

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Aive Kirs

**PSÜHHOSOTSIAALSETE RISKIDE HINDAMINE JA
TÖÖKESKKONNA PARANDAMINE ETTEVÕTTE EVOGAME
ESTONIA OÜ NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Ärindus, ettevõtlus ja juhtimine

Juhendaja: Virve Siirak, MSc

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö 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 8997 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Aive Kirs

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 072789TABB

Üliõpilase e-posti aadress: aivekirs@gmail.com

Juhendaja: Virve Siirak, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

SISUKORD	3
LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TÖÖKESKKONNAS.....	7
1.1. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste	7
1.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite negatiivne mõju ja selle ennetamine	9
1.3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju juhtimisele	12
1.4. Töökeskkonna riskianalüüs	13
2. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE ANALÜÜS	16
2.1. Ettevõtte, valimi ja uurimismetoodika tutvustus	16
2.2. Uuringu tulemus	18
2.3. Töökeskkonna riskianalüüsi täiendamine.....	46
2.4. Järeldused ja ettepanekud	48
KOKKUVÕTE	50
SUMMARY	52
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	54
LISAD	57
Lisa 1. Ankeetküsitlus	57
Lisa 2. Psühhosotsiaalsed ohutegurid.....	64
Lisa 3. Riskihindamise tabel.....	66
Lisa 4. Lihtlitsents	67

LÜHIKOKKUVÕTE

Ühe kiiresti kasvava IT-ettevõtte jaoks, mida on Evogame Estonia OÜ, on oluline tööefektiivsus ja kasumlikkus ning ettevõtte peab leidma uusi võimalusi kuidas edukalt tegutseda, sest ressursid on tegelikult piiratud. Seoses sellega pööratakse ettevõttes aina rohkem tähelepanu töötajate heaolule ning uuritakse neid mõjutavaid tegureid. Üheks tähtsaks valdkonnaks on psühhosotsiaalsed ohutegurid ning nendele tuleb tähelepanu pöörata, kuna nad mõjutavad nii töötajaid, organisatsiooni kui ka ühiskonda tervikuna.

Töö eesmärgiks on välja selgitada ettevõtte Evogame Estonia OÜ psühhosotsiaalsed ohutegurid, täiendada töökeskkonna riskianalüüsi ja töötada välja ettepanekud organisatsioonis psühhosotsiaalsete ohutegurite vältimiseks ning nendest tulenevate riskide maandamiseks.

Töö teoreetilises osas käsitletakse psühhosotsiaalsete ohutegurite mõistet, ohutegurite negatiivset mõju ja selle ennetamist ning mõju juhtimisele. Samuti käsitletakse töökeskkonna riskianalüüsi.

Töö empiirilises osas on esitatud uuringu tulemused, järeldused ja ettepanekud. Saadud uuringutulemuste alusel on lõputöö autor täiendanud olemasolevat Evogame Estonia OÜ töökeskkonna riskianalüüsi.

Töö raames on läbi viidud uuring, mis põhineb Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ III) keskmise pikkusega versioonil, millele on lisatud mõned küsimused COPSOQ III pikast versioonist. Tulemused on esitatud statistilise analüüsi abil kasutades tabelarvutusprogrammi MS Excel.

Uuringust selgub, et Evogame Estonia OÜ töötajaid ohustavad kõige enam järgmised psühhosotsiaalsete ohutegurite faktorid: töötempo, töökoormus, emotsionaalsed nõudmised, ebavajalikud tööülesanded. Samuti selgub uuringust, et töötajatel esineb läbipõlemist, unehäireid ja stressi.

Võtmesõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid, psühhosotsiaalsete ohutegurite negatiivne mõju, COPSOQ III, riskianalüüs.

SISSEJUHATUS

Ühe kiiresti kasvava IT-ettevõtte jaoks on oluline tööefektiivsus ja kasumlikkus ning ettevõtte peab leidma uusi võimalusi kuidas edukalt tegutseda, sest ressursid on piiratud. Seoses sellega pööratakse aina rohkem tähelepanu töötajate heaolule ning uuritakse neid mõjutavaid tegureid. Üheks tähtsaks teguriks on psühhosotsiaalsed ohutegurid ning nendele tuleb tähelepanu pöörata, kuna nad mõjutavad nii töötajaid, organisatsiooni kui ka ühiskonda tervikuna. Psühhosotsiaalsetel ohuteguritel on mitu tagajärge, mis mõjutavad otseselt ettevõtet ja tehtavaid juhtimisotsuseid. Psühhosotsiaalsete riskide teema on aktuaalne, sest 2019. a algusest hakkas kehtima Töötervishoiu ja Tööohutuse seaduses nõue, mille kohaselt peavad tööandjad töökeskkonna riskianalüüsis määratlema psühhosotsiaalseid ohutegureid ja kõik nendega seonduva.

Evogame Estonia OÜ seisukohast on antud töö teema oluline, sest ettevõttel on olemas töökeskkonna riskianalüüs, kuid seal ei ole määratletud psühhosotsiaalseid ohutegureid. Tõhusaim viis töötajate tootlikkuse parandamisel oleks tööstressi probleemidega ennetavalt tegeleda. Lõputöö aitab ettevõttel täita nõuet määratleda töökeskkonna riskianalüüsis psühhosotsiaalseid ohutegureid ja kõike nendega seonduvat.

Töö eesmärgiks on välja selgitada Evogame Estonia OÜ psühhosotsiaalsed ohutegurid, täiendada töökeskkonna riskianalüüsi ja töötada välja ettepanekud organisatsioonis psühhosotsiaalsete ohutegurite vältimiseks ning nendest tulenevate riskide maandamiseks.

Käesoleva lõputöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja nende negatiivsest mõjust ning nende ennetamisest.
2. Anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, mis mõjutavad ettevõtte Evogame Estonia OÜ töötajaid.
3. Täiendada olemasolevat töökeskkonna riskianalüüsi.

4. Esitada ettepanekud Evogame Estonia OÜ-le psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamiseks.

Uurimismeetodina kasutatakse antud töös psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks 2019. aasta Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ III ehk *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) keskmise pikkusega versiooni, millele on lisatud mõned faktorid ja küsimused pikast versioonist. Töökeskkonna riskianalüüsi täiendamisel kasutatakse juba Evogame Estonia OÜ-s olemasolevat töökeskkonna riskianalüüsi.

Töö koosneb kahest peatükist. Töö esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade psühhosotsiaalsete ohutegurite olemusest, nende negatiivsest mõjust, ennetamise võimalustest ja mõjust juhtimisele. Lõputöö teises osas antakse ülevaade uurimisobjektiks olevast ettevõttest Evogame Estonia OÜ, empiirilise uuringu metoodikast ja tulemustest. Uuringu tulemuste põhjal annab töö autor ülevaate ettevõtte töötajaid mõjutavatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, täiendab ettevõtte töökeskkonna riskianalüüsi ning teeb ettepanekud psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamiseks.

Töö on vormistatud lähtudes Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna üliõpilaste kirjalike tööde koostamise ja vormistamise juhendist.

Autor tänab kolleege Evogame Estonia OÜ-st. Siirad tänusõnad juhendajale Virve Siirakule, kelle toetaval ja sisukal juhendamisel valmis antud töö.

1. PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TÖÖKESKKONNAS

Töö esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade psühhosotsiaalsete ohutegurite olemusest, nende negatiivsest mõjust, ennetamise võimalustest ja mõjust juhtimisele. 2019. aasta algusest kehtima hakanud Töötervishoiu ja Tööohutuse seaduse nõue kohustab tööandjaid töökeskkonna riskianalüüsis määratlema psühhosotsiaalseid ohutegureid, siis esimeses peatükis on käsitletud ka töökeskkonna riskianalüüsi.

1.1. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõiste

Viimase kahekümne aasta jooksul on töö valdkonnas toimunud muudatused kaasa toonud uusi riske tööohutuse ja -tervishoiu seisukohalt. Lisaks füüsilistele, keemilistele ja bioloogilistele riskidele on juurde tekkinud ka psühhosotsiaalsed riskid. Kõige laiemalt võib tööga seotud terviseriskid jagada kaheks- füüsilised, mis reeglina ohustavad tervist otseselt ning psühhosotsiaalsed, mille tervisemõju avaldub tavaliselt läbi stressireaktsiooni (Seppo *et al.* 2010, 7).

Termin psühhosotsiaalne viitab protsessile või faktoritele, mis on oma olemuselt sotsiaalne ja psühholoogiline (Collins English Dictionary). Seega osutab termin isiku mõtete, käitumise ning tema sotsiaalse käitumise omavahelisele suhtele (Way 2012, 2). Psühhosotsiaalse kõige tüüpilisemaks definitsiooniks on „psühholoogiliste ja sotsiaalsete tegurite koosmõju“. See tähendab mõlemasuunalist mõju nii sotsiaalsetelt tegurilt psühholoogilistele kui vastupidi (SLIC 2012, 3).

Eesti Vabariigi töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS) on määratlenud töökeskkonda, kui ümbrust, milles inimene töötab ning töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised tegurid ei või ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist (TTOS § 3, lg 1 ja 3). Sama seaduse § 9 lõige 2 ütleb, et psühholoogilised ohutegurid on monotoonne või töötaja võimetele mittevastav töö, halb

töökorraldus ja pikaajaline töötamine üksinda ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul põhjustada muutusi töötaja psüühilises seisundis. Eelmainitud paragrahvi lõige 3 sätestab, et tööandja peab psühhosotsiaalsetest ohuteguritest tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid ning parandama organisatsiooni psühhosotsiaalset keskkonda.

Teadusvaldkondades tähistatakse psühhosotsiaalseid ohutegureid erinevate mõistetega (Teichmann 2009, 40). Psühhosotsiaalseid ohutegureid on nimetatud ka tööstressoriteks, vaimse stressi- või pingevalikateks. Psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks võivad olla töö poolt esitatavad suured nõuded, töötaja vähene kontroll oma töö üle, üksinda töötamine, pingelised suhted kolleegide või klientidega, vähene tugi kaastöötajatelt või juhtidelt, liiga suur töökoormus jne. Selleks võib olla ka uue tehnika või tehnoloogia juurutamine, mis ühelt poolt vabastab töötaja teatud ülesannetest, kuid teiselt poolt seab samal ajal kõrgemad nõudmised uute seadmete kasutamisele võtmisel või tehnoloogia rakendamisel. (Leka, Cox 2008, 2) Omavahel ühendatud kommunikatsioonitehnoloogia ja informatsiooni levikuga kaasneb kalduvus kiirendada äri- ja tööprotsesse, mis muudavad töökohad vaimselt nõudlikumaks. (Beck, Lenhardt 2019, 436)

1. jaanuaril 2019 jõustusid TTOS muudatused. Üheks muudatuseks oli mõiste „psühholoogilised ohutegurid“ asendamine mõistega „psühhosotsiaalsed ohutegurid“. Tööinspeksioon defineerib psühhosotsiaalseid ohutegureid järgnevalt: „Psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivaldlaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi“ (Tööinspeksioon... 2019). Iseseisvalt ei ole stress haigus, kuid pikaajaline viibimine stressikeskkonnas võib viia vaimse või füüsilise terviserikkeni. Stressiga kaasneb organismi üldine pingeseisund- vererõhu tõus, lihaspinge, immuunsüsteemi nõrgenemine, mistõttu on stress riskifaktoriks paljudele haigustele. (Seppo *et al.* 2010, 13)

Töoga seotud psühhosotsiaalsed ohutegurid sisaldavad selliseid aspekte nagu inimestevahelised suhted tööl, töögraafik, töötaja roll organisatsioonis, madal kontroll töö üle, kiusamine ja vägivald, tööalased nõudmised, ebaõiglus ning halb meeskonnatöö (At Work... 2019). Psühhosotsiaalsed ohutegurid on töökoha stressitekitajad ehk organisatsioonilised faktorid, mis võivad mõjutada töötajate vaimset ja füüsilist tervist (Soon 2010, 10). Lühidalt öeldes psühhosotsiaalsed ohutegurid on need töökorralduse, juhtimise ja töökeskkonna sotsiaalse konteksti aspektid, mis võivad tekitada töötajale psühholoogilist või füüsilist kahju (Tööstress... 2019). Eelneva informatsiooni

põhjal võib öelda, et psühhosotsiaalsed ohutegurid on erinevad sõltuvalt ametikohast ja tööst. Psühhosotsiaalseid ohutegureid ehk töökorralduslikke aspekte, mis tekitavad töötajates stressi, võib jaotada üldistatult järgEVatesse kategooriatesse (Strauss-Raats 2014, 8):

- töötajale esitatavad tööalased nõudmised ületavad tema võimalused nendega toime tulla (nt ebapiisavad oskused tööülesannete täitmiseks või puudulikud ressursid eesmärkide saavutamiseks);
- töötajal ei ole võimalik oma tööd piisavalt mõjutada (nt võimetus määrata oma töötempot või otsustada kuidas oma tööülesandeid täita);
- probleemide korral ei saa loota juhtide või kaastöötajate abile ja toetusele;
- tööalased suhted on pingelised (nt tööalane kiusamine või selle tunnistajaks olemine, vägivallaga ähvardavad kliendid);
- esineb rollikonflikt, töötaja ei tea täpselt, mis on tema kohustused ja vastutus, tööülesanded on vastukäivad, töö seos ettevõtte üldiste või inimese isiklike eesmärkidega on ebaselge;
- organisatsioonis valitseb ebakindlus, plaanitavaid muudatusi ei arutata töötajatega läbi.

Töökeskkonnast tingitud psühhosotsiaalsete ohuteguritena kirjeldatakse ka töökeskkonna ja organisatsiooni aspekte, mis võivad tervist kahjustada. Neid seostatakse tööil esinevate probleemidega: ülekoormuse, tööstressi ja läbipõlemise ning töökiusamise, ahistamise ja vägivallaga. Esimesed kolm- ülekoormus, tööstress ja läbipõlemine- on tulemus kui töökorraldus ja töö sisu ei sobi inimesele tema praeguses eluetapis ja olukorras. Järgmised kolm- kiusamine, ahistamine ja vägivald tööil- on alandavate, solvavate ja vaenulike töösuhete ja -suhtluse ning võimu kurvitarvitamise tulemus (Elenurm 2019, 14).

J. Burton (2010, 85) väidab, et psühhosotsiaalne töökeskkond hõlmab töö korraldust ja organisatsioonikultuuri; hoiakuid, väärtusi, uskumusi ja praktikaid, mis väljenduvad organisatsioonis igapäevaselt ning mis mõjutavad töötajate vaimset ja füüsilist heaolu.

Psühhosotsiaalsete riskide mõiste areneb koos uute ohtudega, mis ilmnevad erinevates töötingimustes. (Budnik 2019, 43)

1.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite negatiivne mõju ja selle ennetamine

Psühhosotsiaalsetel ohuteguritel on mitu tagajärge. Personaalsel tasandil on tagajärjeks tööstress, töökurnatus ja -väsimus, läbipõlemine, ärevus ja depressiivsus; meeskondlikul tasandil koostöö ja uute ideede vähenemine, vastupanu muudatustele ja konfliktisuse kasv. Psühhosotsiaalsed

ohutegurid tingivad ka somaatiliste haiguste sagenemist kui põgenemisreaktsiooni halvast töökeskkonnast. (Palm 2018, 7) Organisatsiooni tasandil on tagajärjeks töötajate puudumine, majandusnäitajate halvenemine, tootlikkuse vähenemine. Kahjulikud tagajärjed on mitmete ohutegurite koosmõju tulemus. (Soon, Miidla-Vanatalu 2018, 12)

Töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid võivad olla vaimse tervise häire algpõhjuseks, soodustades psüühika- ja käitumishäire väljakujunemist ja seeläbi töövõime vähenemist (Töökeskkonna... 2019, 4). Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju peamine tagajärg on tööstress, mis on põhjustatud mitme psühhosotsiaalse ohuteguri koostoimest. Peale vaimse tervise probleemide võivad pikaajalise tööstressiga töötajatel tekkida rasked füüsilise tervise häired, näiteks südame-veresoonkonna või luu- ja lihaskonna haigused (Töökoha... 2019). Pikaajaline stress mõjub tervisele laastavalt nii vaimselt kui füüsiliselt. Psühholoogilise toe puudumine organisatsioonis võib põhjustada (What... 2019):

- konflikte;
- suurenenud töölt puudumist ehk absentismi;
- pinget, mis põhjustab väsimust, ärevust, läbipõlemist;
- suurenenud personalivoolavust;
- tootlikkuse langust;
- kulude suurenemist;
- suuremat õnnetuste ja vigastuste ohtu.

Psühhosotsiaalsed ohutegurid ei mõjuta ainult töötajaid, psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad ettevõtet ja ühiskonda tervikuna ning seoses sellega tuleks psühhosotsiaalseid ohutegureid varakult ennetada.

Psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, nende ennetamisest ja maandamisest on hakatud rääkima viimasel aastakümnel. Enne seda olid prioriteetideks füüsilised, keemilised ja ergonoomilised tegurid tööl. Töökeskkonnas on ennekõike oluline psühhosotsiaalsete ohutegurite teadvustamine ja töötaja ning tööandja tahe vaimse tervisega tegeleda. Olukorda hinnates tuleb tööandjal leida viisid, kuidas organisatsiooni tasandil korraldada töö selliselt, et vaimse tervise häireid tekitavad ohud oleksid maandatud. Tööandja sekkumine psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamisel seisneb töökorralduse ja tööprotsesside kaardistamises ja riskide hindamises. Sobivate meetmete abil saab tööandja tuvastada peamised psühhosotsiaalsed probleemid ja selgitada välja ohustatud töötajad (Töökeskkonna... 2019, 4). Ettevõtetel pole enam vaja füüsilist tööd tegevat töötajat vaid vaimset

tööd tegevat töötajat ning selleks peab töötaja vaimne tervis korras olema ning seoses sellega peab tööandja tegelema psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamise ja maandamisega (Burton 2010).

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamisel tuleks alustada järgnevast (Palm 2018, 6):

1. Luua tervisegrupp, kuhu kuulub ka juhtkonna esindaja. Tervisegrupp tegutseb vahendajana, kes ühendab töötajate ideed olukorra ärandamiseks juhtkonna ja omanike poolt kasutada olevate ressurssidega.
2. Koostada psühhosotsiaalsete ohutegurite riskianalüüs, milles on välja toodud organisatsiooni peamiste ametite esindajate võimalikud psühhosotsiaalsed ohutegurid.
3. Koostada tegevusplaan psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks.
4. Viia plaan koos tervisegrupiga ellu. Mõõta ja hinnata tulemusi, vajadusel muuta tegevusplaani. Tähistada ja tähtsustada seda, mis on õnnestunud ning valida välja parim, mis aitab kujundada organisatsiooni mainet töötajate heaolu, võimekust ja vaimset tervist väärtustava tööandjana.

Psühhosotsiaalsete riskide maandamiseks organisatsioonis peaks tööandja küsima endalt järgmiseid küsimusi (Tööstress... 2019):

1. Kas töötajad tulevad oma ülesannetega toime? Kindlustada piisavad ressursid töö tegemiseks, koolitada töötajaid.
2. Kui hea on töökeskkond? Viia läbi riskianalüüs, tegeleda töötervishoiuga.
3. Kas töötajatel on piisavalt sõnaõigust? Anda töötajale/meeskonnale suurem vastutus ja kontroll töö üle.
4. Kas töötajatel on võimalik oma oskusi rakendada? Rikastada tööd, kontrollida tööprotsessi otseselt vaid vajadusel.
5. Kas on olemas juhtkonna ja kolleegide poolne toetus? Julgustada töötajaid muredest rääkima, kuulata ja innustada töötajaid puhkama, hinnata mitmekesisust, toetada uusi töötajaid.
6. Kas tööalased suhted on head? Seista selle eest, et töökohal puuduks kiusamine ja diskrimineerimine. Teavitada töötajaid kuidas käituda ahistamise korral. Toetada sellist töökultuuri, kus meeskonnaliikmed saavad üksteist usaldada ja iseendaks jääda.
7. Kas kõik rollid on selgelt määratletud? Veenduda, et rollid oleksid selgelt määratletud ning sihid ja eesmärgid paika pandud.
8. Kas on tegeletud muudatuste juhtimisega? Selgitada töötajatele muudatuste olulisust ning ennetada kuulujuttude levimist töötajate õigeaegse informeerimisega.

Psühhosotsiaalsete riskide ennetamisest saadav kasu on suur ning see mõjutab erinevaid tasandeid. Kasu saavad (Soon, Miidla-Vanatalu 2018, 13):

- töötajad: paraneb töötajate heaolu ja nad on tööga rohkem rahul;
- juhtkond: töötajad on terved, motiveeritud ja produktiivsed;
- organisatsioonid: üldised majandusnäitajad paranevad, väheneb töölt puudumiste, haigena töökäimiste, tööõnnetuste ja vigastuste arv ning kaadri volavus;
- ühiskond: vähenevad üksikisikutele ja ühiskonnale langevad kulud ja koormus.

Töötajad, kes tunnevad, et neid toetatakse psühholoogiliselt, on rohkem oma tööga rahul, nad on positiivsema suhtumisega, on väiksem soov ettevõttest lahkuda, on paremad töötulemused, on rohkem pühendunud ja kaasatud (What... 2019).

1.3. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju juhtimisele

Töötajate tervis, nii füüsiline kui vaimne, mõjutab otseselt organisatsiooni ja sellega seoses ka juhtimist ja juhtimisotsuseid. Vaimse tervise probleemide korral ei piirdu kahjulik mõju üksnes töötaja tervisega. Vaimse tervise probleemidega töötaja puhul langeb motiveeritus, produktiivsus, suureneb töölt puudumine ja haigena töötamine. Kui ettevõttes on mitmeid psühhosotsiaalseid ohutegureid, siis suureneb tööjõu volavus, millega võib kaasneda halva organisatsiooni maine. (Töökeskkonna... 2019, 3)

Ettevõtetes, kus psühhosotsiaalsed ohutegurid on maandamata, võib esineda absentismi ja presentismi. Absentismi all mõistetakse olukorda, kus inimene peaks olema tööl, aga ta ei ole ning presentism on olukord, kus töötaja küll viibib töökohal, kuid ei tee tööd. Mõlemad on tööandja jaoks negatiivsed, sest tööl ei ole tulemust. Ohutegurite ignoreerimine toob kaasa suure personali volavuse, mis omakorda sunnib tööandjat tegelema pidevalt personaliprobleemidega ega võimalda keskenduda organisatsiooni eesmärkide saavutamisele. (Palm 2018, 7) Maandamata töökeskkonna psühhosotsiaalsed ohutegurid mõjutavad kogu organisatsiooni tulemuslikkust, mis omakorda mõjutab kogu ühiskonda (Wynne *et al.* 2014). Kui terviseriskide maandamisega ei ole tegeletud, siis töötajate kogunenud pinged võivad avalduda ebasobival ajal ning see võib paiskuda meediasse, kahjustades oluliselt tööandja mainet (Palm 2018, 7).

Depressiooni, ärevuse ja läbipõlemise sümptomid mõjutavad otseselt töö tegemist. Nendel sümptomitel on negatiivne mõju tootlikkusele ja töökvaliteedile ning see mõjutab otseselt ettevõtet (Burton 2010).

Parandades psühhosotsiaalset töökeskkonda võib suureneda üksikute töötajate kui meeskondade organisatsioonilise pühendumuse määr (Liivorg 2015). Mõningatel juhtudel on psühhosotsiaalsete töötingimuste parandamisel oluline muuta organisatsiooni struktuuri. Õigesti valitud organisatsioonilise hierarhiaga saab parandada psühhosotsiaalseid töötingimusi, mis on seotud tööalaste nõudmistega ja kontrolliga, sest see aitab suunata fookuse õigesse kohta ning paigutada õiged inimesed õigetele positsioonidele. Kuna organisatsioonid ja nende töötingimused on väga erinevad, siis vajab seos ettevõtte struktuuri ja psühhosotsiaalsete tegurite vahel veel täiendavat uurimist. (Bolin *et al.* 2008)

Konkurentidest eespool püsimiseks sõltuvad tänapäeva ettevõtted suuresti pühendunud, innovatiivsetest, hästi toimivatest ja loominguilistest töötajatest. Panustades töötajate tervisesse ja heaollesse, parandades töötajate vaimset tervist, tõuseb tööjõu tootlikkus ning vähenevad töötajate haigestumistega seotud kulutused. Näiteks töötajate vaimse tervise probleemid (mitte-kliinilised diagnoosid k.a.) läksid aastal 2002 Kanada ettevõtetele maksma 33 miljardit Kanada dollarit aastas. Aastal 2000 kaotasid Prantsusmaa ettevõtted 31 miljonit tööpäeva töötajate depressiooni tõttu. (Burton 2010) Rohkem kui 40% Euroopa juhtidest peavad psühhosotsiaalsete riskidega tegelemist ja nende juhtimist keerulisemaks kui muude riskidega tegelemist (Calculating the... 2019).

1.4. Töökeskkonna riskianalüüs

Tööstressi ohutegurite kindlakstegemine, kaardistamine, ennetamine ja parandamisprotsesside välja töötamine on ettevõtja kohustus ning see on igale ettevõttele jõukohane. Psühhosotsiaalseid ohutegureid on võimalik kindlaks määrata ettevõttes läbiviidava kohustusliku riskianalüüsi alusel (Seppo *et al.* 2010). Vastavalt riskianalüüsi tulemustele tuleb tööandjal planeerida tegevused töökeskkonna parandamiseks (Psühhosotsiaalsed... 2019).

Töökeskkonna riskianalüüs on tegevuste kogum, mis võimaldab tegeleda ettevõtte töökeskkonnaga süsteemselt ja tõhusalt. Riskianalüüsi läbiviimisel on vajalik kaasata töötajad. (Tööelu... 2019)

Riskide hindamiseks ühtset metoodikat kehtestatud ei ole. Eestis ja mujalgi Euroopas on leidnud sagedast kasutamist Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri (*EU-OSHA*) soovitatud maatriks (Joonis 1), mille järgi määratakse riski tase tulenevalt ohuteguri esinemise tõenäosusest ja tagajärgede tõsidusest ehk mõjust. (Riskianalüüs... 2019, 10)

TÕENÄOSUS	MÕJU		
	Mõõdukalt kahjulik	Keskmiselt kahjulik	Väga kahjulik
Väga ebatõenäoline	Madal (1)	Madal (1)	Keskmine (2)
Tõenäoline	Madal (1)	Keskmine (2)	Kõrge (3)
Väga tõenäoline	Keskmine (2)	Kõrge (3)	Kõrge (3)

Joonis 1. Euroopa Töötervishoiu ja Tööohutuse Agentuuri (*EU-OSHA*) soovitatud maatriks
Allikas: Riskianalüüs...(2019, 10)

Maatriksi tõlgendatakse järgmiselt: (Riskianalüüs... 2019, 11):

- Väga ebatõenäoline: ei tohiks ilmned töötaja kogu töötamise aja jooksul kordagi.
- Tõenäoline: võib ilmned töötaja kogu töötamise aja jooksul paar korda.
- Väga tõenäoline: võib ilmned töötaja kogu töötamise aja jooksul korduvalt.
- Mõõdukalt kahjulik: õnnetused ja haigused, mis ei põhjusta pikaajalisi kahjustusi.
- Keskmiselt kahjulik: õnnetused ja haigused, mis põhjustavad kergeid, aga pikaajalisi või reeglipäraselt korduvaid kahjustusi.
- Väga kahjulik: õnnetused ja haigused, mis põhjustavad raskeid ja püsivaid kahjustusi ja/või surma.

Enne riskianalüüsi alustamist on kasulik üle vaadata ettevõtte töövõimestatistika ja hinnata tegureid töökeskkonnas, mis põhjustavad haigestumist. Kui leitakse probleeme, mis võivad haigestumist mõjutada, tuleb arvestada sellega prioriteetide seadmisel ja tegevuskava koostamisel. (Tööelu... 2019)

Riskianalüüsi tuleb alustada töökeskkonnaga tutvumisest ettevõtte kõikides töökohtades. Leitud puuduste kõrvaldamiseks koostatakse tegevuskava, kus on määratud probleemi lahendamise eest vastutavad isikud ja ajakava. (Töökeskkonnajuhend 2013, 5)

Riskianalüüs peab sisaldama järgmisi etappe (Tööelu... 2019):

1. terviseriskide väljaselgitamine ja kaardistamine;
2. ohustatute väljaselgitamine;
3. kirjeldamine ja hindamine;
4. tegevuskava ja ennetustegevus;
5. tegevuskava täitmise kontrollimine.

Riskianalüüsi protsessis on äärmiselt oluline tagada andmete konfidentsiaalsus ja küsimustikele vastajate ning intervjuudes osalejate anonüümsus – andmeid kogutakse ja analüüsitakse vaid grupitasandil. (Tööstress... 2019)

Riskianalüüs vaadatakse üle, kui on muutunud töökorraldus, mis mõjutab töökeskkonda. Riskid tuleb hinnata uutele töövahenditele, tehnoloogiale või kui on ilmnunud uued andmed ohuteguri mõju kohta töötaja tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise. (Töökeskkonnajuhend 2013, 7)

2. PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE ANALÜÜS

2.1. Ettevõtte, valimi ja uurimismetoodika tutvustus

Alapeatükis tutvustatakse asutust – Evogame Estonia OÜ, kus uuring läbi viidi. Seejärel antakse ülevaade valimist ja uurimismetoodikast.

Evogame Estonia OÜ on Evolution Malta Holding Ltd. tütarettevõtte, mis registreeriti Eestis 20.04.2016. Ettevõtte tegevusalaks on tarkvaraarendus ja infosüsteemide hooldus, süsteemitarkvara kohandamine ja integreerimine ning süsteemitugi. (Majandusaasta, 2018)

Ettevõttes töötas 2018. aastal keskmiselt 22 inimest ja 2017. aastal 20 inimest (Majandusaasta, 2018). Ettevõtte juhtimine käib emafirmast Lätist. Ettevõttes on tööl tarkvaraarendajad, testijad, rühmajuht, tootemanik ja personalispetsialist. Töötajad kuuluvad kahte struktuuriüksusesse: personaliosakond ja arendusosakond. Tööalaselt saab jagada töötajad kahte gruppi. Ühes grupis on need, kes teevad administratiivtööd, suhtlevad partnerite ja juhtkonnaga (3 inimest) ning teises grupis need, kes töötavad arendustiimis (13 inimest). Ettevõtte ametlikuks töökeeleks on inglise keel.

Novembris 2019 töötas Evogame Estonia OÜ-s 16 töölepingulist spetsialisti, nendest 1 naine, 15 meest, täitmata oli 3 ametikohta. Kõigi töötajate töökohad asuvad Tallinnas. Töötajate vanus oli vahemikus 25 kuni 48 aastat (keskmine vanus 34,9 aastat). Töökollektiiv on rahvusvaheline.

Ettevõttes on välja kujunenud omad traditsioonid: osaletakse rahvaspordiüritustel, käiakse ühistel tiimiüritustel. Tähistatakse erinevaid tähtpäevi, korraldatakse suvepäevi ning ettevõttes tuntakse uhkust organisatsioonis valitseva hea mikrokliima üle. Ettevõtte kompenseerib osaliselt töötajate tervishoiuteenuseid.

Evogame Estonia OÜ-s on määratud töökeskkonnavolinik ja töökeskkonnaspetsialist. Ajavahemikus 01.10.-17.10.2016 viidi läbi töökeskkonna kaardistamine.

Ettevõttes psühhosotsiaalseid ohutegureid seni uuritud ei ole, kuid 2016. aastal viidi OÜ Riskianalüüs poolt läbi töökeskkonna riskianalüüs, millest tuli välja, et suurimateks riskideks olid töö kuvariga ja istuv tööviis.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja selgitada Evogame Estonia OÜ psühhosotsiaalsed ohutegurid, täiendada töökeskkonna riskianalüüsi ja töötada välja ettepanekud organisatsioonis psühhosotsiaalsete ohutegurite vältimiseks ja nendest tulenevate riskide maandamiseks.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, nende negatiivsest mõjust ja nende ennetamisest.
2. Anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, mis mõjutavad Evogame Estonia OÜ töötajaid.
3. Täiendada olemasolevat töökeskkonna riskianalüüsi.
4. Esitada ettepanekud Evogame Estonia OÜ-le psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamiseks.

Uurimismeetodina kasutatakse antud töös psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks 2019. aasta Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku COPSOQ III (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) keskmise pikkusega versiooni, mis on kättesaadav *COPSOQ International Network* kodulehelt. Täpsema tulemuse saavutamiseks on küsimustikule lisatud mõned küsimused COPSOQ III pikast versioonist. Ankeetküsimustik koosneb 87-st küsimusest (Lisa 1).

Küsitlus viidi läbi 29.11.2019-9.12.2019 elektroonilises keskkonnas <http://docs.google.com>. Link internetipõhisele küsimustikule edastati küsitletavatele e-kirjaga.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks on uuritud 32 faktorit ja kolme konkreetsele probleemile viitavat üksikküsimust. Vastata sai skaalal 1-5, kus 1 on alati või väga suurel määral ja 5 on väga harva/mitte kunagi või väga vähesel määral. Andmete analüüsimiseks ja võrdlemiseks on skaalad ümber muudetud skaalale 0-100, kus 0 on väga harva/mitte kunagi/väga vähesel määral

ja 100 alati/väga suurel määral. See oli vajalik faktorite tulemuste võrdlemiseks Tööinspektsiooni koostöös Eesti Rakendusuuringu keskusega CenTAR ning Turuuuringute AS-iga 2010. aastal läbi viidud üle-eestilise tööstressiuuringuga „Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis“, mille autoriteks on Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., ja Voitka, M. Kuna küsitletavaid oli väga vähe (16 töötajat), siis vastaja anonüümsuse säilitamiseks jäeti küsitlusest välja sotsiaaldemograafilised andmed, kuna nende kaudu oleks väga lihtne tuvastada vastajat. Ankeetküsitluse andmeid analüüsiti tabelarvutusprogrammis MS Excel.

Küsitluse tulemuste põhjal on täiendatud Evogame Estonia OÜ olemasolevat töökeskkonna riskianalüüsi ja on tehtud ettepanekud Evogame Estonia OÜ-le psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamiseks.

2.2. Uuringu tulemus

Evogame Estonia OÜ-s läbi viidud uuringus vastas küsitlusele kokku 16 töötajat (100% töötajatest). Selgus, et kõige paremad tulemused on kontroll tööaja üle, kolleegide toe, ülemuse toe ja juhtimise kvaliteedi faktoritel. Kõige halvemad tulemused on töötempo, läbipõlemise ja stressi faktoritel. Tulemused on näha tabelis 1.

Tabel 1. Faktorite keskmised

Faktor	Keskmine
Töökoormus (-)	35,7
Töötempo (-)	52,7
Emotsionaalsed nõudmised (-)	32,1
Emotsioonide varjamise vajadus (-)	28,6
Sõnaõigus tööl (+)	69,3
Arenguvõimalused (+)	77,4
Kontroll tööaja üle (+)	85,3
Töö mõttekus (+)	68,7
Informeeritus (+)	59,8
Tunnustus (+)	64,3
Rolli selgus (+)	72,0
Rolli konfliktid (-)	28,6

Ebavajalikud ülesanded (-)	32,1
Juhtimise kvaliteet (+)	75,6
Tugi ülemuselt (+)	79,5
Tugi kolleegidelt (+)	80,4
Kogukond töö (+)	77,7
Ebakinrlus töö (-)	16,9
Ebakinrlus töötingimuste osas (-)	20,2
Töö kvaliteet (+)	66,0
Töoga rahulolu (+)	66,5
Töö- ja pereelu konflikt (-)	23,2
Kolleegide vaheline usaldus (+)	64,3
Juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus (+)	69,6
Õigus organisatsioonis (+)	66,0
Enesehinnang tervisele (+)	71,4
Unehäired (-)	33,3
Läbipõlemine (-)	44,6
Stress (-)	41,1
Somaatiline stress (-)	25,0
Kognitiivne stress (-)	32,6
Depressioonisümptomid (-)	27,4

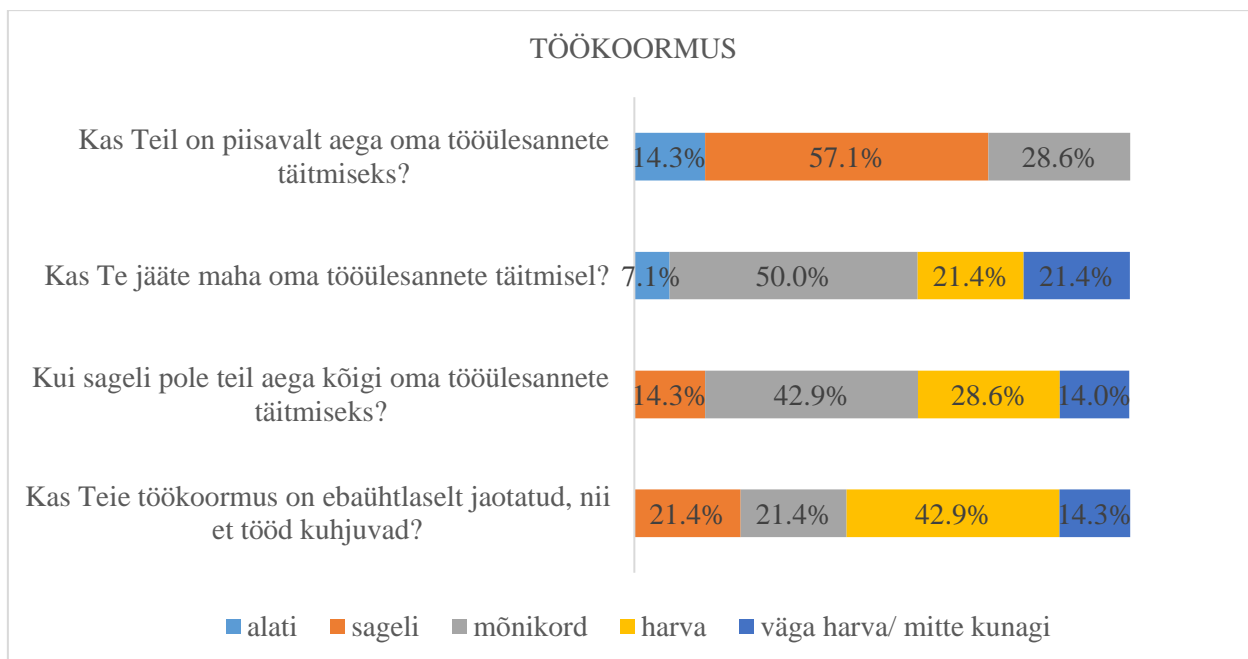
Allikas: Autori koostatud

Keskmsed on skaalal 0-100. Need faktorid, mis on märgitud tähisega (-) on skaalal, kus 0 on hea ja 100 halb ning tähisega (+) faktorite keskmsed on skaalal, kus 0 on halb ja 100 hea.

Töökoormus

Töökoormuse faktor mõõdab inimese hinnangut oma töömahule ning tööde kuhjumist (Seppo *et al.* 2010, 44). Evogame Estonia OÜ töötajate töökoormust on uuritud 4 küsimusega. Vastajate tulemsed küsimuste kaupa on näha joonisel 2.

Tulemustest ilmneb, et töötajate töökoormus on võrdlemisi ühtlaselt jaotunud ja tööd ei kuhju. 57,2% töötajatest vastas sellele küsimusele, et nende töökoormus on ebauhtlane kas harva või mitte kunagi. Sageli või mõnikord on töökoormus ebauhtlaselt jaotatud 42,8% töötajatest.



Joonis 2. Töökoormus
Allikas: Autori koostatud

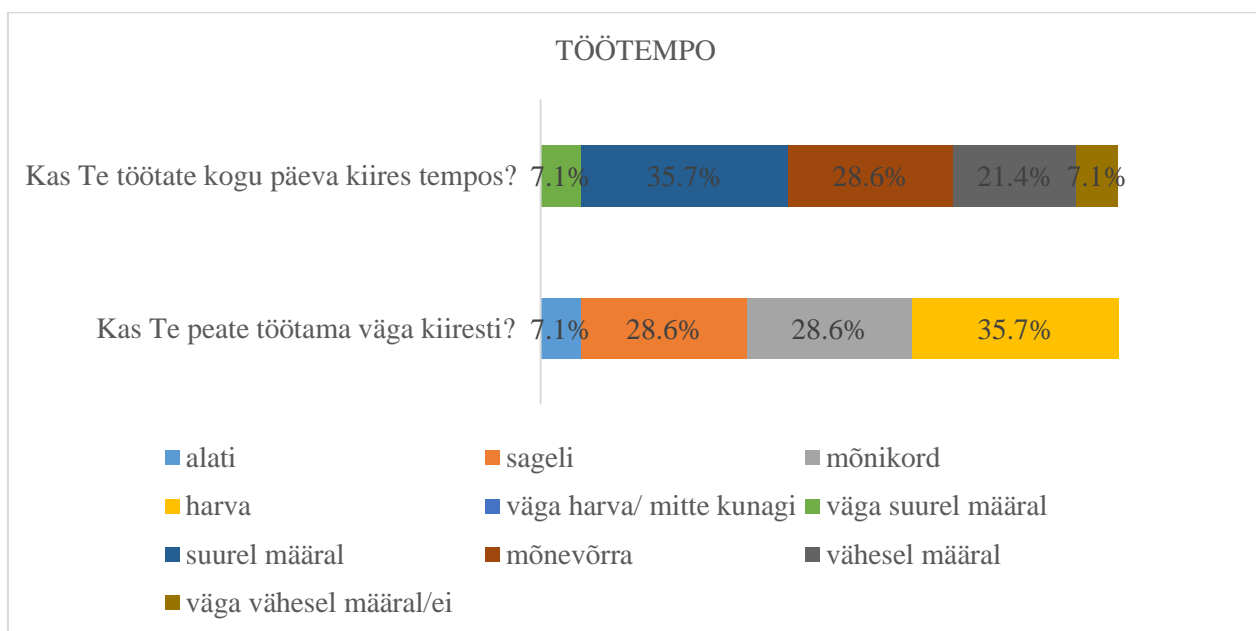
Vaatamata sellele, et töökoormus on ühtlaselt jaotunud ja tööd ei kuhju, vastas siiski 57,2% töötajatest, et kas sageli või mõnikord pole neil aega kõigi oma tööülesannete täitmiseks ning 57,1% jääb oma tööülesannete täitmisega maha. Sageli ja mõnikord ei jätku aega oma kõigi tööülesannete täitmiseks 57,2% töötajatest. Ainult 14% vastajatest on alati piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks. Kokkuvõtteks saab järeldada, et töötajate üheks ohuteguriks on suur töökoormus.

Evogame Estonia OÜ töökoormuse faktori keskmine on 35,7. Ettevõtte tulemus on kehvem kui oli 2010. aastal Eesti keskmine 23,9 (Seppo *et al.* 2010, 44).

Töötempo

Töötempo faktor hindab töö intensiivsust ja kiirust (Seppo *et al.* 2010, 45). Evogame Estonia OÜ töötempot on uuritud 2 küsimusega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on joonisel 3.

Tulemuste põhjal saab öelda, et ettevõtte töötajatest 35,7% töötab suurel määral kogu päeva kiires tempos ning 7,1% ehk üks inimene väga suurel määral. 28,6% töötab kogu päeva kiires tempos mõnevõrra, 21,4% vähesel määral ning 7,1% ehk üks inimene töötab kiires tempos vähesel määral. 35,7% töötajatest peavad alati või sageli töötama väga kiiresti ja 28,6% peavad mõnikord töötama väga kiiresti. Andmete põhjal 35,7% töötajatest peavad harva väga kiiresti töötama.



Joonis 3. Töötempo

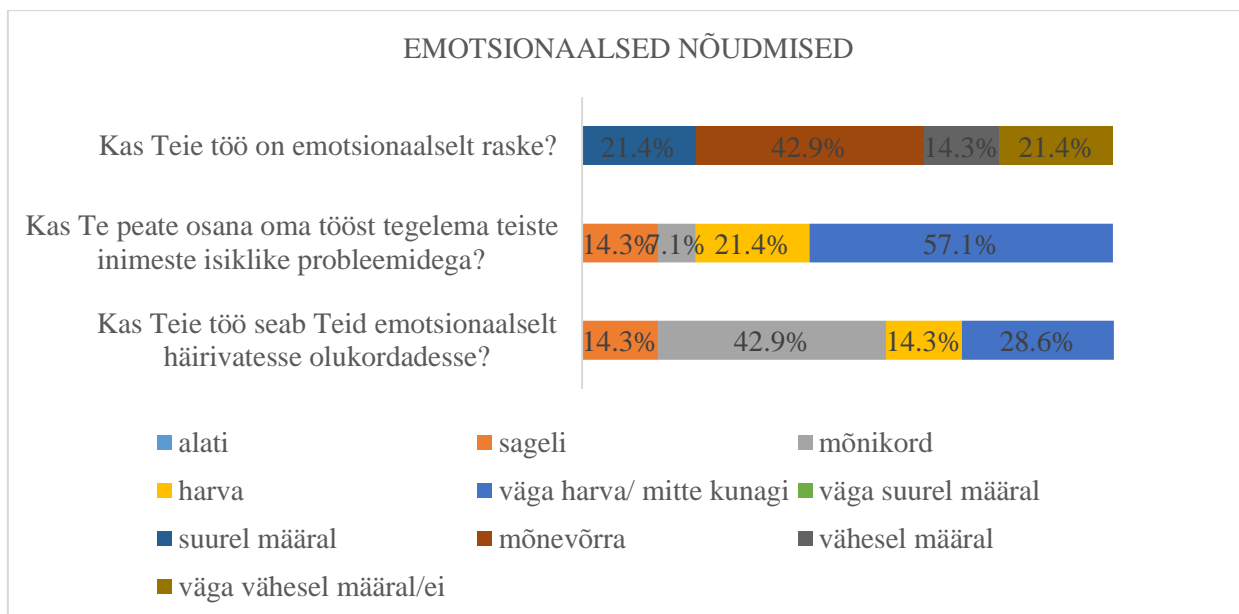
Allikas: Autori koostatud

Evogame Estonia OÜ töötempo faktori keskmine tulemus on 52,7. Ettevõtte tulemus on natuke madalam kui Eesti keskmine 56 (Seppo *et al.* 2010, 45).

Emotsionaalsed nõudmised

Emotsionaalsed nõudmised hindavad nõudmisi tööl inimese emotsionaalsele kaasatusele ning tööga kaasnevate emotsionaalselt häirivate situatsioonide olemasolu. (Seppo *et al.* 2010, 46) Evogame Estonia OÜ emotsionaalseid nõudmisi on uuritud 3 küsimusega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 4.

Tulemustest saab järeldada, et 42,9% töötajate jaoks on töö mõnevõrra emotsionaalselt raske ja 21,4% töötajatest hindasid oma tööd suurel määral emotsionaalselt raskeks. 14,3% pidas seda vähesel määral raskeks ning 21,4% väga vähesel määral raskeks. Teiste inimeste isiklike probleemidega ei pea tegelema 57,1% töötajatest, harva tegeleb sellega 21,4%. Mõnikord tegeleb teiste inimeste probleemidega 7,1% töötajatest ning sageli 14,3%. Töö ei sea emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse 28,6% töötajatest. Küll aga seab töö sageli emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse 14,3% töötajatest ning mõnikord 42,9% töötajatest. 14,3% töötajatest tunneb, et nende töö seab neid harva emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse.



Joonis 4. Emotsionaalsed nõudmised

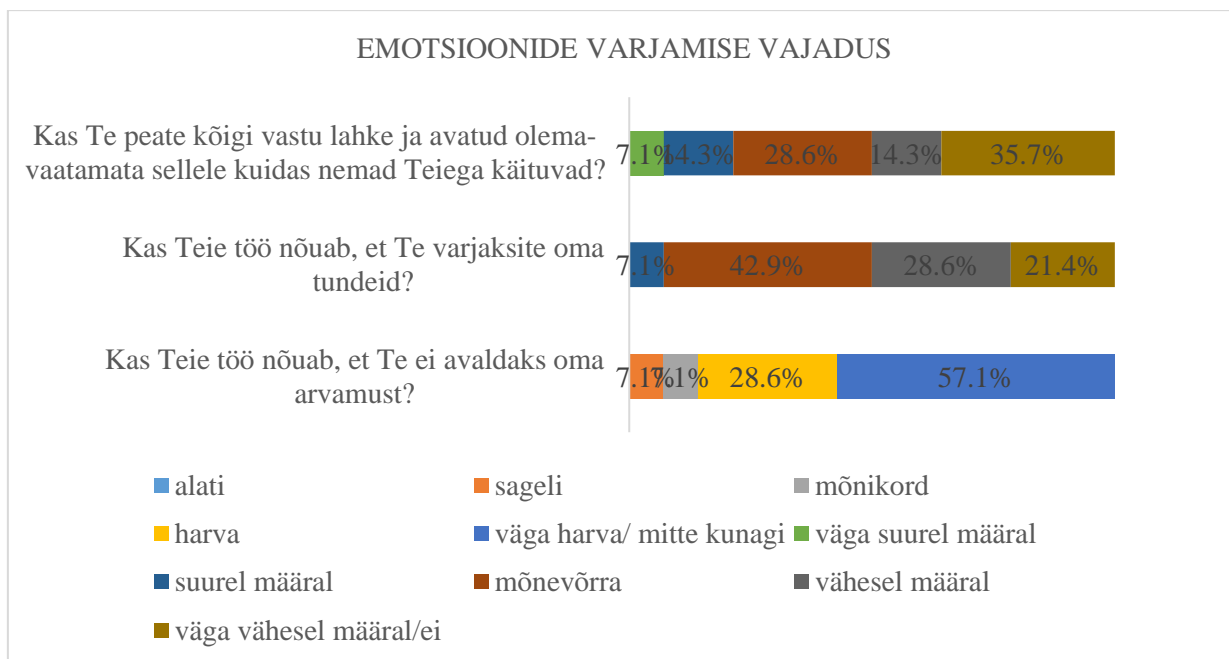
Allikas: Autori koostatud

Evogame Estonia OÜ emotsionaalsete nõudmiste faktori keskmine on 32,1, mis on tunduvalt parem kui Eesti keskmine 42 (Seppo *et al.* 2010, 46).

Emotsioonide varjamise vajadus

Evogame Estonia OÜ töötajate emotsioonide varjamise faktorit on uuritud 3 küsimusega, millega hinnati töötajate arvamust selle kohta, kas nende töö nõuab, et nad ei avaldaks oma arvamust. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 5.

Tulemustest selgub, et 35,7% töötajatest ei pea kõigiga olema lahked ja avatud vaatamata sellel kuidas teised nendega käituvad. 14,3% peavad seda tegema vähesel määral, 28,6% mõnevõrra, 14,3% suurel määral ning 7,1% ehk üks töötaja peab seda tegema väga suurel määral. 50% töötajatest arvab, et nende töö ei nõua, et nad peaksid oma tundeid varjama, 42,9% arvab, et seda peab tegema mõnevõrra ning 7,1% ehk üks inimene väga suurel määral. 57,1% töötajatest leiab, et nende töö ei nõua, et nad ei avaldaks oma arvamust. 7,1% töötajatest leiab, et nende töö nõuab, et nad ei avaldaks oma arvamust sageli, 7,1% mõnikord ja 28,6% harva.



Joonis 5. Emotsioonide varjamise vajadus

Allikas: Autori koostatud

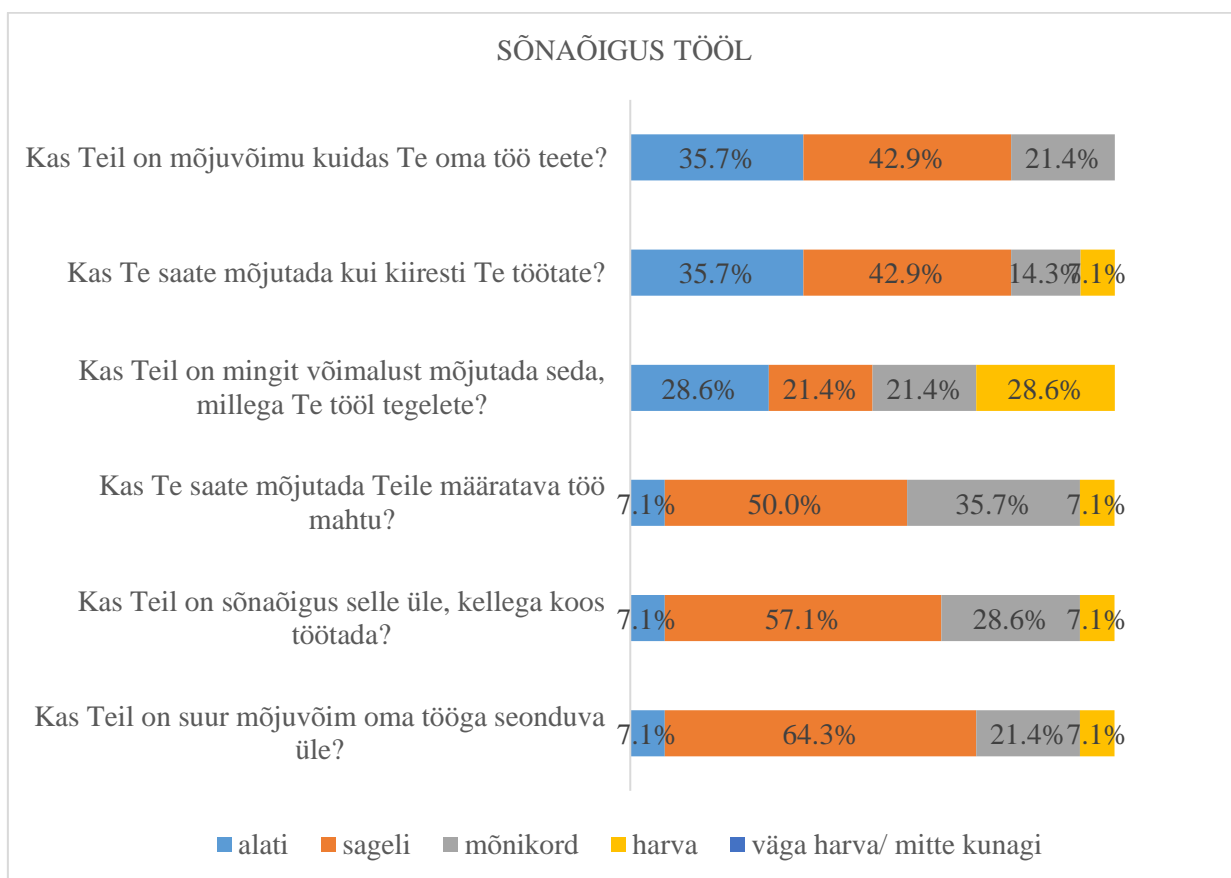
Evogame Estonia OÜ emotsioonide varjamise vajaduse faktori keskmine on 28,6.

Sõnaõigus töö

Evogame Estonia OÜ töötajate sõnaõigust töö on uuritud 6 küsimusega, millega mõõdeti töötajate hinnangut oma mõjuvõimule töö tegemise viisile, mahule ja tööga seonduva üle. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 6.

Tulemustest ilmneb, et 35,7% töötajatest omab mõjuvõimu selle üle kuidas oma tööd teha ja kui kiiresti nad töötavad. Sageli on mõjuvõimu oma töö tegemise üle 42,9% töötajatest ning mõnikord 21,4%. 42,9% töötajatest saavad sageli mõjutada kui kiiresti nad töötavad, 14,3% saavad seda teha mõnikord ning 7,1% ehk üks töötaja saab seda teha harva. Ettevõtte töötajatest 28,6% arvavad, et nad saavad alati mõjutada seda, millega nad tööl tegelevad. 21,4% töötajatest saavad seda teha sageli ning 21,4% mõnikord. 26,8% töötajatest arvab, et nad saavad seda teha harva. Määratava töö mahtu saavad mõjutada alati 7,1% töötajatest, sageli saavad seda teha 50% töötajatest. Mõnikord saab mõjutada määratava töö mahtu 35,7% töötajatest ning 7,1% arvab, et seda saavad nad teha harva. Veel selgus, et 64,2% töötajatest on alati või sageli sõnaõigust selle üle, kellega koos nad töötavad. Mõnikord on sõnaõigust 28,6% ja harva 7,1% töötajatest. Suurem osa

töötajatest, ehk 71,4% töötajates arvas, et neil on alati või sageli suur mõjuvõim oma tööga seonduva üle. Mõnikord on mõjuvõim 21,4% töötajatest ja harva 7,1% ehk ühel töötajal.

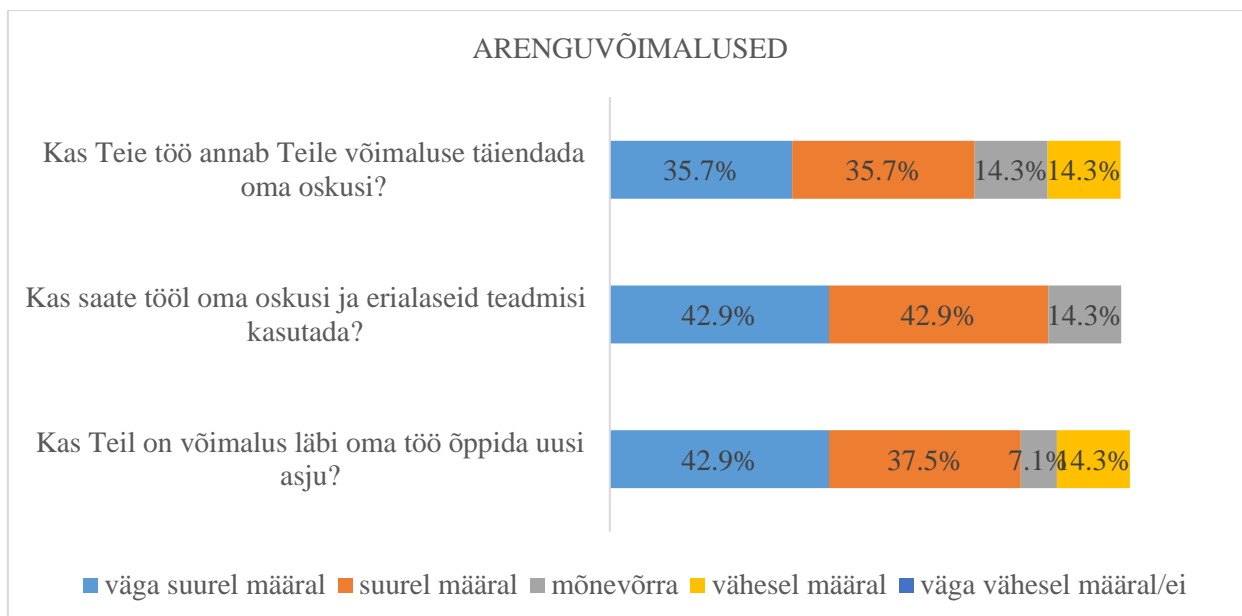


Joonis 6. Sõnaõigus tööl
Allikas: Autori koostatud

Evogame Estonia OÜ sõnaõigus tööl faktori keskmine on 69,3, mis on tunduvalt suurem kui Eesti keskmine 40,1 (Seppo *et al.* 2010, 47).

Arenguvõimalused

Evogame Estonia OÜ töötajate arenguvõimalusi on uuritud 3 küsimusega, millega hinnati, kas tööl saab kasutada oma oskusi ja erialaseid teadmisi, on võimalik õppida läbi töö, täiendada oma oskusi ja kas töö eeldab omaalgatuslikkust. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 7.



Joonis 7. Arenguvõimalused

Allikas: Autori koostatud

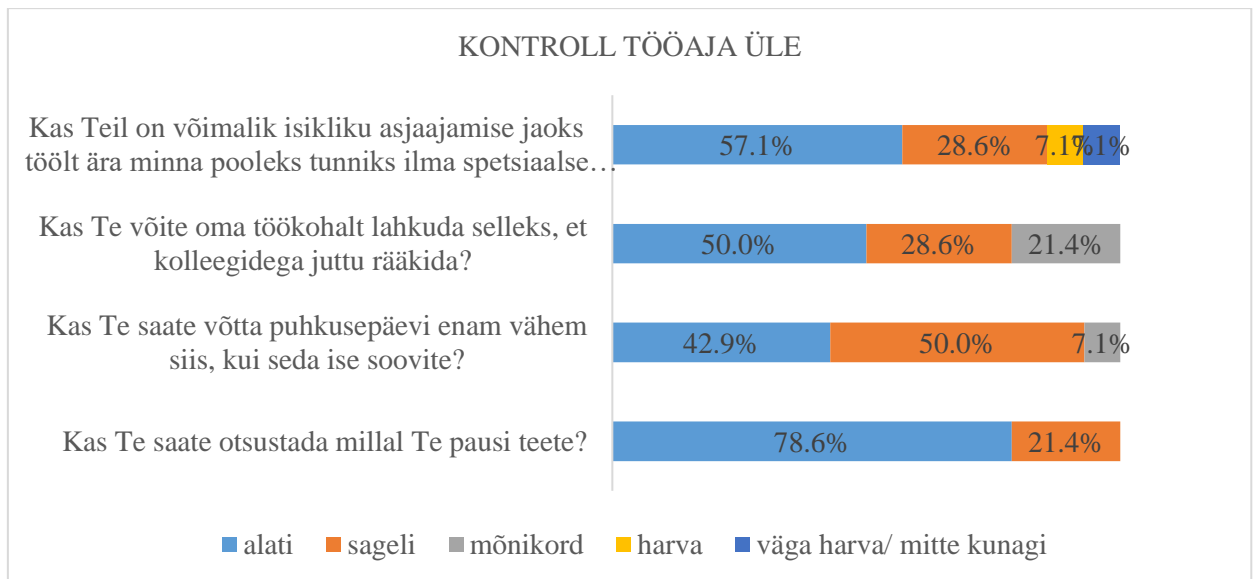
Tulemustest saab järeldada, et suurem osa töötajatest ehk 71,4% leiab, et nende töö annab neile võimaluse täiendada oma oskusi väga suurel määral või suurel määral. 14,3% leidis, et töö annab selle võimaluse mõnikord ning 14,3% arvab, et see võimalus eksisteerib vaid vähesel määral.

42,9% Evogame Estonia OÜ töötajates saab tööl kasutada oma teadmisi ja oskusi väga suurel määral, 42,9% saab neid kasutada suurel määral ning 14,3% ehk kaks inimest mõnevõrra. Valdaval enamusel ehk 80,4% töötajatel on kas väga suurel määral või suurel määral võimalus õppida uusi asju läbi töö. Üks töötaja (7,1%) arvab, et tal on see võimalus olemas mõnevõrra ja kaks töötajat (14,3%) arvavad, et see võimalus on olemas vähesel määral.

Evogame Estonia OÜ töötajate arenguvõimaluste faktori keskmine on 77,4. See tulemus on kõrgem kui Eesti keskmine 66,5, mis kinnitab, et ettevõttes on head arenguvõimalused (Seppo *et al.* 2010, 48).

Kontroll tööaja üle

Evogame Estonia OÜ töötajate kontrolli tööaja üle faktorit on uuritud 4 küsimusega, millega hinnati enda võimalust otsustada ise töö- ja puhkeaja üle. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 8.



Joonis 8. Kontroll tööaja üle

Allikas: Autori koostatud

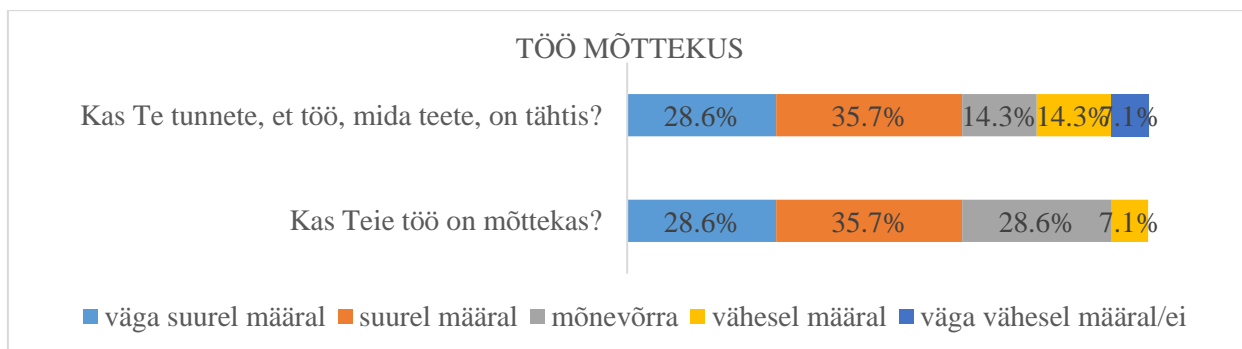
Tulemuste põhjal saab öelda, et 57,1% töötajatest saavad alati pooleks tunniks töölt ära minna isiklikeks asjaajamiseks. 28,6% leidis, et nad saavad seda teha sageli, üks töötaja (7,1%) leidis, et ta saab seda teha harva ning üks töötaja (7,1%) ei saa seda mitte kunagi teha. 78,6% töötajatest saavad alati või sageli oma töökohalt lahkuda selleks, et kolleegidega juttu rääkida, 21,4% saavad seda teha mõnikord. 42,9% töötajatest saavad võtta puhkusepäevi alati nii nagu nad enam vähem soovivad, 50% saavad seda teha sageli ning 7,1% ehk üks töötaja mõnikord. Suurem osa töötajatest ehk 78,6% saavad alati teha puhkepause siis, kui soovivad ning 21,4% töötajate arvates saavad nad seda teha sageli.

Evogame Estonia OÜ kontroll tööaja üle faktori keskmine on 85,3, mis on kõrge tulemus ja näitab, et ettevõttes on töötajatel suur otsustusõigus oma töö osas.

Töö mõttekus

Evogame Estonia OÜ töötajate töö mõttekust on uuritud 2 küsimusega, mis näitavad inimeste hinnangut oma töö tähtsusele. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 9.

Tulemustest selgub, et 64,3% vastanutest peab oma tööd tähtsaks ning mõttekaks, 21,4% vastanutest ei pea oma tööd tähtsaks ning 7,1% ei pea oma tööd mõttekaks.

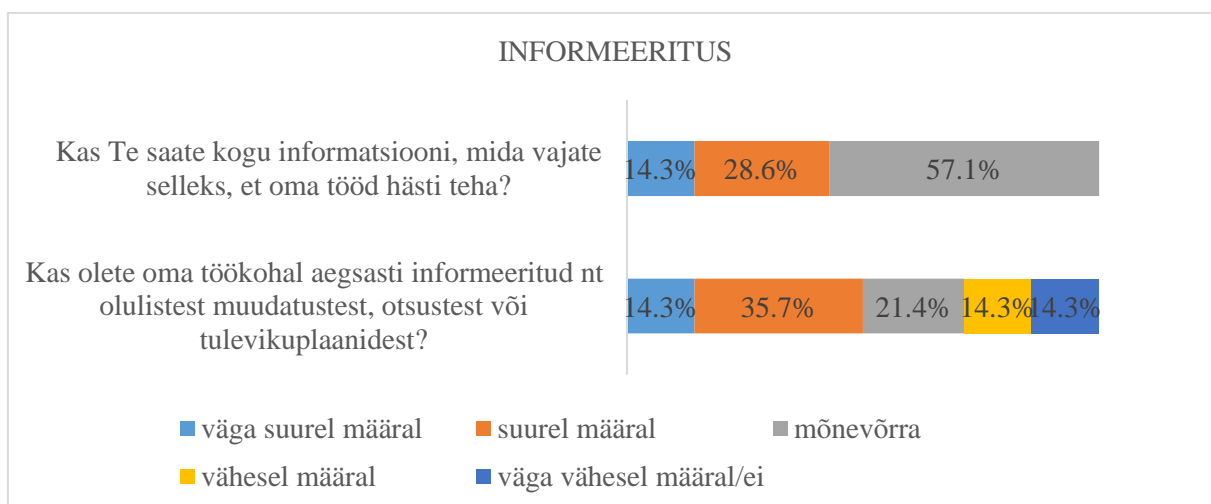


Joonis 9. Töö mõttekus
Allikas: Autori koostatud

Evogame Estonia OÜ töö mõttekuse faktori keskmine on 68,7. Võrreldes seda tulemust Eesti keskmisega (78,4), on ettevõtte tulemus kehvem (Seppo *et al.* 2010, 49).

Informeeritus

Evogame Estonia OÜ töötajate informeeritust on uuritud 2 küsimusega, millega küsiti töötajate hinnangut info kättesaadavusele. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 10.



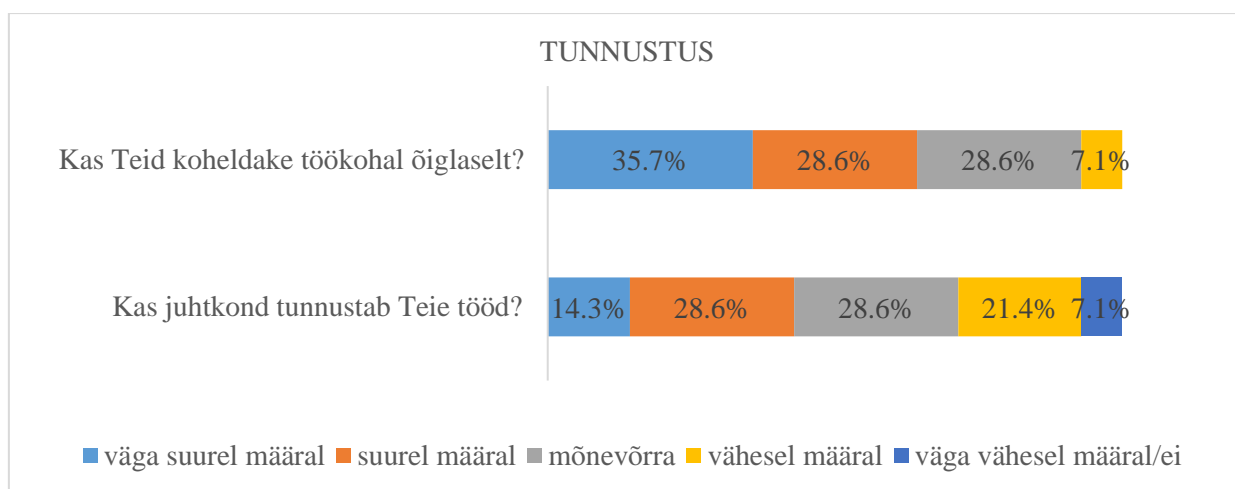
Joonis 10. Informeeritus
Allikas: Autori koostatud

Tulemused näitavad, et oma tööks kogu vajaliku informatsiooni saab suurem määral 42,9% Evogame Estonia OÜ töötajatest ning 57,1% töötajatest leiab, et saab vajaliku informatsiooni mõnevõrra. Olulistest muudatustest, otsustest ja tulevikuplaanidest saab aegsasti informatsiooni suurel määral 50% töötajatest, mõnevõrra 21,4% töötajatest ja vähesel määral või ei saa üldse 28,6% töötajatest.

Evogame Estonia OÜ informeerituse faktori keskmine on 59,8, mis on Eesti töötajaskonna faktori keskmisest (71,4) madalam (Seppo *et al.* 2010, 50).

Tunnustus

Faktor vaatleb juhtkonnapoolset tähelepanu töötajale – kas töötaja tunneb, et teda koheldakse õiglaselt ja lugupidavalt, kas tunneb juhtkonnapoolset tunnustust ja hindamist (Seppo *et al.* 2010, 51). Evogame Estonia OÜ töötajate tunnustuse faktorit on uuritud 2 küsimusega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 11.



Joonis 11. Tunnustus

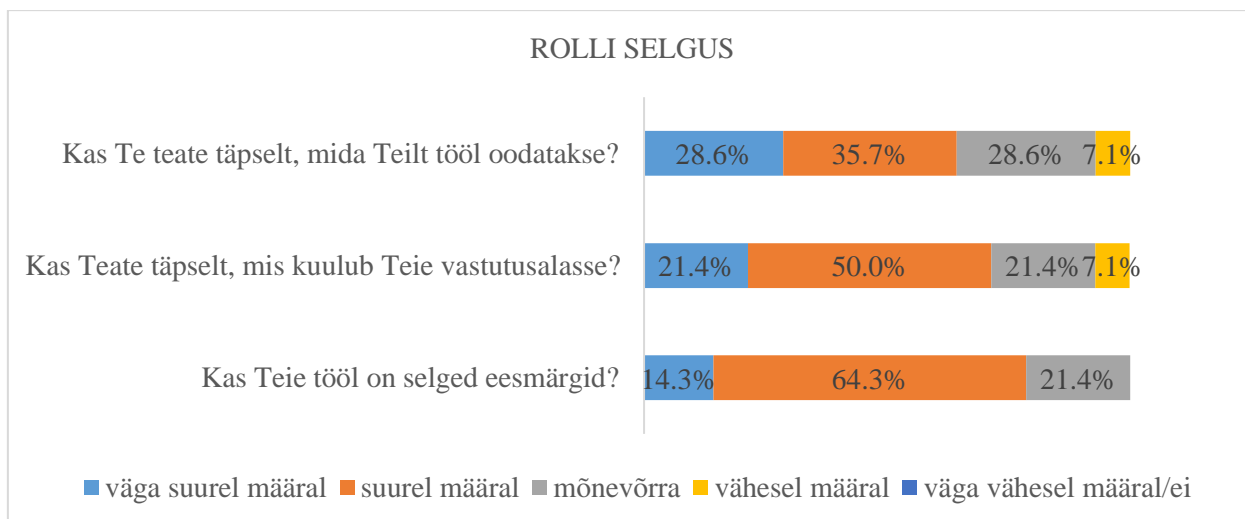
Allikas: Autori koostatud

64,3% töötajatest tunneb, et neid koheldakse suurel määral töökohal õiglaselt, 28,6% mõnevõrra ja 7,1% vähesel määral. Juhtkonna tunnustust tunnetab suurel määral 42,9% töötajatest. Samas tunneb 28,5% töötajatest, et juhtkond tunnustab nende tööd vaid vähesel määral ja 28,6% et mõnevõrra.

Evogame Estonia OÜ tunnustuse faktori keskmine on 64,3. Ettevõtte tulemus on kehvem kui oli 2010. aastal Eesti keskmine 74,3 (Seppo *et al.* 2010, 51).

Rolli selgus

Rolli selgus uurib töötaja arusaamist oma ülesannetest ning vastutusalast (Seppo *et al.* 2010, 52). Evogame Estonia OÜ töötajate rolli selgust on uuritud 3 küsimusega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 12.



Joonis 12. Rolli selgus

Allikas: Autori koostatud

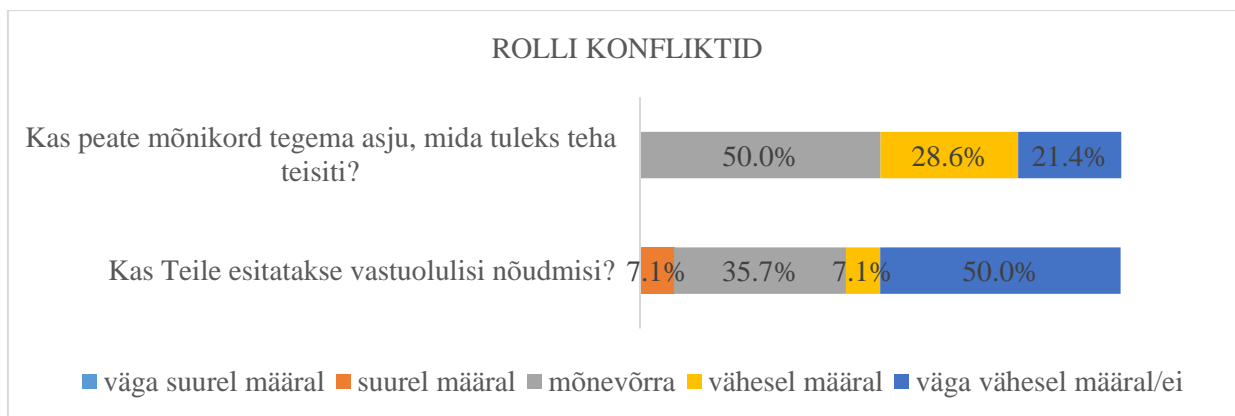
Tulemustest selgus, et 78,6% Evogame Estonia OÜ töötajatest on nende tööl kas väga suurel määral või suurel määral selged eesmärgid, 21,4% on mõnevõrra selged eesmärgid. Seda, mis kuulub nende vastutusalasse teab väga suurel määral 21,4% töötajatest, suurel määral 50% töötajatest. Mõnevõrra teab oma vastutusala 21,4% ja vähesel määral. Samas 7,1% töötajatest ehk 1 inimene teab vähesel määral, mis on tema vastutusala. Seda, mida neilt tööl oodatakse teab väga hästi 28,6% töötajatest, suurel määral 35,7% töötajatest. Mida täpselt neilt tööl oodatakse teab mõnevõrra 28,6% töötajatest ja vähesel määral 7,1% töötajatest.

Evogame Estonia OÜ rolli selguse faktori keskmine on 72,0. Võrreldes Eesti rolli selguse faktoriga (86,7), on ettevõttes kehvemad tulemused (Seppo et al. 2010, 52).

Rolli konfliktid

Evogame Estonia OÜ töötajate rolli konflikte on uuritud 2 küsimusega, millega hinnatakse kas töötajate töökohustustel leidub vastuolusid omavahel või töötaja parema äranägemisega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 13.

Tulemustest saab järeldada, et 35,7% töötajatest esitatakse mõnevõrra vastuolulisi nõudmisi, 57,1% vastas, et neile ei esitata vastuolulisi nõudmisi ning 7,1% ehk ühele inimesele esitatakse suurel määral vastuolulisi nõudmisi. 50% töötajatest peab mõnevõrra tegema mõnikord asju, mida tuleks teha teisiti, samas kui ülejäänud 50% vastas, et seda teevad nad vähesel määral.



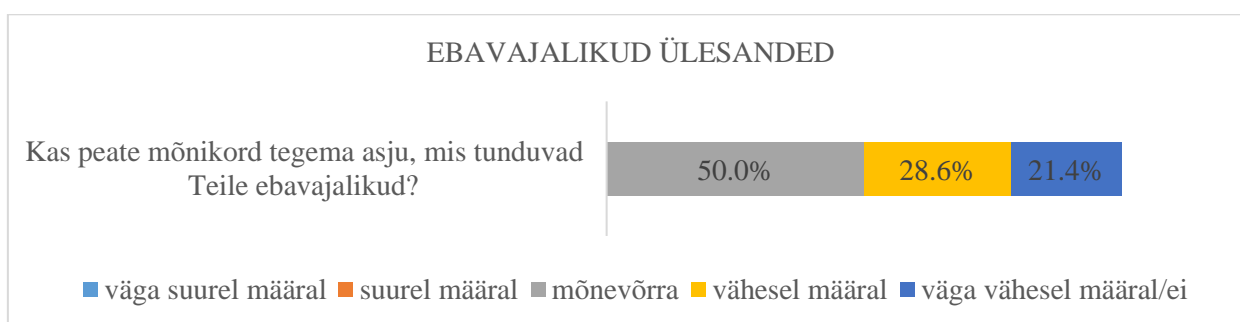
Joonis 13. Rolli konfliktid

Allikas: Autori koostatud

Evogame Estonia OÜ rolli konfliktide faktori keskmine on 28,6. Rollikonfliktide taset näitava faktori keskmine väärtus ettevõttes on parem, kui Eesti keskmine, mis on 33,1 (Seppo et al. 2010, 53).

Ebavajalikud ülesanded

Evogame Estonia OÜ ebavajalike ülesannete täitmise faktorit on uuritud 1 küsimusega, millega sooviti teada saada, kas töötaja peab tema arvates tegelema ebavajalike tegevustega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 14.



Joonis 14. Ebavajalikud ülesanded

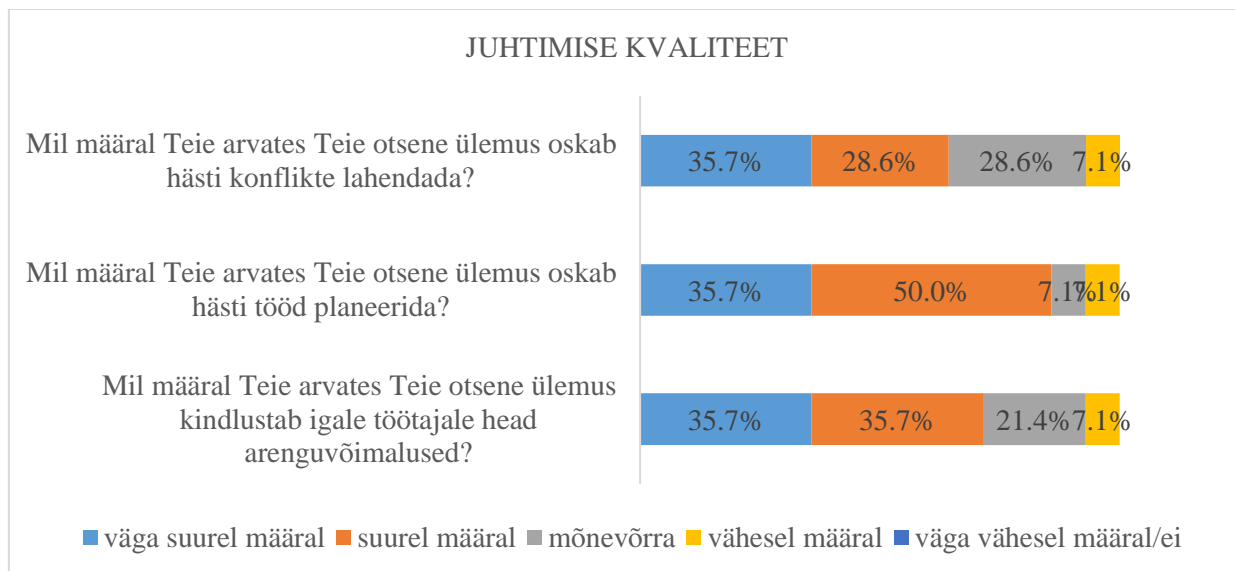
Allikas: Autori koostatud

Tulemustest selgus, et 50% töötajatest peab mõnevõrra tegema asju, mis tunduvad ebavajalikud ning 50% teevad seda vähesel määral.

Evogame Estonia OÜ rolli selguse faktori keskmine on 32,1.

Juhtimise kvaliteet

Evogame Estonia OÜ juhtimise kvaliteeti on uuritud 3 küsimusega, millega hinnatakse oma ülemuse juhtimisoskusi. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 15.



Joonis 15. Juhtimise kvaliteet

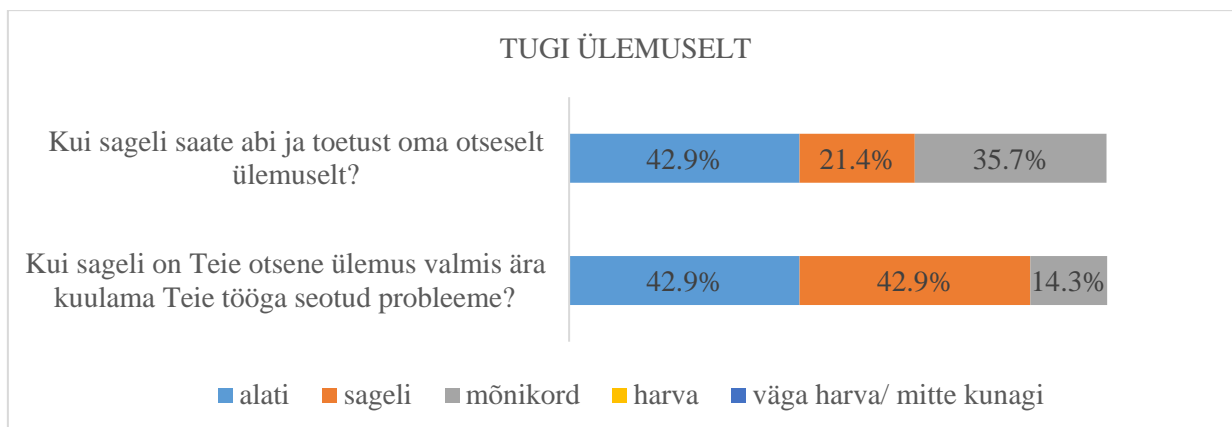
Allikas: Autori koostatud

Küsitluse tulemused näitavad, et 35,7% töötajatest arvab väga suurel määral, et nende otsene ülemus oskab hästi konflikte lahendada, tööd planeerida ja kindlustada igale töötajale head arenguvõimalused. 57,2% arvab, et ülemus oskab suurel määral või mõnevõrra hästi konflikte lahendada. Üks inimene (7,1%) arvab, et ülemus oskab vähesel määral hästi konflikti lahendada. 50% arvab, et ülemus oskab suurel määral tööd planeerida, aga 14,2% arvab, et mõnevõrra või vähesel määral. 35,7% töötajatest on arvamusel et ülemus suurel määral kindlustab igale töötajale head arenguvõimalused. 28,5% aga arvab, et ainult mõnevõrra või vähesel määral kindlustab ülemus neile arenguvõimalused.

Evogame Estonia OÜ juhtimise kvaliteedi faktori keskmine on 75,6. Võrreldes Eesti keskmisega (66,6) on ettevõttes hinnang otsesele ülemusele märkimisväärselt parem (Seppo *et al.* 2010, 54).

Tugi ülemuselt

Tugi ülemuselt faktorit on uuritud 2 küsimusega. Sellega hinnatakse oma ülemuse poolset toetust. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 16.



Joonis 16. Tugi ülemuselt

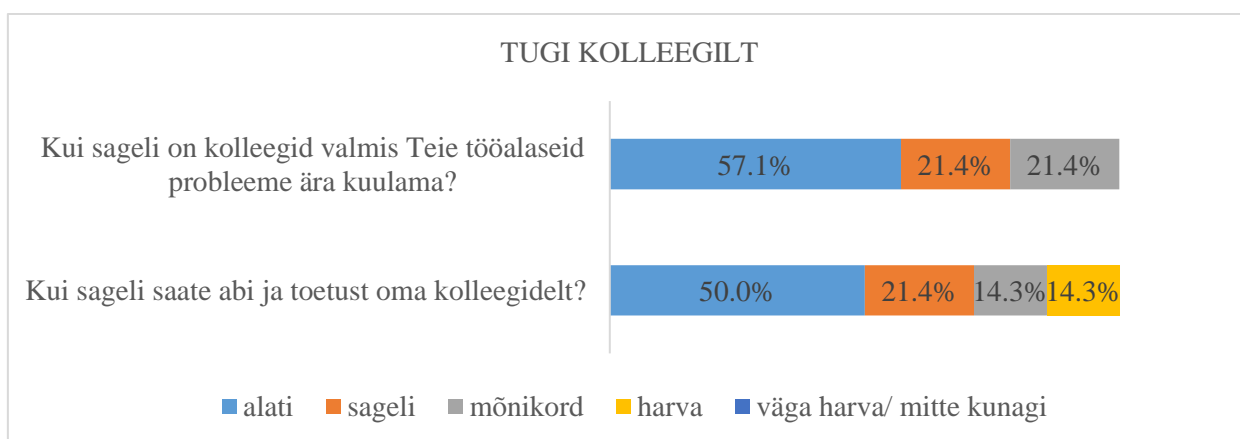
Allikas: Autori koostatud

Tulemustest selgub, et 64,3% töötajatest saavad alati või sageli abi ja toetust oma otseselt ülemuselt ning 35,7% saab seda mõnikord. 42,9% töötajate arvates on otsene ülemus valmis neid ära kuulama tööga seotud probleemide puhul alati ja samuti 42,9% arvab, et sageli. 14,3% töötajatest arvab, et ülemus kuulab neid ära tööga seotud probleemide puhul mõnikord.

Evogame Estonia OÜ ülemuse toe faktori keskmine on 79,5. Võrreldes Eesti ülemuse toe faktori keskmisega (70,6) on ettevõttes paremad tulemused (Seppo *et al.* 2010, 56).

Tugi kolleegilt

Tugi kolleegidelt faktorit on uuritud 2 küsimusega Sellega hinnatakse oma kolleegide poolset toetust. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 17.



Joonis 17. Tugi kolleegilt

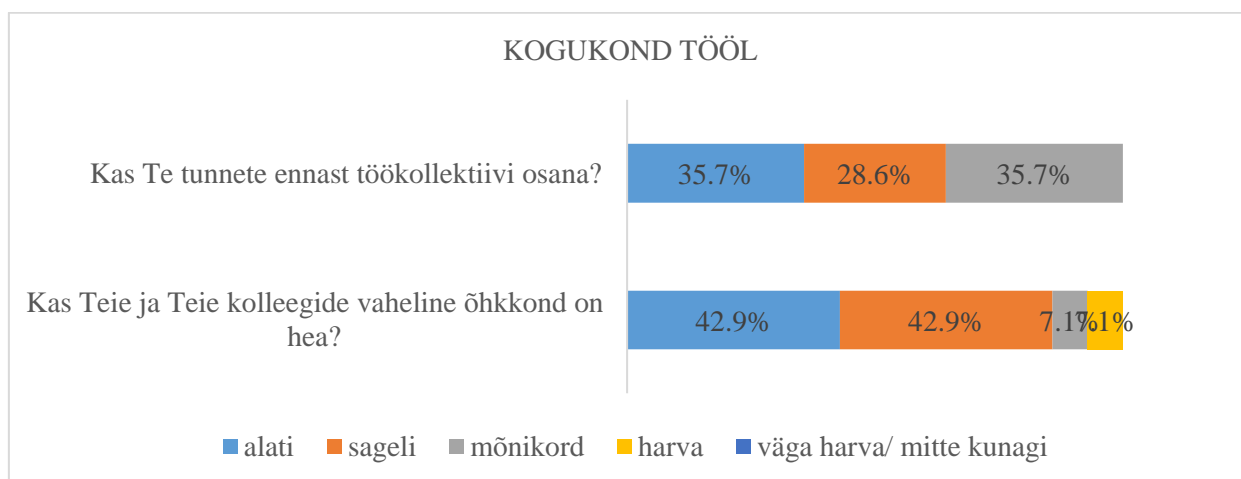
Allikas: Autori koostatud

Tulemused näitavad, et 71,4% töötajatest saavad alati või sageli abi ja toetust oma kolleegidelt, 14,3% saab seda mõnikord ja 14,3% saab seda harva. Kolleegid on valmis ära kuulama kaaskolleegide tööga seotud probleeme alati või sageli 78,5% ja mõnikord 21,4%.

Evogame Estonia OÜ kolleegide toe faktori keskmine on 80,4, mis on suurem kui ülemuselt saadav tugi. Võrreldes Eesti kolleegide toe faktori keskmisega (64,6) on ettevõttes märkimisväärselt paremad tulemused (Seppo et al. 2010, 55).

Kogukond töö

Evogame Estonia OÜ sotsiaalset kogukonda töö on uuritud 2 küsimusega, hinnatakse kolleegide vahelisest koostööd ja õhkkonda. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 18.



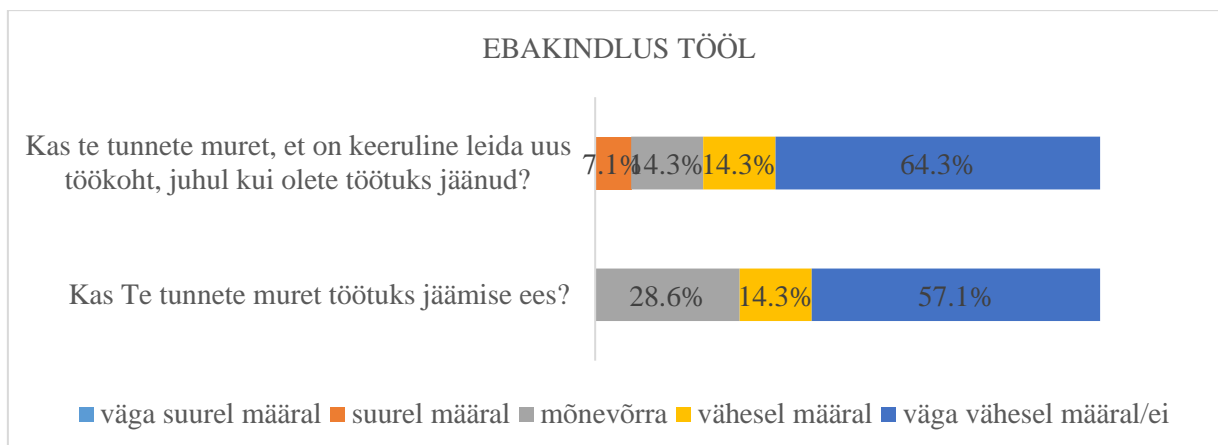
Joonis 18. Kogukond töö
Allikas: Autori koostatud

35,7% töötajatest tunneb alati, et nad on osa töökollektiivist, 28,6% tunneb sageli ja 35,7% tunneb seda mõnikord. Kolleegide vaheline õhkkond on alati või sageli hea 85,8% Evogame Estonia OÜ töötajate arvates. Mõnikord ja harva on see hea 7,1% töötaja arvates.

Evogame Estonia OÜ töö kogukonna faktori keskmine on 77,7. Võrreldes Eesti töö kogukonna faktori keskmisega (85,4) on ettevõttes kehvemad tulemused (Seppo et al. 2010, 57).

Ebakindlus töö

Ebakindlus töö faktorit on uuritud 2 küsimusega. Sellega hinnatakse töötaja muret töötuks jäämise ees. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 19.



Joonis 19. Ebakindlus tööl

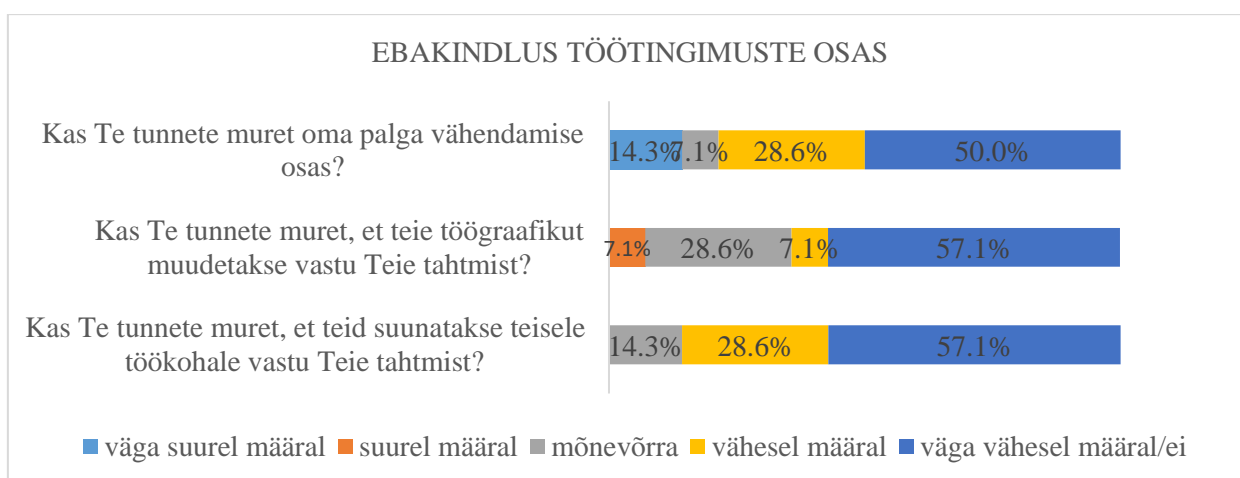
Allikas: Autori koostatud

78,6% töötajatest ei tunne muret, et oleks keeruline leida uus töökoht, juhul kui nad on töötuks jäänud. 14,3% töötajatest vastas, et tunnevad muret mõnevõrra ja 7,1% ehk üks inimene vastas, et tunneb muret suurel määral uue töökoha leidmise suhtes. 71,4% töötajatest ei tunne muret töötuks jäämise ees, 28,6% tunnevad muret mõnevõrra.

Evogame Estonia OÜ ebakindlus tööl faktori keskmine on 16,9.

Ebakindlus töötingimuste osas

Ebakindlus töötingimuste osas faktorit on uuritud 3 küsimusega. Sellega hinnatakse töötajate muret töötingimuste muutmise ees ilma nende nõusolekuta. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 20.



Joonis 20. Ebakindlus töötingimuste osas

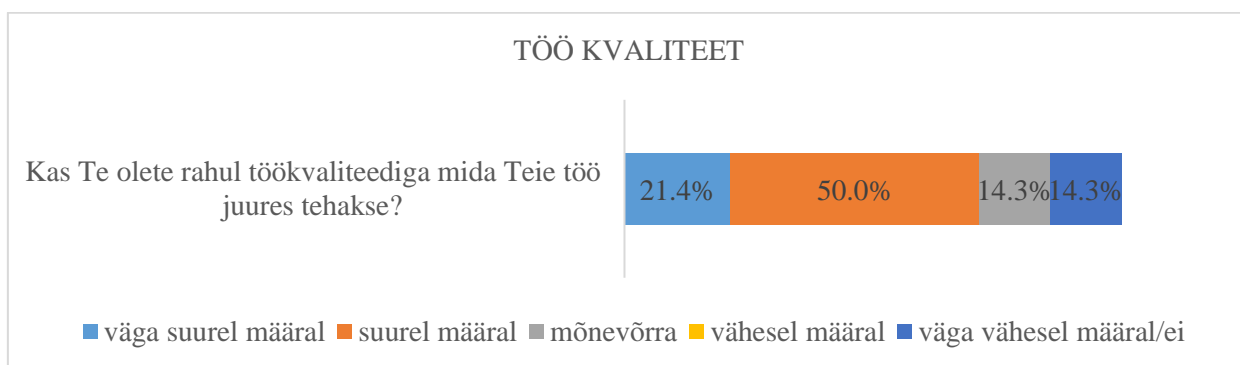
Allikas: Autori koostatud

78,6% töötajatest ei tunne muret palga vähendamise osas, aga 14,3% tunneb palga vähendamise osas muret väga suurel määral ning 7,1% mõnevõrra. Töögraafiku muutmise osas ei tunne muret 64,2% töötajatest, 28,6% tunneb muret mõnevõrra ja 7,1% suurel määral. Teisele töökohale suunamise osas ei tunne muret 85,7% töötajatest. Mõnevõrra on mures 14,3% töötajatest.

Evogame Estonia OÜ ebakindlus töötingimuste osas faktori keskmine on 20,2.

Töö kvaliteet

Evogame Estonia OÜ töö kvaliteedi faktorit on uuritud 1 küsimusega, millega uuriti kas töötaja on rahul töökvaliteediga, mida töö juures tehakse. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 21.



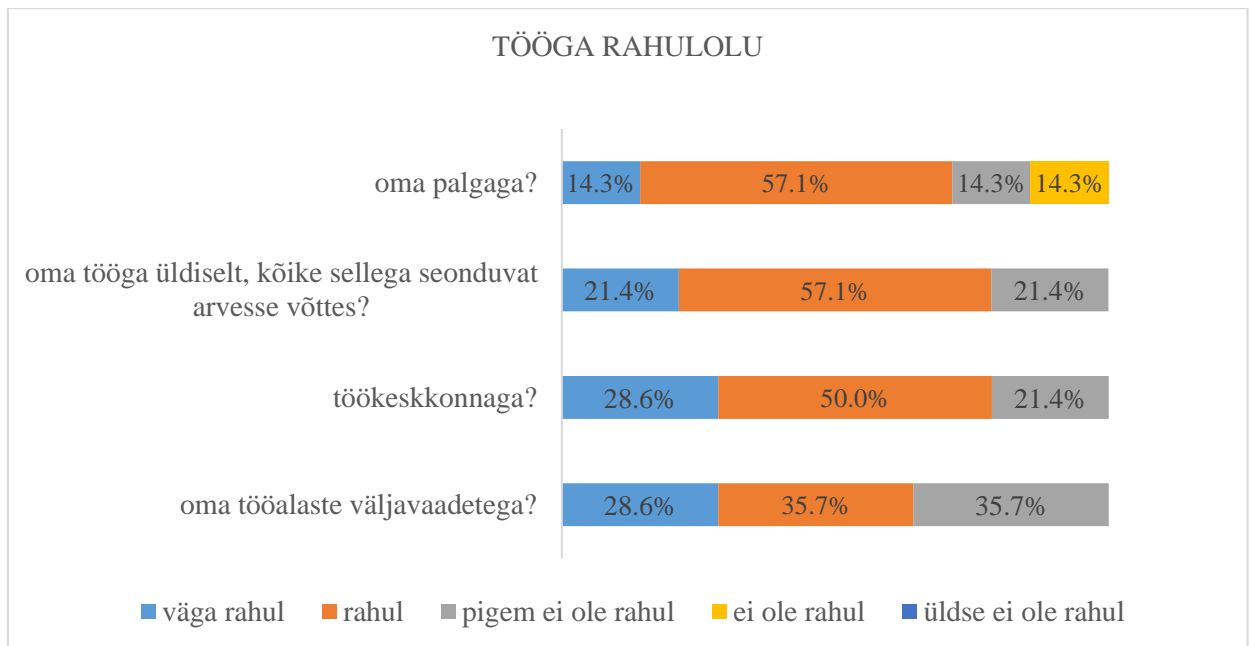
Joonis 21. Töö kvaliteet
Allikas: Autori koostatud

Tulemustest saab järeldada, et 71,4% Evogame Estonia OÜ töötajatest on väga suurel määral või siis suurel määral rahul töökvaliteediga, mida töö juures tehakse. 14,3% on rahul mõnevõrra ning 14,3% pole sellega üldse rahul.

Evogame Estonia OÜ töö kvaliteedi faktori keskmine on 66,1.

Tööga rahulolu

Tegemist on näitajaga, mis ilmselt pakub enim huvi ettevõtjatele hindamaks töötajate motiveeritust ning lojaalsust (Seppo *et al.* 2010, 41). Evogame Estonia OÜ töötajate tööga rahulolu on uuritud 4 küsimusega, millega hinnati oma rahulolu tööle. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 22.



Joonis 22. Tööga rahulolu

Allikas: Autori koostatud

Tulemused näitavad, et 64,3% töötajatest on oma tööalaste väljavaadetega väga rahul või rahul ja 35,7 % pigem ei ole rahul. Töökeskonnaga on väga rahul või rahul 78,6% vastanutest. Oma tööga üldiselt on väga rahul ja rahul 78,5% töötajatest. 21,4 % on neid töötajaid, kes pigem ei ole rahul töökeskonnaga ja oma tööga üldiselt. Oma palgaga on väga rahul 14,3% ja rahul 57,1% töötajatest. Palgaga kas pigem ei ole rahul või ei ole rahul 28,6% töötajatest.

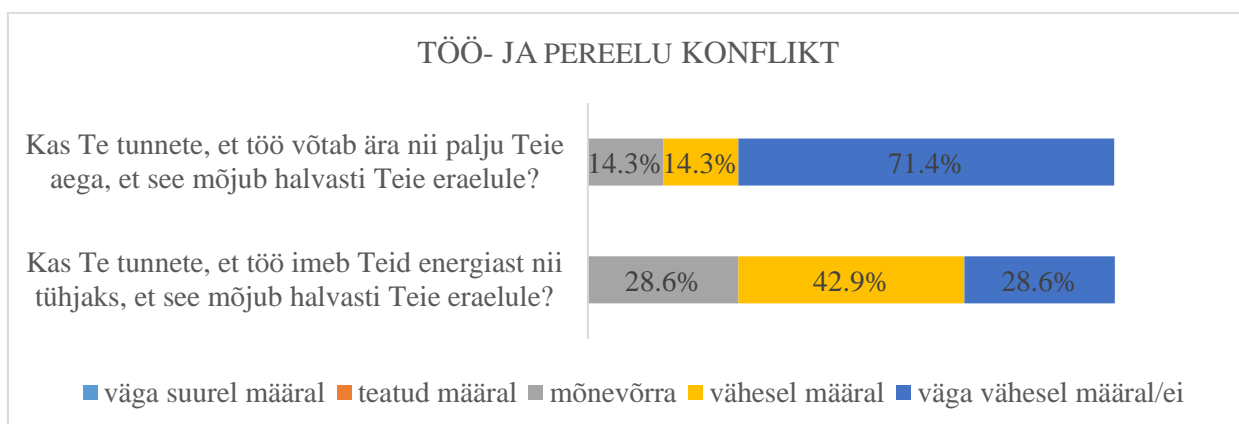
Evogame Estonia OÜ tööga rahulolu faktori keskmine on 66,5, mis on Eesti keskmisega 74,7 võrreldes kehvem (Seppo *et al.* 2010, 41). Töötajate üldist rahulolu tööga ettevõttes võib pidada siiski päris heaks kuna tulemus on võrdlemisi kõrge.

Töö- ja pereelu konflikt

Töö- ja pereelu konflikt näitab kui tõsiseks hinnatakse töömõju oma isiklikule elule (Seppo *et al.* 2010, 38). Evogame Estonia OÜ töötajate töö- ja pereelu konflikte on uuritud 2 küsimusega, millega hinnatakse kui suurel määral mõjutab töö pereelu. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 23.

71,4% töötajatest ei tunne, 14,3 % tunneb vähesel määral ning ja 14,3% tunnetab mõnevõrra, et töö võtab ära nii palju aega, et see mõjub halvasti nende eraelule. 28,6% töötajatest ei tunnetata, et töö imeks neid energiast nii tühjaks, et see mõjuks halvasti nende eraelule. 42,9% töötajatest

tunnevad vähesel määral ja 28,6% tunnetab mõnevõrra, et töö imeb neid energiast tühjaks ja see mõjub halvasti nende eraelule.



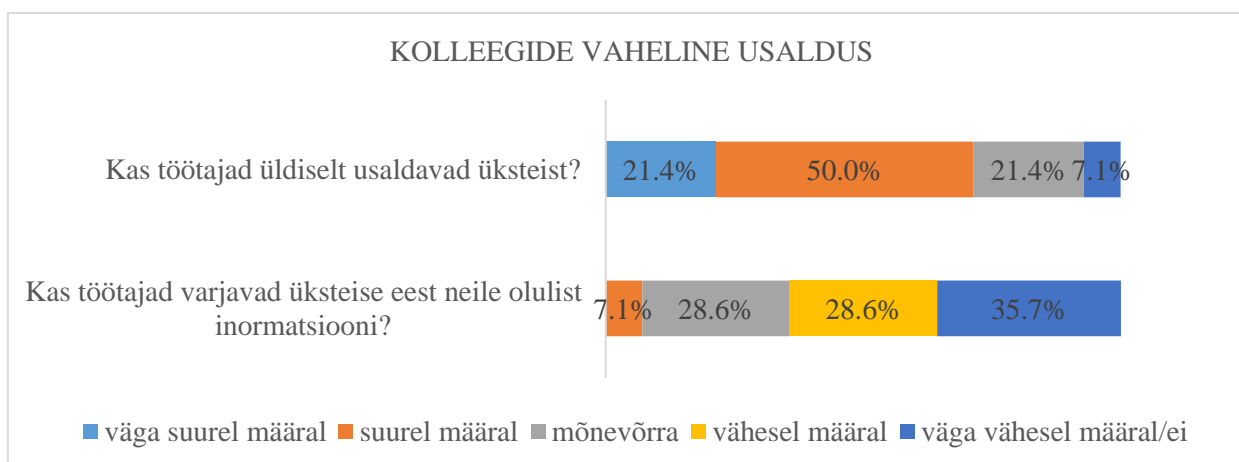
Joonis 23. Töö- ja pereelu konflikt

Allikas: Autori koostatud

Evogame Estonia OÜ töötajate töö- ja pereelu konflikti faktori keskmine on 23,2, mis on tunduvalt parem kui Eesti keskmine 36 ja tähendab, et ettevõttes esineb vähem töö- ja pereelu konflikte kui Eestis keskmiselt (Seppo *et al.* 2010, 38).

Kolleegide vaheline usaldus

Evogame Estonia OÜ töötajate kolleegide vahelist usaldust on uuritud 2 küsimusega, millega hinnati, kui võrd saavad töötajad usaldada üksteist. Vastates paluti mõelda töökohale tervikuna. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 24.



Joonis 24. Kolleegide vaheline usaldus

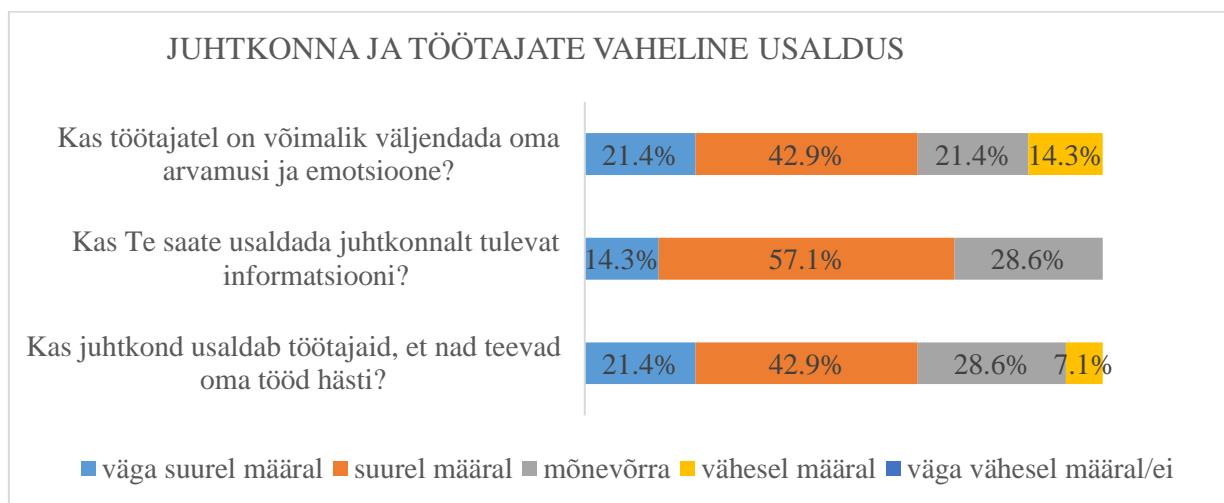
Allikas: Autori koostatud

Küsimusele, kas töötajad varjavad üksteise eest neile olulist informatsiooni vastas 64,3% töötajatest, et ei varjata üldse või vähesel määral. Mõnevõrra ja suurel määral vastas kokku 35,7% töötajatest. Küsimusele, kas töötajad üdiselt usaldavad üksteist, vastas 71,4%, et usaldavad väga suurel määral või suurel määral. Mõnevõrra usaldab oma kolleege 21,4% töötajatest ja ei usalda üldse 7,1% töötajatest ehk 1 töötaja. Tulemustest selgus, et kolleegide vaheline usaldus on päris hea.

Evogame Estonia OÜ kolleegide vahelise usalduse faktori keskmine on 64,3, mis on kehvem tulemus kui Eesti keskmine 75,5 (Seppo *et al.* 2010, 58).

Juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus

Juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus näitab usalduse hinnangut vastaja töökohas üldiselt (Seppo *et al.* 2010, 59). Evogame Estonia OÜ juhtkonna-töötajate vahelist usaldust on uuritud 3 küsimusega. Küsimustele vastates paluti töötajatel mõelda töökohale tervikuna. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 25.



Joonis 25. Juhtkonna ja töötajate vaheline usaldus
Allikas: Autori koostatud

Tulemustest selgub, et Evogame Estonia OÜ töötajad tunnevad väga suurel määral või suurel määral (64,3%), et juhtkond usaldab töötajaid tööalaselt ja 35,7% töötajatest arvavad, et mõnevõrra või vähesel määral. Selgus ka, et paljud töötajad (71,4%) tunnevad, et saavad väga suurel või suurel määral usaldada juhtkonnalt tulevat informatsiooni. 28,6% töötajatest arvab, et saab ainult mõnevõrra usaldada juhtkonnalt tulevat informatsiooni. Oma arvamusi ja emotsioone

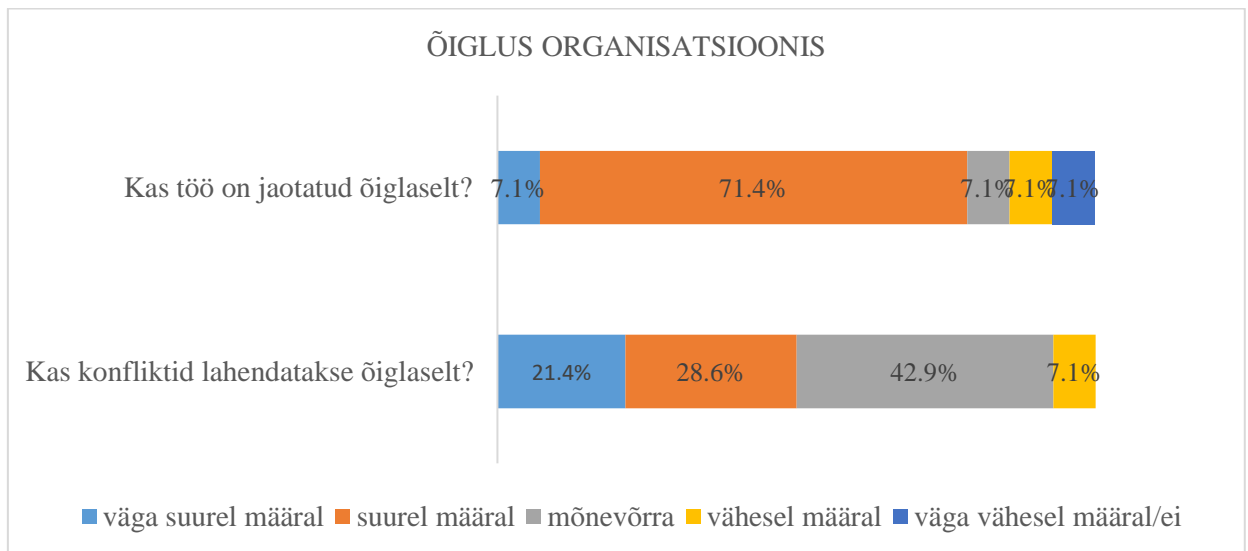
saab enda arvates vabalt väljendada ehk väga suurel ja suurel määral 64,3% töötajatest, mõnevõrra ja vähesel määral 35,7%.

Evogame Estonia OÜ juhtkonna ja töötajate vahelise usalduse faktori keskmine on 69,6, mis on madalam Eesti keskmisest 72,4 (Seppo *et al.* 2010, 59).

Õigus organisatsioonis

Õigus organisatsioonis uurib ettevõtte/organisatsiooni kultuuri laiemalt (Seppo *et al.* 2010, 61).

Õiglust Evogame Estonia OÜ-s on uuritud 2 küsimusega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 26.



Joonis 26. Õigus organisatsioonis

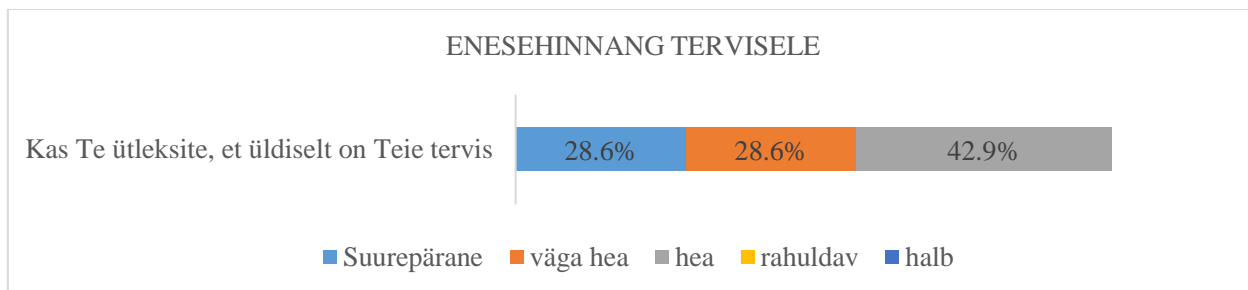
Allikas: Autori koostatud

Tulemustest selgub, et suurem enamus (78,5 %) töötajatest tunnevad väga suurel määral või suurel määral, et töö on jaotatud õiglaselt. 14,2% arvates jaotatakse töö kas mõnevõrra või vähesel määral õiglaselt ja 7,1% ehk ühe töötaja arvates ei jaotata tööd õiglaselt. Kui suurem enamus töötajatest tunnetab, et tööd jaotatakse õiglaselt siis konfliktide lahendamise õigluse kohta väheneb töötajate positiivne hinnang. 50% töötajatest arvab, et konfliktid lahendatakse väga suurel määral või suurel määral õiglaselt. 42,9% arvab, et lahendatakse mõnevõrra õiglaselt ning 7,1% vähesel määral.

Evogame Estonia OÜ õigus organisatsioonis faktori keskmine on 66,0, mis on natukene kõrgem kui Eesti keskmine 64,9 (Seppo *et al.* 2010, 61).

Enesehinnang tervisele

Evogame Estonia OÜ töötajate enesehinnangut tervisele on uuritud ühe küsimusega. Vastajate tulemus on näha joonisel 27.



Joonis 27. Enesehinnang tervisele

Allikas: Autori koostatud

Tulemustest selgub, et 57,2% ettevõtte töötajatest arvab, et nende tervis on suurepärase või väga hea. 42,9% töötajatest tunneb, et nende tervis on hea.

Ka hinnates oma praegust tervislikku seisundit 10 palli süsteemis, anti võrdlemisi kõrged punktid oma tervisele. Tulemus on näha tabelis 2.

Tabel 2. Tervisliku seisundi hinnang 10 palli süsteemis

0	1	2	4	5	6	7	8	9	10
0%	0%	0%	7,1%	7,1%	21,4%	14,3%	14,3%	21,4%	14,3%

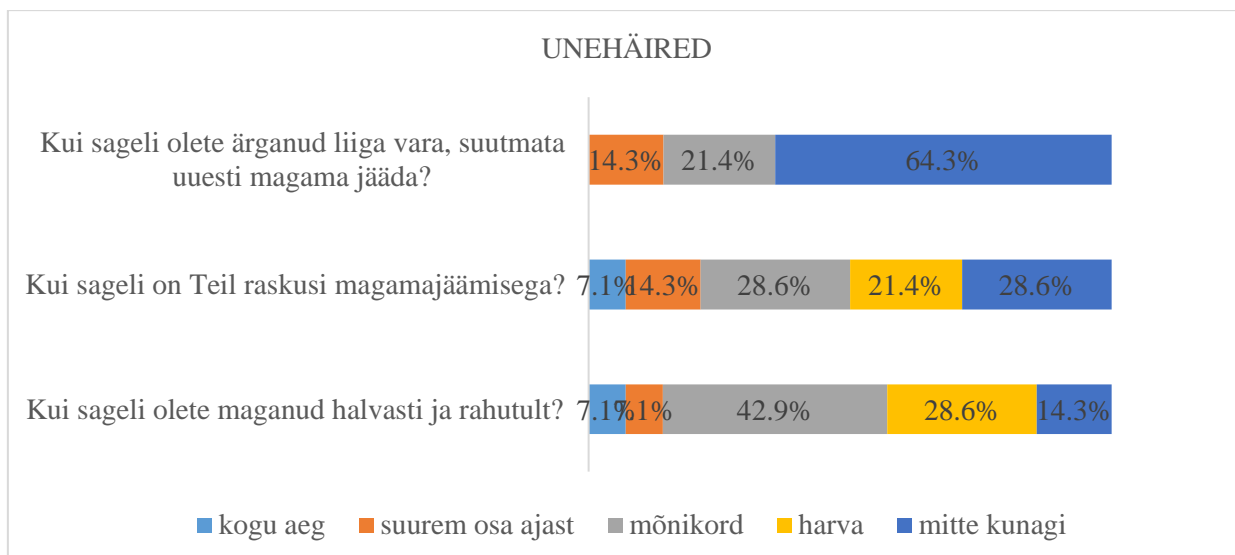
Allikas: Autori koostatud

Enamus töötajatest hindab oma tervist keskmisest paremaks või lausa suurepäraseks.

Enesehinnang tervisele faktori keskmine on 71,4. See on poolteist korda kõrgem kui Eesti keskmine 48,8 (Seppo *et al.* 2010, 40).

Unehäired

Evogame Estonia OÜ töötajate unehäireid on uuritud 3 küsimusega, millega hinnatakse töötajate hinnangut uinumisele ja magamisele. Küsimustele vastates paluti mõelda viimasele neljale nädalale. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 28.



Joonis 28. Unehäired

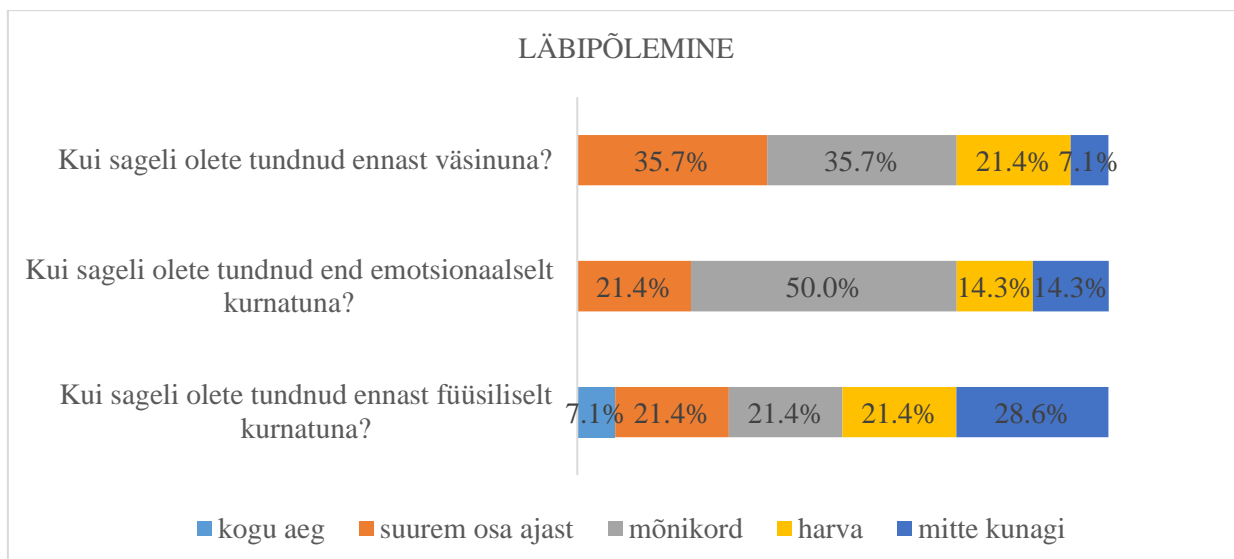
Allikas: Autori koostatud

Tulemustest selgus, et 7,1% töötajatest magab kogu aeg halvasti ja rahutult. Pooled töötajatest ehk 50,0% on suure osa või mõnikord halvasti maganud. Tunduvalt vähem on neid (42,9%), kellel on harva või pole mitte kunagi probleeme halva unega. 50,0% töötajatest pole mitte kunagi või on harva raskusi magama jäämisega. Raskusi magama jäämisega on suurema osa ajast või mõnikord on hädas sellega 42,9% Evogame Estonia OÜ töötajatest ja 7,1% ehk ühel töötajal on kogu aeg raskusi magama jäämisega. 64,% töötajatest pole mitte kunagi või on harva liiga vara ärganud, suutmata uuesti magama jääda, samas 21,4% töötajatest on sega kogenud mõnikord ja 14,3% suurema osa ajast.

Evogame Estonia OÜ unehäirete faktori keskmine on 33,3, mis on kehvem tulemus kui Eesti keskmine 29,5 (Seppo *et al.* 2010, 39).

Läbipõlemine

Füüsilist ja vaimset kurnatust kirjeldab läbipõlemise faktor (Seppo *et al.* 2010, 39). Küsimustele vastates paluti keskenduda viimasele neljale nädalale. Evogame Estonia OÜ töötajate läbipõlemist on uuritud 3 küsimusega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 29.



Joonis 29. Läbipõlemine
Allikas: Autori koostatud

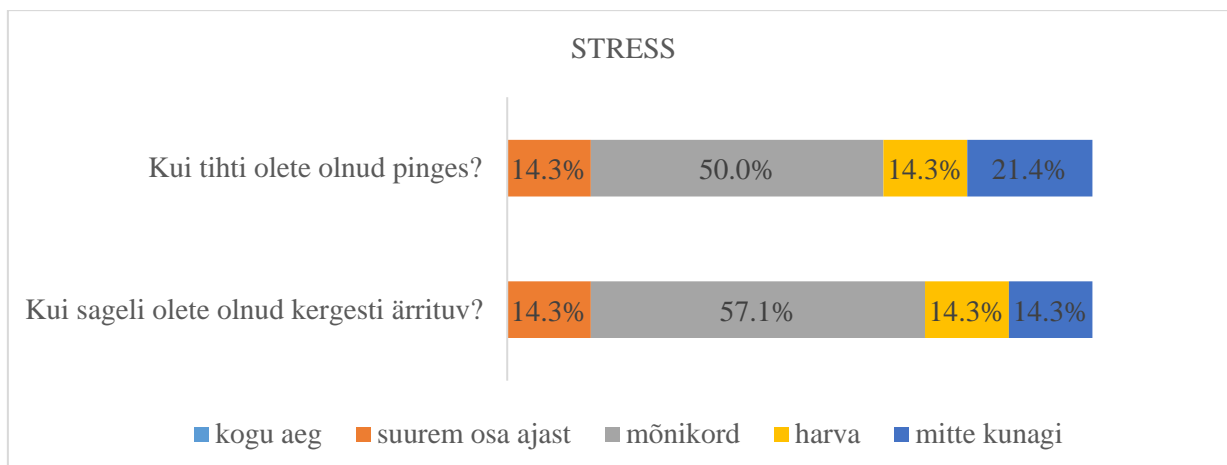
Tulemustest saab järeldada, et umbes kolmandik (71,4%) töötajatest on suure osa ajast või mõnikord väsinud ja emotsionaalselt kurnatud ning see viitab läbipõlemisele. Samas on ka töötajaid kes pole kunagi või harva tundnud end väsinuna (28,5% töötajatest) ega emotsionaalselt kurnatuna (28,6% töötajatest). 50% töötajatest pole end kunagi või harva tundnud füüsiliselt kurnatuna ning samas peaaegu pooled 42,8% vastavad, et nad tunnevad seda suurema osa ajast või mõnikord. Üks inimene ehk 7,1% vastajatest on tunneb end kogu aeg väsinuna.

Evogame Estonia OÜ töötajate läbipõlemise faktori keskmine on 44,6. Võrreldes seda tulemust Eesti keskmisega 40,8 on ettevõtte tulemus natukene kehvem (Seppo *et al.* 2010, 36).

Stress

Stressina on selles faktoris defineeritud seisund, mida iseloomustab kõrgendatud erutustase ning ebameeldivustunne (Seppo *et al.* 2010, 34). Evogame Estonia OÜ töötajate stressi on uuritud 2 küsimusega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 30.

Tulemustest selgub, et 64,3% töötajatest on suurema osa ajast või mõnikord pinges ning 35,7% töötajatest pole seda mitte kunagi või harva kogunud. Evogame Estonia OÜ töötajatest on 71,4% suurema osa ajast või mõnikord kergesti ärrituv ning 28,6% pole seda mitte kunagi või on harva.



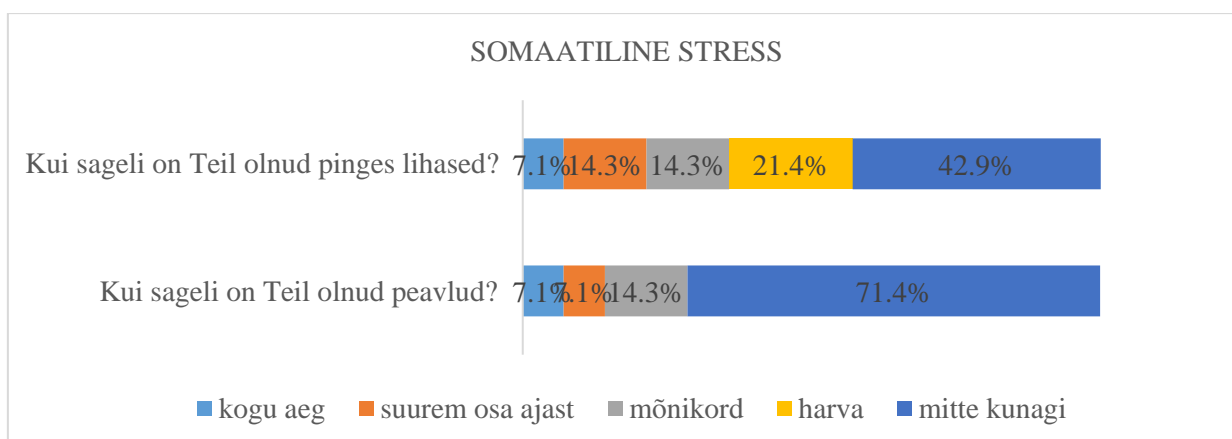
Joonis 30. Stress

Allikas: Autori koostatud

Evogame Estonia OÜ töötajate stressi faktori keskmine on 41,7, mis on kõrgem kui Eesti keskmise 33,2 (Seppo *et al.* 2010, 34).

Somaatiline stress

Evogame Estonia OÜ töötajate somaatilise stressi faktorit on uuritud kahe küsimusega. Sellega hinnatakse töötajate hinnangut kui sageli neil esinevad peavalud ja lihaspinged. Vastajate tulemus on näha joonisel 31.



Joonis 31. Somaatiline stress

Allikas: Autori koostatud

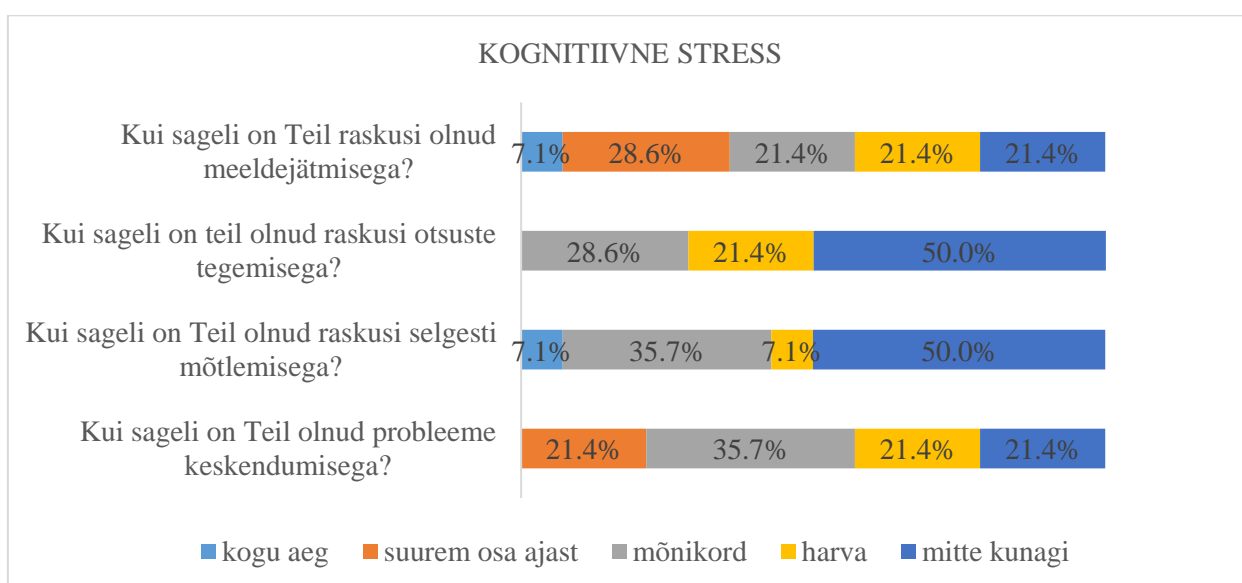
Tulemustest saab järeldada, et suuremal osal töötajatest (64,3%) ei ole lihaspingeid mitte kunagi või harva. Lihaspinged on 48,6% töötajatest ning nad esinevad mõnikord või suurema osa ajast ja 7,1 % töötajatest on lihaspinge kogu aeg. Peavalusid ei esine 71,4% töötajatest mitte kunagi.

Mõnikord või suurema osa ajast on peavalud 28,6% töötajatest ja 7,1 % töötajatest ehk ühel inimesel on peavalu kogu aeg.

Evogame Estonia OÜ töötajate somaatilise stressi faktori keskmine on 25,0.

Kognitiivne stress

Evogame Estonia OÜ töötajate kognitiivse stressi faktorit on uuritud 4 küsimusega. Sellega hinnatakse töötajate hinnangut kui sageli neil esinevad raskused meelde jätamisega, otsuste tegemisega, selgesti mõtlemisega või keskendumisega. Vastajate tulemus on näha joonisel 32.



Joonis 32. Kognitiivne stress

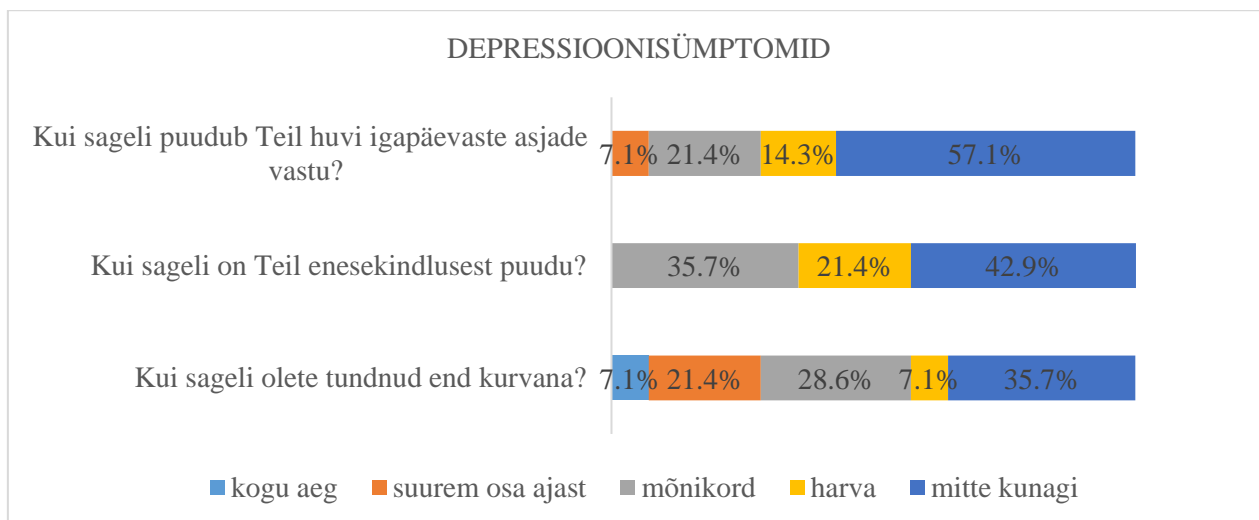
Allikas: Autori koostatud

Tulemuste põhjal saab öelda, et raskusi meeldejätmisega pole kunagi 21,4% töötajatest. Harva või mõnikord on probleeme meeldejätmisega 42,4% töötajatest. 28,6% töötajaid väitis, et suurema osa ajast on neil raskusi meeldejätmisega ja 7,1 % on seda kogu aeg. Otsuste tegemisel pole raskusi 71,4% töötajatest mitte kunagi või harva, mõnikord on raske otsusi teha 28,6% töötajatest. Samuti pole probleeme selgesti mõtlemisega 57,1% töötajatest. Mõnikord on raske selgesti mõelda 35,7% töötajatest ning 7,1% väidab, et tal on kogu aeg raskusi selgesti mõtlemisega. Keskendumisprobleemid on suurema osa ajast või mõnikord 57,1% töötajatest, 42,8% pole mitte kunagi või on harva selle probleemiga kokku puutunud.

Evogame Estonia OÜ töötajate kognitiivse stressi faktori keskmine on 32,6.

Depressioonisümptomid

Evogame Estonia OÜ töötajate depressioonisümptomite faktorit on uuritud 3 küsimusega. Sellega hinnatakse töötajate hinnangut, kui sageli nad tunnevad ennast kurvana, on puudus enesekindlusest ja puudub huvi igapäevaste asjade vastu. Vastajate tulemus on näha joonisel 33.



Joonis 33. Depressioonisümptomid

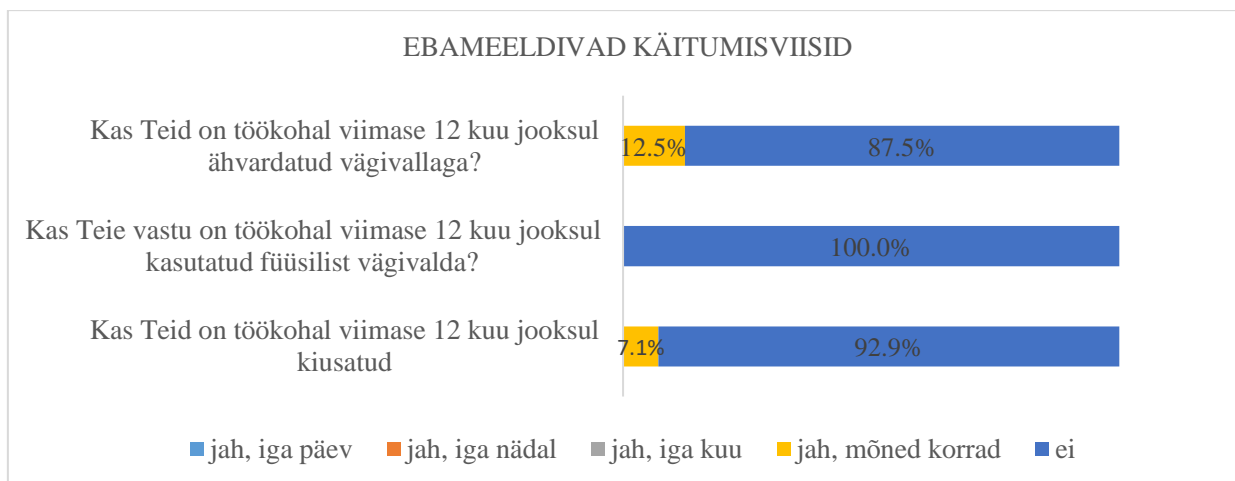
Allikas: Autori koostatud

Tulemustest selgub, et kurvana tunneb end kogu aeg 7,1% ehk üks töötaja. Suurema osa ajast või mõnikord pooled ehk 50% töötajatest, samas 42,8 % vastajatest väidab, et ei tunne seda kunagi või tunnevad harva. Enesekindlusest pole puudu mitte kunagi või on harva 64,3% töötajatest ja 35,7% tunneb seda mõnikord. Huvi igapäevaste asjade vastu puudub suurema osa ajast või mõnikord 28,5% töötajatest, 71,4% töötajatest väidab, et seda probleemi ei esine neil kunagi või kui, siis harva.

Evogame Estonia OÜ töötajate depressioonisümptomite faktori keskmine on 27,4.

Üksikküsimused „Ebameeldivad käitumisviisid“

Lisaks faktoritele sisaldas küsitlus konkreetsetele probleemidele viitavaid üksikküsimusi. Evogame Estonia OÜ töötajatelt on uuritud 3 küsimusega ebameeldivaid käitumisviise. Küsimustele vastates paluti mõelda viimase 12 kuu peale. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on joonisel 34.



Joonis 34. Ebameeldivad käitumisviisid

Allikas: Autori koostatud

Küsimusele, „Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivallaga?“, vastas kaks inimest „Jah, mõned korrad“. Mõlemal juhul olid ähvardajateks kolleegid. Kokku oli vägivallaga ähvardatuid 12,5%. Eesti üldine tulemus samale küsimusele on 3% (Seppo *et al.* 2010, 62).

Küsimusele, „Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda?“, vastasid kõik töötajad eitavalt. Füüsilist vägivalda ei ole üldse kasutatud, see on väga hea tulemus. Eesti üldine tulemus samale küsimusele on veidi üle 1 % (Seppo *et al.* 2010, 62).

Küsimusele, „Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul kiusatud?“, vastas üks töötaja, et mõnel korral. Kiusajaks oli kolleeg. See teeb 7,1% protsenti vastanutest.

Tulemustest selgub, et vägivalla ähvardusi ja kiusamist esineb ettevõtte töötajatel üsna väiksel määral, kuid need on seotud kolleegidega. Füüsilist vägivalda ei esine üldse.

2.3. Töökeskkonna riskianalüüsi täiendamine

Evogame Estonia OÜ töökeskkonna riskianalüüs valmis esmakordselt oktoobris 2016, mille tegi Riskianalüüs OÜ. Ettevõttes pole psühhosotsiaalseid ohutegureid seni uuritud.

Lõputöö raames läbi viidud uuringutulemuste alusel täiendab lõputöö autor Evogame Estonia OÜ töökeskkonna riskianalüüsi psühhosotsiaalsete ohutegurite lisamisega olemasolevasse

riskianalüüsi. Lisatud psühhosotsiaalsed ohutegurid on kirjas Lisa 2 olevas tabelis. Käesolevas riskianalüüsis kasutatakse nii nagu ka OÜ Riskianalüüs poolt koostatud ettevõtte riskianalüüsis Briti Standard 8800 riskihindamise tabelit (Lisa 3).

Psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud tööprotsessi osas täiendati riskianalüüsi järgmiste riskifaktoritega: töökoormus, töötempo, emotsionaalsed nõudmised, ebavajalikud ülesanded, unehäired, läbipõlemine ja stress.

Kokkuvõte psühholoogiliste ohuteguritega seotud tööprotsessi osas:

Olulisemad puudused psühhosotsiaalses töökeskkonnas:

1. Töötajate töö tempo ja töökoormus on liiga suur ning see tekitab töötajates stressi;
2. Töötajate läbipõlemise ja stressi risk on suur;
3. Töötajad peavad tegema ebavajalikke ja arusaamatuid tööülesandeid;
4. Töö on emotsionaalselt raske ning paneb töötajad emotsionaalselt rasketesse olukordadesse.

Ettepanekud ja soovitused psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamiseks:

1. Analüüsida töötajate töökoormust ja töötempot, antavate tööülesannete tähtaegu, vajadusel viia sisse muudatused ning pakkuda töötajatele koolitusi nagu näiteks ajajuhtimine, täiendkoolitus jne;
2. Lisada psühholoogi ja psühhiaatri külastamise võimalus tööandja poolt pakutavasse ravikindlustusse;
3. Tutvustada erinevaid stressi leevendavaid meetmeid nagu nt mediteerimine;
4. Pakkuda supervisiooni võimalust;
5. Selgitada töötajale antava töö tähtsust ning elimineerida ebavajalikud ülesanded;
6. Pakkuda töötajatele selliseid koolitusi nagu konfliktikäitumise koolitus, rasked läbirääkimised jne;
7. Kaaluda erinevate liikumist soodustavate sportimisvariantide võimaldamist (nt ujulapäase, jõusaal jne) vastavalt töötaja eelistusele, kuna liikumine on oluline abinõu stressi ja vaimse tervise häirete vastu;
8. Pöörata tähelepanu tervisliku toitumise võimaldamisele ettevõttes.

2.4. Järeldused ja ettepanekud

Käesoleva töö uuringust järeldus, et Evogame Estonia OÜ töötajad tunnevad, et nad omavad suurt kontrolli oma tööaja üle, mis tähendab, et töötajad saavad ise valida millal nad pause teevad, puhkavad ning tegelevad isiklike asjadega. Kõrgelt hinnati arenguvõimalusi tööl, rolli selgust ning sõnaõigust. Ettevõtte töötajad peavad juhtimise kvaliteeti ettevõttes väga heaks, ollakse väga rahul oma otsese ülemusega. Väga kõrgelt hinnati kolleegidelt saadavat tuge, kolleegide vahelist usaldust ning kogukonda tööl, mis näitab, et ettevõttes valitseb positiivne mikrokliima. Töötajad hindasid tervislikku seisundit väga heaks, mis võrreldes Eesti keskmisega (Seppo *et al.* 2010, 40) on poolteist korda kõrgem. Ettevõttes ei kasutata füüsilist vägivalda, vägivallaga ähvardamist ning kiusamist praktiliselt ei ole.

Uuringust tulid välja psühhosotsiaalsete ohutegurite faktorid, mis näitasid ettevõtte probleemseid kohti, millega ettevõtte juhtkond peab kindlasti tegelema. Nendeks olid järgmised faktorid: töökoormus, töötempo, emotsionaalsed nõudmised, emotsioonide varjamise vajadus, unehäired, läbipõlemine ja stress.

Uuringust selgus, et kõige kehvem tulemus oli töötempo faktoril. Tulemuste põhjal saab öelda, et 42,8% ettevõtte töötajatest peavad töötama kogu päeva kiires tempos ning 28,6% mõnevõrra. 35,7% töötajatest peavad sageli töötama väga kiiresti. Töö autor soovib juhtkonnale üle vaadata töötajatele antava töö maht ning tähtsajad.

Uuringu tulemuste analüüs näitas suure probleemse faktorina töökoormuse faktorit. Sageli või mõnikord pole aega kõigi tööülesannete täitmiseks 57,2% töötajatest ning 57,1% jääb oma tööülesannete täitmisega maha. Sageli või mõnikord ei jätku aega oma kõigi tööülesannete täitmiseks üle poolte töötajatest ehk 57,2%. Autor teeb juhtkonnale ettepaneku analüüsida ajapuuduse põhjuseid ning vajadusel korraldada töötajatele ajajuhtimise koolitus. Tuleks kaaluda majasisese ajakasutuse hea tava määramist. Kuna paljud töötajad jäävad maha oma tööülesannete täitmisel, siis tuleks uurida ka selle põhjuseid, ehk on töötajatel ebapiisavad teadmised ja oskused ning neid tuleks koolitada.

Uuringust selgus, et Evogame Estonia OÜ töötajatest üle poolte peavad suurel määral või mõnevõrra oma tööd emotsionaalselt raskeks ning üle pooltel töötajatest seab töö neid sageli või mõnikord emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse. Töö autor teeb juhtkonnale ettepaneku koolitada töötajaid, kes puutuvad igapäevatoos kokku teiste inimeste nõustamisega ja suhtlemisega (rühmajuht, tooteomanik, personalispetsialist), et kuidas käituda keerulistes/konfliktsetes olukordades ning kuidas viia läbi raskeid läbirääkimisi, selgitada millised on töötajate kohustused ja õigused. Töötajatele võib tutvustada erinevaid vaimseid praktikaid (näiteks mediteerimist) kuidas emotsionaalsetest nõudmistest tekkinud stressi leevendada.

Üheks probleemseks faktoriks olid ebavajalikud ülesanded. Pooled ettevõtte töötajad leiavad, et nad peavad mõnevõrra tegema nende arvates ebavajalike asju ja 28,6% töötajatest vahest ehk vähesel määral. Autor soovib tööandjal selgitada töötajatele antava ülesande vajalikkust.

Probleemsed faktorid olid läbipõlemine ja stress. Mõnevõrra kehvad tulemused olid unehäirete faktoril. Ligi kolmandik ettevõtte töötajatest on suure osa ajast või mõnikord väsinud, emotsionaalselt kurnatud ning see viitab läbipõlemisele. Samuti on 64,3% töötajatest suurema osa ajas või mõnikord pinges ning 71,4% töötajatest suurema osa ajast või mõnikord kergesti ärrituv. Pooled töötajatest magavad tihti või sageli halvasti. Samas oli töötajate üldine hinnang oma tervisele väga hea. Autori poolne ettepanek juhtkonnale on üle vaadata töökoormus ja töötempo kuna need faktorid võivad väga otseselt mõjutada stressi ning läbipõlemist ja stress tekitab unehäireid. Läbipõlemisohu vältimiseks võib pakkuda töötajatele supervisiooni võimalusi. Ettevõtte pakub hetkel töötajatele ravikindlustust, mis sisaldab ühe osana eriarsti külastust, aga puudub psühholoogi või psühhiaatri külastus. Ettevõtte võiks lisada ka nende spetsialistide teenused oma ravikindlustusse. Tutvustada erinevaid vaimseid praktikaid, kuidas lõõgastuda ja stressi maandada. Ettevõtte võiks kaaluda erinevate liikumist soodustavate sportimisvariantide võimaldamist vastavalt töötaja eelistusele, samuti tuleks pöörata tähelepanu tervisliku toitumise võimaldamisele ettevõttes.

Üldine soovitus töö autori poolt on üle vaadata töötajatele antava töö maht, sisu ja mõttekus, et vältida töö kuhjumist ning stressi tekkimist.

KOKKUVÕTE

Ühe kiiresti kasvava IT-ettevõtte jaoks, mida on Evogame Estonia OÜ, on oluline tööefektiivsus ja kasumlikkus ning ettevõtte peab leidma uusi võimalusi kuidas edukalt tegutseda, sest ressursid on piiratud. Seoses sellega pööratakse ettevõttes aina rohkem tähelepanu töötajate heaolule ning uuritakse neid mõjutavaid tegureid. Tähtsateks teguriteks on psühhosotsiaalsed ohutegurid, kuna nad mõjutavad töötajaid ja organisatsiooni ning ühiskonda tervikuna. Psühhosotsiaalsetel ohuteguritel on mitu tagajärge, mis mõjutavad otseselt ettevõtet ja ettevõttes tehtavaid juhtimisotsuseid. Evogame Estonia OÜ seisukohast on antud töö teema oluline, kuna ettevõttel on olemas töökeskkonna riskianalüüs, kuid seal ei ole määratletud psühhosotsiaalseid ohutegurid, mis võivad viia tööstressi tekkimisele.

Käesoleva töö teoreetilises osas on käsitletud psühhosotsiaalsete ohutegurite mõistet, ohutegurite negatiivset mõju ja selle ennetamist, ning mõju juhtimisele. Samuti on käsitletud töökeskkonna riskianalüüsi.

Käesoleva lõputöö raames on viidud läbi Evogame Estonia OÜ töötajate seas psühhosotsiaalsete ohutegurite uuring, mis põhines Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ III) keskmise pikkusega versioonil ja millele oli lisatud mõned küsimused COPSOQ III pikast versioonist. Ankeetküsitlus, mis koosnes 87-st küsimusest, saadeti 16-le töötajale, kellest kõik osalesid uuringus. Uuringu tulemuste analüüs näitas, et töötajad saavad ise otsustada oma tööaja üle, saavad töölt ära minna pooleks tunniks ilma spetsiaalse loata, kolleegidega juttu ajada siis, kui ise soovivad ja ka ise otsustada, millal pause teevad, neil on selgus oma rollis ja suur sõnaõigus. Ettevõtte töötajad saavad palju toetust oma kolleegidelt ja ülemustelt. Väga rahul ollakse juhtimise kvaliteediga ja enda arenguvõimalustega. Kõrgelt hinnati oma tervislikku seisundit.

Ettevõtte töötajaid ohustavad kõige enam: töötempo, töökoormus, emotsionaalsed nõudmised, ebavajalikud ülesanded, läbipõlemine, stress ja unehäired. Negatiivsete faktorite suur

esinemissagedus toob kaasa töötajate läbipõlemise ja stressitaseme suurenemise. 71,7% töötajatest ei ole piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks. Väga kiiresti peab töötama 64,3% töötajatest. Evogame Estonia OÜ töötajatest 64,3% leiab, et nende töö on emotsionaalselt raske ja ebavajalike ülesandeid peab tegema 78,6% töötajatest. Halvasti ja rahutult magab 57,1% töötajatest, umbes kolmandik (71,4%) töötajatest on suure osa ajast või mõnikord väsinud ja emotsionaalselt kurnatud ning see viitab läbipõlemisele. 64,3% töötajatest on suurema osa ajast või mõnikord pinges ehk stressis.

Ohutegurite analüüsi tulemusel on töö autor täiendanud ettevõttes olemasolevat töökeskkonna riskianalüüsi ja teinud ettepanekuid psühhosotsiaalse keskkonna parandamiseks. Olulisemateks ettepanekuteks olid: analüüsida milliseid tööülesandeid ja kohustusi töötajatele antakse, millest tuleneb kiire töötempo ja ajapuudus. Vaadata üle töömaht ning tähtsused, selgitada töötajatele antavate ülesannete vajalikkust ning nende õigusi ja kohustusi. Korraldada töötajatele ajajuhtimise, konfliktide lahendamise ja raskete läbirääkimiste läbiviimise koolitusi. Kaaluda majasisese ajakasutuse hea tava määramist ning tutvustada töötajatele erinevaid vaimseid praktikaid, kuidas stressi leevendada. Läbipõlemisohu vältimiseks võib pakkuda töötajatele supervisiooni võimalust. Ettevõtte võiks lisada olemasolevasse ravikindlustuspaketti ka psühholoogi ja psühhiaatri teenused. Ettevõtte võiks kaaluda erinevate liikumist soodustavate sportimisvariantide võimaldamist vastavalt töötaja eelistusele, samuti tuleks pöörata tähelepanu tervisliku toitumise võimaldamisele ettevõttes.

Saadud uuringutulemuste alusel on täiendanud lõputöö autor olemasolevat Evogame Estonia OÜ töökeskkonna riskianalüüsi.

Kui ettevõttes tegeleda töös välja toodud kehvade tulemustega psühhosotsiaalsete ohutegurite faktoritega, siis peaks vähenema töötajate stressitase ja läbipõlemine.

Autori soovitus on aasta möödudes uurida uuesti töötajaid mõjutavaid psühhosotsiaalseid ohutegureid, et välja selgitada, kas rakendatud meetmed on olnud asjakohased ja tulemused paranenud.

SUMMARY

For a quickly growing IT company such as Evogame Estonia OÜ, work efficiency and profitability are important, and the company needs to find new ways to operate successfully because the resources are factually limited. Due to this, the company is paying increasing attention to the wellbeing of employees and investigating the factors impacting them. One important factor is the psychosocial risk factor, as psychosocial risk factors impact the employees and the company as well as the society as a whole. Psychosocial risk factors have several consequences and they have a direct impact on the company and the management decisions made therein. The topic of this paper is important for Evogame Estonia OÜ as the company has a risk analysis of the work environment, but it has not established the psychosocial risk factors which may result in work stress.

The theoretical part of this paper covers the definition of psychosocial risk factors, the negative impact and prevention of risk factors, and the influence on management. The risk analysis of the work environment was also covered.

A survey of psychosocial risk factors was conducted among the employees of Evogame Estonia OÜ in the scope of this final thesis, based on the medium-length version of the Copenhagen psychosocial risk factor questionnaire (COPSOQ III), which is in English and to which some questions from the long version of COPSOQ III were added. The questionnaire with 87 questions was sent to 16 employees, all of whom took part in the survey. The analysis of the results of the survey revealed that the employees can decide on their working time, can leave work for half an hour without specific permission, chat with colleagues when they desire and also decide when to take a break, they have clarity of their roles and a big say in things. The employees of Evogame Estonia OÜ receive a lot of support from colleagues and supervisors. They are very satisfied with the quality of management and their own opportunities for improvement. Health conditions were assessed to be very good.

The employees are most threatened by: work speed, work load, emotional requirements, unnecessary tasks, burnout, stress, and sleep disorders. The large proportion of negative factors results in burnout of employees and increase of stress level. 71.7% of the employees do not have enough time to carry out their work tasks. 64.3% of the employees must work very fast. 64.3% of the employees of Evogame Estonia OÜ think that their work is emotionally difficult and 78.6% of the employees must carry out unnecessary tasks. 57.1% of the employees sleep poorly and restlessly, about a third (71.4%) of the employees are tired and emotionally exhausted a lot of the time or sometimes, which indicates burnout. 63.4% of the employees are tense or stressed most of the time or sometimes.

Based on the analysis of risk factors, the author improved the existing work environment risk analysis of company and made proposals for improving the psychosocial environment. The most important proposals were: analysing which tasks and duties are imposed on the employees, what the fast work speed and lack of time arise from. If necessary, review the work load and deadlines, explain the necessity of tasks given to employees, and their rights and obligations. Organise time management and conflict resolution trainings for employees. It could be considered to establish generally accepted practices of internal time management and introduce various mental practices to the employees for alleviating stress arising from emotional demands. Supervision opportunities could be offered to employees to avoid the risk of burnout. The company could add psychologist and psychiatrist services to the existing medical insurance package. The company could consider providing different sports options to the employee`s preference and pay attention to healthy eating in the company.

Based on the survey results, the author of the final thesis made additions to the existing work environment risk analysis of Evogame Estonia OÜ.

If company addresses the psychosocial risk factors with poor results highlighted in this paper, related to burnout and stress, then the stress level and burnout of employees is also likely to decrease.

The author recommends to investigate the psychosocial risk factors impacting the employees again in, for example, one year`s time, in order to determine whether the measures applied have been relevant and whether the results have improved.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- At Work E-fact 18. Risk assessment in health care.* European Agency for Safety and Health (EU-OSHA). Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact18>, 1. november 2019.
- Beck, D., Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 435-451. Kättesaadav: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00420-019-01416-5.pdf>, 15. detsember 2019.
- Bolin, M., Marklund, S., Bliese, P. (2008). Organizational Impact on Psychosocial Working Conditions. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 30 (4), 451-459.
- Budnik, M. (2019). The Psychosocial Risks in Workplace as a Category in Research. Comparative Diagnosis. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 42-52. Kättesaadav: https://www.scirp.org/pdf/JSS_2019020115520305.pdf, 15. detsember 2019.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices.* Geneva, Switzerland: World Health Organization. Kättesaadav: https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf, 13.november 2019
- Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks.* European Agency for Safety and Health (EU-OSHA). Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/en/publications/calculating-cost-work-related-stress-and-psychosocial-risks>, 15. detsember 2019.
- COPSOQ III. Guidelines and questionnaire.* COPSOQ International Network. Kättesaadav: <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-and-questionnaire-COPSOQ-III-131119-signed.pdf>, 10.november 2019.
- Elenurm, T. (2019). Psühhosotsiaalsete ohutegurite negatiivne mõju. *Personali Praktik*, 88, 14-16.
- Evogame Estonia OÜ töökeskkonna riskianalüüs.* (2016). OÜ Riskianalüüs
- Leka, S., Cox, T. (2008). *PRIMA-EF. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A Resource for Employers and Worker Representatives.* Geneva, Switzerland: World Health Organization. Kättesaadav: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43966/9789241597104_eng_Part1.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 14.11.2019

Liivorg, K. (2015) *Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine Eesti tööstusettevõtetes*. (Magistritöö) Tallinna Tehnikaülikool, Ärikorralduse Instituut, Tallinn.

Majandusaasta aruanne 2018: tegevusaruanne. Evogame Estonia OÜ

Palm, J. (2018) Miks me peame rääkima psühhosotsiaalsetest ohuteguritest? *Tööelu*, 3, 4-7. Kättesaadav: https://www.toelu.ee/UserFiles/TI%20infokiri%20T%C3%B6%C3%B6elu/Infokirja%20pdf-id/TI_T%C3%B6%C3%B6elu_nr3_2018_1_web.pdf, 18 oktoober 2019

Psühhosotsiaalsed ohutegurid. Tööelu. Kättesaadav: <https://www.toelu.ee/et/tooandjale/tookeskkond/tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid>, 23. oktoober 2019.

Riskianalüüs. Lühike juhend tööandjale riskide kontrollimiseks töökohas. Tööinspeksioon. Kättesaadav: https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Trueki sed/Riskianalyyis.pdf, 3. november 2019.

Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. (2010) *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. CENTAR Eesti Rakendusuringute Keskus. Kättesaadav: https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/CENTAR_16pparuanne.pdf, 15. oktoober 2019.

SLIC (2012). *Psühhosotsiaalsed ohutegurid töö*. Estonian, Estniska, Dokument 3. Kättesaadav: <https://www.toelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Psuhhosotsiaalsete-ohuteguritega-seotud-teemad/Psuhhosotsiaalsed-ohutegurid-tool---taustainfo.pdf>, 14. oktoober 2019

Soon, A. (koost.) (2010). *Tervist edendavad töökohad. Mis need on ja kuidas neid saavutada?* Tallinn: Kirjastus Pegasus OÜ.

Soon, S., Miidla-Vanatalu, M. (2018) Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatused - psühhosotsiaalne ohutegur. *Tööelu*, 3, 8-13. Kättesaadav: https://www.toelu.ee/UserFiles/TI%20infokiri%20T%C3%B6%C3%B6elu/Infokirja%20pdf-id/TI_T%C3%B6%C3%B6elu_nr3_2018_1_web.pdf, 18 oktoober 2019

Strauss-Raats, P. (2014). *Tööstressist vabaks*. Tallinn: Tööinspeksioon. Kättesaadav: <file:///C:/Users/461080~1/AppData/Local/Temp/Toostress.pdf>, 20. oktoober 2019.

Teichmann, M. (2009). Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökeskkonnas. *Eesti Töötervishoid*, 1, 40 - 43.

Tööinspeksioon. *Psühhosotsiaalsed ohutegurid*. Kättesaadav: <https://www.ti.ee/est/tootervishoid-tooohutus/tootervishoiu-ja-tooohutuse-korraldus-ettevottes/tootervishoidu-ja-tooohutust-reguleerivad-oigusaktid/>, 5. oktoober 2019.

Töökeskkonnajuhend: Puhastustööd. (2013) Tööelu. Kättesaadav: <https://www.toelu.ee/UserFiles/Tookeskkonnajuhendid/Puhastustood.pdf>, (17.11.2019)

- Töökeskkonna vaimse tervise analüüs 2019.* Sotsiaalministeerium. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/tookeskkonna_vaimse_tervise_analuus_2019.pdf, 28. oktoober 2019.
- Tööelu. *Töökeskkonna riskianalüüs.* Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/Tegevusalapohised-juhendamaterjalid/hulgimyyk/tookeskkonna-riskianalyys>, 5. november 2019.
- Töökoha psühhosotsiaalsed riskid ja stress.* Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/themes/psychosocial-risks-and-stress>, 30. oktoober 2019.
- Tööstress tekitab vigu. Ära lase tööstressil üle pea kasvada.* Tööinspeksioon. Kättesaadav: <https://www.stressivastu.ee/index.php?id=9>, 12. oktoober 2019.
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I 1999, 60, 616. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561>, 29. september 2019.
- Way, K. (2012). *Psychosocial Hazards and Occupational Stress. Core Body of Knowledge for the Generalist OHS Professionals.* Tullamarine, Victoria, Australia: Safety Institute of Australia Ltd. Kättesaadav: <https://www.ohsbok.org.au/wp-content/uploads/2019/07/19-Psychosocial-Hazards.pdf>, 13.11.2019
- What are Psychosocial Risk (PSR) factors?* Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). Kättesaadav: https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_risk.html, 23. oktoober 2019.
- Wynne, R., De Broeck, V., Vandenbroek, K., Leka, S., Jain, A., Houtman, I., McDaid, D. (koost) (2014). *Vaimse tervise edendamise töökohal, tervikkäsitluse rakendamise juhend.* Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. Kättesaadav: <file:///C:/Users/46108033713/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/EXY4FN0N/KE0417232ETN.PDF>, 17. oktoober 2019.

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsitlus

Good colleague!

As part of my Bachelor's thesis in Business Administration at Tallinn University of Technology, I would like to conduct this study to find out the psychosocial risk factors of Evogame Estonia OÜ. Your opinion is very important because it gives an idea of what psychosocial risk factors are affecting you. Please allow 15-20 minutes to complete the questionnaire as honestly and openly as possible. The answers are anonymous and I use the results only in a generalized way in my thesis. The questionnaire consists of five parts and 87 statements.

Please rate how much you agree with the following statements.

Psychosocial factors at work

The following questions are about your psychosocial work environment and job satisfaction. Some of the questions may fit better to your work than others, but please answer all questions.

		Always	Often	Some- times	Seldom	Never/ hardly ever
1	Is your workload unevenly distributed so it piles up?					
2	How often do you not have time to complete all your work tasks?					
3	Do you get behind with your work?					
4	Do you have enough time for your work tasks?					
5	Do you have to work very fast?					
6	Does your work put you in emotionally disturbing situations?					
7	Do you have to deal with other people`s personal problems as part of your work?					
8	Does your work require that you do not state your opinion?					
9	Do you have a large degree of influence on the decisions concerning your work?					
10	Do you have a say in choosing who you work with?					
11	Can you influence the amount of work assigned to you?					

12	Do you have any influence on what you do at work?					
13	Can you influence how quickly you work?					
14	Do you have any influence on HOW you do your work?					
15	Can you decide when to take a break?					
16	Can you holidays more or less when you wish?					
17	Can you leave your work to have a chat with a colleague?					
18	If you have some private business is it possible for you to leave your place of work for half an hour without special permission?					

The following questions are about work environment in Evogame Estonia OÜ and job satisfaction.

		To a very large extent	To a large extent	Some-what	To a small extent	To a very small extent
1	Do you work at a high pace throughout the day?					
2	Is your work emotionally demanding?					
3	Does your work require that you hide your feelings?					
4	Are you required to be kind and open towards everyone – regardless of how they behave towards?					
5	Do you have the possibility of learning new things through your work?					
6	Can you use your skills or expertise in your work?					
7	Does your work give you the opportunity to develop your skills?					
8	Is your work meaningful?					
9	Do you feel that the work you do is important?					
10	At your place of work, are you informed well in advance concerning for example important decisions, changes, or plans for the future?					
11	Do you receive all the information you need in order to do your work well?					
12	Is your work recognized and appreciated by the management?					
13	Are you treated fairly at your workplace?					
14	Does your work have clear objectives?					
15	Do you know exactly which areas are your responsibility?					

16	Do you know exactly what is expected of you at work?					
17	Are contradictory demands placed on you at work?					
18	Do you sometimes have to do things, which ought to have been done in a different way?					
19	Do you sometimes have to do things, which seem to be unnecessary?					

To what extent would you say that you're immediate superior ...

		To a very large extent	To a large extent	Some-what	To a small extent	To a very small extent
1	- makes sure that the member of staff have good development opportunities?					
2	- is good at work planning?					
3	- is good at solving conflicts?					

The next questions concern your relationship to your nearest superior and colleagues.

		Always	Often	Some-times	Seldom	Never/hardly ever
1	How often is your immediate superior willing to listen to your problems at work, if needed?					
2	How often do you get help and support from your immediate superior, if needed?					
3	How often do you get help and support from your colleagues, if needed?					
4	How often are your colleagues willing to listen to your problems at work, if needs?					
5	Is there a good atmosphere between you and your colleagues?					
6	Do you feel part of a community at your place of work?					

How often do you experience the following?

		To a very large extent	To a large extent	Some-what	To a small extent	To a very small extent
1	Are you worried about becoming unemployed?					
2	Are you worried about it being difficult for you to find another job if you became unemployed?					

3	Are you worried about being transferred to another job against your will?					
4	Are you worried about the timetable being changed (shift, weekdays, time to enter and leave ...) against your will?					
5	Are you worried about a decrease in your salary (reduction, variable pay being introduced...)?					
6	Are you satisfied with the quality of the work performed at your workplace?					

Regarding your work in general

How pleased are you with:

		Very satisfied	Satisfied	Neither/Nor	Un-satisfied	Very unsatisfied
1	Your work prospects?					
2	The physical working conditions?					
3	Your job as a whole, everything taken into consideration?					
4	Your salary?					

The next questions concern the ways in which your work affects your private life:

		To a very large extent	To a large extent	Some-what	To a small extent	To a very small extent
1	Do you feel that your work drains so much of your energy that it has a negative effect on your private life?					
2	Do you feel that your work takes so much of your time that it has a negative effect on your private life?					

The workplace as a whole.

The next questions are not about your own job but about the workplace as a whole.

		To a very large extent	To a large extent	Some-what	To a small extent	To a very small extent
1	Do the employees withhold information from each other?					
2	Do the employees in general trust each other?					
3	Does the management trust the employees to do their work well?					
4	Can the employees trust information that comes from the management?					

5	Are the employees able to express their views and feelings?					
6	Are conflicts resolved in a fair way?					
7	Is the work distributed fairly?					

Conflicts and offensive behaviors

1. Have you been exposed to threats of violence at your workplace during the last 12 months?

- Yes, daily
- Yes, weekly
- Yes, monthly
- Yes, a few times
- No

If yes, from whom? (You may tick off more than one)

- Colleagues
- Manager/superior
- Subordinates
- Clients/customers

2. Have you been exposed to physical violence at your workplace during the last 12 months?

- Yes, daily
- Yes, weekly
- Yes, monthly
- Yes, a few times
- No

If yes, from whom? (You may tick off more than one)

- Colleagues
- Manager/ superior
- Subordinates

- Clients/ customers

Bullying means that a person repeatedly is exposed to unpleasant or degrading treatment, and that the person finds it difficult to defend himself or herself against it.

3. Have you been exposed to bullying at your workplace during the last 12 months?

- Yes, daily
- Yes, weekly
- Yes, monthly
- Yes, a few times
- No

If yes, from whom? (You may tick off more than one)

- Colleagues
- Manager/ superior
- Subordinates
- Clients/ customers

Health and well-being.

The following questions are about your own health and well-being. Please do not to distinguish between symptoms that are caused by work and symptoms that are due to other causes. The task is to describe how are in general.

The questions are about your health and well-being during the last four weeks:

1. In general, would you say your health is:

- Excellent
- Very good
- Good
- Fair
- Poor

2. If you evaluate the best conceivable state of health at 10 points and the worst at 0 points: how many points do you then give your present state of health?

0	1	2	4	5	6	7	8	9	10

These questions are about how you have been during the last 4 weeks.

		All the time	A large part of the time	Part of the time	A small part of the time	Not at all
1	How often have you slept badly and restlessly?					
2	How often have you found it hard to go to sleep?					
3	How often have you woken up too early and not been able to get back to sleep?					
4	How often have you been physically exhausted?					
5	How often have you been emotionally exhausted?					
6	How often have you felt tired?					
7	How often have you been irritable?					
8	How often have you been tense?					
9	How often have you had a headache?					
10	How often have you had tension in various muscles?					
11	How often have you had problems concentrating?					
12	How often have you found it difficult to think clearly?					
13	How often have you had difficulty in taking decisions?					
14	How often have you had difficulty with remembering?					
15	How often have you felt sad?					
16	How often have you lacked self-confidence?					
17	How often have you lacked interest in everyday things?					

Looking forward to your answers no later than 9.12.2019.

Thank you for filling out the questionnaire!

Kind regards,

Aive Kirs

E-mail: aivekirs@gmail.com

Lisa 2. Psühhosotsiaalsed ohutegurid

Psühholoogiliste ohuteguritega seotud tööprotsess: töökoormus, töö tempo, emotsionaalsed nõudmised, ebavajalikud ülesanded, unehäired, läbipõlemine ja stress.

Oht	Ohustatud isik (vajadusel), ohu iseloomustus	Hetkel rakendatavad ohutusmeetmed	Tervisemõju	Ennetusmeetmed/ Tegevused	Riskitase hetkel	Eeldatav riskitase
Töökoormus	Töötajatel pole piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks. Tööülesannete täitmisel jäädakse maha.	Töötajad saavad ise oma tööaega valida ja planeerida vahemikus 8:00-20:00.	Pingete kuhjudes tekivad väsimus, peavalud, motivatsioonilangus, närvilisus, unehäired, stress, depressioon, läbipõlemine.	Planeerida tööd nii, et ei tekiks kiirustamise vajadust. Pakkuda töötajatele ajajuhtimise koolitusi. Vähendada tehtava töö mahtu ning pakkuda töötajatele täiendkoolitusi.	III	I
Töö tempo	Töötajad peavad kogu päeva töötama kiires tempos ja väga kiiresti.	Töötajad saavad ise vabalt valida millal teevad puhkepausi.	Pingete kuhjudes tekivad väsimus, peavalud, motivatsioonilangus, närvilisus, unehäired, stress, depressioon, läbipõlemine.	Üle vaadata töötajatele antava töö maht ja vajalikkus ning tähtsused.	IV	I
Emotsionaalsed nõudmised	Töö on emotsionaalselt raske ning paneb töötajad emotsionaalselt rasketesse olukordadesse. Töötajad peavad tegelema teiste inimeste isiklike probleemidega.	Töötajad saavad vabalt valida millal teevad puhkepause, võtavad puhkust või töötavad kodukontoris, et taastuda. Kontoris on olemas puhkenurk koos raamatukoguga. Töötajad saavad ise valida oma tööaega.	Teiste inimeste isiklike probleemidega tegelemine ja emotsionaalselt raskes olukorras töötamine tekitab psühhosotsiaalse pinget. Ohuteguri mõju sõltub töötaja individuaalsusest ja töökorraldusest.	Pakkuda töötajatele konfliktikäitumise koolitusi, raskete läbirääkimiste koolitust, rääkida erinevatest stressi leevendamise meetmetest. Lisada tervisekindlustusse psühholoogi ja psühhiaatri külastuse võimalus.	II	-

Lisa 2. järg

Ebavajalikud ülesanded	Töötajad peavad tegema asju, mis tunduvad neile ebavajalikud.	Meetmeid ei rakendata.	Stress, demotiveeritus, motivatsioonilangus, närvilisus, läbipõlemis-sündroom.	Vaadata üle töötajatele antavad tööülesanded ja kohustused, selgitada antavate ülesannete vajalikkust. Elimineerida ebavajalikud ülesanded.	II	-
Unehäired	Töötajad magavad halvasti ning neil on raskusi magama jäämisega.	Meetmeid ei rakendata.	Stress, demotiveeritus, motivatsioonilangus, närvilisus, läbipõlemis-sündroom.	Aidata töötajatel vähendada tööstressi vaadates üle töökoormus ja töö tempo. Lisada tervisekindlustusse psühholoogi ja psühhiaatri külastuse võimalus.	II	-
Läbipõlemine	Töötajad on väsinud, emotsionaalselt ja füüsiliselt kurnatud.	Ettevõtte kompenseerib töötajate massaažikulud. Töötajad saavad ise oma tööaega valida ja puhkepause teha. Töötajatel on kodukontoris töötamise võimalus.	Stress, demotiveeritus, motivatsioonilangus, närvilisus, läbipõlemis-sündroom.	Pakkuda töötajatele supervisiooni võimalust. Kaaluda sportimisvariantide võimaldamist. Pöörata tähelepanu tervisliku toitumise võimaldamisele ettevõttes.	III	I
Stress	Töötajad on pinges ja kergesti ärrituvad.	Ettevõtte kompenseerib töötajate massaažikulud. Töötajad saavad ise oma tööaega valida.	Tervisehäired, närvilisus, motivatsioonilangus.	Vaadata üle töökoormus ja töö tempo. Lisada tervisekindlustusse psühholoogi ja psühhiaatri külastuse võimalus. Tutvustada erinevaid vaimseid praktikaid, kuidas lõõgastuda ja stressi maandada.	III	I

Allikas: Autori koostatud

Lisa 3. Riskihindamise tabel

Riski suurus (tase) = ohuteguri esinemise tõenäosus ja tagajärje raskusaste

↓	→			
	TÕENÄOSUS	TAGAJÄRG		
		Väheohtlik	Ohtlik	Eriti ohtlik
	Väga ebatõenäoline	Väga madal risk (I)	Väga madal risk (I)	Kõrge risk (IV)
	Ebatõenäoline	Väga madal risk (I)	Keskmine risk (III)	Väga kõrge risk (V)
	Võimalik	Madal risk (II)	Kõrge risk (IV)	Väga kõrge risk (V)
Väga võimalik	Madal risk (II)	Väga kõrge risk (V)	Väga kõrge risk (V)	

Allikas: Evogame ... (2016)

Tõenäosus:

- Väga võimalik – õnnetus juhtub kuue kuu jooksul;
- Võimalik – esineb vähemalt kord viie aasta jooksul;
- Ebatõenäoline – esineb kord tööstaaži jooksul;
- Väga ebatõenäoline – võimalus on vähem kui 1%, et tööstaaži jooksul juhtub õnnetus.

Riskide vähendamise planeerimine :

- Väga madal (I) – risk on aktsepteeritav (ei ole vaja rakendada lisameetmeid)
- Madal (II) – ei ole vaja lisakontrolli, kui just seda riski ei saa väga madalaks viia.
Vajadusel teostada sisekontrolli
- Keskmine (III) – kontrollida süstemaatiliselt (sisekontrolli teostamine)
- Kõrge (IV) – peab riski vähendama (tegevuskava punkt)
- Väga kõrge (V) – risk ei ole aktsepteeritav, vajalik puuduste likvideerimine ja ohutu töökeskkonna loomine. (Evogame ... 2016)

Lisa 4. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Aive Kirs (sünnikuupäev: 17.04.1989)

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Psühhosotsiaalsete riskide hindamine ja töökeskkonna parandamine ettevõtte Evogame Estonia OÜ näitel“, mille juhendaja on Virve Siirak,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*