

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Kadri Kobin

**TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE TEADLIKKUS
VILJANDI LINNAVALITSUSE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava HAKB02/14, peeriala HALDUSKORRALDUS

Juhendaja: Sigrid Kalle, MSc

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 7546 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kadri Kobin

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 154037HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: kadrikobin@gmail.com

Juhendaja: Sigrid Kalle, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOORIA.....	7
1.1. Õigusaktide regulatsioon	7
1.2. Töötervishoiu ja tööohutusega tegelevad organisatsioonid.....	8
1.3. Töötajate ohutusala teadlikkus.....	10
1.4. Tööandja ja töötaja kohustused ja õigused	12
1.5. Infojuhtimine	14
1.6. Ohutegurid	16
1.7. Tervislik töökoht	19
2. METOODIKA JA VALIM	22
3. UURINGU TULEMUS.....	24
3.1. Uuringus osalemine	24
3.2. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenev teadlikkus.....	25
3.3. Informatsiooni leidmine ja liikumine	29
3.4. Ohutegurid.....	31
KOKKUVÕTE	40
SUMMARY	43
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	45
LISA 1	49
LISA 2	61

LÜHIKOKKUVÕTE

Töötervishoid ja tööohutus on väga oluline igas töövaldkonnas. Kontori töökeskkonnas olevate ohutegurite olemasolu ja mõju ei tasu alahinnata. Uuringute järgi on tööstress ning luu- ja lihaskonna vaevused ühed suuremad tööga seotud haigusi Euroopas (Kaljula, et al. 2016, EU-OSHA 2007, Seppo, et al. 2010). Tööandjad peaksid tervist säästvat ja tööohutust puudutava ennetustööga järjepidevalt tegelema, mitte alles siis, kui tegevusetusest tekivad tagajärjed. Tööinspektsiooni andmetel toimus 2017. a avaliku halduse valdkonnas üle 360 tööõnnetuse, mida oleks saanud ära hoida. Lisaks leiti probleeme töötajate väljaõppe ja juhendamisega. (Töökeskkond 2017)

Töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnaga tegelemisel on oluline juhtkonna kaasatus. Paremad tulemused tervislikus ja ohutus töökeskkonnas saavutatakse siis, kui juhtkond on teemasse pühendunud ja osaleb aktiivselt töötajate teadlikkuse tõstmisel. Kõige suuremat mõju tervisliku ja ohutu töökeskkonna teadlikkuse tõstmiseks saavutatakse, kui asutus kaasab ka töökeskkonnanõukogu ja toetab töökeskkonnavoliniku tegevust (ESENER-2, 2015)

Eelpool nimetatud uuringu tulemuste ja statistika põhjal oli eesmärgiks kaardistada Viljandi Linnavalitsuse teenistujate töötervishoiu ja tööohutuse alast teadlikkust. Peaesmärk oli välja selgitada, kas Viljandi Linnavalitsuse teenistujate töötervishoiu ja tööohutuse alast teadlikkust on vaja tõsta ning kas on vaja anda tööandjale soovitusi teadlikkuse tõstmiseks.

Uuringu läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset uurimisviisi. Linnavalitsuse teenistujate seas viidi läbi elektrooniline ankeetküsitlus.

Uuringu tulemustest selgus, et teenistujad on töötervishoiu ja tööohutuse teemadega (informatsioon, ergonoomika, ohutegurid) kursis pealiskaudselt ning töötervishoiust ja tööohutusest linnavalitsuses üldiselt ei räägita.

Võtmesõnad: töötervishoid, tööohutus, töökeskkond, töökoht, ergonoomika, terviseedendus, infojuhtimine, ohutegurid, riskianalüüs

SISSEJUHATUS

Töötaja tervisekahjustuste vältimiseks ja ohutuse tagamiseks on välja töötatud erinevad regulatsioonid, millest tööandja ja töötaja peavad lähtuma. Seega mõlemal osapoolel on töötervishoiu- ja tööohutusealane vastutus. Siiski võib jääda töötervishoidu ja tööohutust puudutava informatsiooni kommunikatsioon asutuses tagaplaanile. Organisatsioon korraldab vaid minimaalse seadusest tuleneva (n-ö teeb dokumendid korda) ning põhjalikumad pühendumist töökeskkonda, töötajate heaolule ja ohutusele ei toimu. Tööandja kohustus on tõsta töötajate teadlikkust, koostada reeglid ning kontrollida nende täitmist. Olulisel kohal on ka infojuhtimine ehk tegevus, kuidas ja milliste kanalite kaudu info töötajateni viia.

Mitmed töötervishoiu ja tööohutusega tegelevad organisatsioonid on võtnud eesmärgiks tegeleda ennetustegevuse ja teadlikkuse tõstmisega Eestis ja mujal maailmas. Sellegipoolest on just tööandjad need, kes reaalselt peavad tegelema töötervishoiu ja tööohutuse tagamisega, luues töötajatele ohutu ja tervisliku töökeskkonna. Seega on oluline, et tööandja oskaks hinnata teema olulisust, aktuaalsust ja tegeleks järjepidevalt töötajate töötervishoiu ja tööohutuse alase teadlikkuse tõstmisega. Töötajate teadlikkus töötervishoiust ja tööohutusest mõjutab organisatsiooni tootlikkust ning tööandja tegevus töötajate heaolu saavutamisel suurendab töötajate töövõimet ja kasvatab lojaalsust tööandja suhtes.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, mil määral on Viljandi Linnavalitsuse teenistujad teadlikud töötervishoiust ja tööohutusest. Teadlikkuse olulisust kinnitavad uuringud, mis näitavad, et kõige enam tööga seotud haigusi on luu- ja lihaskonna vaevused ning tööstress. Seega, kui töötaja ja tööandja on töökeskkonnas olemasolevatest ohtudest teadlik, siis on võimalik ennetada ja säästa töötajate tervist.

Teadlikkuse väljaselgitamiseks uuriti järgmisi aspekte:

- 1) Kuivõrd ollakse kursis töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate nõuetega?
- 2) Kas ja milline info on kättesaadav ja kas teenistuja teab, kust seda leida?
- 3) Kuidas ja mis ulatuses tööandja panustab teenistujate töötervishoidu ja –ohutusse?

- 4) Kas ja kuidas on teenistujad kursis ja informeeritud võimalikest ohuteguritest, millega igapäevaselt töökeskkonnas viibides kokku puututakse?
- 5) Kas ja kuidas teenistujad panustavad ise oma tervise hoidmisesse ja kaitsmisesse?

Uuringu läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset uurimisviisi. Linnavalitsuse teenistujate seas viidi läbi elektrooniline ankeetküsitlus, mis koosnes poolstruktureeritud küsimustest.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Esmalt on välja toodud töötervishoidu ja tööohutust puudutav teoreetiline osa, mis hõlmab õiguslikke regulatsioone, töötajate ohutusalast teadlikkust, infojuhtimist ja ohutegureid. Lisaks on välja toodud töötervishoiu ja tööohutusega tegelevad organisatsioonid ning kirjeldatud nende eesmärged ja tegevusi. Teine peatükk kirjeldab uuringu metoodikat ja valimit. Kolmas peatükk keskendub uuringu tulemustele ja järeldustele, millele järgnevad ettepanekud töötajate teadlikkuse tõstmiseks.

1. TEOORIA

1.1. Õigusaktide regulatsioon

Töötervishoidu ja tööohutust reguleeritakse töötervishoiu ja tööohutuse seadusega (TTOS). Seaduse eesmärgiks on tagada töötajatele ohutu ja tervist hoidev töökeskkond. Seadus annab õiguslikud raamid töötajate ja ametnike tööle ettenähtud töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele. (TTOS § 1) Töötervishoiu ja tööohutuse konkreetsemaks reguleerimiseks on seaduse alusel välja antud Vabariigi Valitsuse ja vastava valdkonna ministrite määrused, mis täpsustavad iga valdkonda (ohutegurite normid, esmaabi ja tervisekontrolli korraldamine, kuvariga töötamine, erinevad väljaõpped, töövahendite kasutamise nõuded jms). Töötervishoiu ja tööohutuse alaste nõuete alusel koostab organisatsioon vastavalt tema valdkonnale ja tööpetsiifikale regulatsioonid ja süsteemi töötajate tervisliku ja ohutu töökeskkonna loomiseks, tagamiseks ja hoidmiseks. Selliste süsteemide puudumine või vähene rakendamine töökeskkonnas toob kaasa töötajate terviseriskide suurenemise, mis põhjustab kutsehaigestumisi ja töövõimetuse suurenemist (Rahvastiku tervise arengukava 2008).

Töötervishoiuga välditakse töötaja tervisekahjustusi ehk tegeletakse tööst tingitud haiguste ja kutsehaiguste ennetamisega. Selleks rakendatakse organisatsioonis erinevaid töökorralduslikke (nt juhendid) ja meditsiinilisi (nt tervisekontroll) abinõusid. Töötervishoid tähendab ka töötaja heaolu edendamist töökohal (TTOS § 2). Maailma Terviseorganisatsioon defineeris 1946. aastal oma põhimääruses tervise mõiste. Selle definitsiooni järgi on tervis füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu seisund. Seega peab töö kohandamisel arvestama töötaja eripärasid ja vajadusi, et saavutada töötaja maksimaalne heaolu (TTOS § 2). Lisaks heaolule on vajalik saavutada töökeskkonnas viibiva töötaja ohutus. Selleks tagatakse töötajale töö, mis ei sea tema elu ega tervist ohtu (*Ibid.*). Ohutu töökoha saavutamiseks organisatsioon kasutab või töötab välja erinevaid tööohutuse meetmeid (nt töötajate teadlikkuse suurendamine) ning jälgib nende rakendamist.

TTOS § 4 mõistes on töökoht konkreetses ruumis paiknev töötaja töötamise koht ning § 3 mõistes on töökeskkond töökoha ümbrus, milles inimene töötab. Töökeskkonnas töötades ümbritsevad töötajaid erinevad ohutegurid (füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised, psühholoogilised) (TTOS § 6-9) ning vastavalt organisatsiooni valdkonnale võib ohutegurite esinemissagedus olla erinev. Olenemata ohuteguri esinemissagedusest või mahust, ei tohi need ohustada töökeskkonnas viibiva töötaja elu ega tervist.

Töötaja heaolu ja ohutuse tagamise kohustus töökeskkonnas ei ole ainult tööandja kohustus. Ohutu töökeskkonna loomiseks ei piisa ainult ühest osapooldest. Samavõrra peab töötaja järgima õigusakte ning tööandja juhendeid, regulatsioone jms. Kuna seadus on välja töötatud töötaja kaitseks, siis peamised nõuded on kehtestatud tööandjale. Kuid mõlemad osapooled on kohustatud tegema koostööd (TTOS § 12 lg 5), et saavutada ohutu töökeskkond, mis rahuldab mõlema osapoolte vajadusi.

Nii tööandja kui töötaja töötervishoidu ja tööohutusse panustamise korralduslik pool on välja toodud TTOS 4. peatükis. Töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimuste lahendamiseks moodustatakse töökeskkonnanõukogu, kuhu kuuluvad nii tööandja kui töötajate esindajad (TTOS § 18 lg 1). Vastavalt organisatsiooni suurusele on nõukogu kokkukutsumise nõue erinev. Nimelt organisatsioonid, kus töötajaid on vähem kui 50, ei ole kohustatud nõukogu moodustama (TTOS § 18 lg 2). Kui töökeskkonnanõukogu moodustamine ei ole kõikides organisatsioonides vajalik, siis töökeskkonnaspetsialist ja töökeskkonnavolinik peavad olema määratud igas organisatsioonis (TTOS § 16, 17). Töökeskkonnaspetsialist on TTOS § 16 järgi tööandja esindaja, kellel on töökeskkonnaalaste ülesannete täitmiseks vastav pädevus. Töökeskkonnavolinik on TTOS § 17 mõistes töötajate esindaja töökeskkonda puudutavates küsimustes. Töökeskkonnavoliniku ülesanne on hinnata, kas töötajate töökeskkonnaalast teadlikkust on vaja tõsta ning jälgida, et töökeskkonnas töötavad töötajad oleksid kaitstud ohtude eest ja töö vastaks töötingimustele (TTOS § 17 lg 5).

1.2. Töötervishoiu ja tööohutusega tegelevad organisatsioonid

Rahvusvahelisi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnaga tegutsevaid organisatsioone on mitmeid. Üks suuremaid töötervishoiu ja tööohutuse teavitustööga tegelevaid organisatsioone Euroopas on Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA), mis tegeleb

riskiennetusega, et parandada töötingimusi Euroopas. EU-OSHA üks olulisemaid eesmärke on muuta töökohad ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks, mis on kasulik nii organisatsioonidele, töötajatele kui ka riikidele. Agentuur korraldab Euroopa organisatsioonide kohta erinevaid uuringuid ja statistikat, mis annavad ülevaate tööohutuse ja tervishoiu riskide juhtimisest töökohtadel. Kõige suurem EU-OSHA poolt tellitud ülevaade on uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete uuring (ESENER) milles analüüsiti kuidas juhitakse Euroopa töökohtadel ohutuse ja tervishoiuga seotud riske. Lisaks annab agentuur mitmeid töökeskkonda puudutavaid juhiseid, koostab uuringute kokkuvõtteid ja korraldab tervislike töökohtade kampaaniaid. (EU-OSHA)

Maaailma Terviseorganisatsioon (WHO) on Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni juures tegutsev rahvusvaheline tervishoiuorganisatsioon. Kõige lihtsamini võib organisatsiooni tegevuse kokku võtta järgmiselt: WHO tegutseb selle nimel, et inimestel oleks väga hea tervislik tulevik. Organisatsiooni peamine eesmärk on saavutada kõigi rahvaste võimalikult hea tervises seisund. (WHO)

Eestis tegeleb tööohutuse ja tervishoiu valdkonnaga Sotsiaalministeerium, mille alla kuuluvad Tööinspeksioon ja Terviseamet.

Tööinspeksiooni tegeleb peamiselt töökeskkonnapoliitika elluviimisega, töökeskkonnaalase teavitustööga, riikliku järelevalve korraldamisega ja kohtueelsete töövaidluste lahendamisega. Järelevalve käigus kontrollitakse tervishoiu, tööohutuse ja töösuheteid sätestavate õigusaktide nõuete täitmist. Teavitustöö on suunatud üldsusele, töötajatele ja tööandjatele. Teavitustöö hõlmab kõike, mis on seotud töökeskkonda puudutavaid ohtudega. (Tööinspeksiooni põhimäärus ptk 2)

Tööinspeksiooni missiooniks on olla asutus, kelle seisukohad töösuhete, tööohutuse ja tervishoiu küsimustes on suure mõjuvõimuga. Eesmärk on olla usaldusväärne partner kõigile organisatsioonidele, et koostöös tagada töötajale töövõime hoidmiseks vajalik töökeskkond. Tööinspeksioon lähtub oma tegevuses uuringutele ja analüüsidele ning kaasab otsuste tegemisel teadus- ja arendusasutusi. Teaduspõhise organisatsioonina on neil seetõttu võime siduda teadusteid tööohutuse ja tervishoiu valdkonna arendamise ning üldise ohutuskultuuri parendamisega. (Tööinspeksioon)

Terviseameti eesmärk on suurendada inimeste terviseteadlikkust ja seeläbi muuta paremaks elukeskkond, kus inimesed viibivad. Terviseamet tegeleb erinevate tervist ja keskkonda puudutavate uuringute, seirete ja järelevalvega ning haiguste ennetamise ja tõrjega. (Terviseamet)

Tervise Arengu Instituut (TAI) on valitsuse asutatud teadus- ja arendusasutus, mille peamine eesmärk on tõsta Eesti rahvastiku elukvaliteeti läbi tervisliku arenemise. TAI tegeleb tervisestatistika koostamisega, arendus- ja teadustegevusega tervise- ja sotsiaalvaldkonnas, mille tulemused tuuakse praktikasse. (TAI põhimäärus) Instituut on võtnud ülesandeks koguda tervisealast informatsiooni, seda analüüsida ja seeläbi suurendada inimeste heaolu. Instituudi tegevuses neli suuremat valdkonda, kuhu nad oma tegevuse suunavad. Üheks valdkonnaks on tervise edendamine. (TAI)

1.3. Töötajate ohutuslane teadlikkus

Olenemata sellest, kui suur on organisatsioon ja mis valdkonnas tegeletakse, peab ohutus tööl olema kõige tähtsamal kohal. Tihti arvatakse, et töö kontorilaua taga ja kuvariga töötades on ohutu ning sellega ei kaasne tervisele mõjutusi. 2017. aasta tööõnnetuste statistika järgi on avaliku halduse valdkond 360 tööõnnetusega ühel kõrgemal kohal. (Töökeskkond 2017) Tööinspektsiooni avaliku sektori 2014. aasta sihtkontroll toob välja, et töökeskkonnas liikumine ei pruugi alati olla turvaline. Analüüsi järgi on 43% tööõnnetuste juhtumitest seotud töötajate libisemise, komistamise ja kukkumisega (Avalik ... 2014). Seega kontoril võib esineda mitmeid ohutegureid, mis võivad põhjustada suuremal või väiksemal määral töötaja tervise füüsilist või vaimset halvenemist. Oluline on võimalikke ohtusid märgata, olla neist teadlik ja tegeleda nende ennetamisega.

Töötajate teadlikkus töötervishoiust ja tööohutusest mõjutab oluliselt organisatsiooni tulemusi. (Wilson, *et al*, 2004; Töökeskkond 2017). Peamiselt mõjutab see aga töötajate endi tervist ja heaolu. Christensen jt. (2016) uuringu järgi tõstab töötajate halb tervis tööandaja kulusid. Haige töötaja puudub tihti töölt, mis vähendab tööviljakust. Kui organisatsioon töötab välja ohutuse tagamiseks ja teadlikkuse tõstmiseks põhimõtted, koostab tegevuskava ja efektiivse kommunikatsiooniga viib selle töötajateni, siis töötajate rahulolu kajastub pühendumises tööle ja organisatsioonile. (Wilson, *et al*, 2004) Seega tuleb mõelda, kas organisatsiooni töötajad on piisavalt kursis tööohutusega, et tagada töökohal viibides ohutus. Kui töötajate teadlikkus

ohutusest ei ole piisav, siis kuidas suurendada töötajate teadlikkust töökeskkonnas valitsevatest ohtudest?

Tööinspeksiooni 2017. aasta töökeskkonna ülevaade on kokkuvõtte teostatud kontrollide ja uuritud statistikate tulemustest. 2017. aastal hindasid tööinspektorid tööandjate töökeskkonnaalast korraldust ning leidsid, et 25% tööandjatest ei tegele töökeskkonnaalase tegevusega, nagu riskide hindamine, ohutegurite maandamine ning tervisekontrolli korraldamine. Tööõnnetuste peamiseks põhjuseks oli vähene ettevalmistus töö teostamiseks ja vähene juhendamine. Tööinspeksioon oli 63% hinnatud organisatsioonidest rahul töötajate väljaõppe ja juhendamisega, mis on parem tulemus võrreldes eelnevate aastatega. Uuringu tulemusel selgus, et enamus tööandjatest on huvitatud töötajatele ohutu töökeskkonna loomisest ja tegelevad sellega aktiivselt. Paraku on ka tööandjaid, kes tööohutuse valdkonnaga ei tegele enne tööinspektori sekkumist. (Töökeskkond 2017) Teise töökeskkonnaalase tegevuse puudusena toob uuring välja töötajate tervisekontrolli korralduse. Jätkuvalt on olemas tööandjaid, kes ei korralda töötajatele tervisekontrolli või jätvavad selle õigeaegselt tegemata. Peamiselt jääb arstlikust kontrollist õigeaegselt tegemata töötajatel, kes alustab uues töökohas tööd. Tööandja argument seisneb selles, et tal puudub kindlus, kas töötaja jääb pärast katseaega tööle. (*Ibid.*)

Tööinspeksiooni avaliku sektori 2014. aasta sihtkontroll toob välja, et ligi 60% valla- ja linnavalitsuses esines töökeskkonnaalaseid rikkumisi. Avaliku sektori 2014. aasta töökeskkonna ülevaade annab põgusa ülevaate töötajate teadlikkusest tööohutuse osas. Nimelt töötajate väljaõppe ja juhendamisega oli Tööinspeksioon rahul vaid 57% kontrollitud asutustes. Töökeskkonnavolinikud olid olemas 62% asutustes ning töötajate tervisekontrolli korraldustega tegeles nõuetekohaselt 70% asutustest. Töökeskkonnaspetsialist, kes organisatsioonis kogu töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnaga tegeleb, oli määratud vaid 70% asutustes. (Avalik ... 2014) Nende tulemuste põhjal saab järeldada, et töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnaga neis asutustes süsteemselt ei tegeleta, mistõttu ei pruugi töötajad olla töökeskkonnas olevatest ohtudest teadlikud.

ESENER uuring toob välja, et töötervishoiu ja tööohutusega seonduvaid teemasid arutatakse juhtkonna tasemel korrapäraselt 61% Euroopa organisatsioonides. Eesti paigutub riikide hulka, kus juhtkonna tasemel tööohutusega tegeletakse vähesel määral (32% organisatsioonides). Juhtkonna kaasatust töötervishoiu ja tööohutuse küsimustesse peetakse aga kõige olulisemaks. Paremad tulemused tervislikus ja ohutus töökeskkonnas saavutatakse siis, kui juhtkond on

teemasse pühendunud ja osaleb aktiivselt töötajate teadlikkuse tõstmisel. Peale juhtkonna pühendumuse on oluline kaasata ka töötajad või töötajate esindajad (töökeskkonnavolinik). Kõige suuremat mõju tervisliku ja ohutu töökeskkonna teadlikkuse tõstmiseks saavutatakse, kui asutus kaasab ka töökeskkonnanõukogu ning pakub tuge ja asjakohaseid koolitamisvõimalusi töökeskkonnavolinikule. (ESENER-2, 2015)

Organisatsioonid, kes hindavad riske korrapäraselt ja regulaarselt, kaasavad oma töötajaid pärast riskide hindamist võetavate meetmete väljatöötamise ja rakendamisse. Huvitav on asjaolu, et mida suurem on asutus, seda vähem kaasatakse töötajaid pärast riskide hindamist meetmete väljatöötamise. 24% asutustest, kes ei hinda riske korrapäraselt, toovad välja põhjuse, et riskid ja ohud on asutusele juba teada ning neil ei esine suure probleeme. (*Ibid.*) Uuring ei too välja, kas neis asutustes on vähem probleeme või pigem ollakse töökeskkonna probleemidest vähem teadlikud.

1.4. Tööandja ja töötaja kohustused ja õigused

Nõuded, et luua ja tagada töötajale tervisele ohutu töökeskkond, annab töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Tööandjal on õigus kehtestada seadusele ja määrustele rangemate reeglitega asutusesiseseid õigusakte (TTOS § 13 lg 2). See on ainuke seadusest tulenev õigus, mis annab tööandjale võimaluse töötervishoiu ja tööohutuse reeglite nõudlikumaks rakendamiseks. Kohustusi on tööandjal võrreldes õigustega märgatavalt rohkem, sest tema ülesanne on tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine igas tööga seotud olukorras (TTOS § 12 lg 1).

TTOS § 13 toob välja tööandja kohustused. Tööandja peab koostama töökeskkonna riskianalüüsi ning selle alusel koostama tegevuskava kuidas riske maandatakse. Riskianalüüsi alusel viiakse läbi töökeskkonna sisekontroll, mis näitab, kas töötervishoiu ja tööohutuse nõuded on täidetud. Riskianalüüsi tulemusi tuleb tutvustada kõikidele organisatsiooni liikmetele, et töötajad oleksid ohtudest teadlikud. Ennetustegevusena tuleb tööandjal korraldada töötajatele tervisekontroll, ning tutvustada tööohutuse ja töötervishoiuga kaasnevaid nõudeid. Enne töötaja asumist tööle tuleb tööandjal korraldada vajalik väljaõpe ja anda juhendid ohutuks tööks. Esmaabi andmise korraldamine on samuti iga tööandja kohustus. Tööandja peab määrama esmaabi andva(d) isiku ning varustama organisatsiooni esmaabivahenditega.

Paraku ei tegele piisavalt tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega kõik organisatsioonid. Mittetegelemise või vähese tegelemise peamiste põhjustena tuuakse välja tööandja teadmiste puudumist ning aja või rahaliste vahendite puudumist. (Töökeskkond 2017) TTOS kaasnevate

kulude analüüs (Ernst & Young 2010) toob välja, et kõige enam tööandja kulu (94% kõigist TTOS kohustustega kaasnevatest kuludest) vajavad tegevused on töötajate teavitamine, juhendamine, täiendamine ning ennetustegevus (nt tervisekontroll). Lisaks tõstab analüüs esile asjaolu, et TTOS regulatsioonid on kõikide tööandjate jaoks ühelaadsed. Seega võib väiksele organisatsioonile, kus töökoha riskid on minimaalsed tähendada TTOS nõuete täitmine suuremat kulu kui suurte riskidega organisatsioonidele. (*Ibid.*)

Üks märksõna, kuidas tööandjal ja töötajatel on võimalik töökeskkonnas saavutada paremad tulemused, on koostöö. Selleks et säilitada töötajal töövõime ja heaolu ning vältida töökeskkonnas tekkivaid tööõnnetusi ja töötaja tervisekahjustusi on tööandja ja töötajad kohustatud tegema koostööd (TTOS § 12 lg 5). Koostöö seisneb töötaja tehtud ettepanekutes ohutu töökeskkonna loomisel ja tööandja poolt nende arvestamisel. Kui töötajal tekib küsimusi töökeskkonna, töötervishoidu või tööohutust puudutava kohta või kui tööandja ei täida temale pandud kohustusi, siis on töötajal õigus pöörduda töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikmete, töötajate usaldusisikute või tööinspektori poole (TTOS § 14 lg 5 p 7).

Nii nagu seadus annab tööandjale kohustused ja õigused, niisamuti kehtestab kohustused ja õigused töötajale. Töötaja peamine õigus on töötada töötingimustes, mis ei kahjusta tema tervist ning mis vastavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele. Samas peab töötaja kaasa aitama töökeskkonna ohutumaks muutmisele. Seetõttu tuleb järgida ja kinni pidada tööandja juhistest. Üheks juhiseks on näiteks tööandja kinnitatud töö- ja puhkeaja nõuded. Töötaja peab saama ülevaate, millises töökeskkonnas ta igapäevaselt viibib. Ta peab teadma, millised on töökeskkonna ohutegurid ja mida sisaldab riskianalüüs. Töötaja kohustus on läbida tervisekontroll ning saadud tulemuste kohta peab töötaja saama ülevaate. Seega, vastavalt töötervishoiuarsti otsusele on töötajal õigus saada töötingimuste ajutist kergendamist või ka ajutiselt teisele tööle üleviimist. Töötaja on kohustatud koheselt teada andma, kui töökeskkonnas esineb puudusi, terviserike ei võimalda tööülesannete täitmist või kui juhtub õnnetus. Kui töö on põhjustanud töötajale tervisekahjustusi, siis on töötajal õigus nõuda selle eest hüvitist. (TTOS § 14)

Olulisel kohal töökeskkonnas on terviseedendus. Terviseedenduse termin määratleti esimesel rahvusvahelisel konverentsil 1986. aastal, mis on tuntud kui Ottawa Harta. Ottawa Harta kirjeldab seda kui protsessi, mis aitab inimestel mõjustada, parandada oma tervist ja kontrollida ise oma tervislikku seisundit. Selleks, et inimene seda teha saaks, peab tal olema oskus elada ja

teda peab ümbritsema toetav keskkond. Teave peab olema võimalikult lihtsasti kättesaadav ning tal peab olema võimalus valida tervislik eluviis.

Rahvatervise seaduse (RTerS § 2 lg 4) järgi on tervise edendamine see, kui teadlikult ja sihikindlalt arendatakse tervislikku elukeskkonda ning väärtustatakse ja aidatakse kaasa inimese tervislikuma eluviisi loomisele. Euroopa Liidu Luxembourggi deklaratsiooni kohaselt hõlmab terviseedendus mitme osapoole ühist tegevust. Osapoolteks on töandja, töövõtja ja ühiskond, kes teevad ühiselt koostööd töötaja tervise parandamiseks. Töötaja heaolu saavutatakse läbi organisatsiooni ja selle töökeskkonna arenemise. Seejuures on oluline töötajate osalemine ja kaasamine ning töötaja isiklik areng. (ENWHP, 2007)

TAI võtab terviseedenduse mõiste lühidalt kokku, öeldes, et see on tegevus kus väärtustatakse tervist ja luuakse keskkond, kus on tervislikud eluviisid. Tervise edendamise tulemusel on töötajatel parem enesetunne, mis omakorda tõstab töötajate motivatsiooni. Tööle tullakse hea meelega ning seega väheneb töölt puudumiste arv. Samas on see ka organisatsiooni jaoks positiivne, sest eduka terviseedenduse käigus kujuneb töandja maine hoolivaks ja positiivseks. See omakorda väheneb personalivoolavust ja ka uusi töötajaid on lihtsam värvata. (TAI, 2017) Ottawa Harta (1986), kui kõige vanem rahvusvaheline deklaratsioon toob välja viis peamist suunda, kuidas tegeleda terviseedendusega:

- 1) luua põhimõtted tervisliku keskkonna loomiseks;
- 2) aita kaasa tervisliku keskkonna loomisele ja arenemisele;
- 3) kaasa tegevustesse kogukond;
- 4) tõsta inimeste tervisealast teadlikkust;
- 5) tegele pigem ennetustööga, mis tugevdavad tervist ja väldivad haigusi.

1.5. Infojuhtimine

Informatsiooni all võib mõista infosüsteeme, samas võib see tähendada ka kommunikatsiooni. Informatsiooni mõistet määratletakse erinevalt, seega ei ole olemas kindlat definitsiooni (Bates 2010). Algselt tähendas informatsioon andmeid ja teateid, mida ühed inimesed andsid edasi teistele. Nüüdseks on see saanud informatsiooni käibetähtsuseks. Alates eelmise sajandi keskpaigast hakkas informatsiooni mõiste käsitletus võrreldes varasemaga kiiresti avarduma. Tänapäeval on antud informatsiooni mõistele palju erinevaid tähendusi. Näiteks antropoloog

Gregory Bateson defineerib informatsiooni kui kõike seda, mis muudab inimese teadmiste seisundit. (Virkus, 2009)

TTOS § 13 sätestab, et töötervishoiu ja tööohutuse alase info juhtimisega tegeleb tööandja. Informatsioon võib olla kirjalik, suuline või visuaalne. Info liikumise ja kättesaadavuse tagamiseks on oluline juhtida informatsiooni asutuse erinevate kommunikatsioonikanalite kaudu (siseveeb, e-post, infotahvlid, koosolekud). Info liikumine ehk kommunikatsioon asutuses peab olema efektiivne. Efektiivne kommunikatsioon saab toimuda siis, kui mõlemad osapooled (info kommunikaator kui ka retsipient) saavad sellest mingit kasu. Info ei liigu iseenesest, info liikumist on vaja juhtida, et see oleks efektiivne. Infojuhtimine on süsteemi juhtimine, mis hõlmab erinevaid protsesse, milleks on loomine, hankimine, salvestamine, levitamine ja kasutamine. Infojuhtimise eesmärk on suunata töötajaid informatsiooni juurde, aidata seda töödelda ja kasutada. (Detlor 2010)

Ühtlasi on infojuhtimine asutuse infotegevuste kontrollimine ehk oskus relevantset informatsiooni koguda, seda säilitada ja töötajatele kättesaadavaks teha. Infojuhtimise protsess hõlmab töötamist nii asutuses loodava informatsiooniga kui ka asutuse jaoks väliskeskkonnast kogutava informatsiooniga. (Choo, 2002)

Chun Wei Choo (2002) kirjeldab infojuhtimise protsessi järgmiselt:

- 1) infovajaduste väljaselgitamine vastavalt teema vajadustest ja olukorrast;
- 2) info hankimine ja omandamine;
- 3) info korrastamine ja säilitamine;
- 4) infotoodete ja -teenuste arendamine, et parandada informatsiooni kvaliteeti;
- 5) informatsiooni jagamine erinevate kommunikatsioonikanalite kaudu;
- 6) informatsiooni kasutamine selle rakendamiseks;
- 7) kohandatud käitumine.

Infojuhtimist võib nimetada ka infosüsteemide juhtimiseks. Uuringud on näidanud, et organisatsiooni tehniline (arvuti riist- ja tarkvara) valmisolek mõjutab töötajate valmisolekut informatsiooni sisulise poolega tegeleda. Töötaja on enamasti valmis informatsiooni koguma ja jagama, kui selleks on tehniline valmisolek. Organisatsioonidel on kohustus luua tingimused, et infojuhtimine saaks toimida, selleks on vajalik luua toimiv infotehnoloogiline tugistruktuur (tehnilised vahendid) ja koolitada inimesi nii, et nad oleksid võimelised informatsiooni sisulise

haldamisega. Organisatsiooni edukuse tagab kaasaegne tehnika ja infosüsteemid. (Mithas *et al*, 2011)

Inimesed soovivad leida infot kiiresti ja väheste jõupingutustega. Kui inimene ei leia piisavalt kiiresti infot, siis lõpuks ta loobub selle otsimisest. Info otsimine on tingitud inimese teatud vajadusest, samas on määrav roll selles ka inimese harjumustel. (Bates, 2010) Seega iga inimese infovajadus on erinev ja teatud rollides muutuv. Infokäitumine kirjeldab erinevaid viise, kuidas inimesed suhtuvad informatsiooni. Kuidas nad otsivad seda ja mida saadud infoga tehakse ja kuidas seda kasutatakse. (*Ibid.*)

Infojuhtimist ja -käitumist on tervishoiu ja tööohutuse vaatenurgast uuritud vähe. Seda kinnitab Aivar Erik´u bakalaureusetöö (2014), kus uuriti töötajate teadlikkust põhjalikumalt logistikaga tegeleva organisatsiooni näitel. Uuringu tulemus näitab, et töötajad peavad tervishoiu ja tööohutuse alast informatsiooni tööülesannete täitmisel oluliseks faktoriks, kuid info otsimisega töötajad pigem ei tegele. Seega on oluline, et tööandja viib informatsioon töötajateni. Soovitavalt organisatsioonisisese veebikeskkonnas info uuendamise ja teabepäevade korraldamisega. (*Ibid.*)

1.6. Ohutegurid

Töökeskkonna mõju tervisele hinnatakse erinevate ohutegurite abil. Töökeskkonnas töötades puutuvad töötajad kokku erinevat liiki ohuteguritega. Vastavalt asutuse töövaldkonnast võib ohutegurite kooslus olla erinev, seega tuleb vaadata iga asutust eraldi. Ohutegur on igasugune tegur, mis võib põhjustada kahju. Ohutegurid võivad olla seotud inimeste, vara ja tööprotsessidega. Ohutegurid võivad põhjustada õnnetusi, kahjustada tervist või töövahendeid, vähendada tootlikkust jne. Risk on ohuteguriga kokkupuutumisest tingitud vigastuse või haiguse raskusaste ja selle tõenäosus. (EU-OSHA 2007)

Tervishoiu ja tööohutuse seadus (1999) toob välja viis ohutegurite gruppi.

- 1) Füüsilised (nt müra, vibratsioon, õhu liikumine, õhutemperatuur ja -niiskus, õhurõhk, valgustus, kukkumisoht);
- 2) Keemilised (nt kemikaalid; tolm, biotsiidid);
- 3) Bioloogilised (nt bakterid, viirused, seened);

- 4) Füsioloogilised (nt füüsilise töö raskus, sama tüüpi liigutuste kordumine, sundasendid ja -liigutused);
- 5) Psühholoogilised (monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö, halb töökorraldus ja pikaajaline töötamine üksinda, konfliktid, vaimne pinges).

Mitmed uuringud on näidanud, et töökeskkonnas esineb üha sagedamini lisaks füüsilistele ohuteguritele veel kahte tüüpi ohutegureid - füsioloogilisi ja psühholoogilisi (Töötervishoiu ... 2010, Seppo, *et al.* 2010). Nüüdseks on psühholoogiliste ohutegurite mõiste laienenud. Peamiselt kasutatakse mõistena psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis on laiema tähendusega ja hõlmab endas töökeskkonnas olevaid sotsiaalseid aspekte (Teichmann 2014).

Ohutegurite mõju tervisele ei tohi alahinnata. Tihti hinnatakse riske väiksemana kui need tegelikult on. Kutsehaigustest on kõige suurem osa seotud luu- ja lihaskonnaga ning enamasti on tingitud töökeskkonnas sisaldavast füsioloogilisest ohutegurist. (Kaljula, *et al.* 2016) Luu- ja lihaskonna vaevused on kõige levinum tööga seotud terviseprobleem Euroopas, mis mõjutab miljoneid töötajaid. Umbes 24% Euroopa Liidu riikide töötajatest kannatab seljavalu ja 22% töötajatest esineb lihasvalusid. Luu- ja lihaskonna vaevused on probleemsed mitte üksnes seetõttu, et need kahjustavad töötajate tervist, vaid ka seepärast, et need avaldavad majanduslikku mõju organisatsioonile ning tekitavad Euroopa riikidele sotsiaalseid kulusid. Mõnes riigis langeb luu- ja lihaskonna vaevuste arvele 40% töötajatele hüvitatud summadest ja kuni 1,6% riigi enda sisemajanduse koguproduktist. Seega, luu- ja lihaskonna vaevused vähendavad ettevõtete kasumlikkust ja suurendavad valitsuste kulutusi sotsiaalvaldkonnale. (EU-OSHA 2007)

Töökeskkonnas viibides puutuvad enamik töötajad kokku väiksemas või suuremas matus intellektuaalseid ja psühholoogilisi väljakutseid esitavate töödega ehk psühhosotsiaalsete ohuteguritega. Tööstressiga seotud terviseriskid on Euroopa Liidus tööga seotud terviseprobleemidest luu- ja lihaskonna vaevuste järel teisel kohal. (Seppo, *et al.* 2010)

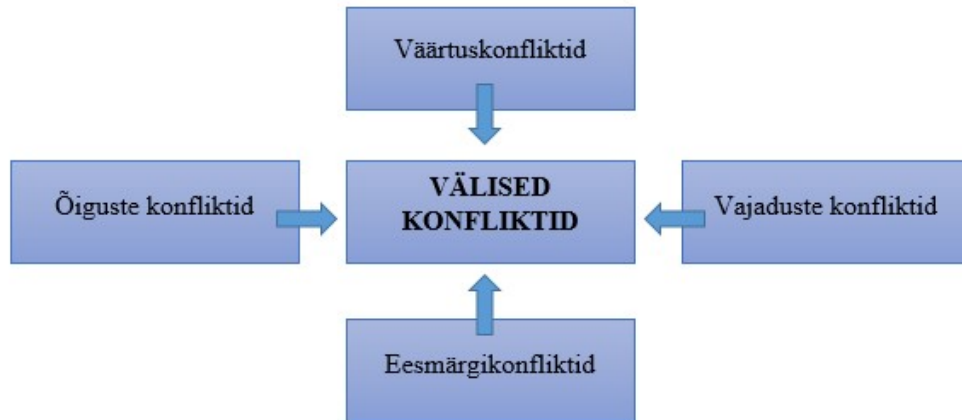
Tegevusvaldkonna järgi esineb psühhosotsiaalseid riske just avaliku halduse ja sotsiaaltöö valdkondades. Töötajad peavad kõige suuremaks psühhosotsiaalseks riskiteguriks vajadust tegeleda probleemsete klientidega. Eestis hindab 70% töötajatest seda kõige suuremaks, mis on Euroopa riikidest ühel kõrgemal kohal. Suuruselt teise riskitegurina tuuakse välja ajasurvet. Psühhosotsiaalsete riskide ohjamise peamine takistus on töötaja julgus rääkida probleemist.

Asutusel võivad olemas olla meetmed ja tegevuskava, kuid töötajatel on vastumeelsus probleemidest avalikult rääkida. Mida suurem on asutus seda vähem soovivad töötajad oma probleeme tööandjaga jagada. (ESENER-2 2015) Organisatsioonidel puuduvad psühhosotsiaalsete riskide ohjamiseks vajalikud teadmised, juhendid, tehniline tugi ja napib ka ressursse (ESENER 2012).

Psühhosotsiaalset töökeskkonda on kirjeldatud kui kollektiivset teekonda, mis sisaldab psühholoogilisi ja sotsiaalseid mõjutusi tervisele nagu näiteks aja surve, monotoonne töö, vahetu suhtlemine, tööülesannete kontroll, autonoomsus, õiglus, töö nõuded, töö turvalisus ning ka sotsiaalne kontakt töötajate ja ülemuste vahel. (Bambra 2011) Tööstressi võivad tekitada psühhosotsiaalsed ohutegurid, milleks on näiteks liiga suur töökoormus, vähene otsustusõigus oma tööülesannete osas ja ka tööülesanded, kui need ei ole esitatud selgelt ja konkreetselt. Samuti mõjutavad pingelised suhted kaastöötajate ja/või klientidega ning kui töötaja ei saa piisavat tuge kolleegidelt või juhtidelt. Üldjuhul võivad sellised probleemid jääda vajaliku tähelepanuta. Olgugi et nendega tegelemine võib olla efektiivne viis töötajate motivatsiooni ja organisatsiooni tootlikkuse parandamisel. Eesti on tööstressi tajumiselt Euroopas esirinnas. (Seppo, *et al.* 2010)

Kõikides organisatsioonides esineb konflikte. Konflikt võib olla lahkeli või arusaamatuse põhjusena tekkinud pinge. Konflikti tekkimiseks peab olema mitu osapoolt. Üldjuhul on konfliktide lahendamisel vahendajateks juhid. Seetõttu on juhi jaoks oluline teada, miks konfliktid tekivad. Alati ei pruugi konflikt tähendada negatiivsust. Konfliktil võib olla ka positiivne mõju. See võib kaasa aidata töötaja töösooritusele ehk leitakse uusi ja paremaid viise edasiminekuks. (Vadi 2000)

Konflikte saab tekke põhjuste järgi jagada nelja suuremasse kategooriasse (joonis 1). Inimestel on erinevad väärtused ja kui nad ei jaga samu väärtusi, siis tekivad pinged, mis võivad kujuneda konfliktiks ehk väärtuskonfliktiks. Vastuolud võivad tekkida ka erinevate vajaduste pinnalt ehk vajaduste konfliktid. Suuri pingeid tekitavad ka õiguste rikkumistest tulenevad vastuolud, mida nimetatakse õiguste konfliktideks. Viimast tüüpi konflikti tekitajana tuuakse välja erinevatest eesmärkidest tulenevad vastuolusid ehk eesmärgikonfliktid. (Krips 2011)



Joonis 1. Väliste konfliktide tüpoloogia nende tekke põhjuste järgi. (Krips 2011)

Konfliktide lahendamiseks tuleb kõigepealt välja selgitada konflikti tekke põhjus. Alles siis saab konflikti lahendama hakata.

Ave-Maria Lukk (2012) on oma bakalaureusetöös uurinud erinevaid konfliktide lahendamise meetodeid. Ta toob välja viis erinevat lahendusstrateegiat, milleks on domineerimine, kohandumine, vältimine, koostöö probleemi lahendamisel ja kompromiss.

1.7. Tervislik töökoht

Algselt mõisteti tervisliku töökohta all füüsiliselt turvalist töökeskkonda. Nüüdseks on tervisliku töökohta mõiste sisu edasi arenenud ja saanud laiema tähenduse. Tervislik töökoht hõlmab endas lisaks füüsilise keskkonna teguritele ka töötajate tervislikku eluviisi ja psühhosotsiaalseid tegureid.

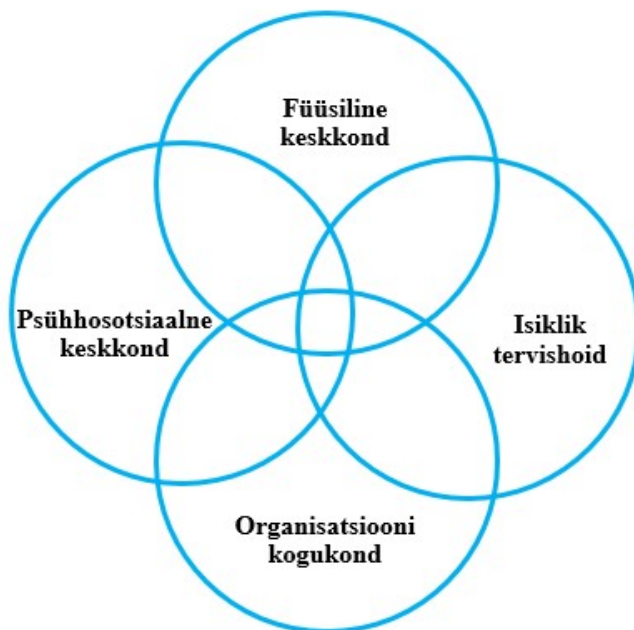
Tervislik töökoht hõlmab kolme tegurit, mis on tihedasti omavahel soetud ja mis mõjutavad tervisliku töökohta loomist (Burton, 2004):

- 1) töökeskkond - füüsilisest ja psühhosotsiaalsest keskkonnast tingitud tegurid, mis mõjutavad töötajate tervist. Füüsiline keskkond - nt õhk, müra ja valgustustingimused, töökohta ergonoomilisus ja masinad või seadmed. Psühhosotsiaalne keskkond - nt töökorraldus, töökoormus, suhted kolleegidega;
- 2) töötajate ressursid - töötajate tunnetus oma tervise ja töö kohta, perekonna ja lähendaste isikute toetus ning professionaalsete nõustajate tugi;
- 3) tervisetegurid – töötajate tervist mõjutavad eluviisid (nt kehaline aktiivsus, suitsetamine, alkoholi tarbimine, söömisharjumused, uni, ravimite kasutamine).

Kõik kolm tegurit on omavahel seotud ja neil võib töötaja tervisele olla kas positiivne või negatiivne mõju. Selleks, et saavutada tervislik töökoht ja et see ei ohustaks töötajat, tuleb tööandjal arvestada nende kolme teguri koosmõju. (*Ibid.*)

Maailma Terviseorganisatsiooni definitsiooni järgi on tervislik töökoht see, kus organisatsioon ja töötajad teevad omavahel koostööd, et saavutada kokkulepitud nägemus tervisest ja heaolust. Tegevuse eesmärk on kaitsta ja edendada töötajate tervist ja heaolu ning tagada nende ohutus. Seejuures tuleb võtta arvesse järgmisi mõjutegureid (Burton, 2010):

- 1) füüsiline keskkond - tervise ja ohutuse probleemid füüsilises töökeskkonnas;
- 2) psühhosotsiaalne keskkond - tervishoid, ohutus ja heaolu puuduvad probleemid psühhosotsiaalses töökeskkonnas;
- 3) isiklik tervishoid - töötaja isiklikud tervislikud eluviisid töökohal;
- 4) organisatsiooni kogukonnad - kogukonnas osalemise võimalused, et parandada töötajate ja nende perekondade tervist.



Joonis 2. Tervisliku töökoha mõjutegurid. (Burton 2010)

Kõik joonisel 2 toodud neli mõjutegurit kattuvad ja mõjutavad üksteist ning nendega tuleb tervisliku töökoha loomisel arvestada. Siiski ei ole vajalik pidevalt käsitleda kõiki nelja tegurit, vajalik on välja selgitada nii töötaja kui ka tööandaja vajadused. (Burton 2010)

Tervise edendamine töökohal peaks eelkõige looma töökeskkonna, kus soodustatakse tervislikke eluviise ja väärtustatakse töötaja tervist. Tervisliku töökeskkonna loomisesse tuleb panustada aktiivselt nii tööandjal kui ka töötajal.

Töötajate tervise ja heaolu saavutamisel on kaks tegurit (Burton 2007):

- 1) töötajapoolne - tervislikud eluviisid, väärtused, suhtumine, tavad ja kombed;
- 2) tööandjapoolne - mida töökoht teeb töötajatele, kui ta seal viibib, töökorraldus nii füüsilises kui ka psühhosotsiaalses tähendus.

Tööandja omab täielikku kontrolli teise teguri üle ja võib mõjutada esimest tegurit (*Ibid.*).

Maailma majandusfoorumi korraldatud uuring näitab, et organisatsioonides, kus tegeleti aktiivselt terviseedendamisega ja töötajate heaolu tagamisega, näitasid töötajad üles suuremat loovust ja uuenduslikkust. Töötajate innovaativsus tagab organisatsiooni jätkusuutlikkuse ja efektiivsuse. Vaid 20% töötajatest ei hinnanud organisatsiooni terviseedenduse püüdlusi. (Dornan 2010).

Ka teised uuringud näitavad, et tervislik töökeskkond ja organisatsiooni tulemuslikkus on korrelatsioonis, mistõttu oleks organisatsioonil otstarbekas panustada töötajate tervisesse ja ohutusse. Organisatsiooni juhtide jaoks võib tervisliku töökoha tagamine olla keskse tähtsusega. Põhimõtted ja tegevuskavad peegeldavad organisatsioonikultuuri ja väärtuseid, mis saavad aluseks olla organisatsioonilistele muutustele. Organisatsiooni muutuste mõjutamiseks ei piisa ainult töökeskkonna muutmisest või töötasu suurendamisest. Organisatsioon peab kõigepealt tuvastama kitsaskohad ja probleemid ning seejärel saab luua raamistiku probleemide lahendamiseks ja ennetamiseks. Oluline on kaasata töötajaid ja julgustada neid avatult suhtlema, tunnustada ja motiveerida. (Wilson, *et al.* 2004)

2. METOODIKA JA VALIM

Valimi moodustasid kõik Viljandi Linnavalitsuse 59 teenistajat, sest tervishoid ja tööohutus puudutab asutuse iga teenistajat. Uuringus osales 40 teenistajat, mis teeb valimist 67,8%.

Mõõtmisandmed koguti poolstruktureeritud ankeetküsitlusega elektroonilises (Google Forms) keskkonnas. Kõikidele teenistujatele saadeti küsitluse link e-posti aadressile. Isikut uuringus ei identifitseeritud, küsimustiku täitnud teenistujad jäid anonüümseks ka töö autorile.

Ankeet (lisa 1) koosnes viiest osast ja ankeedis oli kokku 43 küsimust. Ankeedi kaks küsimust oli Likerti tüüpi küsimused.

Esimene osa ankeedist olid küsimustele vastajate taustandmed, et oleks võimalik vajadusel välja tuua erinevused teenistuja vanuse, soo, hariduse ja tööstaaži lõikes. Teine osa lähtus tervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevatest nõuetest. Ankeedi kolmas osa keskendus tervishoiu ja tööohutuse alase informatsiooni leidmise ja liikumise kohta organisatsioonis, mis peaks andma ülevaate info juhtimisest, liikumisest ja tarbimisest. Küsimuste koostamise aluseks on teoreetilise osa punktis 1.5 kirjeldatud teooria. Neljas osa uurib töökeskkonna võimalike ohutegurite olemasolu. Küsimuste koostamise aluseks on teoreetilise osa punktis 1.6 kirjeldatud teooria. Ankeedi viimane osa ehk viimane küsimus „Kas ja kuidas Sa ise oma töökohal tervist hoiad ja kaitsed?“ annab ülevaate teenistujate üldisest hinnangust oma tervise hoidmise ja kaitsmise kohta.

Uuringule eelnes pilootuuring, kus kahele teenistujale anti küsimustik hinnangu andmiseks. Vastavalt hinnangutele tehti küsitlusele parandused. Küsitluse kestel uuringu läbivijale teenistujatelt täiendavaid küsimusi ei laekunud.

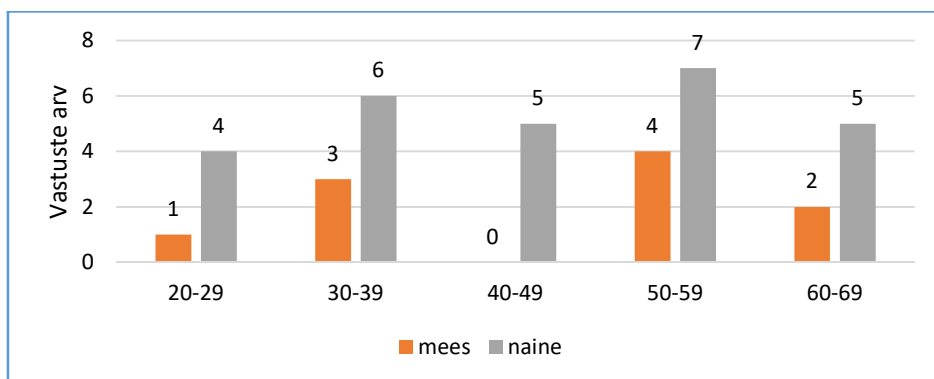
Küsitlusele oli võimalik vastata kahe nädala jooksul, perioodil 05.02-18.02.2018. Kaks korda toimus meeldetuletus küsimustiku täitmiseks – kolm päeva enne küsitluse sulgemist ja küsitluse sulgemise päeval.

Ankeetidest saadud andmeid töödeldi Google Forms ja Microsoft Exceli (2013) programmides. Korrelatsioonanalüüsist (lisa 2) jäeti välja nelja töötaja vastused, kuna nad ei vastanud kõigile küsimusele. Korrelatsioonanalüüsis peeti oluliseks kui p väärtus oli vähem kui 0.05.

3. UURINGU TULEMUS

3.1. Uuringus osalemine

Uuringus osales 59st linnavalitsuse teenistujast 40, mis teeb valimist 67,8%. Vastanute vanuseline vahemik oli 27-67 eluaastat. Täpsem vanuseline koosseis on toodud joonisel 3, kus on näha, et peamisteks vastajateks olid teenistujad vanuses 50-59 aastat.



Joonis 3. Vastajate arv vanuselises ja soolises suhtes

Allikas: autori koostatud

Linnavalitsuse kõikidest teenistujatest moodustavad 74,6% naised ja vaid 23,7% on mehi. Küsitlusele vastanute sooline koosseis oli järgmine: 72,5% naisi ja 27,5% mehi.

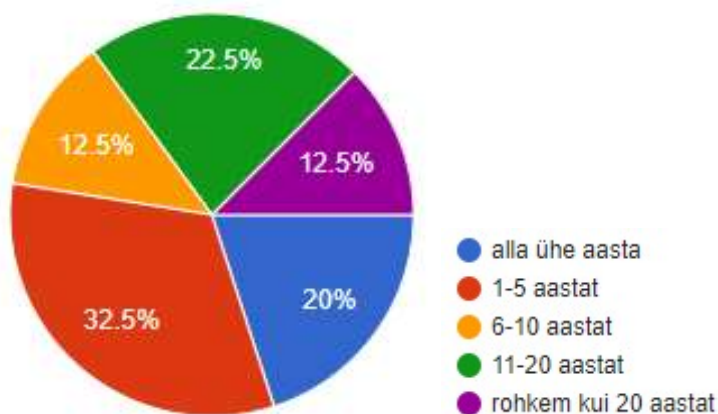
Uuringus osalenud teenistujad on peamiselt kõrgharidusega. Vaid 17,5% ankeedi täitnud teenistujatest on kutseharidusega. Haridustaseme ja soolise võrduse järgi oli vastanutest kõrgharidusega naisi 57,5% ja mehi 25%.

Tabel 1. Teenistujate haridustase soolises võrduses

		Kõrgharidus	Kutseharidus	Kokku
Mees	osalejate arv	10	1	11
	osalus %	25%	2,5%	27,5%
Naine	osalejate arv	23	6	29
	osalus%	57,5%	15%	72,5%
Kokku	osalejate arv	33	7	40
	osalus%	82,5%	17,5%	100%

Allikas: autori koostatud

Vastanutest kõige rohkem teenistujaid on töötanud linnavalitsuses 1-5 aastat. Sellele järgnevad teenistujad, kes on töötanud 11-20 aastat. Pea sama palju on teenistujaid, kes on töötanud linnavalitsuses alla aasta. Võrdselt on teenistujaid, kelle töötamise aeg on 6-10 aastat ja rohkem kui 20 aastat.

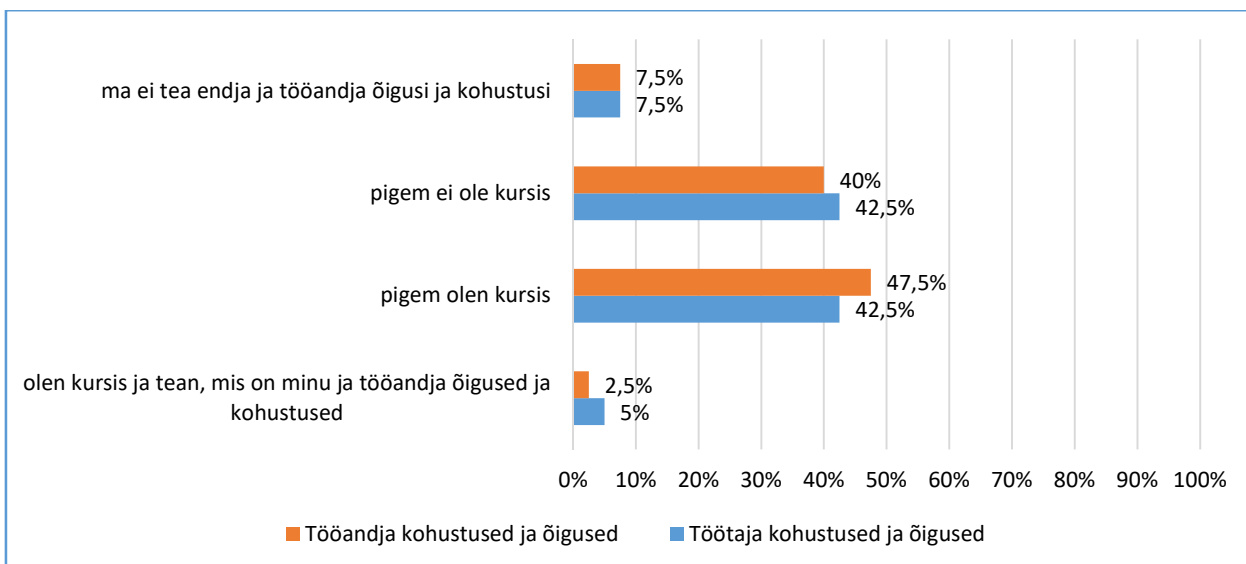


Joonis 4. Teenistujate linnavalitsuses töötamise aeg aastates

Allikas: autori koostatud

3.2. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenev teadlikkus

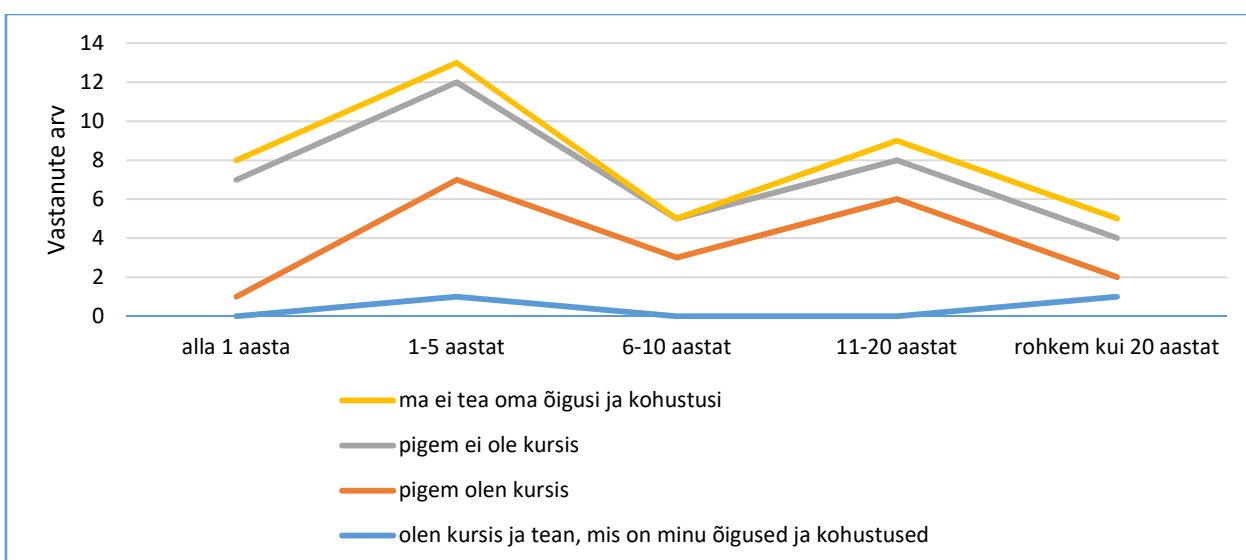
Selle grupi küsimused olid püstitatud selliselt, mis annaksid ülevaate teenistujate üldisest TTOS tulenevast teadlikkusest. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (1999) toob välja kohustused ja õigused, millest võiksid teenistujad teadlikud olla, et tagada töökeskkonnas ohutus ja heaolu. 17 teenistujat annavad hinnangu, et nad pigem on kursis teenistuja õiguste ja kohustustega ja täpselt sama palju teenistujaid on andnud hinnangu, et nad pigem ei ole kursis. 40st vastajast 2 teenistujat on kindlad, et nad teavad oma õigusi ja kohustusi ning 3 teenistujat ei ole kursis õiguste ja kohustustega. Sama küsimus esitati tööandja õiguste ja kohustuste teadlikkuse kohta. Mõlemaid tulemusi iseloomustab joonis 5, mille järgi nähtub, et teenistujate teadlikkus või mitteteadlikkus on peaaegu et sarnased. Sellegipoolest on teenistujate mitteteadlikum osakaal tunduvalt suurem.



Joonis 5. Teenistujate teadlikkus TTOS-st tulenevate teenistuja ja tööandja kohustuste ja õiguste kohta

Allikas: autori koostatud

Kui võrrelda teenistujate teadlikkust lähtuvalt linnavalitsuses töötatud ajast (joonis 6), siis võib öelda, et töötajate teadlikkus oma õiguste ja kohustuste kohta on kõige kõrgem ajal, kui nad on linnavalitsuses töötanud 1-5 aastat. Peale seda on mõningane langus, mis tõuseb taas, kui teenistuja on töötanud 11-20 aastat. Seejärel tekib jällegi langus. Statistiliselt puudub korrelatsioon linnavalitsuses töötatud aja ja TTOS teadlikkuse vahel ($R=0.17$, $p=0,31$), mis võib tuleneda väikesest valimist.



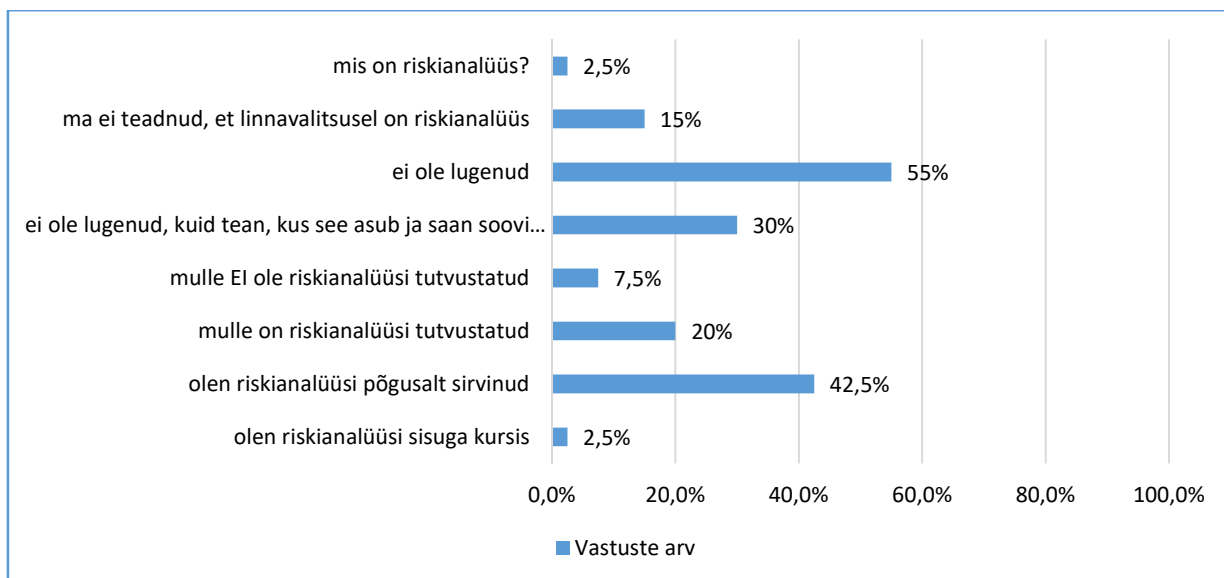
Joonis 6. Teenistujate teadlikkuse ja töötatud aastate suhe

Allikas: autori koostatud

Ankeedi täitnud teenistujad tõid välja, milliseid TTOSst tulenevaid tööandja ja enda õigusi ning kohustusi nad oskavad nimetada. Teenistuja õigustest nimetati ühe suure osana töötervishoiule ja tööohutusele vastavaid töötingimusi ja teise osana mugavat tooli, valgeid ruume, ergonoomilist hiirepatja jms. Lisaks nimetati õigust saada prillide hüvitist, tervisekontrolli tööandja kulul ja õigust puhkepausidele. Kohustustest nimetati tööandja kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist, tervisekontrolli läbimist, turvavarustuse kandmist, tööõnnetusest teatamist, töö- ja puhkeaja nõuetest kinnipidamist ning väljaspool tööaega tööl viibimise keeldu.

Tööandja õigust kehtestada töökeskkonnaalaseid rangemaid reegleid, ei osanud nimetada ükski vastaja. Tööandja kohustustest osati välja tuua mitmeid: ohutu töökeskkonna tagamine, tervisekontrolli korraldamine, riskianalüüsi koostamine, sisekontrolli korraldamine, puhkuse võimaldamine, esmaabivahendite tagamine ja esmaabiandjate määramine. Töö autori hinnangul annab teenistujate poolt nimetatute sarnase tulemuse nagu toodud andmed joonisel 5 ehk väga üldine teadmine on olemas, kuid teisalt võiksid olla teenistujad täpsemalt teadlikumad. Sellegipoolest on küsitlusele vastanud teenistujatest 60% veendunud, et tööandja jälgib olulisemate töötingimuste täitmist ja 12,5% on kindlad, et tööandja püüab tagada võimalikult head töötingimused.

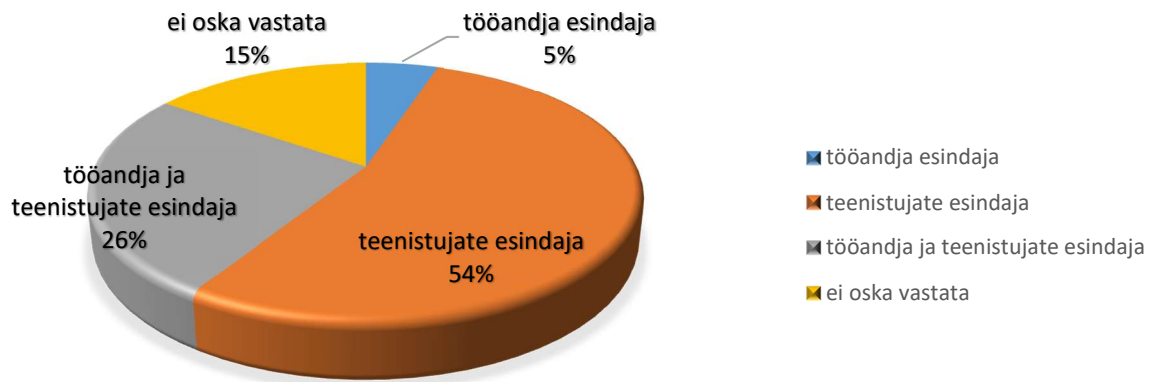
Organisatsioonis peab kaardistama töökeskkonnas olevad ohutegureid, hinnates riske töötaja tervisele ja ohutusele. Riskianalüüsi käigus saadud tulemustest tuleb teavitada kõiki töötajaid. (TTOS § 13 lg 1) Uuringus küsitud küsimusele (joonis 7) „Kas Sa oled tutvunud linnavalitsuse töökeskkonna riskianalüüsiga“ vastas 15 teenistujat, et nad ei ole analüüsi lugenud, 1 teenistuja ei teadnud, mis on riskianalüüs ja 5 teenistujat vastasid, et ei teadnud riskianalüüsi olemasolust. Vaid 5 teenistujat 40st vastasid, et neile on riskianalüüsi tutvustatud ja 3 teenistujat ütles, et seda ei ole neile tehtud. Võrreldes vastajate linnavalitsuses töötatud aega ja riskianalüüsi teadlikkust nähtub, et kõikides töötatud aastate gruppides on teenistujaid, kes on põgusalt riskianalüüsiga tutvunud. Sama tulemuse andis „ei ole lugenud“ vastus, kuid siiski on vastuse „ei ole lugenud“ osakaal mõnevõrra suurem. Kokkuvõtteks võib öelda, et 40% vastanutest on üldjuhul teadlikud (olenemata linnavalitsuses töötatud ajast), mida sisaldab riskianalüüs. Sellest omakorda võib järeldada, et järjepidev ohutegurite teadvustamine ja töötajate informeerimine ohuteguritest on siiski vähene või üldse puudub.



Joonis 7. Teenistujate teadlikkus linnavalitsuse riskianalüüsist

Allikas: autori koostatud

Teenistuja teadlikkuse kohta annab ülevate töökeskkonnaalase töökorralduse tundmine ehk kes on teenistujate töökeskkonnavolinik, kes töökeskkonnaspetsialist ja esmaabiandja. Esmaabiandjaid on linnavalitsuses üks – üks sekretäridest (linnavalitsuses on neid kolm), kes on pea alati kohal ja kelle juures asuvad esmaabivahendid. Vaid 35% vastanutest oskas nimetada nimeliselt teenistuja, kes on määratud esmaabi andjaks. Küsimus töökeskkonnaspetsialisti kohta näitab, et vastanutest vaid 5 teenistujat (12,5%) oskasid öelda, kes on nende töökeskkonnaspetsialist. Linnavalitsuses on kaks töökeskkonnavolinikku ja selle teadlikkuse kohta andis uuring märksa parema tulemuse – 30 teenistujat 40st oskas nimetada vähemalt ühe voliniku nime. Teenistujate jaoks peaks olema oluline teada kumb (töökeskkonnavolinik või -spetsialist) on teenistujate esindaja töökeskkonnaalastes küsimustes ja kelle poole saab pöörduda, kui tööandja ei taga teenistujatele ohutut töökeskkonda. 53% ehk 21 küsimustele vastanud teenistujatest teab, et töökeskkonnavolinik on teenistujate esindaja ja 46% ehk 18 teenistujat ei tea, et volinik on ainult teenistujate esindaja (joonis 8).



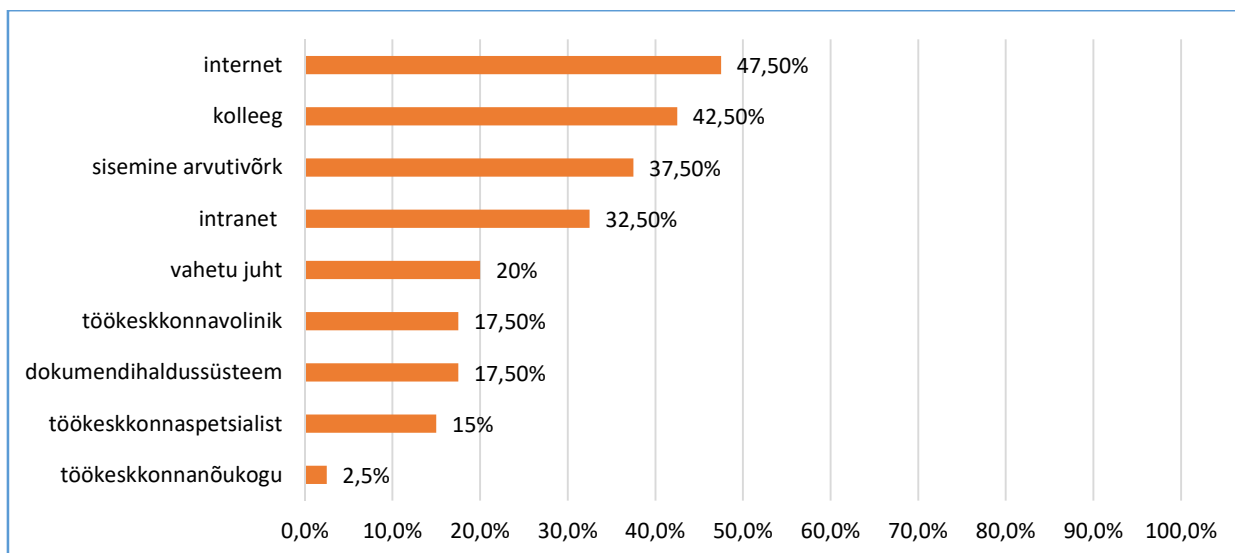
Joonis 8. Teenistujate teadlikkus, kelle esindaja on töökeskkonnavolinik

Allikas: autori koostatud

Tööandja terviseedendust töökohal ei hinda küsitlusele vastanud teenistujad piisavaks ja toovad 72,5% osakaaluga välja, et tööandja tegeleb tervise edendamisega vähesel määral. Linnavalitsus pakub ühe tervist edendava võimalusena välja ujumist ja uuring näitab, et teenistujad on sellest teadlikud. Kuid teenistujatel on soov, et tööandja panus oleks suurem ja võimaldaks vaheldusrikkamaid valikuid, kui seda on ujumine. Ühtlasi teevad teenistujad ettepaneku järgmisteks võimalusteks: ükskõik millise spordiharrastuse kulude osaline hüvitamine (seda pakuti 23 korda 34st vastusest), võimalust kasutada tervisepäevi, puuviljade olemasolu puhkeruumis, ühised üritused vabas õhus, regulaarne massaaži võimalus töökohas, sportlike eesmärkide seadmine (millele järgneb tunnustus).

3.3. Informatsiooni leidmine ja liikumine

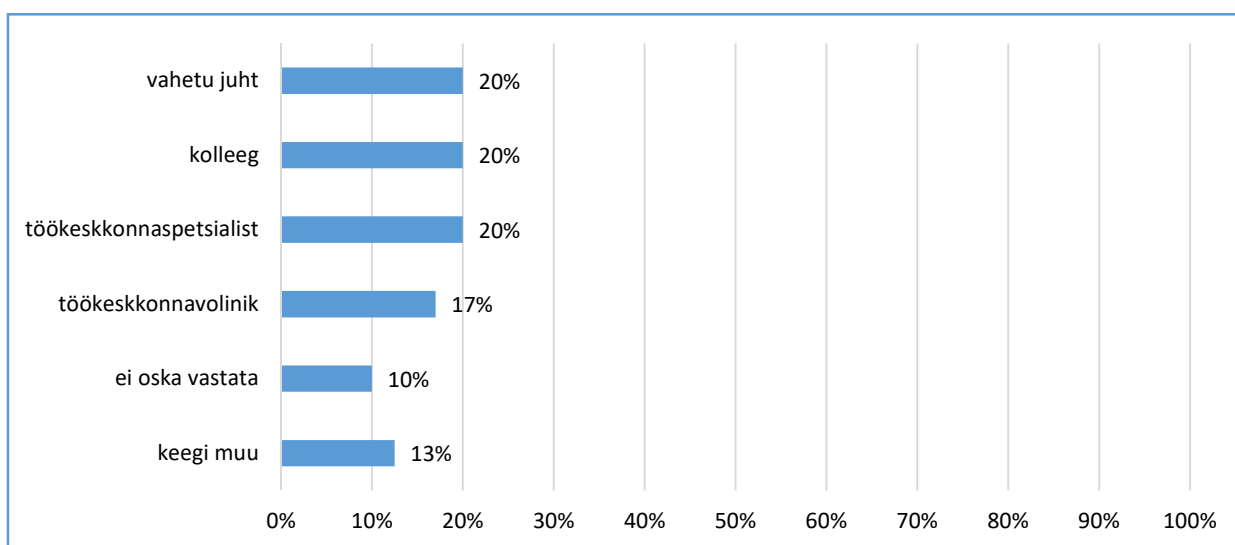
Ankeedi kolmanda grupi küsimused olid suunatud töötervishoiu ja töökohuse alase infoliikumise ja selle kättesaadavuse kohta. Tööohutuse ja teenistuja enda tervise seisukohalt peaks iga teenistuja teadma, kust nad vajaduse korral infot hangivad. Küsitlus näitab, et 55% teenistujatest aimavad ja 35% teavad, kust on neil võimalik vajadusel töötervishoiu ja tööohutuse kohta infot ammutada. Kolm peamist infoallikat, kust teenistujad infot hangivad on internet (19 vastust), kolleeg (17 vastust) ja linnavalitsuse sisevõrk (15 vastust). Kõige vähem (joonis 9) küsitakse infot töökeskkonnanõukogult (1 vastus), -spetsialistilt (6 vastust), -volinikult (7 vastust) ja otsitakse dokumendihaldussüsteemist (7 vastust).



Joonis 9. Teenistujate infootsing erinevate allikate lõikes

Allikas: autori koostatud

Täpsemad küsimused töötervishoiu ja tööohutuse kohta esitatakse võrdselt nii vahetule juhile (8 vastust) kolleegile (8 vastust), töökeskkonnaspetsialistile (8 vastust) kui ka –volinikule (7 vastust) (joonis 10).

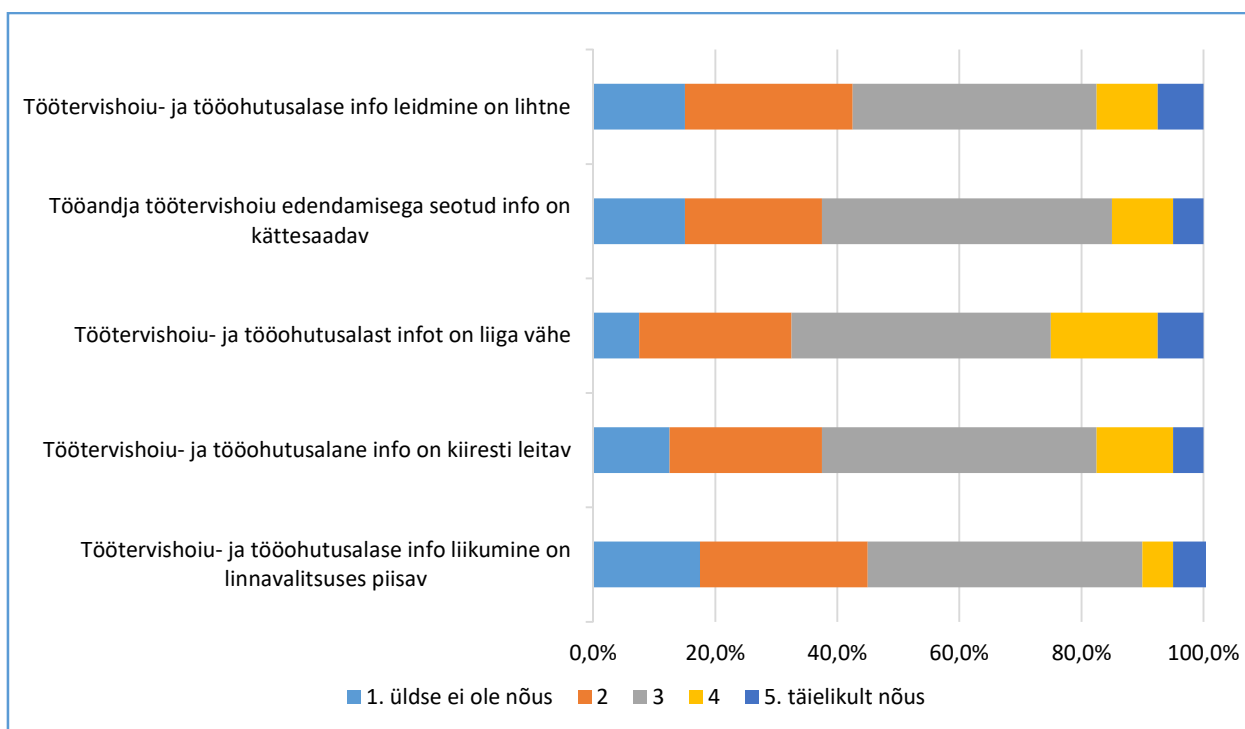


Joonis 10. Teenistujate pöördumine töötervishoiu ja tööohutuse alastes küsimustes

Allikas: autori koostatud

Töötervishoiu ja tööohutuse alase info liikumist, kiiret ja lihtsat leitavust, info mahtu, kättesaadavust (joonis 11) võib pidada rahuldavaks, sest kõik need tulemused jäid vahemikku 40% kuni 47,5%. Teisest küljest hindab eelpool nimetatut kõige kõrgemalt 37,5% vastanud teenistujatest ja täiesti ebarahuldavaks peab seda 67,5% teenistujat, mis näitab teenistujate

rahulolematust infojuhtimise kohta. Statistiline korrelatsioon hindab tugevaks seost info kiire leidmise ja tööandja terviseedenduse info kättesaadavuse kohta ($R=0,56, p=0,0001$).



Joonis 11. Teenistujate rahulolu töötervishoiu ja tööohutuse alase info kohta

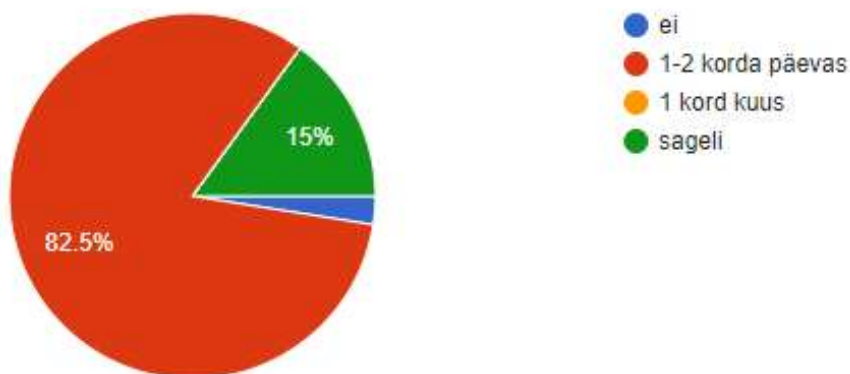
Allikas: autori arvutused

Teenistujatel paluti tuua näiteid, kuidas saaks linnavalitsuses informatsiooni liikumist parandada. Peamiselt toovad teenistujad välja sisekoolituste, infotundide korraldamist ja infomaterjalide kiireks kättesaadavuseks intranetti andmete lisamist või e-kirja teavitusi koos linkidega. Mitmed töötajad on väljendanud ka rahulolematust töökeskkonnaspetsialisti ja –voliniku töö suhtes, oodates neilt rohkem tegevusi ja teavitusi.

3.4. Ohutegurid

Kontori töökeskkonnas esineb kõige enam ohutegureid, mis põhjustavad luu- ja lihaskonna vaevuseid ning selle tagajärjeks võib olla kutsehaigus. Teiseks peamiseks terviseriskiks on tööstress, mida põhjustavad psühhosotsiaalseid ohutegurid. (Kaljula, *et al.* 2016; EU-OSHA 2007; Seppo, *et al.* 2010)

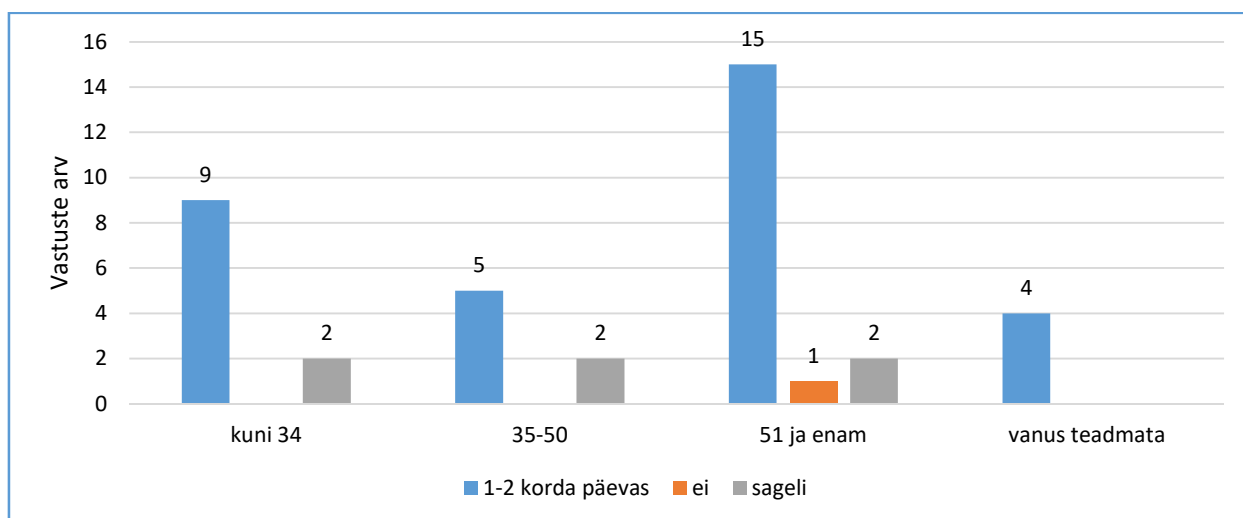
Teenistujatelt küsiti: „Kas Sul on töös võimalusi puhkepausideks (v.a lõuna)?“. 82,5% ehk 33 teenistujat ütlevad, et nad teevad puhkepause 1-2 korda päevas (joonis 12). Selline sagedus (ajaliselt 15 min kord) on lubatud linnavalitsuse töökorralduse reeglitega. Vastanutest vaid 1 teenistuja ütleb, et tal ei ole puhkepausideks võimalust.



Joonis 12. Teenistujate puhkepauside sagedus

Allikas: autori arvutused

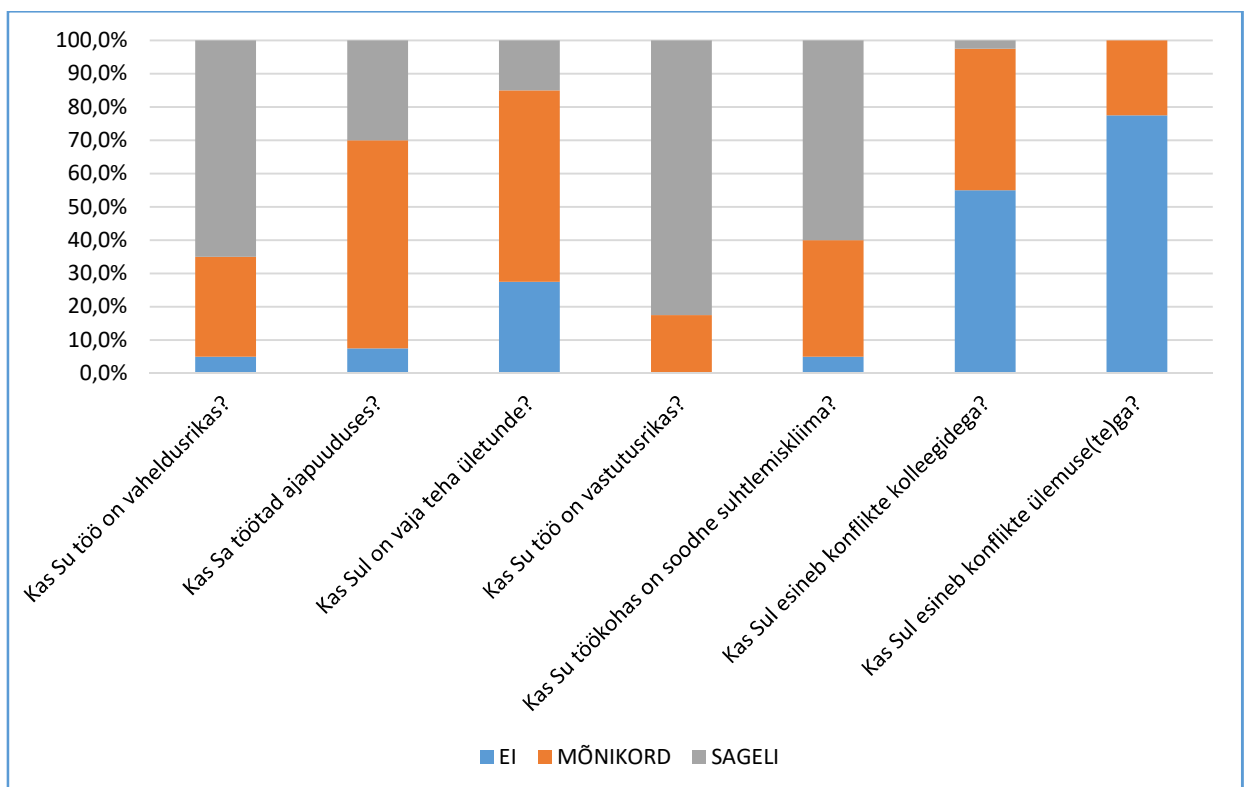
Tuues sisse soolise võrduse, võib öelda, et 1-2 korda päevas teeb puhkepause 86,2% naistest ja 72,7% meestest. Samas 18,2% meestel on võimalus sagedasteks puhkepausideks ja naistel on see 13,8%. Tulemus näitab, et naiste ja meeste osakaal puhkepauside kasutamisse kaldub naiste kasuks (naised 86% ja mehed 72%). Vanuse järgi eristub teenistujate grupp vanuses 51 ja enam (joonis 13), kus 18st inimest 15st vastas, et puhkepauside võimalus on 1-2 korda päevas. Sellele järgneb grupp kuni 34 aastat, kus 11st inimesest 9-1 on kord päevas 1-2 puhkepaus võimalus.



Joonis 13. Teenistujate puhkepauside sagedus lähtuvalt vanusest

Allikas: autori arvutused

Teenistujatel paluti anda hinnang, kui sageli või kas üldse esineb nende töökeskkonnas psühhosotsiaalseid ohutegureid. Vastuste põhjal võib anda hinnangu, et teenistujate töö on vaheldusrikas, kuid tihti vaevlevad teenistujad ajapuuduses. Korrelatsiooni analüüs näitab loogilist seost teenistujate ajapuuduse ja ületundide vahel ($R=0,33$, $p=0,05$). Seos on vastutusrikka töö ja vaheldusrikka töö vahel ($R=0,46$, $p=0,005$). 33 teenistujat 40st (82,5%) ütleb, et tema töö on vastutusrikas. Korrelatsioonianalüüs näitab seost teenistujate vastutusrikka töö ning tervishoiu ja tööohutuse kohta saadavat infot vähesuse vahel ($R=0,43$, $p=0,008$). Teenistujate omavahelist suhtlust hindavad teenistujad väga heaks (60% hindas soodsat suhtlemiskliimat sagedaseks). Statistiline korrelatsioon näitab seost teenistuja vanuse ja suhtlemiskliima vahel ($R=0,42$, $p=0,01$). Konflikte esineb töökeskkonnas pigem harva. Kolleegide vahelisi konflikte esineb mõnikord 42,5% vastanutest ja konflikte ülemuse(te)ga 22,5% teenistujal. Mõningane seos on teenistuja tööstaazi ja ülemuse(te)ga seotud konfliktide vahel ($R=0,33$, $p=0,05$).

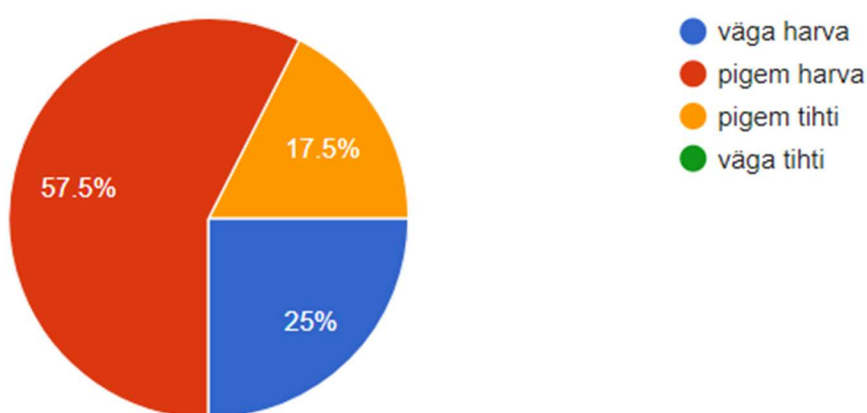


Joonis 14. Teenistujate hinnang psühhosotsiaalsetele ohuteguritele.

Allikas: autori arvutused

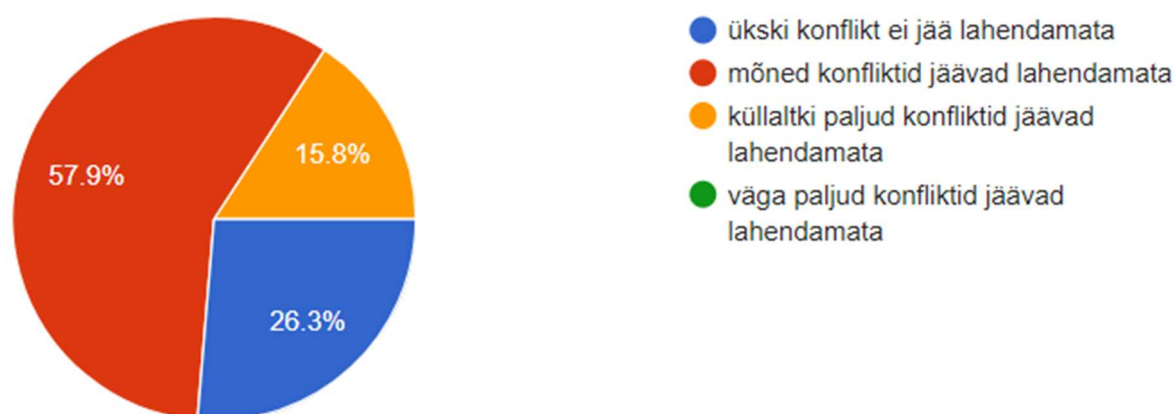
38 teenistuja (95%) arvates vastab töö nende võimetele ja/või haridusele ning ka täiendkoolituste võimalused on piisavad. 40st küsitlusele vastanud teenistujast 2 ei ole nende väidetega nõus ja vastasid eitavalt.

Teenistujatel paluti hinnata linnavalitsuses esinevate konfliktide esinemissagedust (joonis 15), lahenduse leidnud konfliktide osakaalu (joonis 16) ning kas konflikte osatakse lahendada (joonis 17). 57,5% ehk 23 teenistujat ütlevad, et konflikte esineb pigem harva ja pea sama paljud annavad hinnangu, et mõned konfliktid jäävad lahendamata. 17,2% ehk 7 teenistuja arvates esineb konflikte pigem tihti ja 26,3% ehk 10 teenistuja arvates ei jää mitte ükski konflikt lahendamata.



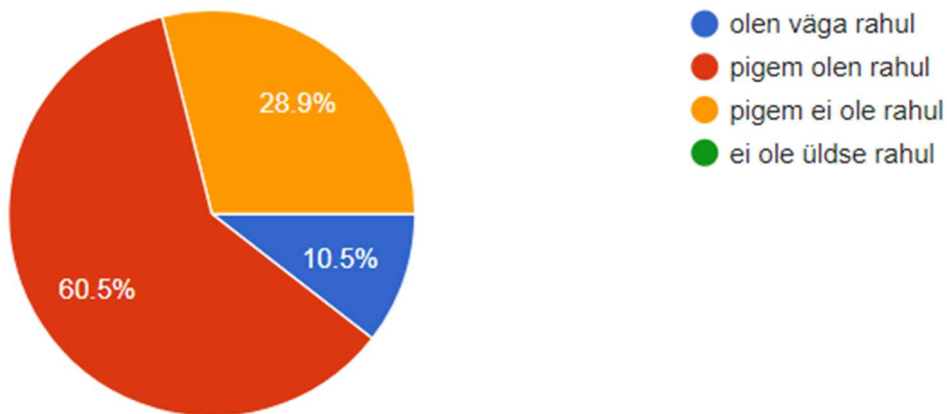
Joonis 15. Konfliktide esinemissagedus

Allikas: autori arvutused



Joonis 16. Konfliktide lahendamise osakaal

Allikas: autori arvutused

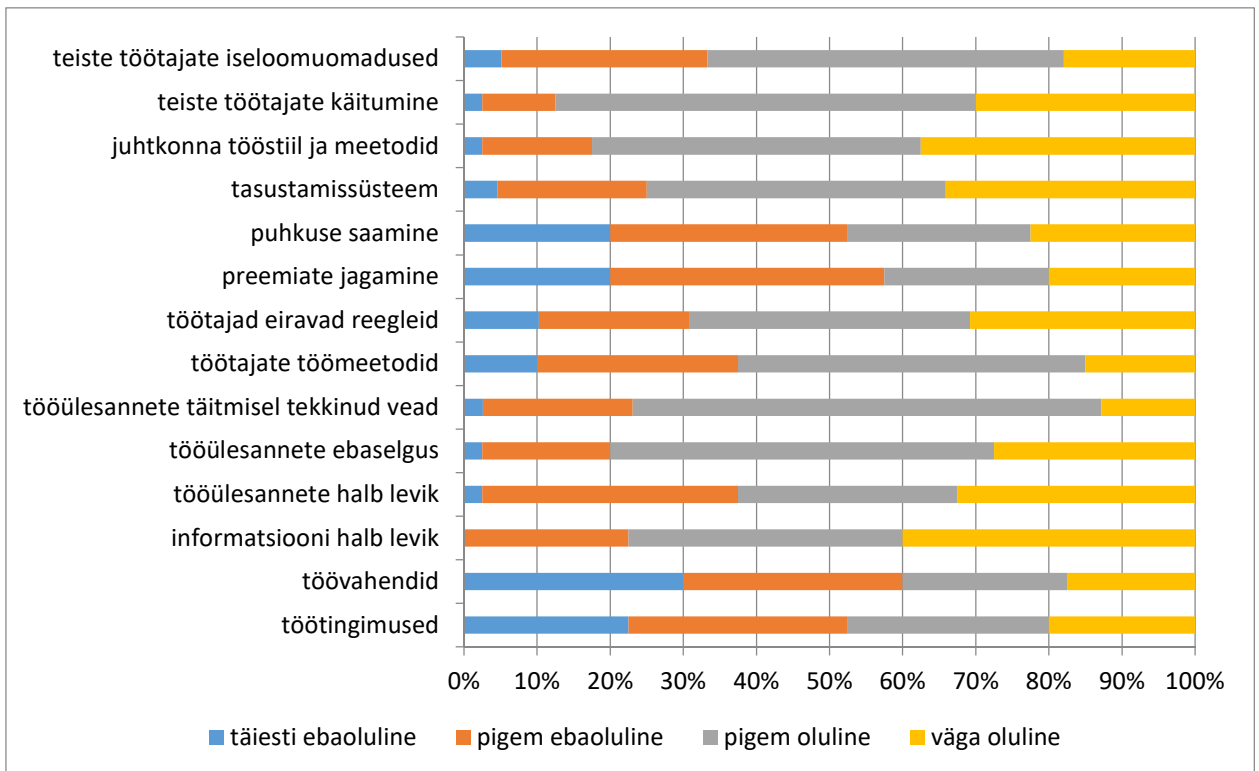


Joonis 17. Rahulolu konfliktide lahendamisel

Allikas: autori arvutused

23 (60,5%) teenistujat on pigem rahul konfliktide lahendamisega, 4 (10,5%) teenistujat on väga rahul ning 11 (28,9%) teenistujatest pigem ei ole rahul.

Teenistujatel paluti hinnata, mis on konfliktide tekke võimalikud põhjused. Teenistujate vastustest selgub, et kaks peamist konfliktide tekke põhjust on tööülesannetes tehtud vead (62,5%) ja kolleegide käitumine (57,5%).



Joonis 18. Teenistujate hinnang konfliktide põhjuste lõikes

Allikas: autori arvutused

Teenistujatel oli võimalik põhjendada konfliktide lahendamisest tulenevat temaatikat. Ühe teenistuja arvamuse järgi eirab juhtkond konflikte või lükkab nende lahendamise kõrvale kui ebameeldiva tegevuse. Hinnati, et selgitustööd ja suhtlemist on vähe ning olulist rolli mängib osapoolte paindlikkus kompromissideks ja mittemõistmine. Konfliktide lahendamine on pinnapealne ja pikas perspektiivis muudatusi näha ei ole. Umbes samapalju oli vastuseid, et teenistuja ei ole konfliktidega kokku puutunud. Ühes vastuses toodi esile otsese juhi abi konfliktide lahendamisel. Konfliktide lahendusena ja ennetustööna pakuvad teenistujad välja psühhosotsiaalsete ohutegurite teadvustamist ja teadlikkuse tõstmist misläbi on võimalik teenistujal erinevates olukordades toime tulla.

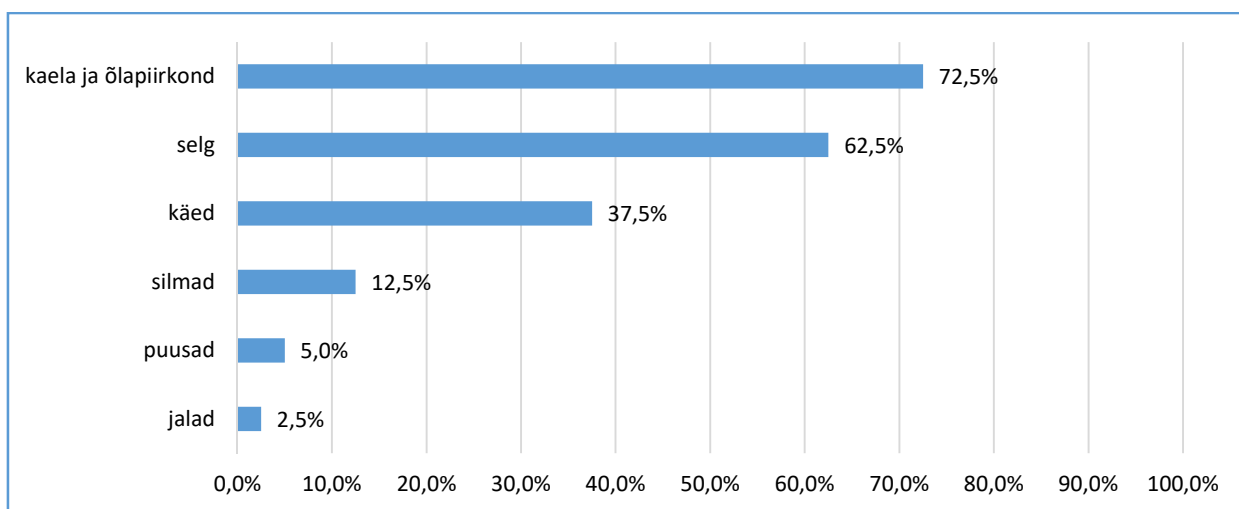
Linnavalitsus on kohalik omavalitsus, kelle ülesanneteks on korraldada sotsiaalteenuseid, hariduse andmist jm linna ja inimesi puudutavaid küsimusi. Küsitlusele vastanud teenistujatest suhtleb tööajal pidevalt võõraste inimestega 47,5%. ESENER-2 uuringu (2015) järgi peavad töötajad kõige suuremaks psühhosotsiaalseks riskiteguriks just tarvidust tegeleda probleemsete klientidega.

Küsitluse käigus hindasid teenistujad nende töökohal esinevaid järgmisi füüsilisi ohutegureid: müra, valgustus, temperatuur ja kehv õhukvaliteet. 39st teenistujast 22 töötavad suletud kontoris ja 17 avatud kontoris. 40st 22 (55%) teenistujat ütlevad, et nende töökeskkonnas esineb müra. Liigne müra võib olla tingitud õhukestest ja osaliselt klaasist seintest. 17 (42,5%) teenistujat ei häiri töökeskkonnas esinev müra, kuid 10 (25%) teenistujat ütlevad, et neid häirib see sageli. Töökoha valgustusega on rahul 72,5% küsitlusele vastanud teenistujatest, 27,5% ei ole rahul. Selles osas on rahulolematuse % liiga kõrge, sest 40st teenistujast 10 (25%) kurdavad ebapiisavat kohtvalgustust, hämarust või liiga eredat ruumi. Töökoha temperatuuriga on rahul 85% vastanud töötajatest, 15% ei ole rahul. Rahulolematust väljendub peamiselt liiga külmas temperatuuris või liiga suurtes temperatuuri kõikumistes. Õhu kvaliteedi üle väljendab rahulolu 80% teenistujatest, 20% ütlevad, et ruumides esineb umbsust või tuuletõmbust.

Teenistujate hinnangul ei esine töökeskkonnas olukordi, kus käiguteedel oleksid segavad esemed, aparaatid või mööbel. Vaid 3 teenistujat ütlesid, et mõnikord on segavateks faktoriteks ajutised seadmed või tool.

Füsioloogilistest ohuteguritest põhjustab luu- ja lihaskonna vaevusi sundasendid ja korduvliigutused, mis on peamised töötaja tervist kahjustavad ohutegurid. Kõik küsitlusele vastanud teenistujad kasutavad oma töös arvutit. Teenistuja viibib arvuti taga tööd tehes keskmiselt 6-8 tundi. Teenistujad hindasid füsioloogiliste ohutegurite esinemissagedust, millest

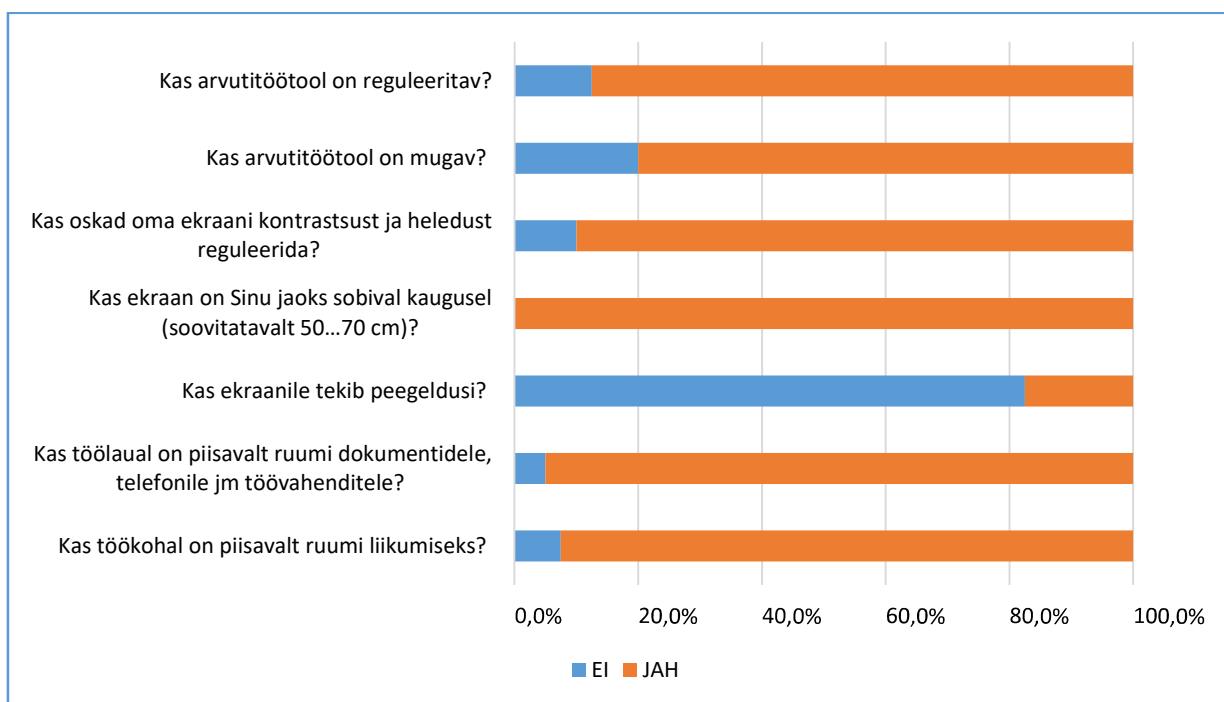
selgus, et 95% esineb töökohal tööd tehes sundasendeid ning 82,5% korduvliigutusi. Joonis 19 toob välja teenistujate enam koormatud kehaosad. Sellest nähtub, et kaela- ja õlapiirkond ning selg on peamised vaevusi tekitavad piirkonnad.



Joonis 19. Enam koormatud kehaosad.

Allikas: autori koostatud

Küsitluse tulemustest selgub (joonis 20), et teenistujad on oma töökoha tingimustega väga rahul ja hindavad seda ergonoomiliseks. Tähelepanu võiks pöörata aga arvutitöötoolile, sest 13 (32,5%) teenistujat 40st ei ole sellega rahul.

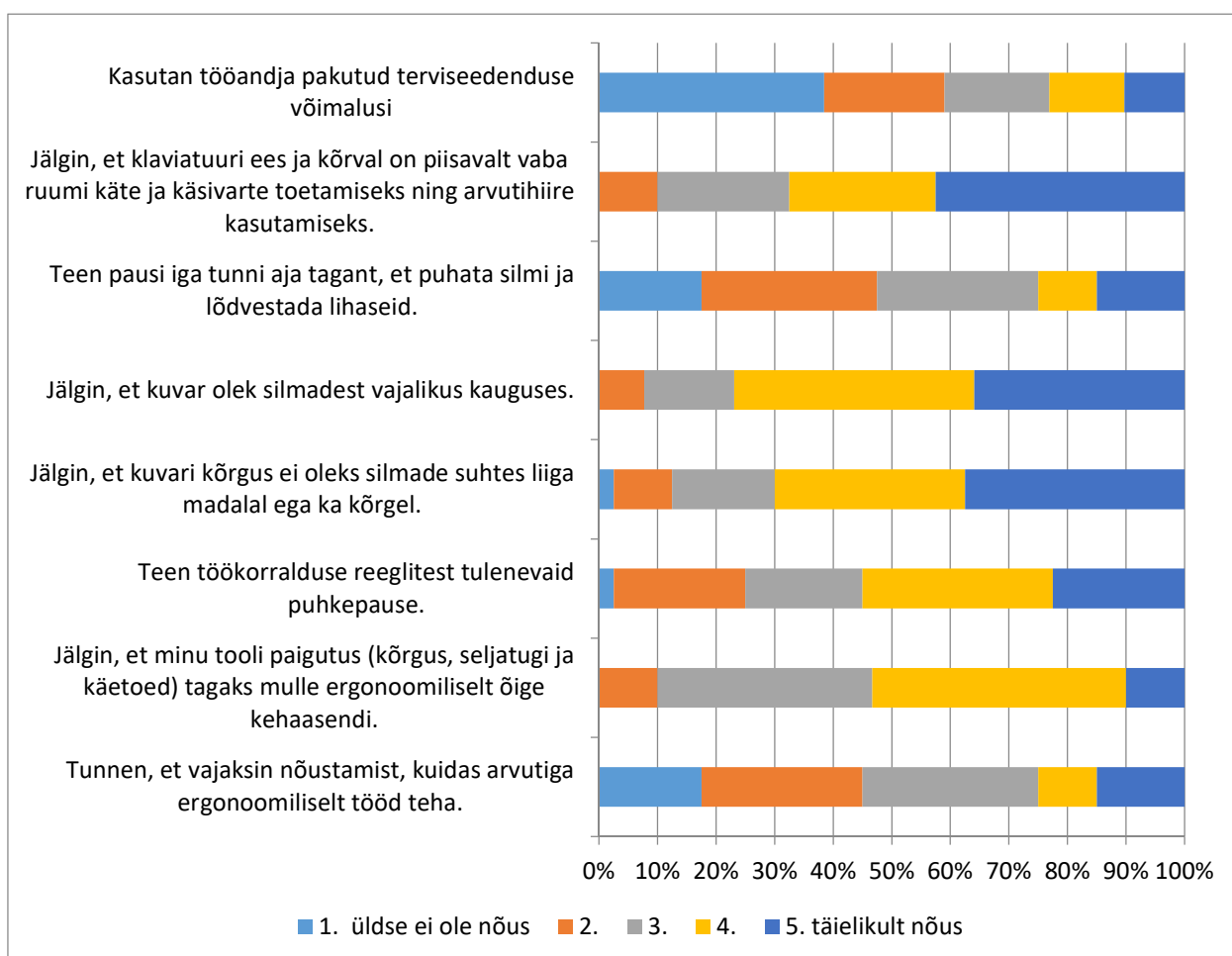


Joonis 20. Teenistujate hinnang töökohale.

Allikas: autori arvutused

Teenistujate tervisekahjustuste vältimiseks on hea ennetustööna juhendada teenistujaid arvuti ees ergonoomiliselt tööd tegema. Küsitluse tulemus näitas, et sedalaadi juhendamist on tehtud 40% küsitluses vastanutele. Pea sama palju (30%) teenistujatest ütleb, et seda ei ole tehtud või nad ei mäleta, kas on toimunud juhendamist või mitte. Seega on teenistujate instrueerimine olnud pigem ühekordne kui järjepidev tegevus.

Uuringuga soovis töö autor teada saada, kuidas teenistujad ise oma tervist hoiavad ning kas ja mida nad selleks teevad. Joonisel 21 toodud andmetest nähtub, et teenistujad pigem mõtleavad sellele, kuidas töökohal viibides ergonoomiliselt arvutiga tööd teha. Kuid suur osa (55%) küsitlusele vastanutest leiab, et nad vajaksid ergonoomilist nõustamist. Selgub, et teenistujad üldjuhul puhkepause ei tee, et vähendada sundasendite teket ja lõdvestada lihaseid ning puhata silmi. Vähesel määral kasutavad teenistujad tööandja pakutud terviseedenduse võimalusi. Peamise põhjusena tuuakse välja erinevate valikute puudumist.



Joonis 21. Teenistuja hinnang, kuidas töökeskonnas ise oma tervist hoida ja kaitsta.

Allikas: autori koostatud

Traumasid on töökeskkonnas esinenud ankeedi täitnud teenistujatest 10,5%. Traumadest tõid teenistujad välja kukkumist ja peapõrutust (ühel juhul madal lagi). Linnavalitsuse töökeskkonnas on mitmeid treppe (sh üks väga järsk trepp), kuid õnnetuste puudumine võib näidata, et teenistujad oskavad neis kohtades võimalikku ohtu hinnata.

KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärk oli kaardistada Viljandi Linnavalitsuse teenistujate töötervishoiu ja tööohutuse alast teadlikkust. Peaesmärk oli välja selgitada, kas Viljandi Linnavalitsuse teenistujate töötervishoiu ja tööohutuse alast teadlikkust on vaja tõsta ning kas on vaja anda tööandjale soovitusi teadlikkuse tõstmiseks.

Uuringu tulemustest selgub, et teenistujate jaoks on oluline olla kursis töötervishoiu ja tööohutuse alaste teadmistega (TTOSst tulenevad nõuded) ning teenistujad on üldjuhul teadlikud, kust infot leida, kuid sellegipoolest on teenistujate teadlikkus pealiskaudne. Töötervishoiu ja tööohutuse alase info liikumist, kiiret ja lihtsat leitavust, info mahtu, kättesaadavust võib pidada rahuldavaks, sest kõik need tulemused jäid vahemikku 40% kuni 47,5%. Samas hindab nimetatut kõige kõrgemalt 37,5% vastanud teenistujatest ja täiesti ebarahuldavaks peab seda 67,5% teenistujat.

40% vastanutest on üldjuhul teadlikud, mida sisaldab linnavalitsuse riskianalüüs, kuid järjepidev võimalike ohutegurite teadvustamine on siiski vähene või üldse puudub.

Teenistujad ei tea, kes on nende esindajad töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas. Vaid 12,5% teenistujatest oskas nimetada töökeskkonnaspetsialisti nime ja 75% teenistujatest oskas nimetada vähemalt ühe töökeskkonnavoliniku nime. Siiski vajab tähelepanu tõdemus, et mõisted töökeskkonnaspetsialist ja töökeskkonnavolinik vajavad teenistujate jaoks selgitamist, sest umbes pooled (53,8%) teadsid, kes neist on töötajate esindaja.

Tööandja terviseedendust töökohal ei hinda küsitlusele vastanud teenistujad piisavaks ja toovad 72,5% osakaaluga välja, et tööandja tegeleb tervise edendamisega vähesel määral.

Linnavalitsuse teenistujad hindavad oma tööd vastutusrikkaks, mis pakub piisaval hulgal vaheldust. 82,5% küsitlusele vastanud teenistujatest ei tule mõnikord oma tööülesannete täitmisel ettenähtud tööajaga toime ning 30% teenistujal juhtub seda sageli. 57,5% teenistujatest teeb aeg-ajalt ületunde ja 15% esineb sagedane vajadus teha ületunde. Konflikte esineb linnavalitsuses harva ja teenistujate hinnangul jääb vaid mõni konflikt lahendamata. Peamiste konflikti põhjustajatena tuuakse välja ülekaalukalt kaks põhjust: tööülesannetes tehtud vead ja

kolleegide käitumine. Kõik teenistujad töötavad 6-8 tundi päevast arvutiga, mistõttu esineb 95% küsitlusele vastanud teenistujatest sundasendeid ja 82,5% teenistujatest korduvliigutusi. Teenistujate hinnangul on peamisi vaevusi tekitavad piirkonnad kaela- ja õlapiirkond ning selg.

55% küsitlusele vastanud teenistujatest ütlevad, et nende töökeskkonnas esineb müra. Neist 25% teenistujat ütlevad, et neid häirib see sageli. Töökoha valgustusega ei ole rahul 27,5% teenistujatest, kes kurdavad ebapiisava kohtvalgustuse üle, hämarat või liiga eredat ruumi. Võib öelda, et üldjuhul on teenistujad oma töökoha tingimustega väga rahul ja hindavad seda ergonoomiliseks. Tähelepanu võiks siiski pöörata aga arvutitööriistadele, sest 32,5% küsitlusele vastanud teenistujatest ei ole sellega rahul. Küsitluse tulemus näitas, et ergonoomilist juhendamist on tehtud 40% küsitluses osalenutele. Seega on teenistujate instrueerimine olnud pigem ühekordne kui järjepidev tegevus.

Arvestades uuringu tulemusi ning teenistujate ettepanekuid, teeb töö autor Viljandi Linnavalitsusele järgmised ettepanekud:

- 1) Info jagamiseks luua intranetti või võrgukettale koht, kuhu koondatakse kokku kõik, mis puudutab tervishoidu ja tööohutust (nt riskianalüüs, kohustused, õigused, terviseedendus, ergonoomika jms);
- 2) Tutvustada teenistujatele riskianalüüsi tulemusi;
- 3) Teha teenistujatele kättesaadavaks info, kes on nende töökeskkonnaspetsialist ja töökeskkonnavolinik ning millistel juhtudel ja millal nende poole on võimalik pöörduda (info lisada intranetti või võrgukettale);
- 4) Töökeskkonnaspetsialisti tegevus muuta aktiivseks, nähtavaks ja kättesaadavaks (teabepäevad, infotunnid, nõustamine, juhendamine jms), mis tagaks linnavalitsuses efektiivse kommunikatsiooni tervishoiu ja tööohutuse valdkonnas;
- 5) Psühhosotsiaalsete ohutegurite (nt konfliktid, ületunnid, vastutusrikas töö) esinemissageduse vältimiseks või vähendamiseks tõsta teenistujate teadlikkust, et aidata teenistujatel erinevates olukordades toime tulla;
- 6) Kontrollida müra ja valgustuse probleeme teenistujate töökohtades;
- 7) Kontrollida arvutitööriistade vastavust nõuetele;
- 8) Tõsta teenistujate teadlikkust luu- ja lihaskonna vaevuste ning tööstressi tekke põhjuste kohta. Soovitada teenistujatel teha sagedasemaid pause, et lõdvestada lihaseid ja puhata silmi;
- 9) Teenistujate tervisekahjustuste vältimiseks on hea ennetustööna juhendada teenistujaid arvuti ees ergonoomiliselt tööd tegema.

10) Tulla vastu teenistujate soovile suurendada tervisespordi erinevaid võimalusi (mitte ainult ujumine) tööandja kulul. Teenistujad soovivad valida ise spordiala, mille harrastust tööandja teatud osas rahaliselt toetab.

SUMMARY

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AWARENESS ON THE EXAMPLE OF VILJANDI TOWN GOVERNMENT

Kadri Kobin

Different regulations have been developed to prevent employees health damage and to ensure safety that the employer and employee must follow. Therefore, both parties have occupational health and safety responsibilities. However, communicating information on occupational health and safety at work in the institution may be in the background. The organization arranges only a minimum of statutory (so-called documents) procedures, and more through commitment to the work environment, employee welfare and safety does not take place. The employer's duty is to increase the awareness of employees, to draw up rules and to monitor their implementation. Information management is also an important part of the work, how and by which channels information is brought to the employees.

Several organizations dealing with occupational health and safety have committed to address prevention and awareness in Estonia and around the world. Nevertheless the employers really need to deal with occupational health and safety, creating a safe and healthy working environment for workers. Therefore, it is important that the employer assesses the relevance and topicality of the subject and consistently works on raising awareness of occupational health and safety at work. Employees' awareness of occupational health and safety affects the productivity of the organization, and the employer's action to achieve the welfare of employees improves the ability of workers to work and increases their loyalty to the employer.

The aim of the bachelor thesis is to find out how employees of the Viljandi Town Government are aware of occupational health and safety. The importance of awareness is corroborated by studies that show that the major work-related illnesses are musculoskeletal disorders and work-

related stress. Therefore, if the employee and employer are aware of the hazards in the working environment, then it is possible to prevent and save workers health.

In order to identify awareness the following aspects must be investigated:

- 1) How well aware of the requirements of the occupational health and safety act are followed?
- 2) If and what information is available and does the employee know where to find it?
- 3) How and to what extent does the employer contribute to the health and safety of employees?
- 4) If and how well are employees informed about the potential hazards faced with everyday working environment?
- 5) If and how employees contribute to keep and protect their own health?

A quantitative research was used to conduct the study. An electronic questionnaire, consisting of semi-structured questions, was conducted among the employees of the City Government.

The results of the survey show that being informed about occupational health and safety is important for the employees, and they are generally aware of where to find information about that, but nevertheless the awareness of employees is superficial. Employees do not know who their representatives are in the field of occupational health and safety. Only 12.5% of employees could name a work environment specialist and 75% of employees could name at least one work environment commissioner. However, it should be noted that the terms "work environment specialist" and "work environment commissioner" need clarification for the employees, since about half (53.8%) knew which of them was the employees representative. The health promotion by employer is not considered sufficient and 72.5% of the interviewed pointed out that employer deals with the health promotion to a small extent. City government officials evaluate their work as responsible, that offers enough variation. 82.5% of the respondents sometimes do not cope with their work assignments in scheduled working time, and to 30% it happens often. 57.5% of employees occasionally spend working overtime and 15% frequently need to work overtime. Conflicts are rarely encountered and, according to the employees, only a few conflicts remain unresolved. There are two main causes of the conflict brought out: the mistakes made in the work assignments and the behaviour of colleagues. All employees work 6-8 hours a day with a computer, as a result, for 95% of the respondents the forced position occurs and for 82.5% of employees there is a repeated movement. According to the staff, the regions that cause major discomfort are the neck and shoulder region and the spine.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Bambra, C. (2011). Work, worklessness and the political economy of health inequalities - *Journal of Epidemiology and Community Health*, 65, 9, 746-750.
- Bates, M. J. (2010). *Information*. Kättesaadav: <https://pages.gseis.ucla.edu/faculty/bates/articles/information.html> (25. märts 2018)
- Bates, M. J. (2010). *Information Behavior*. Kättesaadav: <https://pages.gseis.ucla.edu/faculty/bates/articles/information-behavior.html> (25. märts 2018)
- Burton, J. (2004). Industrial Accident Prevention Association. *Creating Healthy Workplaces*. Industrial Accident Prevention Association
Kättesaadav: http://www.iapa.ca/pdf/2004_HWP_Healthy_Workplace_FINAL.pdf (28. märts 2018)
- Burton, J. (2007). Industrial Accident Prevention Association. *The Business Case for a Healthy Workplace*. Kättesaadav: https://www.uml.edu/docs/fd_business_case_healthy_workplace_tcm18-42671.pdf (28. märts 2018)
- Burton, J. (2010) WHO. *Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Kättesaadav: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf (29. märts 2018)
- Choo, C. W. (2002). *Information management for the intelligent organization: the art of scanning the environment*. 3rd ed. New Jersey: American Society for Information Science and Technology.
- Detlor, B. (2010). Information management - *International Journal of Information Management*. 30, 2, 103-108
- Dornan, A., Jane-Liapis, E. (2010). World Economic Forum. *The Wellness imperative: creating more effective organizations*. Kättesaadav: <https://www.right.com/wps/wcm/connect/a2bd7426-4b2a-4af9-81ac-5211e83c72bb/the-wellness-imperative-creating-more-effective-organizations-world-economic-forum-in-partnership-with-right-management.pdf?MOD=AJPERES>
- Erik, A. (2014). Töötervishoiu ja tööohutuslane infojuhtimine ja -käitumine kaitseväge logistikakeskuses (Lõputöö). Tartu Ülikool. Tartu.

- Ernst & Young (2010). Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjatele kaasnevate kulude analüüs. Kättesaadav: http://osh.sm.ee/good_practice/EY_TTOS_Anal%C3%BC%C3%BCsiraport_24032010_FINAL.pdf (10. aprill 2018)
- European Network for Workplace Health Promotion (2007). *The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. Kättesaadav: <http://www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html> (22. märts 2018)
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. *EU-OSHA tutvustus*. Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/about-eu-osha/what-we-do> (14. märts 2018)
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. *Tööohutus ja töötervishoid on igapäevane asi. Hea sinule. Hea ettevõttele. Riskihindamise olulised tegurid*. (2007) Kättesaadav: https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/promotional_material/rat2007 (28. märts 2018)
- Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur. *Factsheet 71 - Tööga seotud luu-lihaskonna vaevused*. (2007). Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/factsheets/71/view> (3. aprill 2018)
- Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuur *Nelja korduvalanalüüsi aruande kokkuvõte - Ettevõttesisene tööohutuse ja töötervishoiu juhtimine, psühhosotsiaalsete riskide ohjamine ja töötajate osalemine uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete uuringu (ESENER) põhjal* (2012). Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/publications/reports/esener-summary/view> (4. aprill 2018)
- Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. *Teine Euroopa ettevõtete uute ja tekkivate riskide uuring (ESENER-2)*. (2015). Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/surveys-and-statistics-osh/esener> (31. märts 2018)
- Kaljula, P., Ivask, M.-L., Avi, I., Reisberg, R. (2016). Tööinspeksioon. *Töötervishoid ja tööohutus kaubanduses, toitlustuses ja majutuses*. Kättesaadav: https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Trueki sed/TI_Kaubandus_EST_2016_web.pdf (2. aprill 2018)
- Krips, H. (2011). *Konfliktidest ja suhtlemisostkustest õpetamisel ning juhtimisel*. 2 tr. Tartumaa: AS Atlex
- Lukk, A.-M., (2012). Töölased konfliktid eesti organisatsioonides töötavate inimeste näitel. (Bakalaureusetöö). Tartu Ülikool. Tartu.
- Mithas, S., Ramasubbu, N., Sambamurthy, V. (2011). How information management capability Influences firm performance - *MIS Quarterly*, 35, 1, 237-256.
- Rahvatervise seadus, RT I 1995, 57, 978. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/115032011017?leiaKehitiv> (22. märts 2018)
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. (2010). CENTAR Eesti Rakendusuuringu Keskus. *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. Kättesaadav:

- http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2010/03/CENTAR_l6pparuanne.pdf (3. aprill 2018)
- Sotsiaalministeerium. *Töökeskkonna käsiraamat* (2012). Kättesaadav:
http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehede-failid/Teemad/Tookeskkonna-korraldus/toeokeskkonna_kaesiraamat_2012.pdf (2. aprill. 2018)
- Sotsiaalministeerium. *Töötervishoiu ja tööohutuse strateegia 2010–2013* (2010). Kättesaadav:
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/tto_strateegia_2010-2013.pdf (10. aprill 2018)
- Teichmann, M. (2014). Uued tööstressorid/psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl - *Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri tervislike töökohtade kampaania 2014–2015 „Vähem stressi” raames toimuv XVI Töötervishoiupäev*, Tallinn, 21.10.2018, EU-OSHA Eesti koordinatsioonikeskus koostöös Tööinspeksiooniga.
- Terviseamet. *Terviseametist*. (2017). Kättesaadav:
<http://www.terviseamet.ee/info/terviseametist.html> (13. märts 2018)
- Tervise Arengu Instituudi põhimäärus, RTL 2003, 52, 774. Kättesaadav:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/125112014010?leiaKehtiv> (13. märts 2018)
- Tervise Arengu Instituut. *Rahvastiku tervise arengukava 2009-2020*. (2008). Kättesaadav:
http://www.tai.ee/images/PDF/Rahvastiku_tervise_arengukava_2009-2020.pdf (10. aprill 2018)
- Tervise Arengu Instituut. *Tutvustus*. (2016). Kättesaadav:
<http://www.tai.ee/et/instituut/tutvustus/tervise-arengu-instituut> (13. märts 2018)
- Tervise Arengu Instituut. *Tervise edendamine töökohal*. (2017) Kättesaadav:
<http://www.tai.ee/et/tegevused/tervise-edendamine/tervise-edendamine-tookohal> (24. märts 2018)
- Tööinspeksioon. *Väärtused, missioon, visioon*. Kättesaadav:
<http://www.ti.ee/est/organisatsioon-kontaktid/strateegiad-ja-tooplaanid/vaartused-missioon-visioon/> (14. märts 2018)
- Tööinspeksioon. *Avaliku sektori sihtkontroll 2014*. Kättesaadav:
<http://www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/statistika/2014/> (21.03.2018)
- Tööinspeksioon. *Töökeskkonna ülevaade 2017*. (2017).
<http://www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/statistika/> (17. märts 2018)
- Tööinspeksiooni põhimäärus, RTL 2007, 80, 1382. Kättesaadav:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/123122017026?leiaKehtiv> (13. märts 2018)
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, RT I 1999, 60, 616. Kättesaadav:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/110022012005?leiaKehtiv> (12. märts 2018)
- Vadi, Maaja. (2000) Organisatsioonikäitumine. *Organisatsioonikäitumine*. 4. tr. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus

- Virkus, S. (2009) *Info hankimise ja otsinguprotsessi uurimisest*. Kättesaadav: https://www.tlu.ee/~sirvir/Infootsingu%20teooria/Info%20hankimise%20ja%20otsingu%20protsessi%20uurimisest/informatsiooni_miste.html (25. märts 2018)
- Wilson, M. G., DeJoy, D. M., Vandenberg R. J., Richardson, H. A., McGrath, L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. – *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2004), 77, 565–588
- World Health Organization. *About WHO*. Kättesaadav: <http://www.who.int/about/en/> (14. märts 2018)
- World Health Organization. *Constitution Of The World Health Organization* (1946). Kättesaadav: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1> (14. märts 2018)
- World Health Organization. *Ottawa Charter for Health Promotion* (1986). Kättesaadav: <http://www.euro.who.int/en/publications/policy-documents/ottawa-charter-for-health-promotion,-1986> (27. märts 2018)

LISA 1

Küsitlusankeet

Olen Tallinna Tehnikaülikooli majandusteaduskonna ärikorralduse instituudi halduskorralduse eriala üliõpilane. Kirjutan bakalaureusetööd teenistujate töötervishoiu- ja tööohutusealasest teadlikkusest Viljandi Linnavalitsuses.

Seoses sellega viin ma läbi küsitlusuuringu kõigi linnavalitsuse teenistujate seas.

Palun Sul vastata allpool olevatele küsimustele võimalikult täpselt. Juhised vastamiseks on küsimuste juurest. Küsimustikule vastamiseks kulub umbes 10-15 minutit.

Sinu vastused jäävad anonüümseteks ning uuringu läbiviijana tagan kogutud andmete konfidentsiaalsuse.

Kui Sul tekib uuringuga seotud küsimusi, siis võta minuga ühendust e-posti aadressil kadrikobin@gmail.com või telefonil 508 4753

Head vastamist soovides

Kadri

1. Taustaandmed

- Sinu vanus ___

- Sinu sugu
 - Mees Naine

- Sinu haridustase
 - põhiharidus
 - keskharidus
 - kutseharidus
 - kõrgharidus

- Linnavalitsuses töötatud aeg

- alla ühe aasta
- 1-5 aastat
- 6-10 aastat
- 11-20 aastat
- rohkem kui 20 aastat

2. Töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenev

2.1. Kas Sa oled kursis töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate teenistujat puudutavate kohustuste ja õigustega?

(vali üks vastus)

- olen kursis ja tean, mis on minu õigused ja kohustused
nimeta mõni õigus või kohustus
- pigem olen kursis
nimeta mõni õigus või kohustus
- pigem ei ole kursis
- ma ei tea oma õigusi ja kohustusi

2.2. Kas Sa oled kursis töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate tööandjat puudutavate kohustuste ja õigustega?

(vali üks vastus)

- olen kursis ja tean, mis on tööandja õigused ja kohustused
nimeta mõni õigus või kohustus
- pigem olen kursis
nimeta mõni õigus või kohustus
- pigem ei ole kursis
- ma ei tea tööandja õigusi ja kohustusi

2.3. Kas Sa oled tutvunud linnavalitsuse töökeskkonna riskianalüüsiga?

(vali üks või mitu vastust)

- olen riskianalüüsi sisuga kursis
- olen riskianalüüsi põgusalt sirvinud
- mulle on riskianalüüsi tutvustatud
- mulle EI ole riskianalüüsi tutvustatud

- ei ole lugenud, kuid tean, kus see asub ja saan soovi korral sellega tutvuda
- ei ole lugenud
- ma ei teadnud, et linnavalitsusel on riskianalüüs
- mis on riskianalüüs?

2.4. Kuivõrd Sinu arvates pöörab tööandja tähelepanu teenistujate töötingimustele?

(vali üks vastus)

- tööandja püüab tagada teenistujatele võimalikult head töötingimused
- tööandja jälgib, et olulised nõuded oleks täidetud
- tööandja tähelepanu on peamiselt formaalne
- tööandja ei pööra teenistujate töötingimustele tähelepanu
- ei oska vastata

2.5. Kuivõrd oluline on Sinu jaoks olla kursis töötervishoiu- ja tööohutusealaste teadmistega?

(vali üks vastus)

- ei ole oluline
- pigem ei oluline
- pigem on oluline
- on oluline

2.6. Kes on linnavalitsuse töökeskkonnavolinik(ud)?

(kirjuta nimi või nimed)

-
-
-
- ei oska vastata

2.7. Kas Sa tead, kes on Sinu töökeskkonnaspetsialist?

(vali üks vastus)

- jah, tean
nimeta
- ei oska vastata

2.8. Kes on linnavalitsuses esmaabiandja(d)?

(kirjuta nimi või nimed)

-
-
-
- ei oska vastata

2.9. Töökeskkonnavolinik on (vali üks vastus)

- tööandja esindaja
- teenistujate esindaja
- tööandja ja teenistujate esindaja
- ei oska vastata

2.10. Milliseid terviseedenduse meetmeid pakub Sinu tööandja?

(vali kõik sobilikud variandid)

- võimaldab teenistujatel kasutada tööaega sportimiseks
- korraldab regulaarseid spordipäevi
- võimaldab käia tasuta ujumas
- toetab rahaliselt sinu valitud spordiharrastust
- võimaldab tööandja kulul vaktsineerimist
- ei oska öelda

2.11. Kas Sinu arvates tegeleb tööandja terviseedendamisega piisavalt?

(vali üks vastus)

- tegeleb piisavalt
- tegeleb vähesel määral
- ei tegele üldse
- ei oska vastata

2.12. Millised on sinu ettepanekud tööandjale terviseedendamiseks?

(kirjuta vabas vormis)

3. Informatsiooni leidmine ja liikumine

3.1. Palun vasta, millises ulatuses Sa nõustud/ei nõustu järgnevate väidetega (tõmba ring ümber sobivale vastusevariandile)

„1“ näitab väitega täielikku mittenõustumist ja hinnang „5“ väitega absoluutset nõustumist

	üldse ei ole nõus				täielikult nõus
1. Töötervishoiu- ja tööohutusalase info liikumine on linnavalitsuses piisav	1	2	3	4	5
2. Töötervishoiu- ja tööohutusalane info on kiiresti leitav	1	2	3	4	5
3. Töötervishoiu- ja tööohutusalast infot on liiga vähe	1	2	3	4	5
4. Tööandja töötervishoiu edendamiseks seotud info on kättesaadav	1	2	3	4	5
5. Töötervishoiu- ja tööohutusalase info leidmine on lihtne	1	2	3	4	5

3.2. Kas Sa tead, kust leida infot töötervishoiu ja tööohutuse kohta?

(vali üks vastus)

- ei tea
- aiman
- tean

3.3. Millistest allikatest Sa otsid töötervishoiu ja tööohutuse kohta informatsiooni?

(vali kõik sobilikud variandid)

- vahetu juht
- töökeskkonnaspetsialist
- töökeskkonnavolinik
- töökeskkonnanõukogu
- kolleeg
- intranet (linnavalitsuse siseveeb)
- linnavalitsuse arvutivõrgust

- dokumendihaldussüsteemist
- muu

3.4. Kelle poole Sa pöördud tervishoiu ja tööohutusalase küsimusega?

(vali üks vastus)

- vahetu juht
- kolleeg
- töökeskkonnavolinik
- töökeskkonnaspetsialist
- ei oska vastata
- muu

3.5. Millised on sinu ettepanekud tervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumise parendamiseks?

(kirjuta vabas vormis)

4. Ohutegurid

4.1. Kas Sul on töös võimalusi puhkepausideks (v.a lõuna)?

(vali üks vastus)

- ei
- 1-2 korda päevas
- 1 kord kuus
- sageli

4.2. (vali üks vastustest: ei, mõnikord, sageli)

1. Kas Su töö on vaheldusrikas?	ei	mõnikord	sageli
2. Kas Sa töötad ajapuuduses?	ei	mõnikord	sageli
3. Kas Sul on vaja teha ületunde?	ei	mõnikord	sageli
4. Kas Su töö on vastutusrikas?	ei	mõnikord	sageli
5. Kas Su töökohas on soodne suhtlemiskliima?	ei	mõnikord	sageli
6. Kas Sul esineb konflikte kolleegidega?	ei	mõnikord	sageli

7. Kas Sul esineb konflikte ülemuse(te)ga?	ei	mõnikord	sageli
--	----	----------	--------

4.3. Kas Sinu arvates vastab Sinu töö Sinu võimetele ja/või haridusele?

(vali üks vastus)

ei jah

4.4. Kas Su täiendkoolituse võimalused on piisavad?

(vali üks vastus)

ei jah

4.5. Palun anna hinnang (neljapallisel skaalal, kus 1-täiesti ebaoluline, 4-väga oluline) kuivõrd olulisteks konfliktide põhjusteks on olnud järgmised aspektid:

	täiesti ebaoluline	pigem ebaoluline	pigem oluline	väga oluline
töötingimused	1	2	3	4
töövahendid	1	2	3	4
informatsiooni halb levik	1	2	3	4
tööülesannete halb levik	1	2	3	4
tööülesannete ebaselgus	1	2	3	4
tööülesannete täitmisel tekkinud vead	1	2	3	4
töötajate töömeetodid	1	2	3	4
töötajad eiravad reegleid	1	2	3	4
preemiate jagamine	1	2	3	4
puhkuse saamine	1	2	3	4
tasustamissüsteem	1	2	3	4
juhtkonna tööstiil ja meetodid	1	2	3	4
teiste töötajate käitumine	1	2	3	4
teiste töötajate iseloomuomadused	1	2	3	4

4.6. Kui tihti esineb linnavalitsuses konflikte?

(vali üks vastus)

väga harva pigem harva pigem tihti väga tihti

4.7. Palun anna hinnang, kui suur hulk konfliktidest suudetakse lahendada?

(vali üks vastus)

- ükski konflikt ei jää lahendamata
- mõned konfliktid jäävad lahendamata
- küllaltki paljud konfliktid jäävad lahendamata
- väga paljud konfliktid jäävad lahendamata

4.8. Kuivõrd oled rahul antud hetkel konfliktide lahendamisega? Palun põhjenda oma arvamust.

(vali üks vastus)

- olen väga rahul
- pigem olen rahul
- pigem ei ole rahul
- ei ole üldse rahul

Põhjendus:

4.9. Enamuse tööajast veedan avatud kontoris eraldi kabinetis

4.10. Kas Sinu töökeskkonnas esineb müra (k.a kõnemüra) ei jah

4.11. Kas Sind häirib sinu tööruumis esinev müra ei mõnikord sageli

4.12. Kas Sa oled rahul oma töökoha valgustatusega ei jah

Kui ei, palun täpsusta, mis sind häirib (tee mäрге sobiliku valiku ette):

liiga ere valgus	ei	mõnikord	sageli
liiga hämar	ei	mõnikord	sageli
ebapiisav kohtvalgustus	ei	mõnikord	sageli
akende puudumine	ei	mõnikord	sageli
häirivad varjud	ei	mõnikord	sageli
häirivad peegeldused (nt arvutiekraanil)	ei	mõnikord	sageli
värelev/võbelev valgus	ei	mõnikord	sageli
muu	ei	mõnikord	sageli

4.13. Kas Sa oled rahul oma töökeskkonna temperatuuriga ei jah

Kui ei, siis palun täpsusta mis sind häirib (tee mäрге sobiliku valiku ette):

liiga palav	ei	mõnikord	sageli
liiga külm	ei	mõnikord	sageli
temperatuuri kõikumised	ei	mõnikord	sageli

4.14. Kas Sa oled rahul õhu kvaliteediga oma tööruumis ei jah

Kui ei, siis palun täpsusta mis sind häirib (tee mäрге sobiliku valiku ette):

tuuletõmbus	ei	mõnikord	sageli
umbsus	ei	mõnikord	sageli
liiga kuiv õhk	ei	mõnikord	sageli
liiga niiske õhk	ei	mõnikord	sageli
ebameeldivad lõhnad	ei	mõnikord	sageli
tolmune	ei	mõnikord	sageli

4.15. Kuidas on Su tööruumid õhutatavad?

(vali üks või mitu vastust)

- ei ole õhutatav
- akende kaudu
- ruumis on ventilatsioonisüsteem
- ruumis on konditsioneer
- muu

4.16. Kas Sa suhtled (mitte telefonitsi) oma tööajal pidevalt võõraste inimestega (kliendid jne)

(vali üks vastus)

- ei
- jah

4.17. Kas töökohal töötades esineb Sul sundasendeid (istuv töö, seisev töö, töötamine keha ühele poole pöördes jne)

(vali üks vastus)

- ei
- mõnikord

sageli

4.18. Kas töökohal töötades esineb Sul korduvliigutusi (telefoniga töötamine, printeri kasutamine, skaneerimine jms)?

(vali üks vastus)

ei

mõnikord

sageli

4.19. Millised kehaosad on Sul kõige enam koormatud?

(vali üks või mitu vastust)

selg

puusad

jalad

kaela- ja õlapiirkond

käed

muu

4.20. Kas sa kasutad oma töös arvutit ei jah

Kui jah, vasta palun järgnevatele küsimustele

- Kas arvutitöökohal on piisavalt ruumi liikumiseks? ei jah
- Kas töölaual on piisavalt ruumi dokumentidele, telefonile jm töövahenditele? ei jah
- Kas ekraanile tekib peegeldusi? ei mõnikord jah
- Kas ekraan on Sinu jaoks sobival kaugusel (soovitavalt 50...70 cm)? ei jah
- Kas oskad oma ekraani kontrastsust ja heledust reguleerida? ei jah
- Kas arvutitööriist on mugav? ei jah
- Kas arvutitööriist on reguleeritav? ei jah

4.21. Mitu tundi tööpäevas töötad arvutiga? tundi

4.22. Kas Sulle on selgitatud, kuidas arvuti ees ergonoomiliselt tööd teha.

(vali üks vastus)

jah ei ei mäleta

4.23. Kas Sul esineb mingeid probleeme seoses arvutitööga? ei jah

Kui jah, siis milliseid? _____

4.24. Kas Su tööruumis(des) on käiguteedel segavaid esemeid, aparatuuri või mööblit?

(vali üks vastus)

ei

jah, mõnikord

jah

Kui jah, palun täpsusta, mis need on? _____

4.25. Kas Sa oled saanud traumasid oma töökohas? ei jah

Kui jah, palun täpsusta, milliseid? _____

6. Kas ja kuidas Sa ise oma töökohal tervist hoiad ja kaitsed?

Palun vasta, millises ulatuses Sa nõustud/ei nõustu järgnevate väidetega (tõmba ring ümber sobivale vastusevariandile)

„1“ näitab väitega täielikku mittenõustumist ja hinnang „5“ väitega absoluutset nõustumist

	üldse ei ole nõus				täielikult nõus
1. Tunnen, et vajaksin nõustamist, kuidas arvutiga ergonoomiliselt tööd teha.	1	2	3	4	5
2. Jälgin, et minu tooli paigutus (kõrgus, seljatugi ja käetoed) tagaks mulle ergonoomiliselt õige kehaasendi.	1	2	3	4	5
3. Teen töökorralduse reeglitest tulenevaid puhkepause.	1	2	3	4	5
4. Jälgin, et kuvari kõrgus ei oleks silmade suhtes liiga madalal ega ka kõrgel.	1	2	3	4	5
5. Jälgin, et kuvar olek silmadest vajalikus kauguses.	1	2	3	4	5
6. Teen pausi iga tunni aja tagant, et	1	2	3	4	5

puhata silmi ja lõdvestada lihaseid.					
7. Jälgin, et klaviatuuri ees ja kõrval on piisavalt vaba ruumi käte ja käsivarte toetamiseks ning arvutihiire kasutamiseks.	1	2	3	4	5
8. Kasutan tööandja pakutud terviseedenduse võimalusi	1	2	3	4	5

Aitäh vastamast!

LISA 2

Korrelatsioon

	Vanus	Linnavalitsuses töötatud aeg	Kas Sinu arvates tegeleb tööandja terviseedendamisega piisavalt?	Kas töötervishoiu- ja tööohutusala info liikumine on linnavalitsuses piisav?	Kas töötervishoiu- ja tööohutusala info on kiiresti leitav?	Kas töötervishoiu- ja tööohutusala info on liiga vähe?	Kas tööandja töötervishoiu edendamisega seotud info on kättesaadav?	Kas töötervishoiu- ja tööohutusala info leidmine on lihtne?	Kas Sa tead, kust leida infot töötervishoiu ja tööohutuse kohta?	Kas Su töö on vaheldusrikas?	Kas Sa töötad ajapuuduses?	Kas Sul on vaja teha ületunde?	Kas Su töö on vastutusrikas?	Kas Su töökohas on soodne suhtlemiskliima?	Kas Sul esineb konflikte kolleegidega?	Kas Sul esineb konflikte ülemuse(te)ga?
Vanus	1,00															
Linnavalitsuses töötatud aeg	0,47	1,00														
Kas Sinu arvates tegeleb tööandja terviseedendamisega piisavalt?	0,07	0,31	1,00													
Kas töötervishoiu- ja tööohutusala info liikumine on linnavalitsuses piisav?	0,09	0,01	0,22	1,00												
Kas töötervishoiu- ja tööohutusala info on kiiresti leitav?	0,01	-0,15	0,15	0,78	1,00											
Kas töötervishoiu- ja tööohutusala info on liiga vähe?	-0,19	0,11	0,01	-0,27	-0,32	1,00										
Kas tööandja töötervishoiu edendamisega seotud info on kättesaadav?	-0,19	-0,17	-0,02	0,55	0,59	0,01	1,00									
Kas töötervishoiu- ja tööohutusala info leidmine on lihtne?	-0,12	-0,27	0,02	0,57	0,73	-0,20	0,56	1,00								
Kas Sa tead, kust leida infot töötervishoiu ja tööohutuse kohta?	-0,14	-0,21	-0,03	0,43	0,65	-0,13	0,30	0,65	1,00							
Kas Su töö on vaheldusrikas?	-0,13	-0,01	-0,11	-0,11	-0,05	0,43	-0,19	-0,06	0,07	1,00						
Kas Sa töötad ajapuuduses?	0,14	0,26	0,03	-0,08	-0,04	-0,01	-0,07	-0,16	-0,04	0,14	1,00					
Kas Sul on vaja teha ületunde?	0,08	0,24	0,08	0,18	0,27	0,07	0,08	0,25	0,30	0,22	0,33	1,00				
Kas Su töö on vastutusrikas?	0,13	0,03	-0,04	0,19	0,06	0,22	0,03	0,04	0,17	0,46	0,17	0,15	1,00			
Kas Su töökohas on soodne suhtlemiskliima?	0,42	-0,02	0,05	0,23	0,17	-0,13	-0,05	0,10	0,13	0,16	0,11	-0,30	0,20	1,00		
Kas Sul esineb konflikte kolleegidega?	-0,10	0,06	0,24	-0,10	0,01	0,34	0,01	0,21	0,18	0,01	-0,20	0,25	0,17	-0,25	1,00	
Kas Sul esineb konflikte ülemuse(te)ga?	0,00	0,33	0,16	-0,11	-0,08	0,19	0,02	0,06	0,00	0,15	0,03	0,26	0,12	-0,19	0,55	1,00