeldab paremini seisundiga kaasnevaid ajufenomene. (Jürisoo 2004:45)

Läbipõlemine on pikaajaliste stressi tekitavate töötingimuste ning olukordade otsene tulemus, mil viljakal ning pühendunud töötajal kaob huvi ja hoolikus oma töö ja ameti suhtes (Rõhlitskaja jt 2002).

## 1.2. Läbipõlemist iseloomustavad tegurid

Tuntud USA läbipõlemise uurija Christina Maslach, kes umbes samaaegselt teise teadlase Herbert Freudenbergeriga 1970. aastatel läbipõlemise mõiste kasutusele võttis, tõi välja kolm põhikomponenti:

- 1) **Emotsionaalne kurnatus.** See on enese täielik lõpukasutamine ja emotsionaalsete ressursside tühjendamine. Sellisel juhul indiviidil puudub taastumise allikas. On tunne, et nii füüsiline kui ka psüühiline jõud on ammendunud. Seda nimetatakse põhiliseks stressidimensiooniks.
- 2) **Isiksuse muutus.** Negativism, künism, soovimatus üldse millegi või kellegagi tegeleda, millega kaasneb ideaalide kadumine. Alguses toimivad nimetatud nähtused indiviidi kaitsvalt, kuid siis hakkavad järk-järgult isiksust laastama. Suhtumine tööga seotud aspektidesse on külm, distantseerunud ja ükskõikne. Seda nimetatakse interpersonaalseks stressidimensiooniks.
- 3) **Vähenenud isiklik suutlikkus.** Tunne, et tööalane kompetentsus ja töö produktiivsus on vähenenud. Sageli on see seotud depressiooniga ning suutmatusega tööl esitavate nõudmistega toime tulla. Ebaefektiivsus ehk tunne, et professionaalsus pole piisav ning inimene ei suuda oma tööd teha. Seda võimendab sotsiaalse toetuse puudumine ning ebapiisavad võimalused isiksuse arendamiseks. Seda nimetatakse enesehinnanguliseks stressidimensiooniks. (Jürisoo 2004:47)

Tallinna Tehnikaülikooli psühholoogiaprofessor Mare Teichmann on toonud välja neli erinevat staadiumit, mis aitavad läbipõlemist paremini äratunda. Igat staadiumit võib eristada erinevate tunnuste poolest. Nendeks on:

### 1. staadium: mesinädalad

- entusiasm
- tööga rahulolu

### 2. staadium: õli tullevallamine

- rahulolematuse tööga
- töö tulemuslikkuse langemine
- unehäired



- närvilisus
- mikrotraumatism
- ostupalavik (shoppamine)
- lohutussöömine, lohutusõgardlus
- suitsetamise, alkoholi tarbimise harjumuste muutmine

### 3. staadium: kroonilised sümptomid

- füüsilise haiguse sümptomid
- väsimus
- kurnatus
- viha

### 4. staadium: peaga vastu seina jooksmine

- rahulolematuse kõige suhtes. (Teichmann 2004)

Läbipõlemise seisundile eelnevat läbipõlemise protsessi iseloomustavad järgnevad reaktsioonid:

- Füüsiline väsimus. Kehaline väsimus ja uneprobleemid, inimene ärkab kergesti, raske on end korralikult välja magada. Ilmnevad lihaspinged ning nõrgenenud vastupanuvõime haigustele.
- Intellektuaalne väsimus. Kontsentratsiooniraskused ja unustamine, toimingute ja tööülesannete edasilükkamine. Inimene ei jaksa lugeda, kirjutada ega mõelda.
- Emotsionaalne väsimus. Inimene süüdistab ennast ja tunnistab, et tema töövõime on langenud. Inimene muutub ülitundlikuks ja tema enesehinnang muutub. Sageli tekib paanika, emotsionaalne tühjus, küünilisus või tundetuse.
- Sotsiaalne väsimus. Läbipõlenu ei jaksa rõõmustada, isoleerub, ei tegele enam millegagi. Valdav on üksindustunne, inimene vaataks nagu ennast ise kõrvalt.
- Hingeline väsimus. Elutahe väheneb, elu eesmärk ja mõte kaovad, ei suudeta enam tekitada uut energiat. Teadvuses kerkivad alternatiividena esile surnukuur või hullumaja. (Jürisoo 2004:48)

Seega kokkuvõtteks võib teha järelduse, et läbipõlenu inimest iseloomustab kõige rohkem tööst eemaldumine, küüniline suhtumine töösse, tööalase suutlikkuse alanemine ning tervise halvenemine (Ratnik 2003).

### 1.3. Suure tööstressi ja läbipõlemise riskiga elukutsed

Läbipõlemine tekib suurema tõenäosusega töötajatel, kes oma töökohustuste täitmisel on sunnitud suhtlema paljude inimestega (kliendid, õpilased, patsiendid jne). Paljude elukutsete puhul, näiteks reklaami- ja müügiagendid, sekretärid, õed, õpetajad, sotsiaaltöötajad jt, on lisaks tööle esinevatele stressoritele tööstressi ohuks ka läbipõlemine. Professor C. L. Cooper uuris 1985. aastal suure tööstressi riskiga elukutseid ja jõudis järeldusele, et kõige suurema tööstressi riskiga elukutsed on minöör 8,3 punkti 10-nest, politseinik 7,7; ehitaja, ajakirjanik, piloot, vangivalvur 7,5 ja kõige madalama riskiastmega on raamatukoguhoidja 2 punkti 10-nest (Tabel 1) (Teichmann 2004).

**Tabel 1.** Professor C. L. Cooperi uuring suure tööstressi riskiga elukutsed

Minöör 8,3	Personalitöötaja 6,0	Kohal. omaval. 4,3
Politseinik 7,7	Sotsiaaltöötaja 6,0	Sekretär 4,3
Ehitaja 7,5	Juht 5,8	Kunstnik 4,0
Ajakirjanik 7,5	Eksportöör 5,8	Arhitekt 4,0
Piloot 7,5	Jalgpallur 5,8	Optik 4,0
<b>Vangivalvur 7,5</b>	Müüja 5,7	Kirjakandja 4,0
Reklaamiagent 7,3	Meremees 5,7	Statistik 4,0
Hambaarst 7,3	Bussijuht 5,4	Tehnik 3,8
Näitleja 7,2	Psühholoog 5,2	Pankur 3,7
Poliitik 7,0	Farmer 4,8	Arvutispets. 3,7
Arst 6,8	Sõdur 4,7	Kutsehaiguste arst 3,7
Maksuametnik 6,8	Veterinaar 4,5	Keeleteadlane 3,7
Produtsent 6,5	Ametnik 4,4	Kosmeetik 3,5
Õde 6,5	Raamatupidaja 4,3	Preester 3,5
Tuletõrjuja 6,3	Insener 4,3	Astronoom 3,4
Muusik 6,3	Müügiagent 4,3	Muuseumitöötaja 2,8
Õpetaja 6,2	Juuksur 4,3	Raamatukoguhoidja 2,0

James G. Houston (1999:161, ref Maschorov 2006:16) on järeldanud, et: „Töö kinnises asutuses nagu seda on vangla, on arvatavasti üks raskematest ametitest maailmas. Iga päev saavad töötajatele osaks ähvardused, vihjed ja hirmutamised kinnipeetavatelt kui „klientidelt“. Avalikkus harva mõistab, mida vanglatöötaja tunneb oma tööülesannete täitmisel või milline on üldse töö iseloom vanglas. Peale selle näevad vanglate töötajad mitu korda rohkem oma klientide ebaõnnestumisi kui edu. Erasektoris ei ole ühtegi samaväärset ametit, millega saaks võrrelda vangivalvurit kui tavatöötajat, kellel peavad olema järeelvaataja omadused.“

Marika Maschorov on magistritöös tuginedes reaalsele situatsioonile väitnud, et: „Töötades valvurina vanglas, tuleb veeta kolmandik oma elust trellide ja tabade taga ja selleks, et saada ettenähtud kohvi- või suitsupausi, tuleb enda asemele antud momendiks organiseerida vahetus, mida alatäidetud koosseisu tõttu pole sugugi lihtne saada. Kaheksa tundi päevas, sageli kaksteist tundi jutti, peab vanglaametnik alla neelama selle pinge vastuvaidlemata. **Stress on selle elu fakt, paratamatus.** Vanglaametnikel on kõrge risk haigestuda südamehaigustesse, haavanditesse, sagedased on migreen, lahusus ja alkoholi- ning finantsprobleemid. Madala palga tõttu peavad paljud vanglaametnikud kõrvalt ka teist töökohta.“ (Maschorov 2006:16)

#### 1.4. Stressi ja läbipõlemist tekitavad faktorid

Olulisemad stressi ja läbipõlemist tekitavad faktorid on järgmised:

- halvad füüsilised tingimused (müra, vibratsioon, halb ventilatsioon, puudulik valgustus jne)
- suur töökoormus
- vähene töökoormus
- töö vahetustega, kui pole vajalikku taastumisaega
- hirm kaotada töökoht
- uue tehnoloogia juurutamine (mõnedel inimestel)
- määramatus töökohustustes – rolli konfliktid
- konfliktsituatsioonid
- vastutus teiste inimeste töö eest

- puudulik kommunikatsioon
- kõrvalejäämine otsuste tegemisest. (Rõhliuskaja jt 2002)

Antud loetelule lisab Tallinna Tehnikaülikooli psühholoogiaprofessor Mare Teichmann veel mõningaid faktoreid, milleks on:

- mitteadekvaatne aeg tööülesannete täitmiseks
- puudulik tööülesannete kirjeldus või mitteamusaadavad korraldused
- tunnustuse või tagasiside vähesus või puudumine
- vähe koostööd tegevad või liialt vähe toetavad ülemused
- töö tulemuse mittetunnustamine, kontrolli puudumine
- ebakindlus töö- ja ametialase positsiooni suhtes
- etniline-, rassiline-, sooline-, vanuseline- jms. ahistamine
- vägivalda esinemine
- ei ole võimalik tööl kasutada oma võimeid ja teadmisi, oskusi
- võimalus, et pisiviga võib kaasa tuua raskeid tagajärgi. (Teichmann 2004)

Stressi põhjustab vilets sobivus inimese ja töö vahel, meie rollikonfliktid tööalaste ja väljaspool tööd täidetavate rollide vahel, meie ebapiisav kontroll oma töö ja elu üle. Stress on põhjustatud paljude stressorite koostoimest (European Commission, 1999) (Teichmann 2004).

Veel soodustavad stressireaktsiooni kujunemist liigväsimus, ebaõnnestumised ja hirm (Kutsar 1995:5).

Eriti suureks probleemiks on tõsiasi, et inimesed püstitavad endale sageli liiga kõrgeid eesmärke, mida täita ei suudeta. Samas ei olda valmis seda enesele tunnistama, vaid üritatakse läbi meeleheitlike pingutuste siiski eesmärkideni jõuda. Tuntakse end väsinuna, ärritatuna, jõuetuna ja ka üksikuna (Gudrun 2000).

Läbipõlemise kujunemise faasid on järgmised:

- entusiasm – lootused on suured nii töö kui iseenda suhtes. Inimene on idealistlik ja positiivne. Kui töö muutub aga monotoonseks ja rutiinseks ja soovitud tulemisi ei tule, siis on suur oht läbipõlemiseks;
- stagnatsioon – väsimine, eesmärkidest taganemine, pettumus;

- frustratsioon – abituse tunne, et ma pole võimeline oma eesmäärke täitma; jõuetuse tunne, et ma ei suuda kõiki aidata; arusaam, et ollakse ohver; tekib küünilisus, töökaaslastest võõrandumine;
- apaatia – professionaalse vastutustunde kadumine, ükskõiksus töö suhtes, konfliktid kolleegidega, võõrandumine, puudumised töölt. Tüüpilised hoiakud on negativism, küünilisus, eraldatus, haige huumor, jõuetus, lootusetus. (Nurmoja 2003:16)

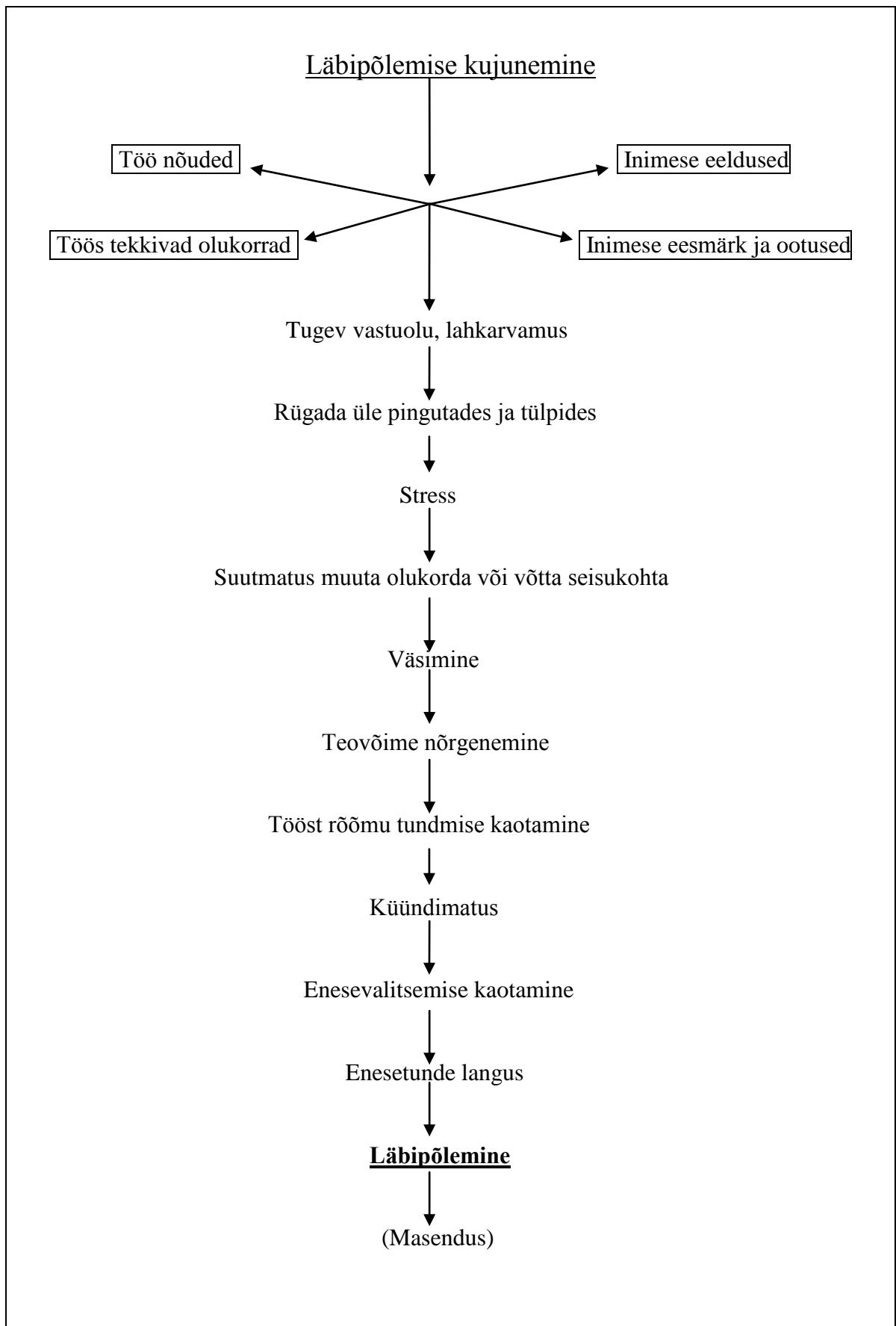
Eriti suure läbipõlemise soodumusega on isikud, kes tavaliselt tööl olles on väga hakkajad, agarad, töökad, entusiastlikud ning ülitäpsed ja samas ka need, kes on endid tööga tugevasti sidunud. Neile on iseloomulik, et nad võtavad endi peale väga suure vastutuse, olles nõudlikud nii iseendi kui ka oma tööülesannete täitmise suhtes. See võib viia aga lõpuks olukorrani, kus inimene ei jõua enam vastutada kõigi ülesannete eest mille ta on endale võtnud ning selle tulemusena tuntakse hiljem iseendas pettumust, väsimust, ükskõiksust ja viimaks võidakse langeda koguni läbipõlemiseni (Schrey, Lindström, Bergström 1998).

Psühhoterapeut Andres Silla sõnul tekib läbipõlemine eriti ruttu siis, kui inimene ei näe oma tööl mõtet ega missiooni ning värsketel töötajatel, kes on ametisse asunud suurte lootuste ja entusiasmiga (Aasmäe 2004).

Liivia Anioni arvates on põhilisteks alluvate läbipõlemise riskiteguriteks juhtide ebaõiglane tegevus, ebapiisav juhendamine ja alluvate mitteusaldamine (Anion 2006:40).

Kontrolli puudumine tööl tekkivate olukordade üle, võib samuti viia inimese ebakindlustundeni, frustratsioonini, motivatsiooni langemiseni ning lõpuks ka üleväsimuseneni (Davis, Eshelman, McKay 1995:197).

Jyväskylä ülikoolis tehtud uurimuse põhjal selgus, et pikaajaline töö ebakindlus on ühenduses kurnatustaseme väsimuse lisandumisega, peresuhetes probleemide ilmumisega kui ka kasinus tundega (Toppinen-Tanner 2000).



Joonis 1. Läbipõlemise kujunemine järk-järgult (Lipponen 2006)

Sotsiaalpsühholoogia dotsendi Jari Hakaneni sõnul, võib läbipõlemine kujuneda nii meestel kui naistel. Selle üheks põhilisemaks tekitajaks on terviklik hingeline väsimus, mis ei lange samamoodi kui füüsiline väsimus või lühikest aega kestev stress. Väsimuse lisandudes kaob inimesel tööõõm, töömõte, tekib küündimatuse tunne ja negatiivne suhtumine töösse. Lõpuks tööga toimetulek nagu varasemalt võib muutuda võimatuks: hakkamasaamise ja töö valdamise tunne vähenevad ning töötegitaja tööalane eneseusaldus variseb kokku (Hakanen 1999).

Suonsivu (2003, ref Rautesalo 2004:8) väidab, et: „Läbipõlemine areneb, kui inimene puutub kokku takistustega tööl, millest tekib stress. Pika aja pärast võib stressist tekkida läbipõlemissündroom. See on rohkem kui „halb enesetunne.“ Sellega on seotud psüühiliste ja füüsiliste tagavarade halvenemine, enese-teostuse vähenemine ning negatiivne suhtumine. Nii läbipõlemise- kui ka stressi puhul ühed põhjused tekivad inimestest, teised tööst.“

On tähele pandud, et tööstress kui ka läbipõlemissündroom võib tekkida kergemini neil, kelle töö nõuab tihedat suhtlemist, on tegemist suure vastutusega, töökoha kaotamise ohuga ja halva psühhokliimaga. Meditsiinidoktor Naomi Loogna on leidnud siinkohal, et ametnike kõige suurem tööstressor oli ja on isiklik vastutus (Loogna 2008:119,122-123).

Soome töötervishoiu ettevõtte järgi, valitseb tööelus võistlus, edu ja tiptulemus. Inimesed hindavad iseennast ja teisi põhiliselt töötulemuste kaudu. See võib aga omakorda tekitada inimestes pinget, stressi kui ka läbipõlemist, kuna keegi meist ei taha ju teistest halvem olla (Varis 1999).

Raamatu „Special Problems in Corrections“ autor Ross, J. I. on järeldanud, et eriti sageli esineb läbipõlemist inimeste seas kes töötavad vahetustega ning/või abi pakkuvatel ametitel (Ross 2008:183-184).

Töökoormus on viimastel aastatel kõikjal kasvanud, eriti aga erasektoris, kus sageli pigistatakse inimestest välja maksimum. Isegi kaheksa tundi pidevat tööd võib stressi põhjustada, aga üle selle on liig mis liig. Kui inimene töötab suure pingega pikemat aega, siis tekib tal püsiv väsimus ja ülepinge (Niitra 2004:21).

Sparks, Cooper, Fried & Shirom (1997:391-408, ref Lippus 2006:5) on väitnud, et: „Tänapäeva töötingimused erinevad oluliselt eelmise põlvkonna töötingimustest. Muutused on toimunud nii tööle pühendatud ajas kui ka töö iseloomus. Tingituna suurenevast töökoormusest, kindlusetusest töökoha säilimisel ning survest rohkem saavutada, töötavad tänapäeval paljud inimesed rohkem tunde, kui näeb ette nende nominaalne tööaeg. Töö ülekoormust, mis kajastub aga rohkemates töötundides, on seostatud stressi ja kurnatusega.“

Väga suureks stressi ja seejärel läbipõlemise tekitajaks on ka motivatsiooni puudumine. Seda võib nimetada suureks hingeliseks tragöödiaks, kuna selle puudumisel kaotab inimene igasuguse elu eesmärgi ja mõtte (Selye 1975:79).

Psühholoogia professorid Christina Maslach ja Michael, P. Leiter on pannud tähele, et läbipõlemine on alati tõenäolisem, kui töö ja tööd tegeva inimese olemuse vahel on suur ebakõla. Liiga suur töökoormus on ehk kõige ilmsem märk inimese ja töö vahelisest ebakõlast. Maslach, C. ja Leiter, M. P. arvates peavad inimesed tänapäeval tegema liiga palju liiga lühikese aja jooksul nappide vahenditega. Küsimus ei ole uute väljakutsete nimel pingutuste tegemises, vaid inimlike võimete ületamises. Professorid lisavad, et organisatsiooni kulude kokkutõmbamine tähendab harva kohustuste vähendamist, niisiis peab vähem inimesi ära tegema sama töö lühema ajaga. Nende arvates tõuseb tempo veelgi, kui inimesed võtavad endale lisatöökohta või teevad musta tööd, et ots otsaga kokku tulla ja oma töö alles hoida. Järelikult kasvab ülekoormus töötempoga. Suurem kiirus aga kahjustab töö kvaliteeti, pingestab kolleegide vahelisi suhteid, hävitab innovatiivsuse – ja põhjustab läbipõlemist (Maslach, Leiter 2007:18-19).

Ulatuslike uuringute toel on välja selgitatud, et läbipõlemine pole mitte inimeste, vaid selle sotsiaalse keskkonna probleem, milles nad töötavad. Töökoha struktuur ja toimimine kujundavad inimeste omavahelise suhtlusviisi ja töötulemuse. Kui töökeskkond ei tunnusta töö inimlike külgi, tõuseb läbipõlemise risk ning selle kulukus (Maslach, Leiter 2007:25).



### 1.4.1. Stressi ja läbipõlemise erinevused

Üsna sageli peavad inimesed stressi ja läbipõlemist samatähenduslikeks. Arvatakse tihti, et neil pole mingit erinevust. Mõneti on neil ka õigus, sest kindlasti on neil seos olemas, kuna läbipõlemisele eelneb stress. Ent siiski on stressil ja läbipõlemisel ka omad erinevused, mida ei tohiks omavahel segi ajada (Nurmoja 2003:16).

Nendeks on:

- 1) **Stressi** puhul tunneb inimene väsimust, **läbipõlemise** korral on aga tegu juba kroonilise kurnatusega.
- 2) **Stressis** inimene on ärev, **läbipõlemise** puhul aga juba ülipingul.
- 3) **Stressis** inimene pole tööga rahul, **läbipõlemise** korral on aga tegu juba küünilise suhtumisega ja huvipuudusega.
- 4) **Stressi** korral on inimese pühenduvus/seotus langenud, **läbipõlemise** korral on see tase aga nullilähedane – inimene on sel juhul organisatsioonist juba täielikult võõrandunud.
- 5) **Stressi** korral ilmnevad füsioloogilised muutused, **läbipõlemise** korral aga juba psühhosomaatilised kaebused. (Nurmoja 2003:16)

Eelpool toodu näitab, et stressi ja läbipõlemise erinevused on ilmselged, neid on üsna palju ja nad on tegelikult selgesti eristatavad. Stressi võiks nimetada läbipõlemise eelstaadiumiks.

## 1.5. Läbipõlemise tagajärjed indiviidile

Inimene, kes läbi põleb, maksab selle eest kõrget hinda. Tal võivad tekkida psühhosomaatilised vaevused, mille tagajärjel halveneb füüsiline ja vaimne tervis. Inimesel võib tekkida probleeme kodus, läbipõlenu isoleerib end elukaaslasest ning pole enam rahul oma paarisuhetega. Võivad tekkida ka majandusraskused, sest haigusperioodi eest saadud hüvitis ei vasta tavalisele palgale, millele sageli lisandus ka ületunnitöö eest saadud tasu.

Paljudes riikides abielluvad noored endisest harvemini, sünnitavad vähem lapsi ning keskenduvad tööle ja karjäärile. Raportid kajastavad ka narkootikumide ja ravimite kasutamise laienemist (Jürisoo 2004:49).

OÜ Súdalinna Arstid psühhoterapeudi doktor Tiina Libliku sõnul, on läbipõlenu haigustele kerge saak. Tema sõnul võivad läbipõlenu tabada lisaks depressioonile ja ärevushäiretele ka kehalised haigused. Et kurnatud inimese immuunsüsteem on nõrk, võtab läbipõlenu väga kergesti külge igasuguseid viirusnakkusi. Veel seostatakse läbipõlemisega tekkivat kaksteistsõrmiksoolehaavandit ja südame isheemiatõbe – haigusi, mida juba on seostatud ülemäärase psüühilise pingega (Rebane 2004).

Läbipõlenuel esineb ka sõltuvushaigusi ja suitsiidiriski. Näiteks on leitud läbipõlemise seos külmetushaiguste, põletike, seedetrakti- ja südamehäirete, meeste viljatuse, seksuaalprobleemide, vähenenud rakuimmuunsuse jm vahel (Anion 2005:5).

Eesti-Rootsi Suitsidoloogia Instituudi juhi professor Airi Värniku sõnul, võib inimest, kellel on krooniline stress või läbipõlemise sündroom, tõugata isegi suitsiidini mõni näiliselt ebaoluline sündmus või seik (Niitra 2004:34).

Eelpool toodust teeb lõputöö autor järelduse, et läbipõlenu on haigustele väga kergesti nakkuv. Piisab vaid kergest külmetusest või mõnest muust viirusnakkusest ja läbipõlenu on juba jõudnud staadiumisse kus pole enam võimalik tööd teha ehk ta on piisavalt nõrk ja haige. Samas kasvab ka hüppeliselt suitsiidirisk.

## **1.6. Läbipõlemise tagajärjed vanglale**

Kui läbipõlemine tabab organisatsiooni võtmeisikuid, mõjutab see kogu organisatsiooni. Organisatsiooni läbipõlemise tunnused võivad muidugi varieeruda, kuid sagedasteks tagajärgedeks on töölt puudumine haigestumise tõttu, aga ka haigena tööletulemine – töötaja käib tööl, kuigi peaks tegelikult kodus end ravima; lisandub koormuse tõus teistel töötajatel, kellel tuleb ära teha ka läbipõlenu kolleegi töö. Kui läbipõlenu inimene tööle tagasi tuleb, peab ta rohkem pingutama, sest vahepeal täitmata jäänud tööülesanded tuleb

tagantjärele ära teha. Töö efektiivsus väheneb ja kvaliteet alaneb. Asendajail, kes pole niisama hästi kursis läbipõlenud töötaja tööloiguga, teevad vigu ja langetavad valesid otsuseid. Väheneb tööõõm ja rahulolu tehtud tööst. Ülejäänud kolleegide töömoraal langeb ja vitaalsus kaob. Kolleegid ärrituvad kergemini. Inimesed hakkavad vältima tööd, mis neid eriti ei köida, väheneb pühendumus tööle. Ilmneb personali voolavus, kusjuures sageli lahkuvad ka võtmeisikud. Organisatsioonil on raske leida uut tööjõudu, ja juhul, kui saadakse üldiselt tuntuks läbipõlemisjuhtumite poolest, on rikutud ka organisatsiooni hea maine. Lisanduvad otsesed majanduskulud seoses haigestumiste, personali voolavuse ja muude tervisega seotud kuludega ja lõpuks ka halb enesetunne ja süümepiinad nende ees, kes sellesse organisatsiooni veel tööle on jäänud. (Jürisoo 2004:50)

Uuringud on näidanud, et läbipõlemine muudab ka suhtumise juhtidesse negatiivsemaks. Tulemused kinnitavad, et mida läbipõlenum on organisatsioonis isik, seda vähem meeldis talle juht kui ka tema juhtimisstiil. 67% läbipõlenutest on soovinud endile teistsugust juhti (Anion 2006:40).

Kõigest üks läbipõlenud töötaja võib vanglatöös tekitada palju segadust ja tüli. Selle tagajärjel võivad kannatada saada paljud kolleegid kelledega koostööd tehakse. Ka ülemustel võivad tekkida raskused sellises seisundis oleva inimese juhendamise ja usaldamisega, kuna läbipõlenu võib tegutseda ettearvamatult. Vanglatöös on aga usaldamatuse puudumine töötajate suhtes lubamatu, kuna selle tagajärjed võivad olla kohutavad.

Stressis töötaja puhul tekib kaks võimalikku käitumist, mis on vanglale igal juhul kahjulikumad ja kulukamad kui stressi põhjustega tegelemine. Esiteks hakkab töötaja leidma põhjusi, miks töölt varem ära minna, peab pikemaid lõunapause ega taha tööd teha. Teiseks võib ta küll töö juures istuda, kuid tegelikult eriti midagi ei tee või teeb ainult minimaalselt vajaliku (Roonemaa 2003).

Vanglaametnike läbipõlemist uurinud K. Heeringu uurimusest järeldus, et läbipõlenud inimene võib väga kiiresti muutuda ka vaenulikuks. Sellises seisundis olev töökaaslane ei soovi enam teiste kolleegidega suhelda ja võib muutuda ükskõikseks teiste probleemide suhtes. Ta ei soovi enam kaastöötajaid aidata ning võib olla ülimalt äkiline ja kiire vihale. Selline olukord võib aga vanglatöös tekitada palju pingeid ja erimeelsusi. Enamik

vanglaametnike on seisukohal, et vaenulike kolleegidega on väga raske koos töötada ning see võib tekitada ainult lisapingeid juurde. Selle tagajärjel võib saada kannatada vangla meeskonnatöö (Heering 2005:38).

## **2. LÄBIPÕLEMISE VÄLTIMINE VANGLAAMETNIKE SEAS**

### **2.1. Meeskonnatöö vajadus**

Selleks, et hästi toime tulla tööga vanglas, peaksid kõik vanglaametnikud tegema omavahel koostööd ehk meeskonnatööd, sest ohtlikud situatsioonid võivad tabada ootamatult igäüht ning taolistes olukordades on vaja inimesi keda võid usaldada. Alljärgnevalt esitatakse ülevaade meeskonna mõistest.

Meeskonna all peetakse silmas kahest või enamast inimesest koosnevat üksust, mille liikmed mõjutavad üksteist ja koordineerivad oma tööd spetsiifilise eesmärgi saavutamiseks, so kuni viieteistkümne inimeseline grupp, mis töötab pidevalt koos ja mille liikmed on ühiste eesmärkide saavutamiseks määratlenud rollid, mida omavahelistes suhetes arvestatakse (Siimon, Vadi 1999:209).

Tõeline meeskond on elav, pidevalt muutuv ja arenev üheskoos töötavate inimeste rühm. Meeskonnaliikmed arutavad koos oma eesmärgid, hindavad ideid, teevad otsuseid ja töötavad ühiste eesmärkide nimel. Nende vahel toimub harmooniline koostöö ning saavutavad väljapaistvaid tulemusi (Virovere, Alas, Liigand 2005:111-112).

Alljärgnevalt selgitatakse lähemalt, kui tähtsat rolli mängib liikmete omavaheline sobivus meeskonnatöös ja kuidas peaks õieti juhtima meeskonda.

Meeskonnatöökse peab olema loodud soodne õhkkond, valitud õiged liikmed ja kõik liikmed peavad olema aktiivsed. Suurt rolli mängib liikmete omavaheline sobivus ja koostöövalmidus. Kui aga puuduvad koostöösoov või –oskused, võib soovitud tulemus saavutamata jääda (Virovere, Alas, Liigand 2005:113).

Peter, R. Scholtes on öelnud meeskonnatöö vajaduse kohta järgmist: „Juhid peavad kõrvaldama need faktorid, mis demotiveerivad tööjõudu. Nad peavad töötama koos oma alluvatega, et parandada süsteeme, protsesse ja töömeetodeid.“ (Scholtes 2001:346)

Meeskonna juhtimine on reeglina demokraatlik ja eeldab eestvedamise printsiipide rakendamist. Töötajaid mõjutatakse eelkõige veenmise kaudu, neid motiveerides ja toetades ning nende tööd juhitakse läbi eesmärkide, saavutuste ja tunnustuste. Töötajatele antakse rohkem õigusi ja suurendatakse paralleelselt sellega ka nende kohustusi ja vastutust. Niisugune töökorraldus ja vastutuse tasakaalustamine võimaldab organisatsioonidel saavutada oma tegevuses suuremat edu (Stott, Walker 1995:118-121).

Kokkuvõtteks võib öelda, et meeskonnatöö puudumisel ei ole vanglaametnike töö efektiivne ega tulemusrikas, vaid sellisel juhul võib vanglas hakata valitsema korralagedus, mis ühtlasi võimendab ohtu sattuda stressi ja läbipõleda.

## **2.2. Tagasiside ja suhtlemise vajadus**

Kõik vanglaametnikud vajavad tagasisidet, et teada saada, kas nende tööga ollakse rahul, mida võiks paremini teha ja kuidas efektiivsemalt töötada. Tagasiside kaudu võidakse anda häid nõuandeid ja soovitusi, et veelgi paremini tulla toime vanglatööga.

Informatsiooni vahetamine on tihedalt seotud kommunikatsiooniga ja partneri tajumine on seotud tajuprotsessidega. Partneri mõjutamine loob tingimused suhtlemiselementide toimimiseks, mille tulemusena kutsutakse esile muudatused partneri tõekspidamistes ja tegevuses, saavutamaks püstitatud eesmärke (Vadi 2001:135-137).

Nüüdisaegses organisatsioonis on palju infot, mida tuleb süstemaatiliselt ja korrektselt juhtida. Selleks, et identifitseerida organisatsiooni eesmärgid, vajadused ja probleemid, peavad inimesed teadma, mis organisatsioonis ja selle keskkonnas toimub. Töötajatel peab olema hea ülevaade tervest organisatsioonist, mitte vaid sellest osast, kus nad ise töötavad (Siimon, Türk 2003:277-278). Pigem olgu alluvatel palju infot, kui liiga vähe (Daft 2000:571-573).

Kui puudub tagasiside, siis puuduvad ka teadmised mida arvab neist ülemus ja mida neilt üldse oodatakse. See aga omakorda võib põhjustada vanglatöös ükskõiksust, stressi ja läbipõlemist.

Ka suhtlemine kaastöötajatega on äärmiselt vajalik. On täheldatud, et inimesed, kes elus iseseisvalt hakkama saavad ja kellel pole raskusi teistega suhtlemisel, saavad ka oma tööga paremini hakkama ja tunnevad sellest suuremat rõõmu (Virovere, Alas, Liigand 2005:46).

Vanglaametnikud peaksid suhtlema iga-päev oma töös, sest vastasel korral tekib olukord kus ametnik võib tunda end teistest eraldatuna ja see on ka üks tööstressi või läbipõlemise põhjuseid.

### **2.3. Töökaaslastega läbisaamise ja hea töökeskkonna vajadus**

Kõige sagedamini on töössesuhtumist püütud seostada tööga rahulolu mõistega. Uuringud on muuhulgas näidanud, et inimese töössesuhtumine seostub tugevasti sellega, kuidas ta oma töökaaslastega läbi saab (Virovere, Alas, Liigand 2005:46). Kui töökaaslastega läbisaamine puudub, siis on ilmne, et vanglaametnik võib sattuda masendusse, stressi ja hiljem läbi põleda. Siinkohal peab autor väga tähtsaks läbisaamist ka ülemustega. Alluvate ja ülemuste vahelised konfliktid on suur tundemärk sellest, et inimesed võivad sattuda stressi või läbi põleda.

Väga suure läbipõlemise tõenäosuse annab tööjuures olukord, kui inimesel puuduvad meeldivad töökaaslased, kes teda rasketes oludes toetaksid ja julgustaksid. Ka ülemuse otsene toetus ja mõistmine tööliste teatud olukorra tekkest on hädavajalik. Erimeelsused ning konfliktid ülemuse ja töökaaslastega võimendavad otsest riski läbipõleda (Marttila 2006).

Asjatundjad teavad, et tööstressi vähendamiseks tuleb muuta töökorraldust, -keskkonda, või sisu või õppida pingetega hakkama saama (Aasmäe 2004). Seega ka organisatsiooni tööõhkkond ja kultuur määravad ära selle, kuidas inimesed end organisatsioonis tunnevad. Kui organisatsioonis valitseb palju negatiivseid tundeid või inimesed ei saa piisavalt

tunnustust ja tegevusvabadust, on tööstressi tekkimine paratamatu ja möödapääsmatu (Virovere, Alas, Liigand 2005:30).

Liivia Anioni poolt läbi viidud uurimustest on selgunud, et töörahulolu suurendab saavutustunnet ja vähendab kurnatust. Uurimused on kinnitanud, et oma tööga rahul olev isik ei saa samal ajal olla läbi põlenud (Anion 2006:40).

Pingest tekkivat „ülekuumenemist“ aitab vältida ka toiminusse või mõnda selle episoodi huumoriga suhtumine ning lohutus, et küllap oli juhtunu millekski kasulik (Elenurm jt 1997:93). Samuti on väitnud Eero (2006:66-67, ref Maschorov 2006:52), et: „Pingeline õhkkond lausa januneb huumori järele, sest õigel ajal pillatud vaimukas märkus paneb asja teise külje alt vaatama ja südamest tulev naer annab jõudu juurde. Meeskonnas, kus naer kuulub kirjutamata reeglite hulka, pole probleeme mürgiste emotsioonide kuhjumisega. Naer suurendab energiat ja vähendab läbipõlemisohtu.“

Läbipõlemise vältimiseks vanglaametnike seas, võib tarvilikuks osutada ametialast nõustamist ja samuti lähemat tutvumist ametnike töökeskkonnaga. Sageli võibki olla probleemiks tööõhkkond, eriti liialt nõudlikud või ebapsühholoogiliselt käituvad ülemused. Hea tööatmosfääri loomises on kõigil töötajatel oluline roll täita (Palo 2007:513).

Läbipõlemise ennetamises ja ravis on tähtsad kõik need töökohale suunatud tegevused, millega saab vähendada töö hulka ja koormavat laadi (Lönqvist jt 2007:224).

Saavutamaks positiivset töökeskkonda ning likvideerimaks rahulolematust tööl ametnike seas, tuleb juhtidel oma alluvaid **väärtustada**. Martin W. Sandler ja Deborah A. Hudson õpetavad siinkohal avaliku sektori organisatsioonide juhte, et kuigi nad ei saa pakkuda oma alluvatele sellist palganumbrit nagu äriettevõttes, saavad nad suurepäraselt oma töötajate pühendumust tööle tõsta **väärtustades inimesi**:

- Inimesi tuleb austada. Tuleb kuulata igapäev, käsitleda igapäev ettepanekuid tõsiselt ja kui iganes võimalik, kõrvaldada kõik ametiastet või positsiooni rõhutavad välised tunnused.
- Oma inimesi peab julgustama. Oma inimesi tuleb trennida ja julgustada, tänada neid, hinnata neid ja autasustada (*reward*) neid nii suurte kui väikeste saavutuste eest.



- Oma inimesi tuleb arendada. Tuleb luua organisatsioon, mis ergutab töötajate õppimise tahet. Inimesi peab sobitama sellise tööga, et nad saaksid areneda. Tuleb hoolitseda selliste treeningprogrammide olemasolu eest, mis ei ole ette nähtud ainult tootlikkuse toetamiseks, aga ka igapäevase professionaalseks ja personaalseks turgutamiseks organisatsioonis.
- Erguta oma töötajaid väljakutsetega. Sätesta kõrged normid teades, et inimesed on võimelised rohkemaks kui ka oodatakse rohkem. Ära tee seda ainult rahulolu jaoks – nõua midagi erakordset. Anna selle töö tegemiseks inimestele jõudu, võimu, autonoomiat ja vastutust.
- Inimeste eest tuleb hoolitseda. Ära klassifitseeri inimesi juhtideks ja töötajateks. Sul on üks klass – ametnikud. (Sandler, Hudson 1998:149-150)

Seega saaks vanglaametnike läbipõlemise ohtu tunduvalt vähendada ning ka ära hoida luues meeldiva õhkkonna tööl.

## 2.4. Rahu ja piisava puhkuse vajadus

Enamjaolt töötavad valvurid ja vanemvalvurid Tartu Vanglas vahetustega. Nende töö on pingeline ja väsitav. Enamike vanglaametnike vahetused on kaheteistkümne tunnised, kuid tihti tehakse ka kahekümne nelja tunniseid vahetusi. Kuna Tartu Vanglas on tulnud ette olukordi, et mõnel tööpäeval on vähem vangivalvureid, siis tehakse üsna sageli lisavahetusi ehk ületunde. See omakorda soodustab valvurite seas kurnatust-, üleväsimust- ja ükskõiksust oma töös, mis pole aga sugugi hea näitaja.

Psühholoog Milvi Tepi hinnangul on meie inimestel liiga emotsionaalne ja isiklik suhtumine töösse. Kui lääne ettevõtetes on töö ja isiklik elu rangelt eraldatud ja tööd koju kaasa ei võeta, siis meil seostab inimene ennast tööga ka pärast ametliku tööaja lõppu. Juhid jäävad sageli vabatahtlikult pikemalt tööle, kusjuures seda aega neile ei korvata (Niitra 2004:21).

Töökoormusega seotud nõudmiste taseme tõstmisel töö tulemused järk-järgult paranevad. Tulemused paranevad kuni teatud piirini, mil keha ütleb stopp – ma olen nüüd väsinud.

Kui inimene vaatamata sellele jätkab pingutamist, et saavutada häid tulemusi kas väliste või sisemiste nõudmiste tõttu, saabubki paradoksaalne olukord – saavutused ei suurene, vaid pigem vähenevad. Inimene riskib sellega, et kurnab end ära ja jääb lõpuks haigeks või põleb läbi. (Jürisoo 2004:162)

Meditatsiooniraamatukogu direktor Milvi Tedremaa soovitab üleväsimuse ja pingete vähendamiseks, kaitsta end jalutuskäikudega. Tema sõnul toob kümne minutiline jalutuskäik kaasa olulise meeleolu tõusu. Tõuseb organismis energiatase ja selline seisund võib kesta kuni kaks tundi (Tedremaa 2000).

Autor on pannud tähele, et kõige levinumaks stressi- ja läbipõlemisevastaseks vahendiks on vabal ajal spordiga tegelemine. Peale pingelist ja väsitavat tööpäeva, aitab sportimine päeva probleemidest ja muredest välja lülituda. See aitab lõõgastuda ja tunda end vabana kõikidest muredest mis tööpäeva jooksul on olnud. Näiteks ühised spordiüritused nagu korvpall, jalgpall, võrkpall, suusavõistlused, bowling, on meeldivaks viisiks tööalaseid pingeid vähendada ning end vormis hoida. Sellised ühised spordiga tegelemise võimalused, annavad kindlasti hea enesetunde. Hea kehaline ettevalmistus, annab ka positiivseid laenguid igapäevaeluks ja aitab toime tulla tööstressiga ning vältida läbipõlemist.

Inimesed kes oskavad endi elus vajalikke piire seada, ei ohusta läbipõlemine, kuna nad elavad tasakaalus ja keskenduvad suurima energia ja loovuse hetkedel oma jõupingutused ning võtavad ka endale aega taastumiseks (Covey, Merrill 2006).

Peale selle, peab igaüks teatud osa ööpäevast magama, mõnele piisab vähemast, mõni vajab rohkem und, aga loodusseadused kehtivad kõigi kohta. Kui suurest saavutusvajadusest eirata väsimuse märke, ei ole kurnatus enam kaugel. Õige toitumine, piisav uni, füüsiline aktiivsus, soojad lähisuhted – need taastavad jõu (Rebane 2004).

Käesoleva lõputöö autor on pannud tähele, et kui Tartu Vanglas inspektor-kontaktisikutele on antud väga palju tööülesandeid ja kui uusi nõudmisi tuleb aina juurde, siis enamalt jaolt on selle ala ametnikel kadunud huvi töö suhtes, tuntakse end tihti kurnatutena, ei täideta enam endi ülesandeid nii hästi kui varem ja hakatakse mõtlema kuidas pääseda mingile muule tööle. Seda ise kogunud olles teeb autor järelduse, et kui vanglaametnik on ülekoormatud tööga ja erinevate nõudmistega ning kui tööd pole võimalik enam rahulikult

ja pingevabalt teha, siis muutub töö ametnikule ebameeldivaks, rutiinseks ja stressi ning läbipõlemise ohtu sattumisele väga tõenäoiseks.

Kui inimene teeb aga talle jõukohast, meeldivat, rahuldust pakkuvat tööd ning ta ei tee seda välisest survest lähtudes, s.t et kellelegi näidata, kui tark, tubli, andekas või kui rikas ja kuulus ta on -, siis ei ohusta teda läbipõlemine. Kui ta teeb midagi vaid sellepärast, et see pakub talle rõõmu ja ta tahab seda teha, siis ei teki ka kurnatust (Rebane 2004).

Töö mis inimesele pakub naudingut ning on meeldiv, olgu ta siis teguderohke või lausa raske, tekitab suhteliselt vähe kannatuslikke arme. See võib põhjustada küll teatud määral stressi, kuid kindlasti mitte ängistust, ülepinget või masendust. See kujundab inimeses meeldivaid ja elavaid tundeid ning muudab ta vastupidavaks ja elujõuliseks kuni vana eani välja (Selye 1976:77).

Stress on üheks sagedasemaks nüüdisaegseks haiguseks, sest inimesed on üle töötanud ja on endale korraka liiga suure koormuse võtnud (Riikoja 2001).

Tööstressi ja läbipõlemise vastu aitab ka valge paber ja pliiats. Algatuseks tuleb panna kõik ülesanded kirja ning märkida ka tähtsuse järjestus, millega mis ajaks valmis peab saama. Paberil näib plaan kordi selgem ja saavutatavam. Seal on ka võimalus mõned asjad üldse maha tõmmata, kui need tunduvad ebaolulised. Kui oled valmis saanud mõne ülesandega, siis kriipsuta see kohe hoogsalt maha, ka see aitab leevendada nii stressi kui läbipõlemist (Saar 2006:190).

Psühholoogiamagister Harri Küünarpuu soovib läbipõlenul tarvitada vähem kohvi, sigarette ja alkoholi, kuna nende ainete tarvitamine ei vii välja läbipõlemise spiraalist vaid pigem viib edasi ja süvendavad läbipõlemist. Küünarpuu on pannud tähele, et nende ainete liigtarvitamine kulutab niigi vähest emotsionaalset energiat ja rikub veelgi kurnatud organismi (Küünarpuu 1996).

Koivula, Paunose ja Laippala (2000:149-158, ref Rautesalo 2004:6) uurimuse järgi, aitab läbipõlemisest hoiduda erialane haridus ja professionaalne koolitus.

Häid tulemusi võib saavutada ka sellega kui inimesed ise uuriksid ja õpiksid tundma, mida endast kujutab täpsemalt stress ja läbipõlemine. Sellest tuleks rääkida ja mitte endid tagasi hoidma. Üsna tihti inimesed ei respektööri läbipõlemist, seda on alahinnatud, tühiseks peetud ega ole kuigi tõsiselt võetud. Inimesed arvavad, et läbipõlemise pärast pole vaja

muretseda ning hindavad riski valesti. Samuti ei usu nad, et läbipõlemine võiks neid puudutada – nad peavad end liiga targaks või tugevaks, et sellise probleemi küüsi langeda. On tulnud ette lausa olukordi kus inimesed kipuvad isegi läbipõlemise kiuste töötamist jätkama, kui ka töö kvaliteet on langenud, kuid üldine produktiivsus veel ei kannata. Inimestes valitseb sageli veendumus, et läbipõlemise suhtes ei saa õigupoolest midagi „teha“. Teisisõnu arvavad nad, et kui midagi pole katki, siis pole mõtet seda ka parandada. Õnnetuseks on aga sellised seisukohad ekslikud. Selline veendumus on väga lühinägelik ega arvesta laiemat pilti, see põhineb vääritimõistmisel. Tähtis on seega teadvustada stressi ja läbipõlemise ohtudest, sest siis on inimesed paremini kaitstud neist tekkivate probleemide eest tööl olles (Maslach, Leiter 2007:26-27).

Soovitused kuidas ära hoida läbipõlemist:

- vähenda töötundide arvu
- püstita eesmärgid sammhaaval ning pane need kirja, püüa vältida pisiasjadesse takerdumist
- õpi ütlema ei
- proovi mõningaid ülesandeid teistele delegeerida – sa ei pea alati kõike ise ära tegema
- päevaplaan ei ole kõige olulisem – sea oma elu nii, et saad vajaduse korral plaane muuta
- ära võta korruga liiga palju ette
- käi võimaluse korral oma töökohast väljas, näiteks lõuna ajal. See aitab paremini lõdvestuda ja mõtteid korraks eemale viia
- ära jäta puhkust välja võtmata
- leia aega iseenda ning oma perekonna, lähedaste ja sõprade jaoks
- proovi ravimeid kasutada nii palju kui vajalik ning nii vähe kui võimalik
- pea meeles, et alkohol, suitsetamine jms. vahel ainult maskeerivad stressi ning läbipõlemist. (Rebane 2004)

### **3. AUTORI UURIMUS**

#### **3.1. Uurimuse metoodika ja valimi iseloomustus**

##### **Uurimisprobleemi kirjeldus:**

Käesolevas lõputöös problemaatika on välja kasvanud autori praktilisest kogemusest, kuna on tajunud Tartu Vanglas tööl olles enda ümber sageli kolleege, kes on kurnatud, pinges, närvis, väsinud, vihased ja rahulolematud. Sellest tulenevalt soovis autor teada saada kas Tartu Vangla ametnikud on stressi ja läbipõlemise ohus või lausa tööl läbipõlenud; leida põhjuseid, mis on vanglatöös pinget tekitanud ning kuidas saaks seda ära hoida.

##### **3.1.1. Uurimuse metoodika**

Uurimisprobleemist lähtuvalt on käesoleva lõputöö eesmärgiks välja selgitada, kas Tartu Vanglas on vanglaametnikke kes on tööl läbipõlenud.

Uurimisandmete kogumiseks ja analüüsiks kasutas autor kvantitatiivset meetodit.

##### **Uurimistöö ülesanneteks on:**

- määratleda, kas Tartu Vangla ametnikke ähvardab läbipõlemise oht;
- kui on läbipõlemise ohus ametnikke, siis analüüsida põhjuseid, mis sellisesse olukorda on ametnikke viinud;
- teada saada, mil moel on mõned vanglaametnikud tulnud oma tööga nii toime, et neid ei ole ohustanud ega tabanud läbipõlemine;
- leida uurimistöö tulemusena soovitusi, mis aitaksid tulevikus ära hoida vanglaametnikke läbipõlemise ohtu sattumast.

Empiirilise uurimuse objektiks on Tartu Vanglas töötavate ametnike läbipõlemise problemaatika.

Hüpoteesi püstitades on silmas peetud, Tartu Vanglas paljusid vanglaametnikke vaevavat ülepinget ja sellest tulenevalt läbipõlemise ohtu, mis autori arvates on tingitud ametnike üleliigsest kartusest ülemuste suhtes, kuigi seda saaks ära hoida kui ülemuste ja alluvate vahel oleks rohkem meeldivat koostööd ning kui kaoks ka hirm, et pisiviga võib kaasa tuua raskeid tagajärgi. Mis omakorda parandaks ka enamike ametnike töösse suhtumist (Teichmann 2004; Palo 2007:513).

Sellest tulenevalt on autor püstitanud hüpoteesi, et **Tartu Vangla ametnike läbipõlemine on tingitud ülemuste ja alluvate jäigast formaalsest suhtlemisest ning ametnike hirmust saada pisivigade eest rangelt karistada.**

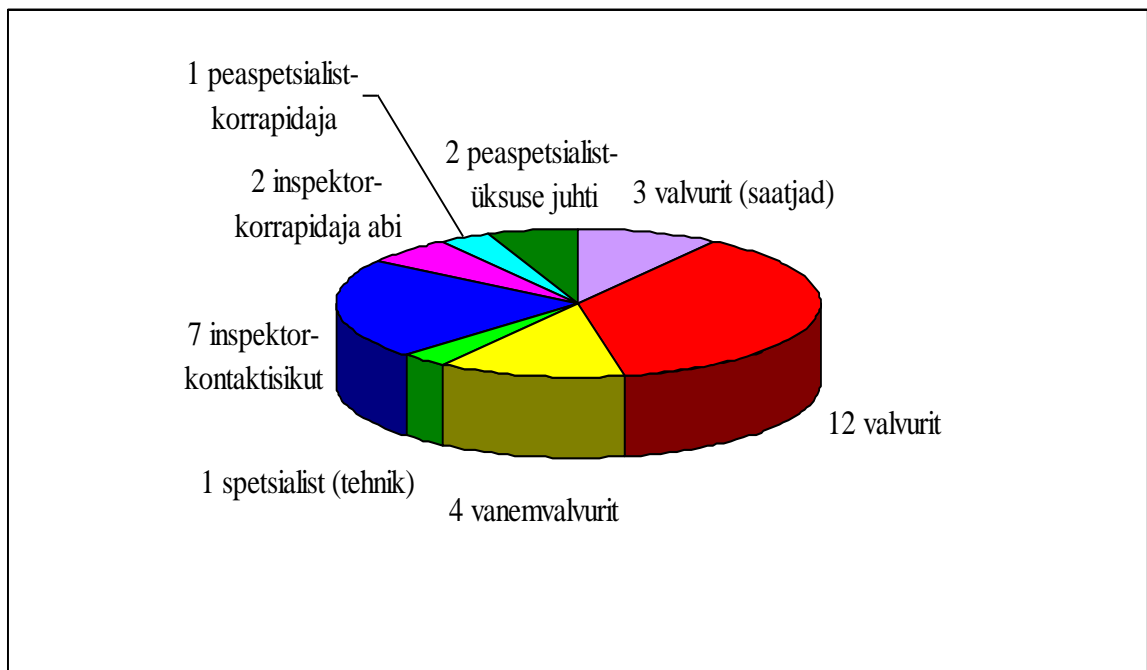
Uurimuse teostamiseks kasutas autor kaht küsimustikku anketeerimise vormis (vt LISA 1 ja 2), kus kasutas nii formaliseeritud ehk ette antud vastusevariantidega küsimusi, kui ka nn lahtisi küsimusi. Esimene ankeet hõlmas formaliseeritud küsimusi stressi ja läbipõlemise määramiseks, et selgitada välja kui paljusid ametnikke ähvardab läbipõlemise oht. Milles kasutas autor Äripäeva Kirjastuse raamatus „Stress. Räägivad juhid ja hingetohtrid“ ära toodud teste (Niitra 2004:98, 103-104), mis puudutasid otseselt küsimustikke stressi ja läbipõlemise väljaselgitamiseks.

Teises ankeedis toodud lahtised küsimused on koostatud töö autori poolt, et selgitada välja kas vanglaametnikud on tundnud pinget ja üleväsimust vanglatöös, mis neid on selleni viinud ning mil moel on mõned ametnikud suutnud läbipõlemist vältida. Lahtiste küsimustega küsitlust pidas autor otstarbekamaks, sest see annab suurema võimaluse ankeedi täitjal oma arvamust välja tuua ja enda seisukohta täpsemalt põhjendada.

Andmeid analüüsi teemavaldkondade kaupa lahendades püstitatud uurimisülesanded. Küsitluse teist osa analüüsides on uurimisandmete paremaks esitamiseks tsiteeritud ka uuritavate vastuseid. Vastajatele koodi andmist ei pidanud autor vajalikuks, sest uurimisandmeid analüüsides ei püütud erinevatel ametikohtadel töötavate inimeste andmeid võrrelda.

### 3.1.2. Valimi iseloomustus

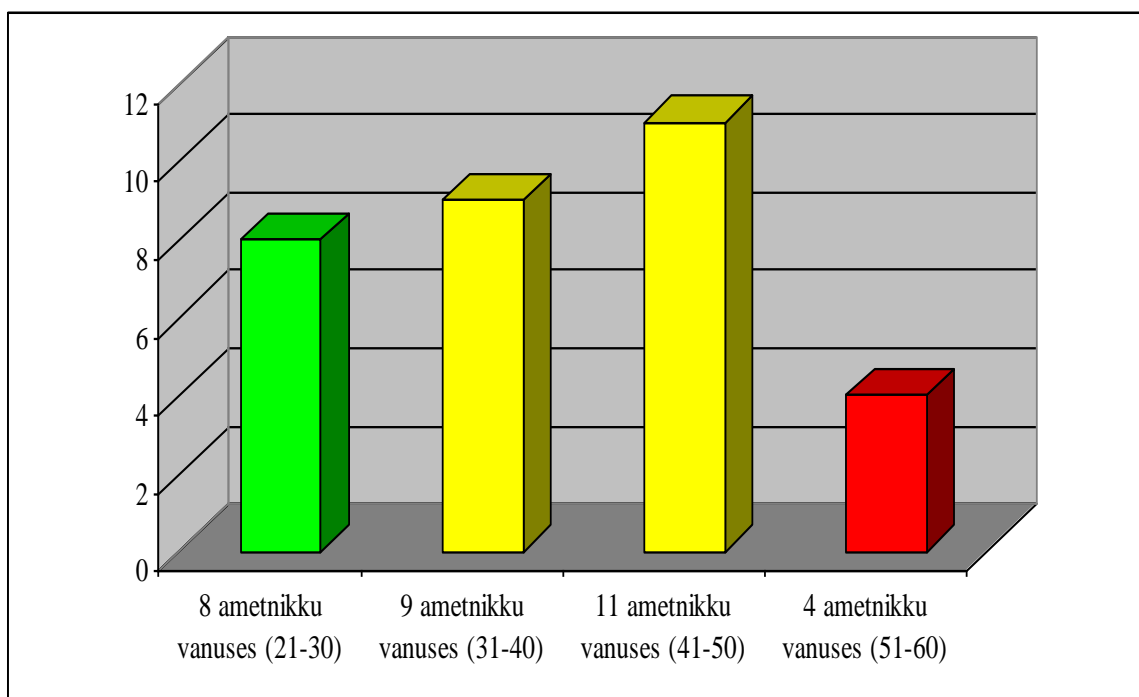
Autor küsitles kokku 32 Tartu vanglaametnikku, kes töötasid erinevatel ametikohtadel. Vastanute seas oli 3 valvurit (saatjad), 12 valvurit, 4 vanemvalvurit, 1 spetsialist (tehnik), 7 inspektor-kontaktisikut, 2 inspektor-korrapidaja abi, 1 peaspetsialist-korrapidaja kui ka 2 peaspetsialisti-üksuse juhti (Joonis 2).



**Joonis 2.** Küsimustiku täitnud vanglaametnikud

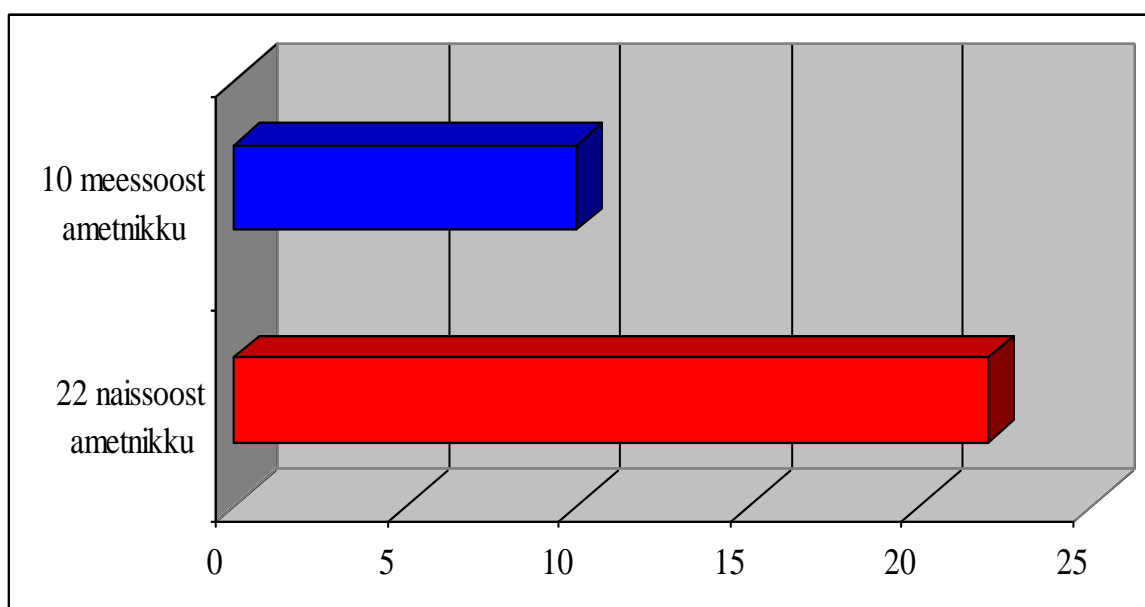
#### 3.1.2.1. Uurimuses osalenud vanglaametnike lühituvustus

Vanus: Küsitletute iga jäi enamuses vanusevahemikku 25-45 eluaastat. Kõige noorem küsitletu oli 21 aastane ja kõige vanem 60 aastane (Joonis 3).



**Joonis 3.** Küsitletute vanus

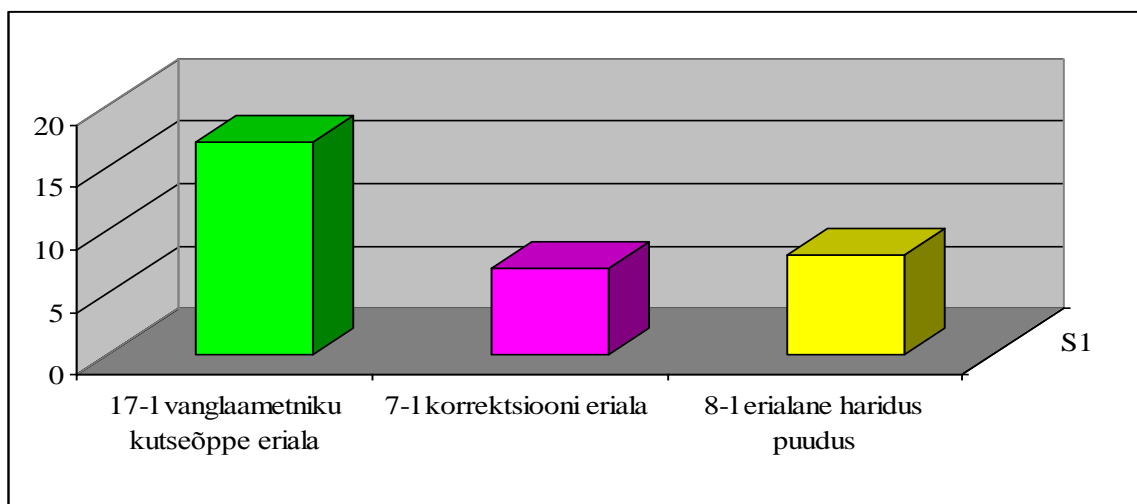
Sugu: Naissoost vastanuid oli 22 (69%) ja meessoost 10 (31%) vanglaametnikku (Joonis 4).



**Joonis 4.** Küsitletute sugu

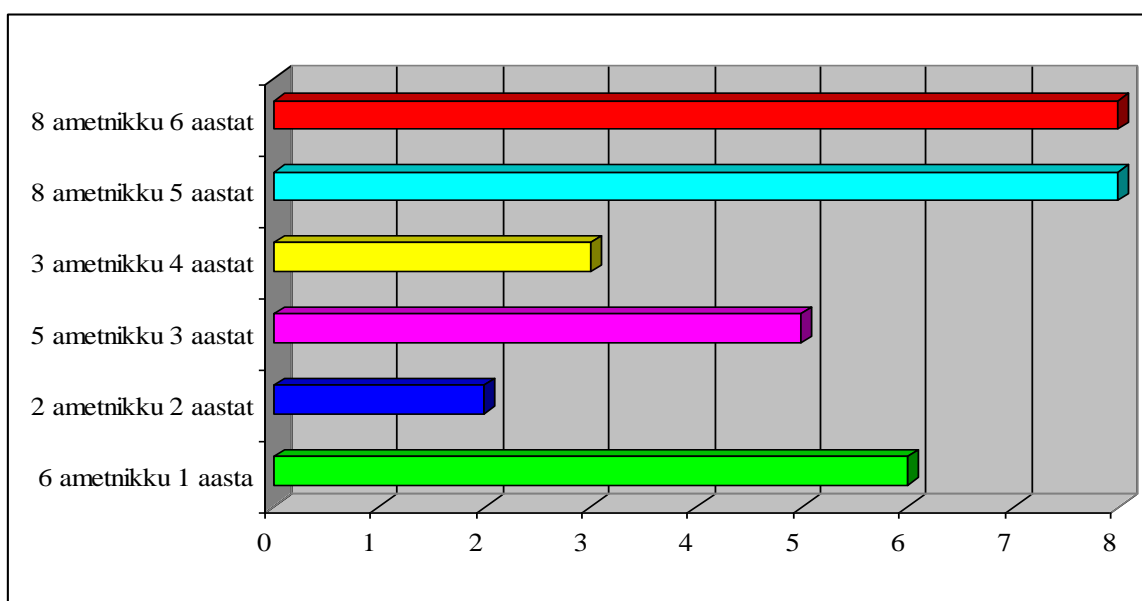


**Haridus:** Siinkohal pööras autor tähelepanu aspektile, kas küsitletud ametnikud omasid erialast haridust, et töötada iga-päev kinni peetavate isikutega. Vanglaametniku kutseõppe eriala läbinuid küsitletute seas 17 (53%) ja korrektsiooni eriala lõpetanud oli kokku 7 (22%) ametnikku. Erialane haridus puudus aga 8-l (25-1%) küsitletul (Joonis 5).



**Joonis 5.** Küsitletute haridus

**Vanglas töötatud aeg:** Tartu Vanglas oli küsitletutest töötanud 6 ametnikku 1 aasta, 2 ametnikku 2 aastat, 5 ametnikku 3 aastat, 3 ametnikku 4 aastat, 8 ametnikku 5 aastat ja 8 ametnikku 6 aastat (Joonis 6).



**Joonis 6.** Küsitletute vanglas töötatud aeg

## 4. UURIMUSE TULEMUSED JA ANALÜÜS

### 4.1. Tartu vanglaametnike läbipõlemise oht

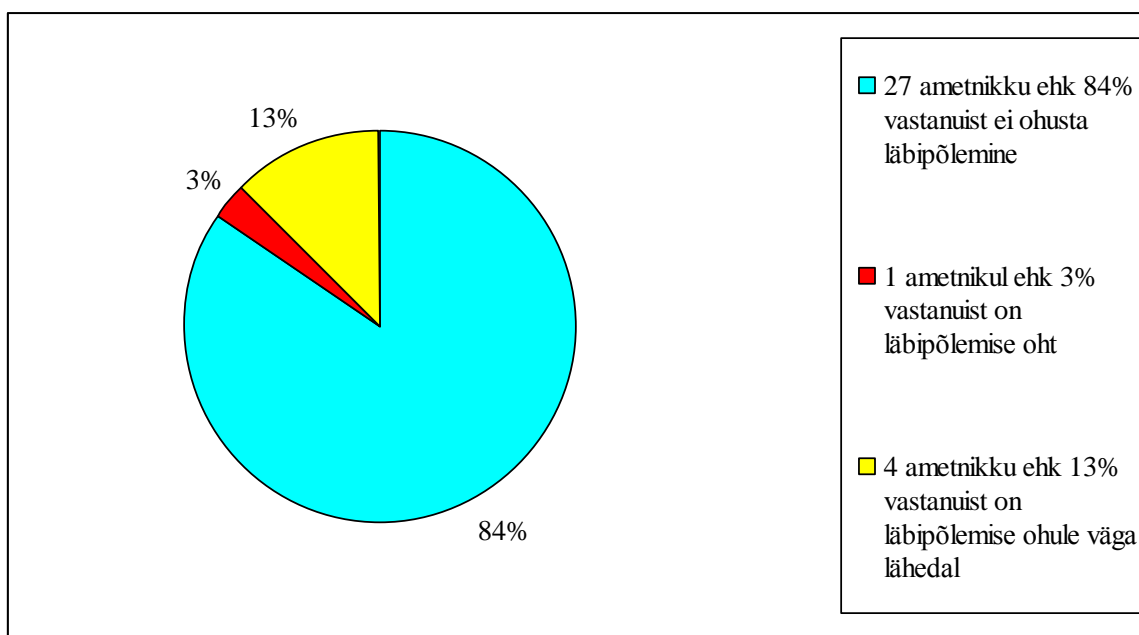
Esimese uurimuse ülesande täitmiseks selgitati küsitluse (vt Lisa 1. Ankeet nr 1.; Küsimused läbipõlemise määramiseks ja küsimused stressi määramiseks) abil välja kui paljusid Tartu Vangla vanglaametnikke ohustab läbipõlemine või liigne stress.

Uurimuse tulemusi analüüsid selgus, et **Tartu vanglaametnike läbipõlemise oht on üpris väike või lausa olematu**. Seevastu aga oht stressi langeda oli tublisti üle pooltel uurimuses osalenutel.

#### 4.1.1. Läbipõlemise määramise vastuste tulemused

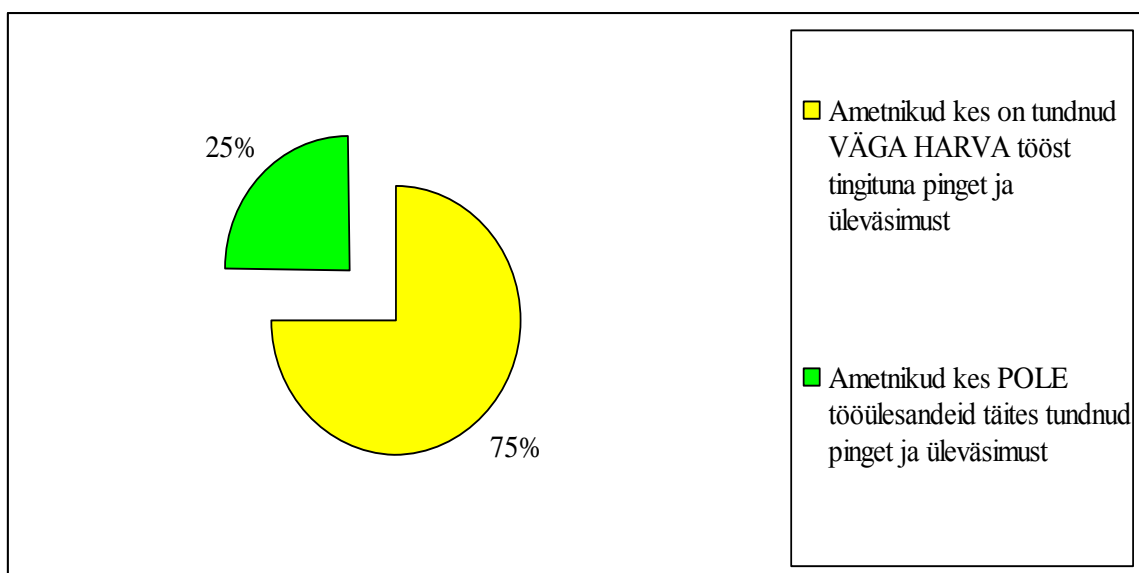
Vanglaametnike läbipõlemise määramiseks, vastasid uurimuses osalenud **esimese ankeedi teisel leheküljel** (vt Lisa 1. Ankeet nr 1.; Küsimused läbipõlemise määramiseks) toodud küsimustele. Iga jaatav vastus andis ühe punkti. Kui küsitletu sai kokku üle viieteistkümne punkti, siis sellisel juhul võis ähvardada Teda läbipõlemise oht. Küsitletute vastused näitasid, et läbipõlemise ohule olid väga lähedal kõigest 4 ametnikku ehk 13% ja ainult 1-1 ametnikul ehk 3%-l on Tartu Vanglas tööst tingituna läbipõlemise oht. Läbipõlemise ohtu näitasid uurimuses osalenu ankeedi täidetud lüngad, mis kinnitasid muudatusi tülpimuse ja ükskõiksuse poole nii suhtlemises kui tundeelus. Ülejäänud 27-t ametnikku ehk 84% vastanuist ei ohusta läbipõlemine.

Seega läbipõlemise määramise vastuste tulemustest võime üheselt järeldada, et **Tartu Vanglas puudub vanglaametnikel läbipõlemise oht** (Joonis 7).



**Joonis 7.** Küsitletute läbipõlemise oht

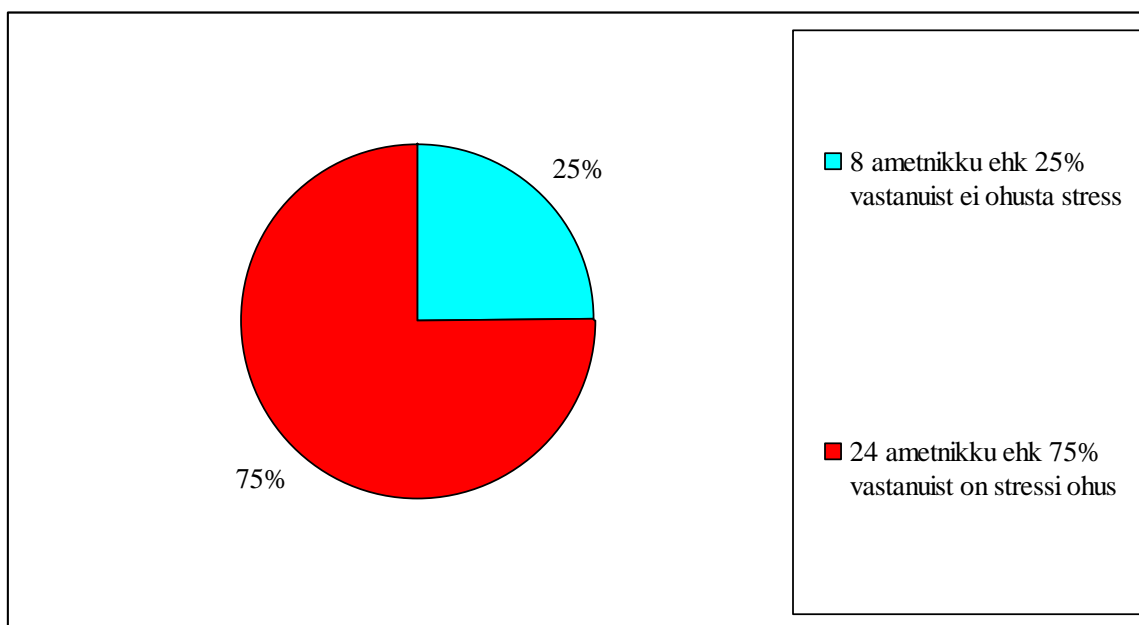
**Teises ankeedis** toodud küsimuste (vt Lisa 2. Ankeet nr 2.; Küsimused pinget ja üleväsimuse määramiseks vanglatöös nr 10, 11) vastused näitasid selgelt, et tublisti üle poolte ehk 75% (24) vastanuist on tööl tundnud üleväsimust, kuid seda siiski üpris harva. Seda silmas pidades võib järeldada, et **üleväsimust tunnevad küll paljud Tartu Vangla ametnikud, kuid seda ei esine neil nii sageli, et tekiks oht läbipõleda** (Joonis 8).



**Joonis 8.** Ametnikud kes on tundnud väga harva tööst tingituna pinget ja üleväsimust

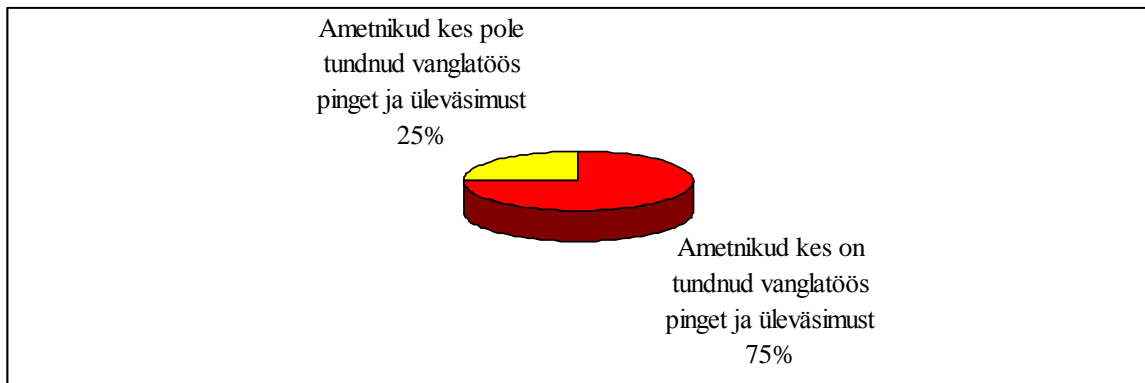
#### 4.1.2. Stressi määramise vastuste tulemused

**Esimene ankeet** (vt Lisa 1. Ankeet nr 1.; Küsimused stressi määramiseks) hõlmas küsimusi stressi ja läbipõlemise määramiseks, välja selgitamaks kui paljusid ametnikke ähvardab stressi või läbipõlemise oht. Kui vastanu andis paarile-kolmele küsimusele jaatava vastuse, siis sellisel juhul oli Tema juures põhjust stressi kahtlustada. Stressi määramise vastuste tulemused andsid selgelt teada, et tublisti **üle poolte ehk 75% (24) vastanuist on Tartu Vanglas tööst tingitud stressi ohus** (Joonis 9).



**Joonis 9.** Küsitletute stressi oht

**Teise ankeedi** (vt Lisa 2. Ankeet nr 2.; Küsimused pinget ja üleväsimuse määramiseks vanglatöös) täitnud ametnike vastused kinnitasid eeltoodud andmeid, vastates küsimustele kui paljud Tartu Vangla ametnikud on tööl olles tundnud pinget või üleväsimust ning mis seda on põhjustanud. Analüüsidest vastuseid selgus, et 75% (24) vastanutest on tundnud endid tööl olles pingeseisundis kui ka üleväsinuna. Ja kõigest 25% (8) ankeedi täitnud ametnikest pole seda veel endi juures tundnud (Joonis 10).



**Joonis 10.** Küsitletute pinget ja üleväsimuse oht vanglatöös

Uurimustulemustest selgus stressi põhjustavate teguritena, et 66% (21) ametnikest tundsid endid tihti häirituna selle tõttu kuna kolleegid ei käitu alati tööl olles nii nagu seda uurimuses osalenud sooviks ning 34% (11) vastanuist märkisid, et neid vaevab sageli süütunne tegemata tööde pärast. Seega täitmata ootused kolleegide suhtes ja süütunne on ühed peamised põhjused, mis tekitavad vanglaametnikel stressi.

Lisaks 14 ametnikku ehk 44% vastanuist oli viimase kahe kuu jooksul tööpäeva lõpus tundnud endis kurnatust, jõuetust, üleväsimust ja tülpimust. 15 vastanut ehk 47% ametnikest olid märkinud, et sooviksid rohkem olla üksinda ja omaette, mis samuti kinnitavad, et **vanglaametnikud on stressi ohus.**

Seega teenistujate täitmata ootused kolleegide suhtes, kui ka kurnatuse, jõuetuse ja tülpimuse tunne tööpäeva lõpus - on ühed peamised faktorid/tegurid millest me võime järeldada, et Tartu Vanglas on küll suur oht tööst tingituna langeda stressi ja üle väsida, **kuid mitte veel läbipõleda.**

#### **4.2. Tegurid mis on põhjustanud pinget ja üleväsimust Tartu vanglaametnike töös**

Uurimuse **teises ankeedis** toodud küsimused (vt Lisa 2. Ankeet nr 2.; Küsimused nr 2, 3, 10, 11, 18) aitasid välja selgitada, kas vanglaametnik on tundnud pinget ja üleväsimust vanglatöös ning mis seda on põhjustanud.

Küsimusele: „Mis tekitab Teile töös kõige rohkem **pinget** ja kui sageli **pinget tunnete**?“, vastas 6% ehk 2 ankeedi täitnuist, et neil esineb harva töös pinget. 3 vastanuist ehk 9% märkis, et neil puudub üleüldse igasugune pinge. 2 (6%) olid jätnud küsimusele vastamata. Ülejäänud 25-e ehk 79%-di vastaja arvamused saab kategoriseerida järgnevalt.

1. Liigne töökoormus, mida mainiti kolmel juhul:

- „Töökoormus on liiga suur ja see tekitab pinget.“
- „On hirm, et äkki ei jõua kõike mida on vaja teha õigeaegselt valmis.“
- „Pinge tekib siis, kui tean, et on teha palju tööd ja mitu uut tööd tuleb juurde.“

2. Üheksal juhul mainiti tööalast korraldamatust:

- „Töökorraldustes esinevad puudused.“
- „Segadused ja vasturääkivused töökorraldustes.“
- „Infosulg, info puudus - kui ei saa infot õigeaegselt kätte.“
- „Pinget tekitab infosulg, tunnen seda aeg-ajalt.“
- „Küsimused millele ei ole konkreetset vastust.“
- „Kui ma täidan rumalaid käske ja ülesandeid.“
- „Vastastikkused korraldused.“
- „Kellegi tegemata jäetud töö, mis häirib enda töö tegemist, sest tuleb jälle asendada.“
- „Kui pead inimestele korduvalt seletama ühte ja sama asja ja nad ikkagi ei saa lõpuni sellest aru.“

3. Kolmel juhul vihjati ka kolleegidevahelistele kehvadele suhetele:

- „Töökaaslaste omavaheline läbisaamine, usaldamatus ja juhtkond.“
- „Kolleegide hoolimatus (ükskõiksus).“
- „Pinget tekitab kaastöötajatega koostöö (mõni on laisk).“

4. Ametnike vähesus, mida mainiti kolmel korral:

- „Tööliste puudus - üks ei jõua teha mitme eest.“
- „Valvurite vähesus postil (päeval).“
- „Sageli tuleb kaastöötajat asendada.“

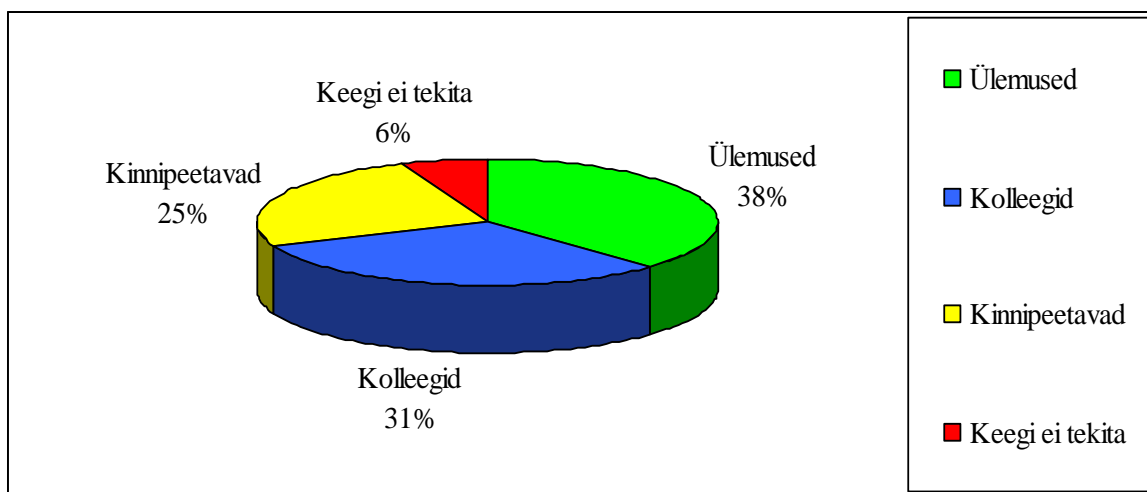
5. Ning ühel juhul mainiti isegi meeste- naiste ebavõrdset kohtlemist, kus meessoos esindaja tundis endal rohkem kohustusi olevat kui naiskolleegidel:

- „Tehakse klassivahet, meestele antakse rohkem kohustusi.“

Vastustest järeldus, et tööst tingituna tunnevad üpris paljud Tartu vanglaametnikud pinget ning selle seisundi põhjustajaks on mitmete erinevate olukordade kokkulangevus. Eelpool mainitud olukorrad pole aga veel kõige enam levinumateks pinge tekitajateks.

Kõige enam pidasid uurimuses osalenud **pinge tekitajateks** ülemusi. Kokku märkis nii lausa 38% (12) vastanuist. Seejärel 31% (10) ankeedi täitnuist märkisid, et neile on tekitanud tööst tingituna kõige rohkem pinget kolleegid. Kinnipeetavaid pidasid 25% (8)

vastanutest pinget tekitajateks, kuid siinjuures küsimusele: „Kas kinnipeetavad on tekitanud Teis kartust?“- vastasid valdav enamus ehk 84% (27) üheselt, et kinnipeetavad ei ole tekitanud neis kartust. Mis tõestab veelkord, et tööstressi tekitajaks ei ole problemaatiline klientuur. Ning kõigest 6% (2) vastasid, et neile ei tekita keegi tööl olles pinget (Joonis 11).



**Joonis 11.** Kes on tekitanud Tartu vanglaametnikele tööl olles kõige rohkem pinget

Peamised põhjendused, miks enamus küsimustele vastanud Tartu Vangla teenistujatest pidasid ülemusi neis kõige suuremateks pingeseisundi tekitajateks, on ära toodud järgnevalt:

- „Ülemuste poolt otsuste langetamise viivitus.“
- „Segadused ja vasturääkivused töökorraldustes.“
- „Küsimused millele ei ole konkreetset vastust.“
- „Infosulg, info puudus – kui ei saa infot õigeaegselt kätte.“
- „Palju tobedaid käsklusi mida tuleb täita, mis tekitavad aga tüdimust ja üleväsimust.“

Eelpool toodust nähtub, et Tartu Vangla vanglaametnike peamiseks pingeseisundi tekitajaks **polegi otseselt ülemuste – alluvate vahelised liiga formaalsed suhted, mida autor hüpoteesi püstidades silmas pidas, vaid pigem töö käigus esile tulnud/kerkinud segadused töökorraldustes.**

Kuna töökorraldused pole paljude vastanute arvates hästi mõistetavad ning et ülemuste poolt otsuste langetamine on sageli hilineanud, siis nende olukordade kokku langesdes ongi teenistujatel tihti tekkinud pingeseisund, mille põhjustajateks on enamus vastanutest pidanud ülemusi.

Järgnevalt selgitas uurimistöö läbiviija välja, kas vanglaametnikud on tundnud ka üleväsimust vanglatöös ning kui on, siis mis seda olukorda on põhjustanud. Küsimusele: „Kui tunnete et olete **üleväsinud** (seisund mis on pingeseisundiga osalt kattuv), siis palun püüdke kirjeldada peamisi põhjusi, mis on Teid selleni viinud/mis seda tekitavad?“, märkisid 9 vastanut ehk 28%, et nemad pole veel siia maani Tartu Vanglas töötades üleväsimust tundnud. Ülejäänud 23 ehk 72% töid aga päevavalgele väga mitmeid erinevaid põhjusi.

#### 1. Tegemata tööde kuhjumine:

- „Kui tekib väga palju tööd ja seda tuleb aina juurde, nii-et jääb mulje nagu ei jõuaks enam kõike ära teha.“
- „Paberite kuhjumine lauale. Ülemuste poolt otsuste langetamise viivitus.“
- „Kui on palju ümberpaigutusi ja need tuleb üksi ära teha.“
- „Kellegi tegemata töö, mis kuhjab teisele topelt koormuse.“
- „Lisatöö tegemine, kui pead kolleege asendama.“
- „Töökaaslaste asendamine ning tööülesannete suur maht.“
- „Töö on ülekoormatud.“
- „Kui kuupäevad hakkavad täitmisele lähenema.“
- „Liiga palju tööd.“
- „Suur töökoormus ühele inimesele.“

#### 2. Rutiini tekkimine:

- „Kui pidevalt pika aja jooksul pead tegema ühte ja sama rutiinset tööd.“
- „Palju tobedaid käsklusi mida tuleb täita, mis tekitavad aga tüdimust ja üleväsimust.“

#### 3. Õppetöö lisakoormusena:

- „Pidev õppimine (eksamite periood).“
- „Magamata ööd.“
- „Vähe maganud, liiga kiire elutempo.“
- „Ei ole aega puhata.“
- „Vaba aega on liiga vähe, et end välja puhata.“

#### 4. Informatsiooni mitteliikumine ning töökaaslaste mittemõistmine:

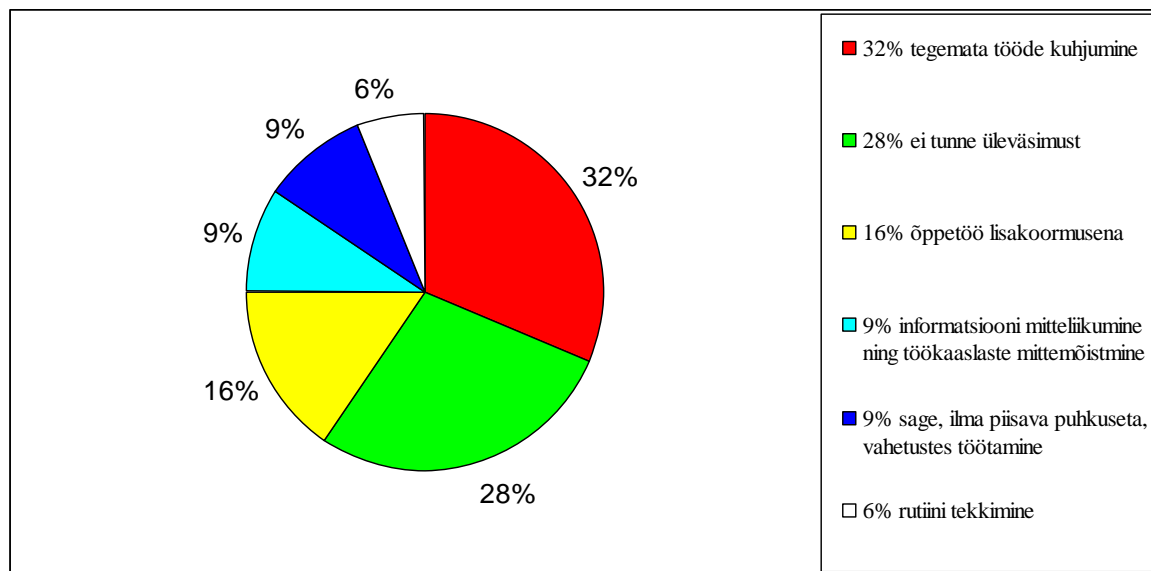
- „Infosulg, töökaaslaste ükskõiksus, tihti puudub meeskonnatöö.“
- „Segadused ja vasturääkivused töökorraldustes, mis tulevad ülevalt.“
- „Pinged töökaaslastega, läbisaamine ülemustega.“

#### 5. Sage, ilma piisava puhkusega, vahetustes töötamine:

- „Kui oled palju päevi järjest tööl.“
- „Kui on vaja 3-4 vahetust järjest tööl olla.“
- „Mitu öö-vahetust järjest, kui pole sobivat kohta väljapuhkamiseks.“



Vastuseid analüüsid selgus, et üleväsimust Tartu Vangla ametnike juures on tekitanud põhiliselt **tegemata tööde kuhjumine, lisakoormusena õppetöö, teiste kolleegide tegemata jäetud töö, mis tuleb aga kindlasti endil ära teha ja ka sage, ilma piisava puhkusega, vahetustes töötamine**. Ehk põhjusi tunda end üleväsinuna on piisavalt ja paljud olukorrad on tingitud ametnikest endist olenemata (Joonis 12).



**Joonis 12.** Peamised põhjused mis on Tartu Vangla ametnikele üleväsimust tekitanud

Seega võib öelda, et **pinget** ja **üleväsimust** tekitavaid olukordi Tartu vanglaametnike töös on erinevaid ning selle põhjustajateks on mitmed tegurid, mida saab välja tuua alljärgnevalt:

- Meeste ja naiste erinev kohtlemine Tartu Vanglas, kus mehed on jäänud vähemusse, kuid tööst tingitud eripäradest (läbiotsimised) on nad tööga rohkem hõivatud kui nende naiskolleegid.
- Sage teenistujate vähesus erinevate üksuste valvuri kui ka inspektor-kontaktisiku ametikohtadel.
- Töökoormus mis on liiga suur ühe vanglaametniku jaoks.
- Kolleegide tegemata jäetud töö.
- Info puudus – ei saada vajaminevat infot õigeaegselt kätte.
- Tihe töögraafik.
- Segadused ja vasturääkivused töökorraldustes.

**Uurimistulemusi vanglaametnike läbipõlemisohu ja tööstressi tekitavate faktorite olemasolu kohta kinnitasid ka täiendavate lisaküsimuste vastused** (vt Lisa 2. Ankeet nr 2.; Küsimused nr 1, 5-9, 12-17).

Kuid siinjuures on meeldiv tõdeda, et suurem osa vastanuist tuleb töiste pingeolukordadega toime: 97% vastanutest ehk 31 ametnikku „*peavad oma tööd meeldivaks ning on sellega siiski rahul.*“ Selgus ka, et 87% ehk 28 ankeedi täitnutest „*ei võta tavaliselt tööülesandeid koju kaasa.*“ Küsimusele mis oli mõeldud vaid inspektor-kontaktisikutele ja vastuvõtu valvur-saatjatele ning mis kõlas: „Kui sageli jääte tööle üleaja, kuna tööd on liiga palju veel teha?“ – olid märkinud kõigest 2 ametnikku ehk 6%, et „*seda tuleb tihti ette.*“

Üle poolte küsitlusele vastanuist ehk 19 (59%) olid seisukohal, et „*nende tööülesanded ei ole rutiinsed*“, 9 teenistujat (28%) aga vastupidiselt, et „*on rutiinsed*“ ja kõigest 4 ehk 13% jätsid vastamata kuna ei osanud kindlat seisukohta võtta.

Tüdimuse väljaselgitamisel vastasid pisut alla poolte ehk 11 (34%) vastanuist, et „*nemad ei ole tundnud kunagi tööl olles tüdimust.*“ 18 (57%) märkisid, et „*on tundnud harva tüdimust tööst*“ ja ainult 3 (9%) jäid seisukohale, et „*tunnevad endid üsna sageli tööl olles tüdinuna, eriti aga veel siis kui on üksi jäetud järelevalvet pidama mitme sektori peale.*“

Suurem enamus uurimuses osalenuist ehk 29 vanglateenistujat (91%) olid endis kindlad, et „*nemad oskavad tööl olles olukordi lahendada ilma et pingeid tekiks.*“ 3 vastanut (9%) väitsid ainult, et „*nemad on küll püüdnud sageli olukordi lahendada ilma et pingeid tekiks, kuid alati pole see neil õnnestunud.*“

21 Tartu Vangla ametnikku ehk 66% vastasid jaatavalt küsimusele: „Kas julgete öelda „*ma ei jõua enam seda teha*“, kui tunnete et tööd on tekkinud Teie jaoks liiga palju?“ 10 ametnikku ehk 31% jäid aga täiesti vastupidisele arvamusele, kuna kirjutasid, et „*ei julgeks seda mingil juhul teha*“ ning 1 ametnik 3% jättis küsimusele vastamata.

Vastustest selgus veel, et 53% ankeedi täitnutest ehk 17 ametnikku „*ei mõtle kodus olles tööle ja seal toimuvale.*“ 7 ametnikku (22%) aga tunnistasid, et „*nemad ei saa kuidagi sellest ei ümber ega üle.*“ Ülejäänud 25% ehk 8 ametnikku olid aga kahevahel arvates, et „*vahel harva on ka nemad kodus mõtelnud tööle ja seal toimuvale.*“

97% ametnikest ehk 31 tunnistasid, et „*saavad tööl olles enamike töökaaslastega hästi läbi.*“

Küsimusele: „Kas solvute kergesti ja peate pikka viha kui keegi ütleb Teile halvasti?“ – vastasid jaatavalt kõigest 4 ametnikku ehk 13% põhjendades, et „*taolise käitumisega määratakse mundri au.*“

Ametnike kaameratega jälgimisse vastasid 28 vastanut ehk 87%, et „see ei tekita neis mingisugust pinget.“

Viimaks üle poolte uurimuses osalenuist 65% ehk 21 vanglateenistujat väitsid, et „nemad eelistavad teha meelsamini meeskonnatööd.“ Seevastu 22% ehk 7 ametnikku jäid kahevahele, märkides et „see sõltub töö iseloomust.“ Ülejäänud 13% ehk 4 jäid aga seisukohale, et „nemad täidaksid küll meelsamini kõikki ülesandeid üksinda“ – põhjendades, kuna „siis on nad kindlad et kõik saab alati tehtud nagu peab ja neil pole vaja hiljem karta probleeme ega negatiivseid üllatusi.“

Kriipsuga (-) märgistatud tähendab, et antud küsimusele rohkem ei vastatud (Tabel 2).

**Tabel 2.** Täiendavate lisaküsimuste vastused

Täiendavad lisaküsimused	Positiivne vastus	Negatiivne vastus	Neutraalne vastus
Tööga rahul	97%	-	-
Ei võta tööd koju	87%	-	-
Ei jää tööle üleaja	94%	6%	-
Tööülesanded ei ole rutiinsed	59%	28%	13%
Ei ole tundnud tööl olles tüdimust	34%	9%	57%
Ei oska olukordi lahendada ilma pingeteta	91%	9%	
Ei julge öelda „ma ei jõua enam seda teha“	66%	31%	3%
Ei mõtle kodus olles tööle ja seal toimuvale	53%	22%	25%
Ei saa tööl olles enamike töökaaslastega hästi läbi	97%	-	-
Ei solvu kergesti ega pea pikka viha kui keegi ütleb halvasti	87%	13%	-
Ametnike kaameratega jälgimine ei tekita pinget	87%	-	-
Meelsamini ei tee meeskonnatööd	65%	13%	22%

### 4.3. Soovitused mis aitavad tulevikus ära hoida vanglaametnikke stressi ja läbipõlemise ohtu sattumast

Kolmanda ja neljanda uurimistöö ülesande täitmiseks esitati küsimused (vt Lisa 2. Ankeet nr 2.; Küsimused nr 19, 20) mis aitasid leida praktilisi nõuandeid ning teada saada, mil moel on mõned vanglaametnikud tulnud oma tööga toime nii, et neid ei ole ohustanud ega

tabanud läbipõlemine. Küsimuste vastustest tuli ilmsiks kasulikke nõuandeid, mis aitavad tulevikus ära hoida vanglaametnikke stressi ja läbipõlemise ohtu sattumast.

Küsimusele: „Kui Te ei tunne üleväsimust, siis palun kirjeldage kuidas Teie olete suutnud tööl üleväsimust vältida?“, vastasid peaaegu kõik uurimuses osalenud ametnikud erinevalt. Järgnevalt on välja toodud peamised nõuanded, mida küsimustiku täitnud ametnikud on teinud selleks, et tööl endi juures üleväsimust vältida. Peab tunnistama, et alateadlikult kasutavad inimesed võtteid, mida soovitatakse ka teaduslikus kirjanduses:

1. Piisavat puhkuse lubamist enesele mainiti viiel juhul:

- „*Puhkan juba enne tööletulekut ennast korralikult välja.*“
- „*Annan endale kas või natukene aega puhkamiseks.*“
- „*Peale tööd tegelen lõõgastavate asjadega, püüan lihtsalt puhata.*“
- „*Üritan tööst vabal ajal aktiivselt puhata.*“
- „*Käin palju looduses puhkamas.*“

2. Eesmärkide püstitamist sammhaaval mainiti kolmel juhul:

- „*Jätan tegemata ebaolulised tööülesanded.*“
- „*Panen paika prioriteedid ning teen tööd tähtsuse järjekorras.*“
- „*Hajutan päeva programmi laiali kogu vahetuseks.*“

3. Viiel juhul mainiti probleemidesse mittesüüvimist:

- „*Vähem tuleb võtta asju südamesse.*“
- „*Ma ei võta igat asja kui probleemi.*“
- „*Ei lase ennast töösse uppuda.*“
- „*Lahkun töölt kui kell kukub.*“
- „*Ma ei võta tööd koju kaasa ja ei süüvi ka põhjalikult probleemidesse.*“

4. Tegevuse leidmine:

- „*Püüan leida endale tegevust.*“
- „*Ma ei mõtle üleväsimuse peale.*“
- „*Tegelen töö juures tegevustega, mis on mulle meeldivad.*“

5. Kolmel juhul vihjati ka suhtlemise vajadusest ja huumori kasutamisest:

- „*Suhtlen ja arutan palju töökaaslastega.*“
- „*Lahendan mõningad olukorrad huumoriga.*“
- „*Huumor.*“

6. Positiivne töösse suhtumine:

- „*Suhtun töösse positiivselt.*“
- „*Tunnen rõõmu oma tööst.*“
- „*Naerata ja kogu maailm naerab koos sinuga.*“

Nagu näha on inimesed leidnud enesele piisavalt häid väljundeid, mis aitavad üleväsimust vältida. Neid nõuandeid tuleks kindlasti ellurakendada, kuna neid kasutavad praktikud, kes ise iga päev töötavad Tartu Vanglas kinni peetavate isikutega.

Ankeedi viimase küsimuse juures kus uurimistöö autor palus tuua välja soovitusi, mis ametnike arvates aitaksid tulevikus teisi kolleege/vanglaametnikke üleväsimusse sattumast, toodi vastanute poolt esile mitmeid väga praktilisi ja kasulikke soovitusi, mis baseeruvad vastanute endi kogemusel ning mis seetõttu on ka kattuvad.

Järgnevalt on toodud välja peamised soovitusel, mida oleks hea praktiseerida:

1. Hoiduge ületöötamast vihjati neljal juhul:

- „Ärge püüdke teha kõike tööd korraga.“
- „Ärge võtke endale liiga palju ülesandeid.“
- „Ärge püüdke olla 24 tundi ööpäevas kangelane.“
- „Tehke koostööd, jagage oma töökoormust.“

2. Kuuel juhul soovitati kasvatada huumorisoont ja olla optimistlik:

- „Kasvatage huumorisoont.“
- „Ärge laske pisiasjadel ennast häirida.“
- „Olge optimistlik ja positiivne.“
- „Mõtelge positiivselt.“
- „Olge lihtsalt tore ja hinnake iseennast positiivselt.“
- „Suhtuge töösse positiivselt.“

3. Suhtlemine, probleemide rahumeelne lahendamine:

- „Olge avatud, suhelge võimalikult palju.“
- „Kui on tekkinud probleeme, siis püüdke seda rahumeelselt lahendada.“
- „Leidke aega puhkamiseks ja väljaspool tööaega kolleegidega kokku saamiseks.“

4. Enesekehtestamine, kohusetundlikkus:

- „Olge järjekindel, õppige kuulama ja samas ka endid kehtestama.“
- „Täitke kohusetundlikult oma tööülesandeid.“

5. Prioriteetide paika asetus:

- „Pange prioriteetid paika - üks asi korraga.“
- „Tehke endale selgeks mis on oluline ning mis väheoluline.“
- „Tööl tegelege tööasjadega, kodus-kodusjadega.“
- „Ärge lükake edasi kõiki tööülesandeid, sest muidu hiljem võite uppuda töösse.“

6. Meeskonnatöö vajadus:

- „Tehke meeskonnatööd.“
- „Kui tunnete muret siis pöörduge kolleegide poole, nad kindlasti aitavad Teid.“

## 7. Rõõmsameelsus:

- „*Võtke elu lihtsalt rõõmsamini.*“
- „*Olge ikka rõõmus.*“

Soovitused mida uurimistöö ankeedi täitnud ametnikud eespool välja tõid, annavad selgelt tunnistust, et **on olemas erinevaid praktilisi toimimisviise mida kasutades saaksid vanglaametnikud tulla oma tööga toime läbipõlemis ohtu sattumata.**

Seostades käesoleva lõputöö 2. peatükis käsitletut antud peatükis toodud uurimustulemustega, võib leida soovitusi, mida oleks võimalik meil igapäevaselt ka kasutada. Et toime tulla tööstressiga ja vältida läbipõlemist on nii küsitletute kui töö teoreetilises osas käsitletud kirjanduse autorite arvates soovitav:

- Vabal ajal spordiga tegeleda. Leida aega puhkamiseks ja väljaspool tööaega kolleegidega kokku saamiseks. Puhkus väsitava tööpäeva järel on hädavajalik ning kasulik ja seda oleks hea nautida kolleegidega väljaspool tööaega kokku saades või ühiselt tegeledes spordiga (Rebane 2004).
- Öösel end korralikult välja puhata, sest vältimaks kurnatuse tunnet peab igäüks teatud osa ööpäevast magama (Rebane 2004). Tööstressi ja läbipõlemise vastu aitab mõistlik aja planeerimine. Soovitav oleks panna kirja kõik ülesanded tähtsuse järjestuses, millega mis ajaks valmis peab saama (Saar 2006:190).
- Pingest tekkivat „ülekuumenemist“ aitab vältida ka toimumusse või mõnda selle episoodi huumoriga suhtumine (Elenurm jt 1997:93).

## KOKKUVÕTE JA JÄRELDUSED

Lõputöö eesmärgiks oli anda ülevaade sellest, mis on läbipõlemine, millised ohud sellega kaasnevad, selgitada empiirilise uurimuse tulemusena välja kas Tartu Vangla ametnikud on läbipõlemise ohus või lausa töös läbipõlenud ja tuua välja soovitusi ning nõuandeid, mis aitavad vähendada läbipõlemist.

Läbiviidud empiirilise uurimistöö põhjal selgus, et **Tartu Vangla ametnikud ei ole läbipõlemise ohus**. Uurimuses kasutatud kahe ankeedi vastuseid analüüsid jõudis lõputöö autor järeldusele, et Tartu Vangla üsna paljud ametnikud ehk neist 75% on tundnud küll tööst tingituna stressi ja üleväsimust, kuid läbipõlenud pole ametnikest keegi. Ankeedi täitnud ametnike vastuseid analüüsid selgus, et üleväsimust Tartu Vangla ametnike juures on tekitanud põhiliselt suur töö koormus, tihe töö käimise graafik ja ka teiste kolleegide tegemata jäetud töö, mis tuleb aga kindlasti endil ära teha. Ehk põhjusi tunda end üleväsinuna on piisavalt ja paljud olukorrad on tingitud ametnikest endist olenemata.

Autori püstitatud hüpotees, milleks oli - Tartu Vangla ametnike läbipõlemine on tingitud ülemuste ja alluvate jäigast formaalsest suhtlemisest ning ametnike hirmust saada pisivigade eest rangelt karistada – saab uurimustulemuste alusel ümber lükata, kuna uurimusest selgus, et tegelikult peamiseks pingeseisundi tekitajaks **polegi otseselt suhted ülemustega, mida autor hüpoteesi püstitades silmas pidas, vaid selleks on pigem esile tulnud segadused töökorraldustes**.

Antud aspektis oli tunnetatav ootustekonflikt, kus alluvad ootasid oma ülemustelt otsuse langetamist ning seega ka vastutuse võtmist, mis ongi üheks pinget tekitavaks teguriks. Paraku aga käesoleva uurimistöö tulemusel ei selgu, millised ootused on ülemustel oma alluvatele ning kas see võib olla ka üheks pinget tekitavaks teguriks. Antud aspekt vajaks aga detailsemat käsitlemist edaspidistes uurimistöodes.

Läbiviidud uurimuse tulemusena sai välja toodud palju kasulikke nõuandeid ja soovitusi, mis selgitavad, mil moel on mõned vanglaametnikud tulnud oma tööga nii toime, et neid ei ole ohustanud ega tabanud läbipõlemine ning aitavad tulevikus ära hoida vanglaametnikke läbipõlemise ohtu sattumast.

Uurimistöö tõi ilmsiks veel faktid, et **üle poolte Tartu vanglaametnikest ehk 75% on stressi ohus** ning täpselt sama palju ametnikke on ka tundnud vanglatöös pinget ja üleväsimust. Uurimistöö käigus saadud tulemused näitavad, et teatud muudatusi oleks vanglaametnike töökorralduses teha, et muuta paremaks ülemuste ja alluvate omavaheline suhtlemine ja ootuste esitamine, mis aitaks kaasa vanglatöös tekkivale igapäevase tööstressi vähendamisele.

Lisaks vastastikuste ootuste küsimusele ülemuste ja alluvate vahel, peab käesoleva lõputöö autor vajalikuks antud teemat põhjalikumalt käsitleda, et välja selgitada, mil moel saaks parandada ning efektiivsemaks muuta Tartu Vangla teenistujate ja juhtide koostöö korraldust.



## **SUMMARY**

Title of the thesis: Burnout and the Associated Risks and Coping among Prison Officials: the Example of the Officials of Tartu Prison.

The graduation thesis includes 58 pages, with the main body of the thesis provided on 39 pages. The thesis is in Estonian. The thesis comprises an introduction, four chapters, divided into sub-chapters, a concluding part and a summary in English.

The central themes of the thesis include characteristic factors of burnout, consequences of burnout for prisons and prevention of burnout among prison officials.

The thesis is relevant, because the problems of burnout among the officials of Tartu Prison have not been researched before. Therefore, the goal of the thesis is to ascertain whether any officials in Tartu Prison have experienced burnout at work. In addition, the study aims to identify the methods and resources used by some prison officials who have managed to avoid the risk of burnout and, on the basis of this research, to develop recommendations for preventing the risk of burnout among prison officials in the future.

The graduation thesis is based on the hypothesis that the burnout of the officials of Tartu Prison is caused by strict formal communication in the command structure and the fear of the officials of being punished for every small mistake. In order to test this hypothesis, the author consulted reference literature on the subject and carried out a survey among 32 prison officials in Tartu.

The survey indicated that no prison official in Tartu Prison had experienced burnout at work or was at risk of burnout, but more than half of the prison officials, or 75 per cent, are at risk of stress and a similar percentage of the prison officials have felt work-related stress and fatigue. The empirical study indicated that confusion in the organisation of work was the main cause of stress in Tartu Prison. Based on the results of the study, the author developed proposals on how to improve the situation.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

- 1) Anion, L. 2005. *Politseinike ja nende klientide vaimsest tervisest*. Tallinn: Eesti-Rootsi Vaimse Tervise ja Suitsidoloogia Instituut.
- 2) Anion, L. 2006. *Kuidas vältida läbipõlemisest politseitöös*. – Eesti politsei ajakiri, nr 6 (23), 40.
- 3) Covey, S. R., Merrill, A. R., Merrill, R. R. 2006. *Esmatähtis esikohale*. Tallinn: AS Kirjastus Ilo.
- 4) Daft, R. 2000. *Managment. 5th ed.* The Dryden Press.
- 5) Davis, M., Eshelman, E. R., McKay, M. 1995. *Lõõgastumise ja stressi maandamise käsiraamat*. Tallinn: K- kirjastus.
- 6) Eero, A. 2006. *Naer on lihtne ja tasuta lõõgastusviis*. Juhi ideelaegas. Äripäeva Kirjastus.
- 7) Elenurm, T., Kasmel, A., Kidron, A., Rüütel, E., Teiverlaur, M., Traat, U. 1997. *Stressi teejuht. Kuidas saada lahti liigsest pingest?* Tallinn: Eesti Tervisekasvatuse Keskus.
- 8) Houston, J. G. 1999. *Correctional Management. 2nd ed.* Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- 9) Jürisoo, M. 2004. *Burnout – läbipõlemine*. Tartu: Fontese Kirjastus.
- 10) Koivula, M., Paunonen, M., Laippala, L. 2000. *Burnout in two Finnish hospitals*. Journal of Nursing Management, 8.
- 11) Kutsar, K. 1995. *Esmaabi psüühilise pingeseisundi korral*. Tallinn: Eesti Riigikaitse Akadeemia.
- 12) Loogna, N. 2008. *Elukutsed ja terviseriskid*. Tallinn: Teabekirjanduse OÜ.
- 13) Lönqvist, J., Heikkinen, M., Henriksson, M., Marttunen, M., Partonen, T. 2007. *Psühhiaatria*. Tallinn: Kirjastus Medicina.
- 14) Maslach, C., Leiter, M. P. 2007. *Läbipõlemine. Mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks*. Tallinn: Äripäeva Raamat. Väike Vanker.
- 15) Niitra, S. 2004. *Stress. Räägivad juhid ja hingetohtrid*. Tallinn: Äripäeva Kirjastus.
- 16) Nurmoja, M. 2003. *Organisatsioonikäitumine*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.

- 17) Palo, J. 2007. *Tervise käsiraamat*. Tallinn: Kirjastus Medicina.
- 18) Ross, J. I. 2008. *Special Problems in Corrections*. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, 07458.
- 19) Saar, T. 2006. *Karjääri keerdtrepp*. Tallinn: Äripäeva Kirjastus.
- 20) Sandler, M. W., Hudson, D. A. 1998. *Beyond the Bottom Line: How to Do More with Less in Nonprofit and Public Organizations*. New York, Oxford: Oxford University Press.
- 21) Scholtes, P. R. 2001. *Juhi käsiraamat. Kuidas motiveerida meeskonda ja jõuda parema tulemuseni*. Tallinn: TEA Kirjastus.
- 22) Selye, H. 1975. *Stress without distress*. New York: J. B. Lippincott Company.
- 23) Selye, H. 1976. *Stressi*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- 24) Siimon, A., Türk, K. 2003. *Juhtimine*. Tartu: TÜ Kirjastus.
- 25) Siimon, A., Vadi, M. 1999. *Organisatsioon ja organisatsioonikultuur*. Tartu: TÜ Kirjastus.
- 26) Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y. & Shirom, A. 1997. *The effects of hours of work on health: A meta-analytic review*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70.
- 27) Stott, K., Walker, A. 1995. *Teams. Teamwork and Team Building*. The Manager`s Complete Guide to Teams in Organizations. Prentice Hall.
- 28) Suonsivu, K. 2003. *Kun mikään ei riitä*. Tampere: Tampere University Press.
- 29) Vadi, M. 2001. *Grupid organisatsioonis*. Tartu: TÜ Kirjastus.
- 30) Virovere, A., Alas, R., Liigand, J. 2005. *Organisatsioonikäitumine*. Tallinn: Külim Kirjastus.

### **Avaldamata materjal:**

- 1) Heering, K. 2005. *Vanglaametnike läbipõlemine*. [Lõputöö] Tallinn: Sisekaitseakadeemia Justiitskolledž.
- 2) Lippus, K. 2006. *Töötundide hulga seosed stressi tasemega*. [Bakalaureusetöö] Tartu: Tartu Ülikool.
- 3) Maschorov, M. 2006. *Motivatsioon ja selle kujundamine Tartu Vangla näitel*. [Magistritöö] Tartu: Tartu Ülikool.

- 4) Rautesalo, R. 2004. *Läbipõlemine meditsiinitöötajatel*. Seminaritöö psühholoogia erialal. Tartu: Tartu Ülikool.

### **Internetmaterjalid:**

- 1) Aasmäe, A. 2004. Tööstress ähvardab tipneda tõsise haigusega. Postimees.  
<http://www.postimees.ee/200104/esileht/123961.php> 26.06.2007
- 2) Gudrun, R. 2000. Läbipõlemissündroom röövib energia. Terviseleht.  
[http://www.terviseleht.ee/200134/34\\_vasimus.php](http://www.terviseleht.ee/200134/34_vasimus.php) 23.06.2007
- 3) Hakanen, J. 1999. Ketkä uupuvat? Miesten ja naisten työuupumus tutkimusten valossa. Työterveyslaitos.  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1999-02/08.htm> 04.07.2008
- 4) Küünarpuu, H. 1996. Sõbrad päästavad läbipõlemisest. Eesti Päevaleht.  
<http://www.elamuskoolitus.ee/index.php?alam=97&leht=c21fcedc13c0ef4d70aa>  
07.08.2008
- 5) Lipponen, M. 2006. Syvästä työuupumuksesta toipuminen. Työterveyslaitos.  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Yksilo/Tyontekija/tyouupumus.htm> 04.07.2008
- 6) Marttila, J. 2006. Työuupumus. Potilasohje. Poliklinikka.  
<http://www.poliklinikka.fi/?page=2652164&id=3663638> 24.06.2008
- 7) Ratnik, M. 2003. Töös läbipõlemist soodustavad ja ennetavad tegurid organisatsioonis. Magistritöö. Tallinna Pedagoogikaülikool.  
<http://www.pare.ee/popText.php?id=121> 24.06.2007
- 8) Rebane, S. 2004. Läbipõlenu tunneb end robotina. Elukiri.  
<http://www.elukiri.ee/index.php?main=68> 24.06.2007
- 9) Riikoja, H. 2001. Hea töökeskkond tõstab firma konkurentsivõimet. Postimees.  
<http://vana.www.postimees.ee/index.html?op=lugu&rubriik=55&id=32569...>  
28.06.2007
- 10) Roonemaa, H. 2003. Eesti firmajuhid stressis töötajatega ei tegele. Postimees.  
<http://www.postimees.ee/191103/esileht/majandus/119496.php> 29.06.2007

- 11) Rõhlitskaja, O., Tšurilkina, J., Galamjan, G., Guliver, K., Mešalkina, V., Biletskaja, A. 2002. Tööstress. Tööstressi uurimus. Tallinna Tehnikaülikool.  
<http://staff.ttu.ee/~vsiirak/rohlitskaja.ppt> 24.06.2007
- 12) Schrey, K., Lindström, K., Bergström, M. 1998. Miten jaksetaan työpaikoilla ja työterveyshuolloissa? Työterveyslaitos.  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1998-01/07.htm> 24.06.2008
- 13) Tedremaa, M. 2000. Väsimus on suurte saavutuste kõrge hind. Terviseleht.  
[http://www.terviseleht.ee/200030/30\\_kuisjoosta.php3](http://www.terviseleht.ee/200030/30_kuisjoosta.php3) 26.06.2007
- 14) Teichmann, M. 2004. Kuidas vältida läbipõlemist. Äripäev.  
<http://www.aripaev.ee/temp/seminar/26022004/seminar.html> 23.06.2007
- 15) Toppinen-Tanner, S. 2000. Miksi nuori uupu? Työterveyslaitos.  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2000-02/04.htm> 04.07.2008
- 16) Varis, L. 1999. Työterveyshuolto uupuneen tukena. Työterveyslaitos.  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1999-04/08.htm> 04.07.2008

## LISA 1

### Ankeet nr 1

Hea kolleeg! Lõpetan sel aastal Sisekaitseakadeemia ja kirjutan lõputöö teemal „Läbipõlemine ja sellega kaasnevad ohud ning toimetulek vanglaametnike seas. Tartu Vangla näitel“. Suureks abiks oleks kui vastaksid allolevale küsimustikule mis on koostatud Sirje Niitra ja Taimi Elenurmi poolt ning on ilmunud väljaandes „Stress. Räägivad juhid ja hingetohtrid“ (Niitra 2004:98, 103-104).

#### Küsimused stressi määramiseks

##### Palun märkige sobiv vastusevariant.

1. Kas ärritute tihti tühiste asjade pärast?	Jah	Ei
2. On teil raske läbielatud närvipingest vabaneda?	Jah	Ei
3. Kas juhtub sageli, et olete muremõtete tõttu öösiti tundide kaupa üleval?	Jah	Ei
4. Kas teid häirib, kui teised inimesed ei talita nii, nagu te soovite?	Jah	Ei
5. Kas teid vaevab sageli süütunne tegemata tööde pärast?	Jah	Ei
6. Kas tunnete kuklas ja õlapiirkonnas ebamugavat pinget?	Jah	Ei
7. Kas suitsetate või jootate alkoholi rohkem kui varem?	Jah	Ei
8. Sööte te kiirustades?	Jah	Ei
9. Kas elate oma hingelisi kriise raskelt läbi?	Jah	Ei
10. On teil raske töötades või õppides keskenduda?	Jah	Ei
11. Kas tunnete tihti iiveldust või südamekloppimist, käte higistamist või kuivustunnet suus?	Jah	Ei

## Küsimused läbipõlemise määramiseks

**Mõelge oma käitumisele, mõtetele ja tunnetele viimase kahe kuu jooksul ja märkige sobiv vastusevariant.**

### **I. Milliseid tundeelu muutusi olete täheldanud?**

1. Miski ei rõõmusta õieti, „ei maitse“ nii nagu varem	jah	ei
2. Pisiasjad kipuvad tuju rikkuma	jah	ei
3. Jõuetuse, üleväsimuse, tülpimuse tunne	jah	ei
4. Loidus, ükskõiksus, minnalaskmise meeleolu	jah	ei
5. Äpardumise tunne	jah	ei
6. Süü- või häbitunne	jah	ei
7. Viha ja pahameel	jah	ei

### **II. Milliseid suhtlemise muutusi olete enda puhul avastanud?**

1. Tõrjuv hoiak inimeste suhtes	jah	ei
2. Inimesed ärritavad	jah	ei
3. Künnilisus ja halvustav suhtumine	jah	ei
4. Ei suuda keskenduda ja kuulata	jah	ei
5. Tahaks omaette olla	jah	ei
6. Ei taha sõprade ja perega suhelda	jah	ei
7. Töökaaslaste „lahterdamine“	jah	ei

### **III. Mis on juhtunud edasipüüdlikkusega?**

1. Kurnatuse tunne tööpäeva lõpus	jah	ei
2. Sage kella vaatamine	jah	ei
3. Väsinud probleemidest, mis kunagi ei lõpe	jah	ei
4. Ei jõua tegeleda sellega, millega tahaks	jah	ei
5. Ei huvita see, mis ümberringi toimub	jah	ei
6. Kahtlustamine ja kahjustamise hirm	jah	ei
7. Sage töölt puudumine või teisejärguliste asjadega tegelemine	jah	ei

## LISA 2

### Ankeet nr 2

Küsimused pinge ja üleväsimuse määramiseks vanglatöös

**Palun kirjutage punktiirile oma arvamus.**

1. Kas Teile meeldib oma töö ja kas olete tööga rahul?

.....  
.....

2. Mis tekitab Teile töös kõige rohkem pinget ja kui sageli pinget tunnete?

.....  
.....

3. Kes on tekitanud Teile tööl olles kõige rohkem pinget, kas kolleegid, ülemused või kinnipeetavad?

.....  
.....

4. Kas kinnipeetavad on tekitanud Teis kartust?

.....  
.....

5. (Järgnev küsimus on mõeldud inspektor-kontaktisikule kui ka vastuvõtu valvur-saatjale).  
Kui sageli jääte tööle üleaja, kuna tööd on liiga palju veel teha?

.....  
.....

6. Kas võtate tööülesandeid tihti koju kaasa?

.....  
.....



7. Kas Teie tööülesanded on rutiinsed?

.....  
.....

8. Kui sageli tunnete tüdimust tööst?

.....  
.....

9. Kas oskate tööl olles olukordi lahendada nii, et pingeid ei tekiks või kui on tekkinud, siis kas oskate pingeid edukalt lahendada?

.....  
.....

10. Kas olete tundnud tööl olles üleväsimust, enesetunnet kus enam midagi otsekui ei jõuaks ega tahaks teha?

.....  
.....

11. Kui tihti tunnete end tööl üleväsinuna?

.....  
.....

12. Kas julgete öelda „ma ei jõua seda enam teha“, kui tunnete et tööd on tekkinud Teie jaoks liiga palju?

.....  
.....

13. Kas mõtlete sageli ka kodus olles tööle ja seal toimuvale?

.....  
.....

14. Kas saate tööl olles enamike töökaaslastega hästi läbi või Te ei pea kolleegidest suurt lugu?

.....  
.....

15. Kas solvute kergesti ja peate pikka viha kui keegi ütleb Teile halvasti?

.....  
.....

16. Kas tunnete endis pinget, et Teid on võimalik tööl olles pidevalt kaameratega jälgida?

.....  
.....

17. Kas teete meelsamini meeskonnatööd või püüate üksi kõikki ülesandeid täita?

.....

18. Kui tunnete et olete üleväsinud, siis palun püüdke kirjeldada peamisi põhjusi, mis on Teid selleni viinud/mis seda tekitavad?

.....  
.....  
.....

19. Kui Te ei tunne üleväsimust, siis palun kirjeldage kuidas Teie olete suutnud tööl üleväsimust vältida?

.....  
.....  
.....

20. Märkige soovitusi, mis Teie arvates aitaksid tulevikus teisi kolleege/vanglaametnikke üleväsimusse sattumast?

.....  
.....  
.....

TEIE AMETIKOHT:

- 5) peaspetsialist-üksuses juht
- 6) peaspetsialist-korrapidaja
- 7) inspektor-korrapidaja abi
- 8) inspektor-kontaktisik
- 9) spetsialist
- 10) vanemvalvur
- 11) valvur või valvur (saatja)

VANUS: .....

SUGU: .....

Palun märgistage/märkige oma:

- 12) Vanglaametniku Kutseõppe
- 13) Korrektsiooni eriala
- 14) Muu (palun kirjutage): .....

TARTU VANGLAS TÖÖTATUD AEG: .....

Aitäh vastamast, Ivo Nigul