



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL  
INSENERITEADUSKOND

Tartu kolledž

# PSÜHHOSOTSIAALSE OHUTEGURI MÕJU TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI TARTU KOLLEDŽI TÖÖTAJATELE

THE IMPACT OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS ON THE EMPLOYEES OF  
TARTU COLLEGE OF TALLINN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

MAGISTRITÖÖ

Üliõpilane: Kätlin Villako

Üliõpilaskood: 163260NAEM

Juhendaja: Jane Raamets, lektor

Tartu 2019

## AUTORIDEKLARATSIOON

Olen koostanud lõputöö iseseisvalt.

Lõputöö alusel ei ole varem kutse- või teaduskraadi või inseneridiplomit taotletud. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, olulised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

“.....” ..... 201.....

Autor: .....

/ allkiri /

Töö vastab magistritööle esitatud nõuetele

“.....” ..... 201.....

Juhendaja: .....

/ allkiri /

Kaitsmisele lubatud

“.....” .....201... .

Kaitsmiskomisjoni esimees .....

/ nimi ja allkiri /

**Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledž**

**LÕPUTÖÖ ÜLESANNE**

**Üliõpilane:** Kätlin Villako, 163260NAEM  
**Õppekava, peeriala:** NAEM06/15 - Tööstusökoloogia  
**Juhendaja(d):** Jane Raamets, lektor, +372 55613344

**Lõputöö teema:**

Psühhosotsiaalse ohuteguri mõju Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töötajatele

The impact of psychosocial risk factors on the employees of Tartu College of Tallinn University of Technology

**Lõputöö põhieesmärgid:**

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nende võimalikud tagajärjed ning sellest tulenevalt teha ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja leevendamiseks.

**Lõputöö etapid ja ajakava:**

Nr	Ülesande kirjeldus	Tähtaeg
1.	Anda ülevaade töökeskkonnas esinevatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest.	14.01.2019
2.	Läbi viia uuring Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töötajate seas, kaardistamaks psühhosotsiaalsed töökeskkonna ohutegurid.	26.03.2019
3.	Andmete kogumine ning nende põhjal analüüs psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemisest töökeskkonnas.	25.04.2019
4.	Teha ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja leevendamiseks.	14.05.2019

**Töö keel:** Eesti

**Lõputöö esitamise tähtaeg:** " ....." mai 2019

**Üliõpilane:** Kätlin Villako ..... " ....." mai 2019  
/allkiri/

**Juhendaja:** Jane Raamets ..... " ....." mai 2019  
/allkiri/

# SISUKORD

EESSÖNA.....	5
SISSEJUHATUS.....	6
1 TEOREETILINE ÜLEVAADE .....	7
1.1 Stressi ja tööstressi käsitlus.....	7
1.2 Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitlus.....	9
1.3 Tööstressi tagajärjed .....	11
1.4 Tööstress akadeemilises töökeskkonnas.....	12
1.5 Tööstressi hindamine .....	14
1.6 Tööstressi ennetamine ja leevendamine .....	16
2 EMPIIRILINE UURIMUS .....	20
2.1 Uurimisobjekti kirjeldus .....	20
2.2 Valim ja uurimismetoodika ülevaade.....	21
2.3 Andme töötlemine ja analüüs .....	22
3 TULEMUSED.....	23
3.1 Töölalased nõudmised töötajale .....	25
3.2 Kontroll oma töö üle .....	27
3.3 Kolleegide ja juhtide toetus.....	27
3.4 Töötaja roll organisatsioonis .....	29
3.5 Suhted tööil .....	30
3.6 Muudatuste juhtimine organisatsioonis .....	31
4 ARUTELU.....	33
5 ETTEPANEKUD PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE ENNETAMISEKS JA LEEVENDAMISEKS ....	35
KOKKUVÕTE.....	36
SUMMARY .....	37
KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU .....	38
LISAD .....	43

## EESSÕNA

Tööandja kohustus on tagada töötajatele turvaline töökeskkond. Lisaks füüsilistele, keemilistele, bioloogilistele ja füsioloogilistele ohuteguritele hinnatakse järjest enam ka psühhosotsiaalseid ohutegureid, mis aitavad välja selgitada töökeskkonnast tulenevaid ohutegureid töötaja vaimsele ja füüsilisele tervisele.

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nende võimalikud tagajärjed ning sellest tulenevalt teha ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja leevendamiseks. Teema on valitud lähtuvalt autori isiklikust huvist turvalise töökeskkonna loomise ja tagamise vastu, mille uuendatud käsitlusele andis suuna Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži lektor Jane Raamets.

Teoreetiline osa annab ülevaate tööstressi valdkonna teoreetilisest taustast- stressi, tööstressi ja psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitlusest ning nende tekkepõhjusest ja tagajärgedest. Lisaks tööstressi hindamisest ning ennetamise ja leevendamise meetoditest. Lähtuvalt lõputöö valimist käsitletakse tööstressi levimist akadeemilises töökeskkonnas. Empiiriline osa sisaldab endas uurimisobjekti kirjeldust, valimit ja uurimismetoodika ülevaadet. Töö tulemused on liigitatud faktorite alusel, mis kajastavad Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töökeskkonnas esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid. Uuringust tulenevalt tehakse olulisemad järeldused ning ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite leevendamiseks ja ennetamiseks.

Andmete kogumiseks on kasutatud Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutus Ameti (HSE) välja töötatud tööstressi kaardistajat, mis mõõdab kuut tööga seotud olulist tööstressorite liiki. Küsimustikule on juurde lisatud taustinformatsiooni koguvad küsimused, mille abil on võimalik töötajate seisukohti analüüsida. Küsimustikule vastas 22 Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töötajat, mis on 79% valimist.

Tulemustest selgub, et viimase kuu aja jooksul on 46% töötajatest tajunud stressi ja 56% pole seda tajunud. Kõige kõrgemalt on hinnatud „rolli“ faktorit ning kõige madalamalt on hinnatud „töö nõuete“ faktorit.

Võtmesõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid, tööstress, HSE

## SISSEJUHATUS

Tänapäeval muutuv maailmas puutub suurem osa töötajaskonnast kokku peamiselt intellektuaalseid ja psühholoogilisi väljakutseid esitava tööga. Viimastel aastakümnetel on järjest rohkem jõutud psühhosotsiaalsest töökeskkonnast tingitud terviseriskide hindamiseni ning sellest tuleneva töökeskkonna kujundamiseni. (Seppo jt, 2010) Hea vaimse tervise tagamine on oluline, kuna see võimaldab inimestel areneda emotsionaalselt, vaimselt, intellektuaalselt ja sotsiaalselt, tuues kasu nii organisatsioonile, kus inimesed töötavad, kui ka sotsiaalse arengu ja üldise majanduskasvu (Baumann jt, 2010).

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nende võimalikud tagajärjed ning sellest tulenevalt teha ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja leevendamiseks.

Eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

- Anda ülevaade töökeskkonnas esinevatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest.
- Läbi viia uuring Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töötajate seas, kaardistamaks psühhosotsiaalsed töökeskkonna ohutegurid, kasutades selleks psühhosotsiaalse töökeskkonna hindamiseks välja töötatud HSE tööstressi kaardistaja töövahendit.
- Andmete kogumine ning nende põhjal analüüs psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemisest töökeskkonnas.
- Teha ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja leevendamiseks.

Töö teoreetiline osa annab ülevaate tööstressi valdkonna teoreetilisest taustast, käsitledes stressi, tööstressi ja psühhosotsiaalsete ohutegureid ning nende tekkepõhjuseid ja tagajärgi. Lisaks antakse ülevaade tööstressi hindamisest ning ennetamise ja leevendamise meetoditest. Lähtuvalt lõputöö valimist käsitletakse tööstressi levimist akadeemilises töökeskkonnas. Empiiriline osa sisaldab endas uurimisobjekti kirjeldust, valimit ja uurimismetoodika ülevaadet. Töö tulemused on liigitatud faktorite alusel, mis kajastavad Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töökeskkonnas esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid. Uuringust tulenevalt tehakse olulisemad järeldused ning ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite leevendamiseks ja ennetamiseks.

# 1 TEOREETILINE ÜLEVAADE

## 1.1 Stressi ja tööstressi käsitlus

Stress on tänapäeval üha sagedamini kasutatav termin, mida teadlased on defineeritud erinevalt. Esmase ja kõige üldisema stressi määratluse võttis kasutusele Hans Selye 1936. aastal, defineerides stressi, kui keha mittespetsiifilist reaktsiooni mistahes väliskeskonna nõudmistele või muutusele (ILO, 2016). Varasemad stressiteooriad määratlesid, et stress hõlmab füüsilist vastutust ja võib aja jooksul avaldada kehale kahjulikku mõju (Hartney, 2008). „Lazaruse ja Folkmanni teooria kohaselt võib stressi käsitleda kui tasakaalu puudumist inimese toimetuleku vajaduste ja toimetulekuks kasutatavate ressursside vahel, mis tekib siis kui olukorda tajutakse sellisena, et ressursse on vähem kui toimetulekuks vaja“ (Töökeskkonna käsiraamat, 2009). Stressi on käsitletud kui olukorda, kus isiku ja keskkonna vahel valitseb pikaajaline või võimas lühiajaline tasakaalutus, mis nõuab inimestelt reageerimist eriliste kaitse- ja kohanemistegevustega (Tint, 2007).

Sageli seostatakse stressi negatiivsete olukordadega, kuid stressikäsitluse rajaja Selye eristas lisaks negatiivsele stressile ka positiivset stressi. Positiivne ehk eustress tekib olukordades, mis tunduvad pigem väljakutsena või võimalusena ennast proovile panna ning väljakutse möödudes tekib heaolu- ja rahuldustunne (Seilenthal, 2002). Negatiivne ehk distress esineb olukordades, kui muutustele või väljakutsetele reageerides tunnetab inimene toimetulekuks vajalikke ressursside ebapiisavust või puudumist ning olukorra möödumisele ei järgne rahunemist, vaid ärritus jääb kauemaks kestma (Seilenthal, 2002).

Pinget kogevad mingil määral kõik inimesed igapäevaselt ja me vajame seda selleks, et olla motiveeritud ja sooritada oma tegevusi edukalt (HSE, 2008). Õiges koguses pinge puhul töötavad inimesed tulemuslikumalt, kuid oma tajutava toimetulekuvõime taluvuspiiri ületamisel hakkame tajuma stressi. Stressi ohjamiseks peab inimene tunnetama oma piire, jagades oma töökoormust ja töötama oma isikliku optimumi piirides. (Palmer & Cooper, 2010) Stressi tajumisel hakkab inimese psühhofüsioloogiline kaitsemehhanism valmistuma inimese allaandmiseks või võitluseks (Tint, 2007). Sellest tulenevalt võib öelda, et haavatavus stressi mõjule on igal indiviidil erinev, hõlmates tema toimetulekustrateegiaid, vanust, sugu, hoiakuid, varasemaid kogemusi ja sotsiaalse toetuse ulatust, mida nad saavad perelt, sõpradelt või töökaaslastelt (Cooper & Cartwright, 1997). Kui ühele inimesele võib pinge põhjustada ebamugavusi, siis teisele vastupidiselt mõjuda ergutavalt (Palmer & Cooper, 2010).

Töoga seotud stress on praegune ja tulevane töötervishoiu ja tööohutusalane küsimus, mis on oluliseks väljakutseks kogu inimkonnale (Cox jt., 2000). Euroopa Liidus on tööstressi esinemissagedus haigustest teisel kohal luu- ja lihaskonna vaevuste ees, millest tulenevalt kaotab kogu ühiskond 1-3,5% kogu SKP-st. (Strauss-Raats, 2014). Hinnanguliselt ulatuvad vaimse tervise häirete kogukulud Euroopas 240 miljardi euroni aastas (Knifton jt., 2011).

„Tööstress on inimese reaktsiooni olukorrale, kus töö nõuded ja pinge ei vasta tema teadmistele ja tööväimele ning ta ei tule oma tööga toime“ (Leka jt., 2006). Selle tulemusel tajub inimene vastuolu, mis on tekkinud töökeskkonna poolt esitatud nõuete ja enda toimetulekuvõimaluste vahel (Strauss-Raats, 2014). „Euroopa Komisjon on tööga seotud stressi määratlenud kui emotsionaalseid, kognitiivseid, käitumuslike ja füsioloogilisi reaktsioone sisaldavat kogumit, mida kutsuvad esile töö sisu, töökorraldus ja töökeskkonnas esinevad faktorid“ (Levi & Levi, 2000).

Tööstressi uurimisel ei tohiks jätta tähelepanuta ka töövägivalda, mis võib esineda nii psühholoogilisel (ahistamine, kiusamine) kui ka füüsilisel kujul. Töövägivallana võib mõista, kui töötaja või töötajate rühma suhtes esineb põhjendamatu käitumist eesmärgiga isikut kahjustada, alandada, alavääristada või ähvardada. Rünaku alla võivad sattuda inimese väärikus, ametialased oskused ja võimed, eraelu, füüsilised omadused, rassiline kuuluvus või seksuaalne suunitus. (Tööohutus, 2016) Töökiusamisena mõistetakse seda, kui töötajat koheldakse alandaval ja ebameeldivalt viisil korduvalt (Strauss-Raats, 2014).

Tööalane kiusamine võib avalduda:

- suhtlemise piiramise, töötaja ignoreerimise, vajaliku info varjamise;
- maine kahjustamise, nt. laimu levitamise, avaliku alandamise ja solvamise teel;
- ametipositsiooni kahjustamine ebavajalike või teostatamatu tööülesannete andmisega, võimatute tähtaegade määramise, liigse kontrolli või põhjendamatu kritiseerimisega. (Riskianalüüsi käsiraamat, 2012)

Töövägivalla puhul on oluline mõista, et selle ennetamiseks peab tööandja selgelt kehtestama reeglid, mis näitavad, et töövägivald ja selle ilmingud ei sobi töökeskkonda. Töövägivalla ilmingute tekkimisel, tuleks neid alati tõsiselt võtta, kuna stress võib tekkida ka siis, kui töötaja tunneb, et tema probleemide ja muredega ei tegeleta. (Tööohutus, 2016)

Kokkuvõtvalt võib tänapäeval tööstressi käsitleda kui pingeseisundit, mis on põhjustatud töökeskkonnas esinevate stressorite ehk stressi põhjustajate poolt (Teichmann, 2002). Järgnevas peatükis antakse ülevaade stressi põhjustajate ehk psühhosotsiaalsete ohutegurite olemasolust.



## 1.2 Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitus

Tööga seotud psühhosotsiaalseid ohtusid peetakse üheks suurimaks väljakutseks tänapäeva töötervishoiule ja tööohutusele, ning on seotud teiste tööle esinevate probleemidega (SLIC, 2012). Töö psühholoogilisi aspekte hakati uurima alates 1950. aastatest, keskendudes algselt töötajate kohanemiskustele töökeskkonnaga, mitte potentsiaalsetele ohtlikele omadustele, mida töökeskkonnas võib esineda (Cox jt, 2000). Psühhosotsiaalse töökeskkonnauuringute ja töopsühholoogia tekkimisega 1960. aastatel, keskenduti rohkem individuaalsest vaatenurgast eemale jäänud ja töökeskkonna teatud aspektide mõjust tervisele (Cox jt, 2000). Psühhosotsiaalsed ohutegurid on tööstressiga tihedalt seotud, kuna psühhosotsiaalsed ohutegurid, mis on tingitud töökeskkonnast põhjustavad tööstressi (Tööinspeksioon, 2019).

„Psühhosotsiaalseid ohutegureid on käsitletud kui töökorralduse, juhtimise ning sotsiaalse konteksti aspekte, mis võivad tekitada inimesele psühholoogilist või füüsilist kahju“ (Strauss-Raats, 2014). Selye määratles „stressorid“ sündmusena, mis vallandavad füsioloogilise ja psühholoogilise reaktsiooni organismis, et eristada stiimulit vastutusest (ILO, 2016).

2019. aastal jõustus Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) muudatus, mille käigus asendati psühholoogilised ohutegurid psühhosotsiaalsete ohuteguritega (Tööinspeksioon, 2019). Käesolev seadus määratleb: „psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivaldohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, 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“. (TTOS, 2019)

Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohustuse Amet (HSE) on psühhosotsiaalsed ohutegurid liigitanud järgnevalt:

- töötajale esitatavad tööalased nõudmised ületavad tema võimalused nendega toimetulekuks;
- töötajal puudub võimalus oma tööd piisavalt mõjutada;
- juhtide või kaastöötajate abile ja toetusele ei saa probleemide korral loota;
- tööalased suhted töötajate vahel on pingelised;
- esineb rollikonflikt ning töötaja ei tea täpselt oma kohustusi ja vastutust;
- organisatsioonis valitseb ebakindlus;
- töötajaid ei kaasata töökorralduse muutustesse. (Tööstressi kaardistaja, 2019)

Euroopa Tööohutuse ja Töetervishoiu Agentuuri (EU-OSHA) poolt 2013. a läbiviidud üleeuroopalises arvamusküsitluse uuringus selgusid Eesti inimeste kõige sagedasemad tööstressi põhjused:

- töö ümberkorraldamine või töökoha kaotamise oht;
- töökoormus või tööaeg;
- töötajatele on ebaselged tema rollid ja kohustused;
- kolleegide või juhtide vähene toetus töötaja töörolli täitmisel;
- sattumine sobimatu käitumise, nt. kiusamise või ahistamise ohvriks;
- piiratud võimalused oma tööd korraldada. (EU-OSHA, 2013a)

Töökeskkonnast tulenevate psühhosotsiaalsete ohutegurite kohta on koostatud põhjalik kirjanduse ülevaade erinevate autorite käsitlusel, mida on identifitseeritud stressirohkena või muul moel kahjustavana. Ühised seisukohad on kokkuvõtlikult esitatud töö kontekstist ja sisust tulenevalt (vt Lisa 1), sisaldades kümmet erinevat potentsiaalselt ohtlike tööülesannete, töökeskkondade ja organisatsioonide kategooriat ja nendega kaasnevaid ohutegureid. (Cox jt, 2000)

Töö kontekstist tulenevalt võib tööga seotud stressi põhjusteks olla organisatsiooni halb teabevahetus ning puudulik toetussüsteem probleemide lahendamiseks ja isiklikuks arenguks. Rolliga seotud probleemid võivad esile kerkida, kui töötaja ei mõista oma rolli organisatsioonis või tuleb vastutada inimeste eest. Oluline on, et töötajad tunneksid ennast organisatsioonis vajalikena, kuna ebakindlus või seisak karjääris ning ala- või üleedutamine ja madal töötasu võivad olla ohuteguriteks. Otsustusvabaduse ja kontrolli puudumine ning tööalased suhted, mis võivad põhjustada eraldatust ja konflikte on tööstressi allikateks. Lisaks võib stressi tekitada töö ja eraelu tasakaalu vahel esinev vastuolu ning toetuse puudumine. (*Ibid*)

Töö sisust tulenevalt võib töökeskkonnas stressi tekitada probleemid seadmete või ruumide töökindluse osas. Kui tööülesanded on liiga üksluised või töötaja töötab alla oma võimete võivad nad tajuda stressi. Töökoormuse osas võib stressi tekitada üle- või alakoormus ning töötempo kontrolli puudumise tõttu. Töögraafikute osas võib stressi tekitada vahetustega töö ning jäigad töögraafikud, mida pole töötajatel võimalik ise valida või kui töötajatel tuleb etteteatamata tööle minna. (*Ibid*)

## 1.3 Tööstressi tagajärjed

Tööga seotud stress on üks peamisi tööõnnetuse põhjuseid, mis võib töötajatele põhjustada tõsisid füüsilisi ja psühholoogilisi kahjustusi, tuues kaasa organisatsioonis tootlikkuse vähenemise, inimvigade kasvu, haigestumise ja õnnetuste arvu suurenemise ning suurenenud töötajate lahkumise organisatsioonist (HSE, 2017). Eelnevalt kirjeldatud positiivse stressi tagajärgedeks olid heaolu- ja rahuldustunde saabumine, siis stressi kahjulikust mõjust võib rääkima hakata, kui tekivad raskused ülesannete täitmisega, pingeseisundite alandamisega ja rahuliku tasakaaluseisundi leidmisega (Seilenthal, 2002).

Euroopa Komisjon on välja toonud tööstressi ilmingud, mis on jagatud nelja suuremase gruppi järgnevalt:

- **Emotsionaalsed ilmingud**- ärevus, depressioon, lootusetuse ja abituse tunne.
- **Kognitiivsed ilmingud**- raske keskenduda, mäluhäired, raskused uute asjade õppimise ja otsuste tegemisel, häiruv loomungulisus
- **Käitumuslikud ilmingud**- alkoholi, narkootikumide ja tubaka kuritarvitamine, liigsöömine, agressiivne, vägivaldne või muu käitumisviis.
- **Füsioloogilised ilmingud**- vererõhu tõus, suurenenud pulsisagedus, lihaspinge, kaela-, pea- ja õlavalud, seedehäired. (Levi & Levi, 2000).

Lisaks eelnevatele tööstressi ilmingutele võivad stressireaktsioonid esile kerkida üksikisiku, organisatsiooni ja ühiskonna tasandil järgnevalt:

- **Üksikisiku tasand**- muudatused käitumises (alkoholi, tubaka, narkootikumide kuritarvitamine), halvenenud toimetulek, muudatused psüühikas (ärritavus, unehäired, ärevus, depression, läbipõlemine), tihe haigestumine.
- **Organisatsiooni tasand**- osalus tööl (suur personali voolavus, distsipliiniprobleemid, kiusamine, isolatsioon), töötegmine (vähenenud toodang ja kvaliteet, õnnetusjuhtumid), kulud (suurenenud hüvitus- või ravikulud).
- **Ühiskonna tasand**- ühiskonna agressiivsus, vähenenud tootlikkus, suurenenud ravikindlustuskulud. (Tööelu, 2016; Pikkurum, 2012)

Kui tööstress on ülemäärane võib järk- järgult välja kujuneda läbipõlemine (Tööohutus, 2016). Läbipõlemist on defineerinud kui pikaajalist stressireaktsiooni, mille põhjustab pikaajaline kokkupuude töökoha stressiga (Schabrac, 2003). Maslach ja Leiter defineerivad läbipõlemist kui viidet inimese olemuse ja tema tegevuste vahelisele nihkele, mis hõlmab tema väärtuste, väärkuse,

vaimu ja tahte raugemist. Lisaks vaatlevad nad läbipõlemist kolmemõõtmelisena: kurnatus, küünilisus ja ebaefektiivsus. (Maslach & Leiter, 2007)

Läbipõlemise kolm peamist komponenti:

- 1) **Emotsionaalne kurnatus**- hõlmab endast energiavarude ammendumist ja emotsionaalsete ressursside vähenemist.
- 2) **Ebaisikustumine**- enda isikuidentsuse taju kaotamine, negatiivsete, küüniliste hoiakute arendamine teiste suhtes.
- 3) **Isiklike saavutuste puudumine**- enda pädevusele ja saavutustele negatiivse hinnangu andmine, madal ja puudulik enesehinnang. (Hartney, 2008)

Kroonilise stressi korral häirub organite toimimise süsteemsus ning see kulutab rohkem organismi ressursse ning toob kaasa stressihaiguste tekkimise, mis oleneb inimese individuaalsetest eripäradest. Muudatused inimese psüühikas põhjustavad negatiivse meeleolu, mille tagajärjeks on omakorda tervistkahjustav käitumine ning tekivad terviseprobleemid, kuna organism ei tule ülekoormusega enam toime. (Töökeskkonna käsiraamat, 2009) On ilmselge, et stressil on kahjustav mõju inimese tervisele ja heaolule, mistõttu on väga oluline tegeleda hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomisega.

## 1.4 Tööstress akadeemilises töökeskkonnas

Tänapäeval toob töö muutuv iseloom akadeemikutele ja nende töökorraldusele kõrgemaid nõudmisi kui kunagi varem. See on toonud kaasa suurenenud akadeemilise liikuvuse ja ülemaailmse konkurentsi, mis on kombineeritud kiire tehnoloogilise arengu, suurenenud konkurentsivõime ja üliõpilaste suuremate ootustega. (Teichmann jt, 2013)

Austraalias läbi viidud tööstressi uuring ülikooli personalile hõlmas andmeid psühholoogilise koormuse ja rahulolu kohta ligi 9000 vastajalt 17-st ülikoolist. Peamiselt oli stressi põhjustavateks teguriteks ebapiisav rahastus ja ressursid, töö ülekoormus, halb juhtimistava, töökohtade ebakindlus, ebapiisav tunnustamine ja töötasu, kehvad võimalused karjääriredelil ning juhtkonna ja personali vahelised suhted. (Winefield jt, 2003) Austraalia Adelaide'i ülikoolis läbiviidud uuringust selgus, et kõige enam on ülikooli töötajad rahul oma autonoomiaga (vabadusega valida enda töömeetod ja vastutuse suurus) ning kõige vähem ollakse rahul nende edutamise väljavaadete ja ülikooli juhtimise viisidega. (Winefield & Jarrett, 2001).

Court ja Kinman (2008, 2011) on Suurbritannias erinevatel aastatel läbi viinud akadeemilisele personalile suunatud tööstressi uuringud, milles selgitati välja peamised tööstressi tekitavad tegurid kõrghariduses:

- ajapuudus, ressursside puudumine teadusuuringute elustamiseks;
- liigne töökoormus;
- halb töö- ja eraelu tasakaal;
- ebamõistlikud ootused kolleegidelt, üliõpilastelt või otseselt juhilt;
- töö ebakindlus;
- vähene edutamisevõimalus
- ebapiisav aeg õpilaste päringutele vastamiseks;
- suure auditooriumi õpetamine;
- koolituste ja karjääri kujundamise võimaluste puudumine;
- valikuvabaduse puudumine õppetöö kujundamisel või uuringute läbi viimisel
- kiusamine, ahistamine ja diskrimineerimine
- teiste töötajate või õpilaste kaebused (Court & Kinman, 2008; Kinman, 2011)

Teichmann on faktori põhiselt teinud põhjaliku ülevaate akadeemilisele personalile tööstressi tekitavate tööstressorite kohta (vt Lisa 2). Lisaks eelnevale teguritele võib esile tuua õppejõudude erinevad rollid, mis nõuavad pidevat suhtlemist üliõpilastega ning vajadust olla pidevalt „nähtav“ ja „kättesaadav“. (Teichmann, 2009, 2010) Paljud akadeemilised töötajad tunnevad, et kõrgete nõudmiste ja madala toetuse tõttu peavad nad töötama pikki tunde ning sageli õhtuti ja nädalavahetustelt. Selle tulemusena väheneb töö ja eraelu tasakaal ning neil on vähem aega tegeleda oma huvide ja pereeluga. Kuid tasakaalustatud elu on psühholoogilise tervise jaoks hädavajalik ja selle puudumine võib tööalast stressi võimendada veelgi. (Kinman, 1998)

Uuringud näitavad, et õppejõud puutuvad kokku kõrgel tasemel emotsionaalse tööga ning töö iseloomust tulenevalt on õppejõududel vaja reguleerida oma emotsioone ja nende väljendamist (Berry & Cassidy, 2013; Töökeskkonna käsiraamat, 2009). Oluline roll emotsionaalse tööga toimetulekul on tööstaažil ja töötajate vanusel, millest nähtus, et nooremad ja lühemat aega töötanud õppejõud tajuvad rohkem emotsionaalseid häiringuid (Berry & Cassidy, 2013). Sellest tulenevalt tuleks nooremaid ja väiksema töökogemusega töötajaid toetada.

Akadeemilise personaali tööstressi tagajärjed võivad endaga kaasa tuua töö tulemuslikkuse vähenemise; terviseprobleemid; töötajatel võib tekkida soov vahetada töökohta; tööalased suhted halvenevad; tööle pühendumine väheneb; toimuvad muudatused rollikäitumises; psühholoogiline

heaolu väheneb ning see võib viia elukvaliteedi langemiseni. (Gillespie jt, 2001) Paljud olemasolevad töötajad soovivad antud sektorist lahkuda ning tulevikule mõeldes tuleks nooremate õppejõudude ligimeelitamiseks parandada kõrghariduse mainet ning muuta töötingimusi (Kinman, 1998).

Kinmani (1998) läbiviidud uuringus akadeemilisele personalile tõid töötajad välja muudatused, mis minimeeriksid nende tööga seotud stressi:

- bürokraatia ja halduskoormuse vähendamine;
- oma töökoormuse kontrollimine;
- läbipaistev juhtimine;
- osakondade ja institutsioonide vahelise konkurentsi vähendamine;
- oma rollide haldamine;
- suurenenud töötasu;
- stabiilsus töökorralduses. (Kinman, 1998)

Kaasaegsel tehnoloogilisel ajastul võiks eeldada, et tänu mugavustele on õppejõududel lihtsam oma tööd korraldada, kuid tehnoloogiliste edusammude tulemusel on töö ja eraelu tasakaalu puudumine toonud kaasa kõrgeenenud stressitaseme, mis tekitab ebatervislikke eluviise (Masaku, 2015).

## 1.5 Tööstressi hindamine

Psühhosotsiaalseid ohutegureid on võimalik hinnata ja juhtida sama süsteemselt kui muid töötervishoiu ja tööohutusriske, kasutades riskihindamise mudelit. Järgnevalt on autor välja toonud riskide hindamise lähtuvalt Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutus Ameti juhtimisstandardite lähenemisviisi käsitlest.

HSE juhtimisstandardid kujutavad endast tingimuste kogumit, mille olemasolu korral:

- võimalik näidata head tava järk-järgulise riskihindamise meetodi abil;
- võimaldab hinnata praegust olukorda, kasutades olemasolevaid andmeid, uuringuid ja muid meetodeid;
- edendada aktiivset arutelu ja teha koostööd töötajate ja nende esindajate vahel;
- aidata lihtsustada tööga seotud riski hindamist: peamiste riskitegurite tuvastamine; aidata tööandjateel keskenduda põhjuste ennetamisele; kriteeriumite kehtestamine, mille abil

organisatsioonid saavad hinnata oma tulemuslikkust stressi peamiste põhjuste lahendamisel. (HSE, 2019a)

Juhtimisstandardite lähenemisviis nõuab juhtide, töötajate ja nende esindajatete vahel koostööd, et parandada standardites kirjeldatud töövaldkondi, mis avaldavad positiivset mõju töötajate heolule. Lähenemisviis on suunatud rohkem organisatsioonile kui üksikisikule, kuna nii saab vastu võetud meetmetest kasu suurem hulk töötajaid. (HSE, 2009) Töövahendit kasutatakse selleks, et mõõta kuidas töötaja tajub töösituatsiooni ja peegeldades sellega hetke stressisituatsiooni organisatsioonis. (Seppo jt, 2010)

### **1. samm: identifitseerige riskifaktorid**

Esimese sammuna tuleks teha kindlaks võimalikud ettevõtte töötajaid ohustavad tegurid (Strauss-Raats, 2014). HSE on määratlenud kuus töövaldkonda, millel võib olla negatiivne mõju töötaja tervisele, kui seda ei juhita korralikult. Enne järgmise sammu astumist peaks olema selge arusaam juhtimisstandardite lähenemisviisist, sealhulgas:

- kuue standardi mõistmine (nõudmised, kontroll, toetus, roll, suhted, muudatused);
- kuidas lähenemine sobitub teie organisatsiooni;
- tööga seotud stressitegurid, mis on Teie organisatsiooni või töökoha suhtes spetsiifilised;
- keskenduda tööga seotud stressi algpõhjuste ennetamisele ja juhtimisele;
- keskenduda organisatsiooni tasandi küsimuste uurimisele. (HSE, 2009)

### **2. samm: otsustage, kes ja kuidas on ohustatud**

Asjakohaste andmete kogumiseks on olemas hulk meetodeid ja kasutada võib nii kvalitatiivseid kui ka kvantitatiivseid meetodeid, nagu näiteks:

- **Kvalitatiivsed:** fookusgrupid; arenguestlused; mitte ametlikud arutelud töötajatega; tööle naasmise ja töölt lahkumise intervjuud.
- **Kvantitatiivsed:** andmed tööviljakuse ja soorituse kohta; puudumiste/haiguste andmed, töötajate tervisekontrolli andmed; personali volavus; küsimustikud; stressiauditid, HSE tööstressi kaardistaja (Palmer & Cooper, 2010)

### **3. samm: hinnake riski: selgitage probleemid ja otsige lahendusi**

Selle juhtimisstandardi lähenemisviisi põhieesmärk on koguda ja analüüsida eelmise sammu andmeid ning rääkida järeldustest töötajate valimiga, et teha nendega koostööd lahenduste

väljatöötamiseks. Ainult andmete analüüs annab üldise ülevaate töötaja tervist mõjutavatest põhiküsimustest, kuid täpsemate andmete saamiseks tuleb neid küsitleda. (HSE,2009) Oluline on, et mitte keskenduda enam probleemidele, vaid hakata mõtlema lahendustee leidmisele (Palmer & Cooper, 2010).

#### **4. samm: talletage leiud: koostage ja viige ellu tegevuskavad**

Uurides murettekitavaid valdkondi ja tehes esialgseid samme lahenduste väljatöötamiseks tuleks eelnevad tulemused salvestada- selleks võib koostada tegevuskava, mis aitab seada eesmärged ja prioriteete; näitab, et organisatsioonis on tegeletud töötajate probleemidega ning hilisemalt on tulemusi võimalik hinnata ja uuesti üle vaadata. Juhtrühm võib üldise tegevuskava väljatöötamisel keskenduda strateegilistele ja kogu organisatsiooni tegevustele. Tegevuskavade väljatöötamisel peaks tagama, et pakutud tegevused:

- On antud prioriteetide järjekorras
- Tegeleb asjakohaselt probleemiga
- On piisavalt vahendeid
- On määratud individile või funktsioonile
- Kokkulepitud on realistlik ajakava (HSE,2019c, 2009)

#### **5. samm: jälgimine ja ülevaatus: jälgige ja uuendage tegevuskavasid ning hinnake nende tõhusust**

Jälgige oma tegevuskava, et tagada soovitud aja jooksul kokkulepitud meetmete rakendamine. Hea stressijuhtimine on seotud pideva täiustamise protsessiga ja võib oluliste muutuste toimumise korral vajada uuendamist. Hinnata tuleks, kas rakendatud lahendused on tõhusad ja selle põhjal otsustada, milliseid edasisi meetmeid või andmete kogumisi on vaja teha. (HSE, 2009; Cooper & Palmer 2011)

## **1.6 Tööstressi ennetamine ja leevendamine**

1989. aastal vastu võetud Euroopa raamdirektiiv tööohutuse ja tervishoiu kohta (direktiiv 89/391/EMÜ) oli oluliseks edusammuks tagamaks kogu Euroopas minimaalsete ohutus- ja tervishoiunõuete täitmise. Vastavalt Euroopa Liidu raamdirektiivile on tööandjatel kohustus tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides. (Wynne jt, 2014) Töötervishoiu ja tööohutusalane tegevus Eestis on reguleeritud Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (lühend - TTOS) ja selle alusel kehtestatud õigusaktidega. Seadusandlus annab nn tööohutualaste nõuete



piirid, millest tuleb lähtuda. Seadusega on reguleeritud tööandja ja töötaja kohustused ja õigused, mille § 13 lg 3 alusel: „tööandja on kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi, mille käigus on võimalik välja selgitada töökeskkonna ohutegurid, mõõta vajaduse korral nende parameetrid ning hinnata riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi, sealhulgas eririske rasedatele ja rinnaga väikelast toitvatele töötajatele ning alaealistele ja puudega töötajatele ning töökohtade ja töövahendite kasutamisega ja töökorraldusega seotud riske“ (TTOS, 2019). Seadusest tulenevalt tuleb tööandjal hinnata läbi riskianalüüsi lisaks füüsilikele, keemilistele, bioloogilistele ja füsioloogilistele ohuteguritele ka töökeskkonnast tulenevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid (TTOS, 2019).

Sama seaduse § 12 lg 1 sätestab tööandja ennetustegevused, mis hõlmavad meetmete kavandamist ja rakendamist terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks, mis peab toimuma ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks. Olulisemad töötervishoiu ja tööohutuselased ennetustegevused on riskide tekkimise vältimine, vältimatute riskide hindamine, riskide kõrvaldamine, ohtliku teguri asendamine, töötajale võimalikult sobiva töökeskkonna tagamine, kaitsemeetmete kasutamine, ühtse ja üldise ennetuspoliitika väljatöötamine. (TTOS, 2019)

Euroopa Liidu tasandil on sõlmitud 2004. aastal sotsiaalpartnerite raamkokkulepe, mida selle liikmesorganisatsioonid rakendavad ja mille eesmärk on suurendada tööandjate, töötajate ja nende esindajate teadlikkust tööga seotud stressist ning juhtida nende tähelepanu asjaoludele, mis võivad viidata tööga seotud stressi probleemidele ning teha kindlaks tööga seotud stressi probleeme ja neid vältida ning juhtida (Käärats, Talur, 2009).

Psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamine toob kasu kõikidele:

- **Töötajad:** paraneb töötajate heaolu ja rahulolu oma tööga;
- **Juhtkond:** töötajad on terved, motiveeritud ja produktiivsed;
- **Organisatsioonid:** paranenud majandusnäitajad, väheneb töölt puudumiste, haigena töölkäimiste, tööõnnetuste ja vigastuste arv ning kaadri voolavus;
- **Ühiskond:** vähenevad tervikuna üksikisikutele ja ühiskonnale langevad kulud ja koormus (EU-OSHA, 2013b)

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna tagamiseks tuleb hoolikalt läbi mõelda, millised psühhosotsiaalsed probleemid võivad töökeskkonnas tekkida, kuna alati on tõhusam ja odavam probleeme ennetada hea planeerimise, juhtimise ja töökorralduse abil, kui hiljem tegeleda nende tagajärgedega (Tööohutus, 2016). Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse amet (HSE) on

lähtuvalt juhtimisstandardite lähenemisviisist välja toonud tööstressi ennetamise ja leevendamise meetmed, mis on faktori põhiselt välja toodud tabelina (vt Lisa 3.). Tööstressile lahenduste otsimisel on meeles pidada seda, et universaalsed lahendused ei pruugi tuua soovitud tulemusi ja pigem tuleks leida igale organisatsioonile unikaalsed lahendused tööstressi ennetamiseks ja vähendamiseks (Hurrell Jr., Murphy, 1996). Esmane probleemi lahendamine võiks toimida organisatsiooni tasandil ning kui need töökorralduse meetmed ei anna soovitud tulemusi, tuleks rakendada riskigruppidele või üksikisikule suunatud meetmeid:

- **Organisatsioonile suunatud:** töötajate vastutuste ja volituste selge määratlemine; rakendatavad põhimõtted ja juhised, mis aitavad toime tulla ahistamise ja kiusamisega; läbipaistva personalipoliitika loomine; paindliku töögraafiku võimaldamine; hea füüsilise töökeskkonna loomine.
- **Riskigruppidele suunatud:** koolitused pingeliste olukordadega toimetulekuks nii töötajatele kui ka juhtidele; tervislike eluviiside toetamine; luua võimalusi suhtlemiseks ja toetamiseks.
- **Üksikisikutele suunatud:** psühholoogiline nõustamine; koolitused tööalaste oskuste arendamiseks; vajadusel võimaldada individuaalset töökorraldust; toetussüsteemide loomine töölt pikemalt puudunud töötajatele. (Tööstressi veebileht, 2019)

Cooper ja Cartwright on stressi ennetamist käsitlenud kolme tasandilisel:

- **Esmane tasand (stressorite vähendamine):** tegeleb töökeskkonnale iseloomulike stressiallikate muutmise või kõrvaldamisega ning seeläbi vähendab negatiivset mõju üksikisikule. Organisatsiooni poolt rakendatavad meetmed sõltuvad stressorite liigist.
- **Teine tasand (stressi juhtimine):** stressi kiire avastamine ja juhtimine, suurendades teadlikkust ja parandades üksikisikute juhtimisoskusi koolituste kaudu. Inimese vastasseisu tugevdamine stressireaktsioonile.
- **Kolmas tasand (töötajate abiprogrammid/ nõustamine töökohal):** seotud nende isikute ravimise, rehabilatsiooni ja taastumisprotsessidega, kes on kannatanud või kannatavad stressist tingitud tõsise tervisehäire all. (Cooper, Cartwright, 1997)

Lazarus ja Folkmann lõid stressiga toimetuleku mudeli, mille alusel on toimetulek isiksuse pidevalt muutuv kognitiivne ja käitumuslik pingutus spetsiifiliste väliste ja/või sisemiste nõudmiste käsitlemiseks, mis on hinnatud kas inimese ressursse kulutatavateks või neid ületatavateks (Töökeskkonna käsiraamat, 2009). Stressiga toimetuleku meetodid on jagatud kaheks: (1) probleemile orienteeritud toimetulekumeetodid, mille eesmärk on kõrvaldada stressi põhjustaja,

ning (2) emotsioonile suunatud toimetulekumeetodid, mis tegelevad stressorist põhjustatud emotsioonidega (*Ibid*). Esmane hinnang toimub, kui inimene tajub mingit sündmust tähendusega, mida nimetatakse stressoriks. Sellele järgneb teisene stressoritega toimetuleku ressursside hinnang. Vastavalt sellele valib inimene toimetuleku strateegiad, milleks võivad olla:

- **Emotsioonidele suunatud strateegiad**- inimene hindab sündmuse kaotuseks (emotsionaalse toetuse otsimine, emotsioonide läbielamine).
- **Probleemile suunatud strateegiad**- inimene hindab sündmuse selliseks, et sellega toime tulekuks on mingid ressursid olemas ja olukorrast on võimalik välja tulla (probleemi lahendamine, tegevuse planeerimine, keskendumine vajalikule, abi otsimine).
- **Põgenemisele suunatud strateegiad**- inimene hindab sündmuse selliseks, et ta ei suuda sellega toime tulla ja loodab, et probleem laheneb ise (probleemi eitamine, passiivsus, ebaoluliste asjadega tegelemine).
- **Tähendusele suunatud strateegiad**- inimene üritab stressoriga ise toime tulla, kuid hinnangute muutmine toob esile teistsugused eesmärgid (leppimine olukorraga, kaotuse tunnistamine ja sellega leppimine, positiivne olukorra ümberhindamine, uute eesmärkide leidmine, uute väärtuste loomine). (*Ibid*)

Lõpetuseks võib öelda, et tööstressi edukaks juhtimiseks rakendatavad meetmed on igas organisatsioonis erinevad ja sõltuvad indiviidi vajadustest. Tõhusamaks peetakse meetmeid, mis on rakendatavad organisatsioonitasandil, eesmärgiga vähendada psühholoogiliste ja psühhosotsiaalsete ohutegurite mõju töökeskkonnas, aidates kaasa nii töörahulolu, motiveerituse ja produktiivsuse tõusuga (Vaimne tervis töökohal, 2011).

## 2 EMPIIRILINE UURIMUS

### 2.1 Uurimisobjekti kirjeldus

Tallinna Tehnikaülikooli ajalugu ulatub aastasse 1918, kui kohalikke tehnikaharitlasi koondav Eesti Tehnika Selts hakkas korraldama tehnilisi erikursusi. Oma praeguse nime sai Tallinna Tehnikaülikooli 1938. aastal. Täna sel päeval on tegemist ühe tunnustatuima ja suurima ülikooliga Eestis, kus töötab üle 2000 töötaja, nende seas 1200 õppejõudu ja teadustöötajat. (Tallinna Tehnikaülikooli lugu, 2019)

2005. aastal otsustas Tallinna Tehnikaülikooli nõukogu luua Tartusse oma esinduse, et tõsta Lõuna-Eestis inseneriõppe taset. Algselt kandis õppeasutus nimetust TTÜ Säästva Tehnoloogia Instituut ning moodustati kolm õppetooli: keskkonnakaitse, maastikuplaneerimise ja säästva tehnoloogia õppetool. 2007. aastast kannab instituut nimetust TTÜ Tartu Kolledž ning samal aastal koliti Puiestee tänava hoonetekompleksi. (Tartu kolledž ajalugu, 2019; Tallinna Tehnikaülikool Tartus, 2019)

Tartu kolledži tegevuse põhisuunad hõlmavad ehitusinseneriõpet, küberfüüsikalist süsteemitehnikat, tööstusökoloogiat, keskkonnatehnoloogiat, mullabioloogiat ning meie elukeskkonna ja maastike loodustundliku kujundamise probleematikat. (Tartu kolledž tutvustus, 2019)

Töötajate arv on 28, kellest 19 töötajat on täiskoormusega ja 9 töötajat osalise koormusega. Suurema osa töötajaskonnast moodustavad lektorid (10) ja dotsendid (6). Täistööajaga töötajate tööpäev on 8:00-16:30; üldine tööajanorm on 40 tundi nädalas ja 8 tundi päevas; õppejõudude tööajanorm on 40 tundi nädalas. Tartu kolledži üldise tööaja korral on töötajale ette nähtud tööpäevisene vaheaeg (lõunavaheaeg) 30 minutit ajavahemikus kell 11:30-13:00. Lisaks kasutatakse lühikesi puhkepause vastavalt vajadusele. (Töökeskkonna riskianalüüs, 2018; Raamets, 2019)

## 2.2 Valim ja uurimismetoodika ülevaade

Uurimus viidi läbi Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledžis 28 töötaja seas. Töökoormuse alusel võeti valimisse nii osalise kui ka täistööajaga töötajad.

Uurimustöö andmete kogumiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit, mis koostati *Google Forms* veebikeskkonnas ja viidi läbi ajavahemikul 19.03.2019-26.03.2019. Koostatud ankeetküsitlus on leitav lisana (vt Lisa 4 ja Lisa 4 järg). Andmete kogumiseks kasutati Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse ameti (HSE) poolt 2004. aastal välja töötatud ja 2010. aastal eestindatud tööstressi kaardistajat, mille originaalnimetus on *HSE Management Standards Indicator Tool* (Seppo jt, 2010). Antud töövahend on lihtsasti kasutatav, andes ülevaate tööstressi põhjustavate ohutegurite levikust ning soovi korral on võimalik oma organisatsiooni tulemusi võrrelda Eesti keskmistega (Seppo jt, 2010). Küsimustikku on täiendatud sotsiaal-demograafiliste küsimustega, mis sisaldasid küsimusi soo, vanuse, haridustaseme, töökoormuse ja tööstaaži kohta ning lisaks on küsitud töötajatelt subjektiivset hinnangut viimase 1 kuu jooksul tajutava tööstressi esinemisest.

HSE tööstressi kaardistaja kasutab töölase stressi hindamiseks 5- astmelist lähenemisviisi, mida on põhjalikumalt käsitletud „Tööstressi hindamise“ peatükis. HSE juhtimisstandardite lähenemisviisi välja töötamisel tuvastati tööga seotud stressitegurite taksonoomia, mis määratles kuus konkreetset stressitegurit (Tabel 1): nõudlus, kontroll, toetus, suhted, roll, muudatused (MacKay jt, 2004). Need hõlmavad endast olulisi töökavandamise valdkondi, mille nõuetekohaselt juhtimata jätmine on seotud terviseprobleemide, madalama tootlikkuse ning suurema õnnetusjuhtumite ja haiguspäevadega (HSE, 2019a).

Tabel 1 Stressitegurite liigitus (HSE, 2017)

Stressorite liigitus (6)	Stressorid, mis võivad esile kutsuda
Töö nõuded	Töökoormus, töökorraldus, töökeskkond
Kontroll	Kas ja kui palju on töötajal võimalik mõjutada seda, kuidas ta oma tööd korraldab?
Toetus	Kogu organisatsiooni, otsese juhi ning kolleegide poolt saadava toetuse ja ressursside olemasolu.
Suhted	Positiivse töö edendamine, vältimaks konflikte ning reguleeriva kultuuri toetamine ebasobiva ja lubamatu käitumise korral.
Roll	Rollikonfliktide vältimine ning rolli mõistmine organisatsioonis.
Muudatuste juhtimine	Organisatsioonis muutuste juhtimine, infoliikumine organisatsioonis

Lõputöö autor liigitas toetuse faktori kaheks „Juhipoolne toetus“ ja „Kolleegide toetus“ ning sellest tulenevalt käsitletakse uurimustöös seitset stressorit.

## 2.3 Andme töötlemine ja analüüs

HSE tööstressi kaardistaja koosneb 35 väitest, mille abil hinnatakse seitset tööga seotud stressorite liiki. Hindamiskaala põhineb 5-pallilisel *Likerti* skaalal ja selle jaotuvust on näha allolevast tabelist (Tabel 2). Eestindatud versioonis on väidetele võimalik vastata „Ei oska öelda“, ning seda on tõlgendatud vastamata jätmisega.

Tabel 2 Hindamiskaala väärtused (Autori koostatud)

Skaala	0	1	2	3	4	5	Kokku küsimusi
Hindamiskaala 1	Ei oska öelda	Mitte kunagi	Harva	Mõnikord	Sageli	Alati	23
Hindamiskaala 2	Ei oska öelda	Ei nõustu üldse	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Nõustun täiesti	12

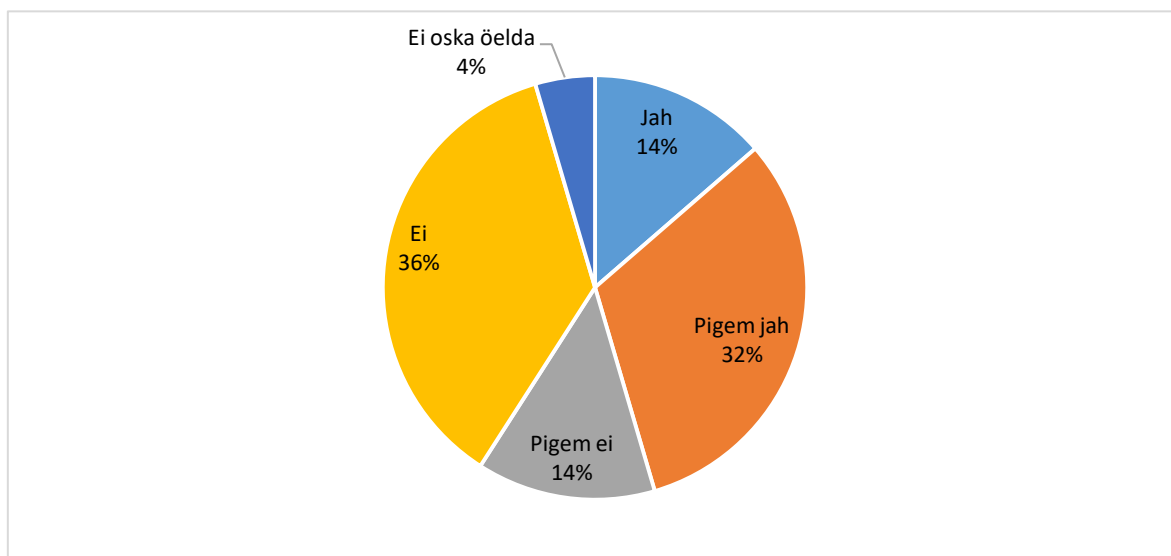
„Tööga seotud nõuded“ ja „Suhted tööl“ faktorite hindamisel kasutatakse pööratud skaalat, mille tulemusena saab vastusevariant „Mitte kunagi“ ümberpööratud skaala tulemusel viis punkti (Tööstressi kaardistaja kasutusjuhend, 2019). Pööratud skaala mitte kasutamine annaks tulemuseks negatiivse alatooniga väitele „Suhted töökohal on pingelised“ vastates „Mitte kunagi“ vaid ühe punkti, ning see muudaks kogu faktori väärtuse madalamaks. Selle näite tulemusena tähendaks, et pingelisi suhteid töökohal ei esine ja antud väärtus on positiivne. Seetõttu on „Tööga seotud nõuete“ ja „Suhted tööl“ faktorite hindamisel kasutusel pööratud skaalat: 1=5; 2=4; 3=3; 4=2; 5=1.

Andmete analüüsiks ja jooniste koostamiseks on kasutatud MS Exceli analüüsitarkvara. Arvkarakteristikutena on arvatud: faktorite miinimum-ja maksimumväärtused, aritmeetiline keskmine, mediaan ja standardhälve, mis näitavad esmaseid arvulisi erinevusi vastajate vahel. Joonised on jagatud psühhosotsiaalsete ohutegurite liigituse alusel ning kajastavad vastuste jaotuvust väidete lõikes. Väidete jagunemine stressifaktorite vahel on leitav Tööinspektsiooni halduses olevalt Tööstressi veebilehelt, mis annab ülevaate tööstressist töötervishoiu kontekstist. Lehekülje koostamisel on juhitud HSE stressihindamise materjalidest andes näpunäiteid, kuidas oma organisatsioonis stressiuuringut läbi viia. Tulemusi on võimalik võrrelda Eesti paremikuga nähes hetkeseisu, vahe-eesmärke ja pikaajalisi eesmärke. (Tööstressi veebileht, 2019) Lõputöö koostamise hetkel oli tulemusi võimalik võrrelda Eesti paremikuga vaid faktori keskmiste väärtuste põhjal, kuna Tööinspektsioonist tehtud päringu järgi antud lehekülje arendus on peatunud ja tegeletakse uue süsteemi loomisega (Laaniste, 2019).

### 3 TULEMUSED

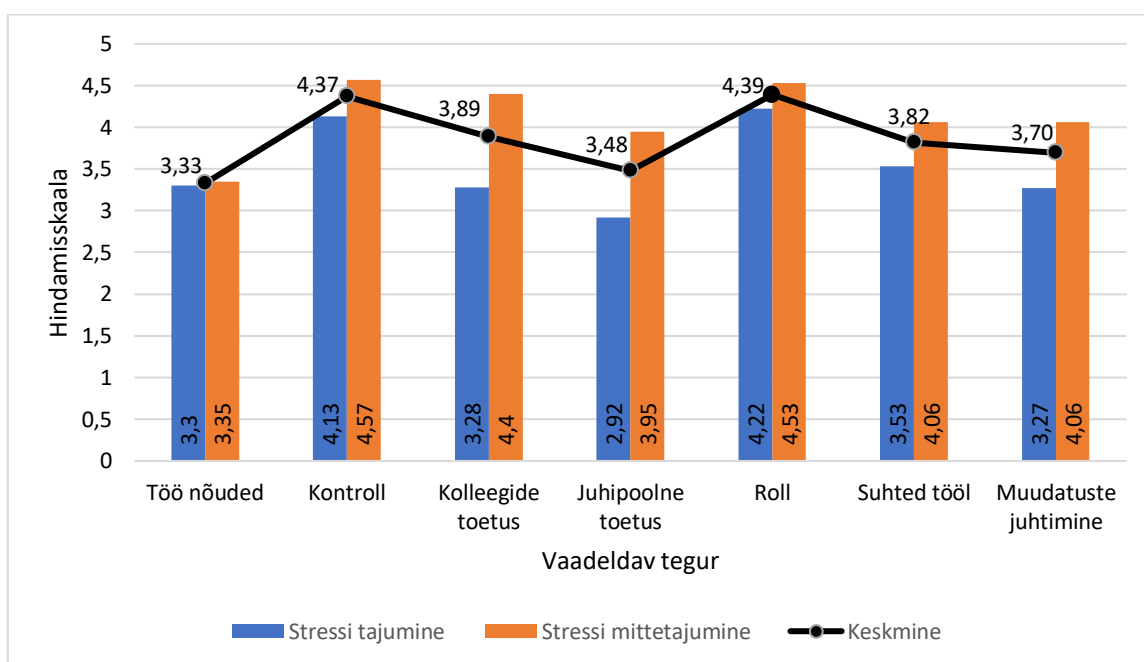
Käesolevas uuringus osales 22 Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töötajat, mis moodustab 79% valimist. Antud osalusprotsent on piisav tegemaks järeldusi kogu ettevõtte töötingimuste kohta. Küsimustikule vastanutest moodustasid naised 55% ja mehed 45%, mis tagab soolise jagunemise lõikes tasakaalu. Vanuseliselt oli kõige suurem osalusprotsent 26-35 aastaste seas, moodustades kogu valimist 41%. Vastanutest 23% olid 36-45 aastased ning neile järgnesid 65+ aastased, moodustades 18% valimist. Uuringus võrdsest 9% moodustasid 46-55 ja 56-65 aastased. Tööstaaži lõikes on 11 ja enam aastat Tartu kolledžis töötanud 45% vastanutest. 3-6 aastat on kolledžis töötanud 23% ja 7-10 aastat 18% vastanutest. Kõige väiksem ehk 14% on osalus 0-2 aastat töötanud töötajate seas. Täiskoormusega töötab 41% vastanutest ning 59% osalise töökoormusega. Haridustaseme alusel oli vastanutest 45% doktorikraad ja 41% magistrikraad ning 9% bakalaureusekraad ja 5% keskeri- või kutseharidus. (vt Lisa 5)

Järgnevalt on autor uurinud töötajatelt subjektiivset hinnangut viimase 1 kuu jooksul tajutava tööstressi esinemisest (Joonis 1). Antud tulemuse põhjal on võimalik vastanuid jagada kahte gruppi: ühed, kes tajuvad töökeskkonnast tingitud stressi ja teised mitte. Viimase kuu jooksul on 14% töötajatest tajunud töökeskkonnast tingitud stressi ja 32% vastanutest arvab, et pigem on tajunud tööstressi. Kogu valimist moodustab tööstressi tajunud ja pigem tajunud 46% töötajatest. Viimase kuu jooksul ei ole 36% töötajatest tajunud töökeskkonnast tingitud stressi ja 14% vastanutest pigem ei ole tajunud tööstressi. 4% vastanutest ei oska öelda, kas nad on tajunud töökeskkonnast tingitud stressi või mitte. Tulemuste analüüsil liigitas autor antud vastajad stressi mittetajuvate töötajate hulka. Stressi mittetajuvate töötajate osakaal moodustab 54% kogu valimist. Töötajate liigitamise alusel võib öelda, et stressi tajuvate ja mittetajuvate töötajate osakaal on suhteliselt võrdne.



Joonis 1 Küsimuse "Kas olete viimase kuu jooksul tajunud töökeskkonnast tingitud stressi?" vastused

Töötajate jagamine stressi tajuvate ja mittetajuvate vahel annab võimaluse võrrelda erinevaid arvkarakteristikuid faktori keskmistega võrreldes (Joonis 2). Kõige suuremad erinevused nähtuvad „toetuse“ faktoris, millest tulenevalt peaks heade töölaste suhete hoidmine olema oluline, kuna töötajad, kes tunnevad, et nad saavad on ma juhtidelt ja kolleegidelt vähem toetust on oma tööstressi taset hinnanud kõrgemaks. Kogu valimi keskmisi tulemusi võrreldes selgub, et kõige kõrgemalt on hinnatud „rolli“ faktorit ning madalamalt on hinnatud „töö nõuete“ faktorit.



Joonis 2 Stressi tajujate/mittetajujate võrdlus uuritud faktorite lõikes

Järgnevalt on kirjeldatud kogu valimi HSE tööstressi kaardistaja keskmiste väärtuste arvkarakteristikud (Tabel 3).

Tabel 3 Keskmiste väärtuste arvkarakteristikud

HSE faktorid	Miinumum	Maksimum	Keskmine	Mediaan	Standardhälve
Töö nõuded	2,55	4,27	3,33	3,30	0,56
Kontroll	4,00	4,64	4,37	4,48	0,29
Kolleegide toetus	3,59	4,18	3,89	3,89	0,26
Juhipoolne toetus	2,77	3,91	3,48	3,68	0,49
Roll	4,00	4,64	4,39	4,41	0,25
Suhted tööl	3,32	4,55	3,82	3,70	0,53
Muudatuste juhtimine	3,09	4,32	3,70	3,68	0,61

Tulemustest selgub, et kõige madalam keskmine tulemus on seotud faktoriga „Töö nõuded“, mille miinumum ja maksimum väärtused on vastavalt 2,55 ja 4,27. Antud faktor on seotud töökorralduse, töökoormuse ja töökeskkonna stressoreid iseloomustavate väidetega, mis näitavad kas töötajad tulevad toime töö poolt esitatavate nõuetega. Kõige kõrgem keskmine tulemus on seotud faktoriga



„Roll“, mille miinimum ja maksimum väärtused on vastavalt 4,00 ja 4,64. Sellest tulenevalt võib väita, et töötajad mõistavad oma rolli asutuses ja teavad millised on nende töökohustused.

Andmete sisestamisel Tööinspektsiooni halduses oleva Tööstressi veebilehele on kogu valimi tulemusi võimalik võrrelda Eesti paremikuga, nähes hetkeseisu, vahe-eesmärke ja pikaajalisi eesmärke (Tabel 4). Tulemustes nähtub, et tulemused on Eesti keskmistega võrreldes madalamad ning esineb selge vajadus olukorra parandamiseks. Kõige kõrgem tulemus nähtub „kontrolli“ faktoril, mis kuulub Eesti paremate hulka. Töökeskkonnas läbiviidavate muudatuste rakendamisel on võimalik saavutada Eesti keskmistest paremaid tulemusi enamus faktorites.

Tabel 4 Tööstressi kaardistaja keskmiste väärtuste võrdlus Eesti keskmistega (Tööstressi kaardistaja, 2019)

	Teie firma tulemused	Soovituslik vaheeesmärk	Pakutav pikaajaline eesmärk
Kontroll	4.37	4.37	4.37
Juhipoolne toetus	3.48	3.82	4.52
Kolleegide toetus	3.89	4.09	4.6
Suhted tööl	3.82	4.18	4.73
Roll	4.39	4.49	4.77
Muudatuste juhtimine	3.7	3.92	4.52
Töö nõuded	3.33	3.61	4.42

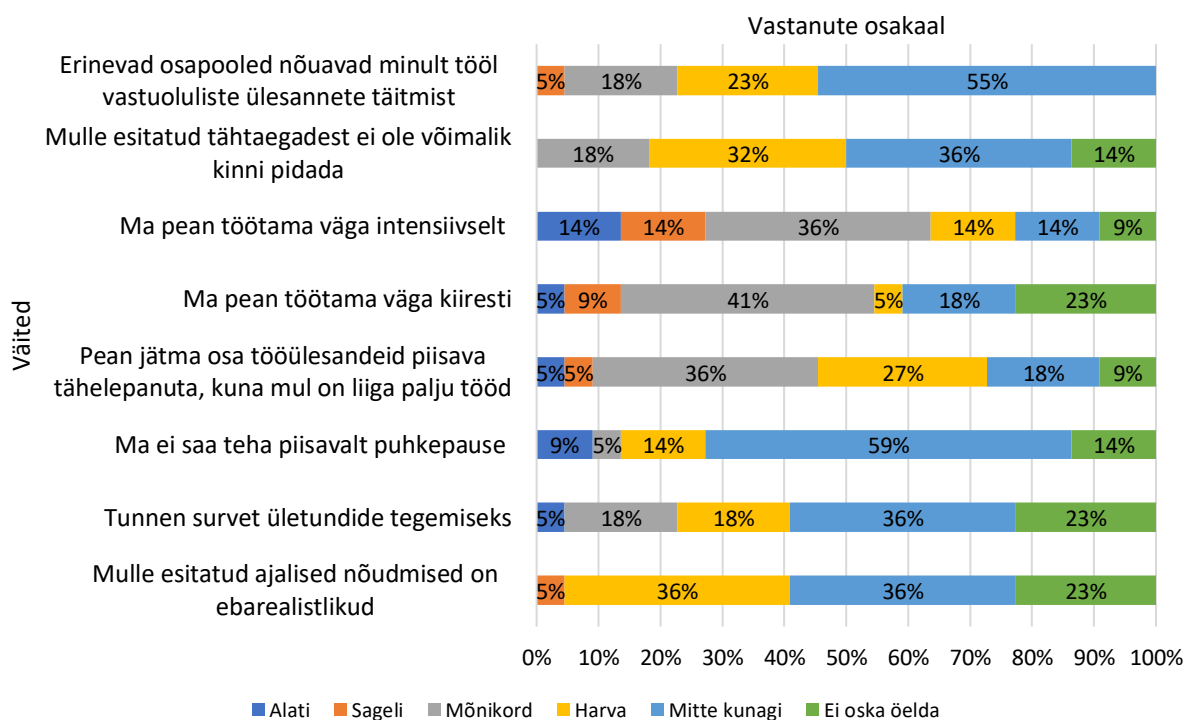
	Läheb hästi – püüdke kõrget taset hoida Näitaja kuulub Eesti 20% paremate hulka, on sellest kõrgem või ligilähedane
	Olukord on hea, kuid vajab parandamist Näitaja on parem kui Eesti keskmine, kuid ei kuulu 20% paremate hulka
	Selge vajadus olukorda parandada Näitaja on keskmisest madalam, kuid ei kuulu veel Eesti 20% halvemate hulka
	Olukord vajab kiiret tegutsemist Esindab neid, kelle näitaja kuulub Eesti 20% halvemate hulka

Järgnevalt on kirjeldatud kogu valimi HSE tööstressi kaardistaja väidete jagunemist erinevate faktorite vahel ja töötajate hinnangut nendele väidetele.

### 3.1 Tööalased nõudmised töötajale

"Töö nõuded" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal on esitatud (Joonis 3 leheküljel 26). „Töoga seotud nõudmiste“ faktor näitab kas töötajad suudavad toime tulla oma töökohal esitavate nõudmistega, sisaldades endas töökoormuse, töökorralduse ja töökeskkonna teemalisi küsimusi. Olukorda saab pidada heaks, kui töötajad tulevad oma tööülesannetega toime ning nende probleemidele otsitakse lahendusi. (HSE, 2009) Antud faktori puhul on kasutatud tulemuste analüüsiks pööratud hindamisskaalat. Erinevad osapooled ei nõua mitte kunagi tööl vastuoluliste ülesannete täitmist 55% vastanute arvates. Harva tuleb vastuoluliste nõuete esitamist ette 23%

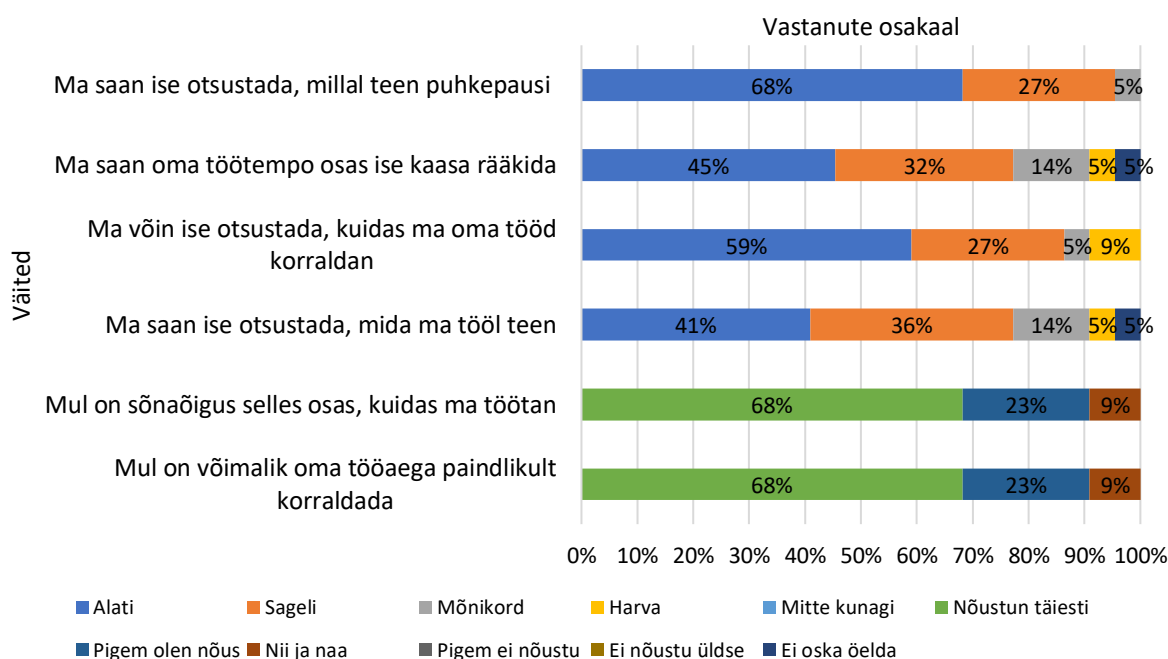
arvates ning 18% vastas, et seda tuleb ette mõnikord. Sageli tuleb vastuoluliste nõuete esitamist ette 5% vastanutest. Tähtaegadest pole võimalik kinni pidada 18% arvates mõnikord, 32% arvab, et seda juhtub harva ja 36% arvates ei juhtu seda mitte kunagi. 14% vastanutest, ei oska öelda, kas tähtaegadest on võimalik kinni pidada või mitte. Töötamine intensiivselt tuleb 14% vastanutest ette alati või sageli. 36% vastanutest juhtub seda mõnikord ja 14% vastanutest juhtub seda harva või mitte kunagi. 9% vastanutest ei osanud öelda, kas neil tuleb töötada väga intensiivselt. Oma tööd peab kiirustades tegema alati 5% vastanutest, sageli tuleb seda ette 9% vastanutest. Kiirustamine tuleb ette mõnikord 41% vastanutest ja 18% ei ole kiirustama pidanud ning 5% on juhtunud seda harva. Antud väitele ei osanud hinnangut anda 23% vastanutest. Osa tööülesandeid peab piisava tähelepanuta jätmata alati või sageli 5% töötajatest. 36% vastanutest juhtub seda mõnikord ja 27% juhtub seda harva. 18% vastanute arvates ei pea nad mitte kunagi osa tööülesandeid tähelepanuta jätmata ning 9% ei oska antud väitele vastata. Piisavalt puhkepause ei saa teha alati 9% vastanutest ja mõnikord tuleb seda ette 5% vastanutest. Harva juhtub seda 14% vastanutest ja üle poolte 59% arvas, et seda ei juhtu mitte kunagi. Antud väitele ei osanud vastata 14% töötajatest. Survet ületundideks tunneb 5% vastanutest ning 18% töötajatest tunneb seda mõnikord. Survet ületundideks tunneb harva 18% vastanutest ja 36% arvates ei juhtu seda mitte kunagi. 23% ei oska antud väitele vastata. Ajaliste nõudmiste osas 5% arvas, et need on sageli ebarealistlikud, 36% vastanute arvates harva või mitte kunagi. 23% ei osanud antud väitele vastata.



Joonis 3 "Töö nõuded" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal

## 3.2 Kontroll oma töö üle

"Kontrolli" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal on esitatud (Joonis 4). „Kontrolli“ faktor näitab kas ja kui palju on inimestel sõnaõigust, mida ja kuidas nad oma tööd teevad (HSE, 2009). Puhkepauside üle saab otsustada 68% töötajates alati, 27% arvates juhtub seda sageli ja 5% arvates mõnikord. Oma töötempot saab alati valida 45% vastanutest, 32% arvates juhtub seda sageli ning 14% arvates mõnikord. 5% arvab, et saab oma töötempot valida harva. Töökorraldamise üle saab 59% vastanutest otsustada alati ning 27% arvates juhtub seda sageli. Harva juhtub seda 9% arvates ning 5% arvab, et seda juhtub mõnikord. Oma tehtava töö üle saab otsustada 41% vastanutest alati ja 36% sageli. 14% arvates juhtub seda mõnikord ja 5% arvates harva. 68% vastanutest nõustub täiesti, et neil on sõnaõigust selles osas, kuidas oma tööd teha. 23% pigem nõustuvad ja 9% on vastanud nii ja naa. Oma tööaja paindliku korraldamisega nõustub täiesti 68% vastanutest ja 23% on sellega pigem nõus. Nagu eelneva väite puhul on ka siin 9% vastanutest valinud nii ja naa.

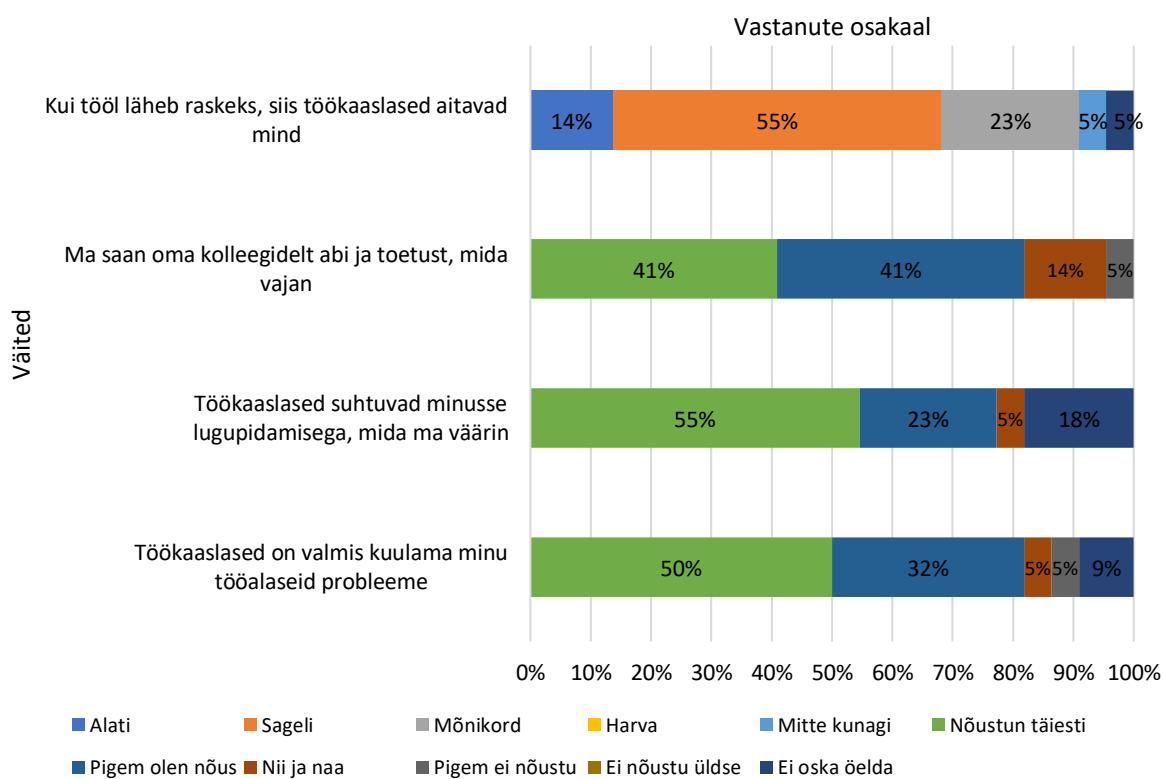


Joonis 4 "Kontrolli" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal

## 3.3 Kolleegide ja juhtide toetus

"Kolleegide toetuse" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal on esitatud (Joonis 5 leheküljel 28). „Toetuse“ faktor hõlmab endas nii organisatsiooni, juhtkonna ja kolleegide poolt julgustust, toetust, ressursse ja informatsiooni (HSE, 2009). Kolleegide toetuse puhul 14%

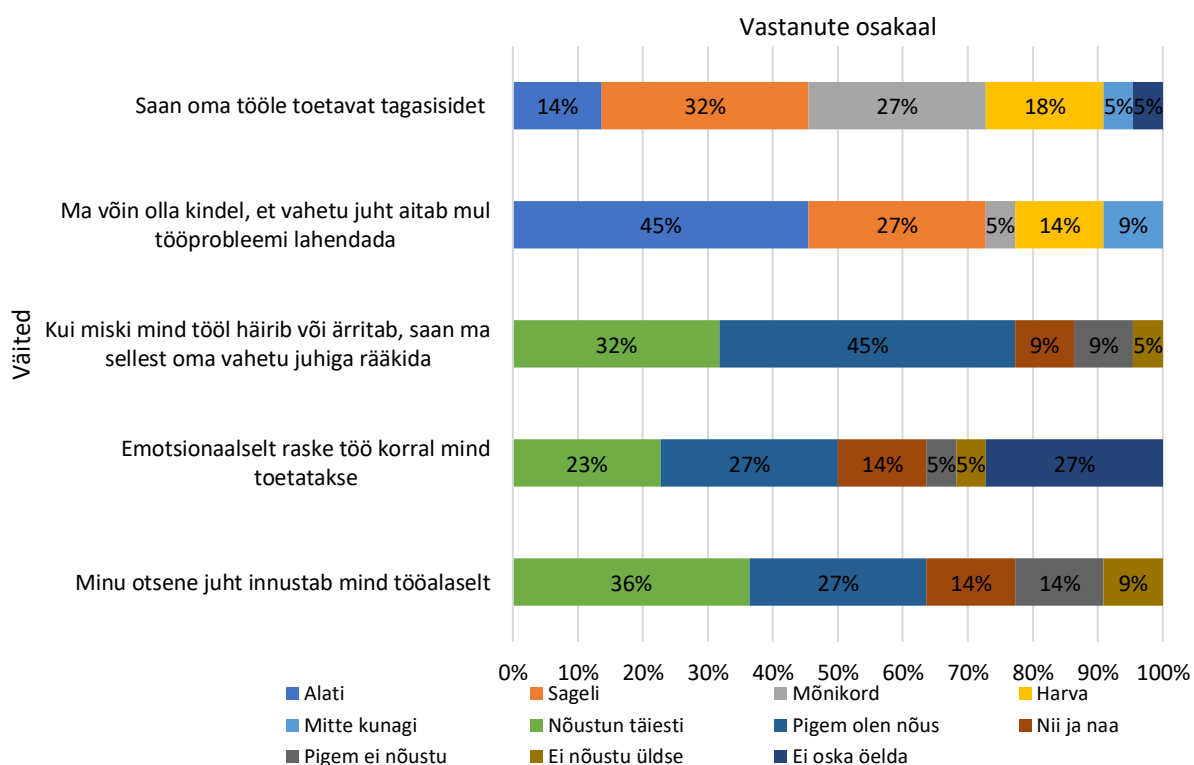
vastanutest väitis, et kui töö läheb raskeks siis töökaaslased aitavad teda alati. Üle poole 55% vastanutest väitis, et seda juhtub sageli ja 23%, et mõnikord. 5% arvates ei juhtu seda mitte kunagi või nad ei oska sellele väitele vastata. 41% vastanutest nõustub täiesti või pigem nõustub, et saab oma kolleegidelt abi ja toetust mida nad vajavad. Antud väitele 14% on vastanud nii ja naa ning 5% pigem ei nõustu antud väitega. Töökaaslased suhtuvad lugupidamisega töötajasse mida nad väärivad nõustuvad täiesti 55% vastanutest ja 23% pigem nõustuvad. Antud väitele ei oska vastata 18% vastanutest ja 5% vastanud nii ja naa. 50% arvates on nad täiesti nõus ja 32% pigem nõustuvad sellega, et töökaaslased on valmis kuulama nende töölaseid probleeme. 5% vastanutest on kahevahel või pigem ei nõustu antud väitega.



Joonis 5 "Kolleegide toetus" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal

"Juhipoelse toetuse" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal on esitatud (Joonis 6 leheküljel 29). Juhipoelse toetuse puhul 32% vastanutest saab sageli oma tööle toetavat tagasisidet. 27% arvates juhtub seda mõnikord ja 18% arvates saavad nad tagasisidet harva. 14% arvates saad nad oma tööle toetavat tagasisidet alati. 5% arvates ei saa nad tagasisidet mitte kunagi ning 5% ei oska antud väitele vastata. Vahejuht aitab tööprobleemi lahendada 45% arvates alati ning 27% arvates sageli. 14% arvates juhtub seda harva ja 9% arvates mitte kunagi. 5% vastanutest saavad vahetult juhilt probleemide lahendamiseks mõnikord. Töökohal esinevatest ärritajatest 32% nõustub täiesti ja 45% pigem nõustub, et saab sellest oma vahetu juhiga rääkida. 9% vastanutest

arvab nii ja naa ning sama protsent pigem ei nõustu. 5% vastanutest antud väitega ei nõustu üldse. Emotsionaalselt raske töö korral 27% pigem nõustub, et neid toetatakse ja 23% nõustub täiesti. 14% on vastanud nii ja naa ning 5% pigem ei nõustu või ei nõustu üldse. Antud väide osutus töötajatele kõige raskemini mõistetavaks ning seetõttu 27% töötajatest ei oska antud väitele vastata. 36% vastanutest nõustub täiesti ja 27% pigem nõustub, et otsene juht innustab neid tööalasel. 14% vastanutest on võrdselt valinud nii ja naa või pigem ei nõustu ning 9% vastanutest ei nõustu antud väitega üldse.

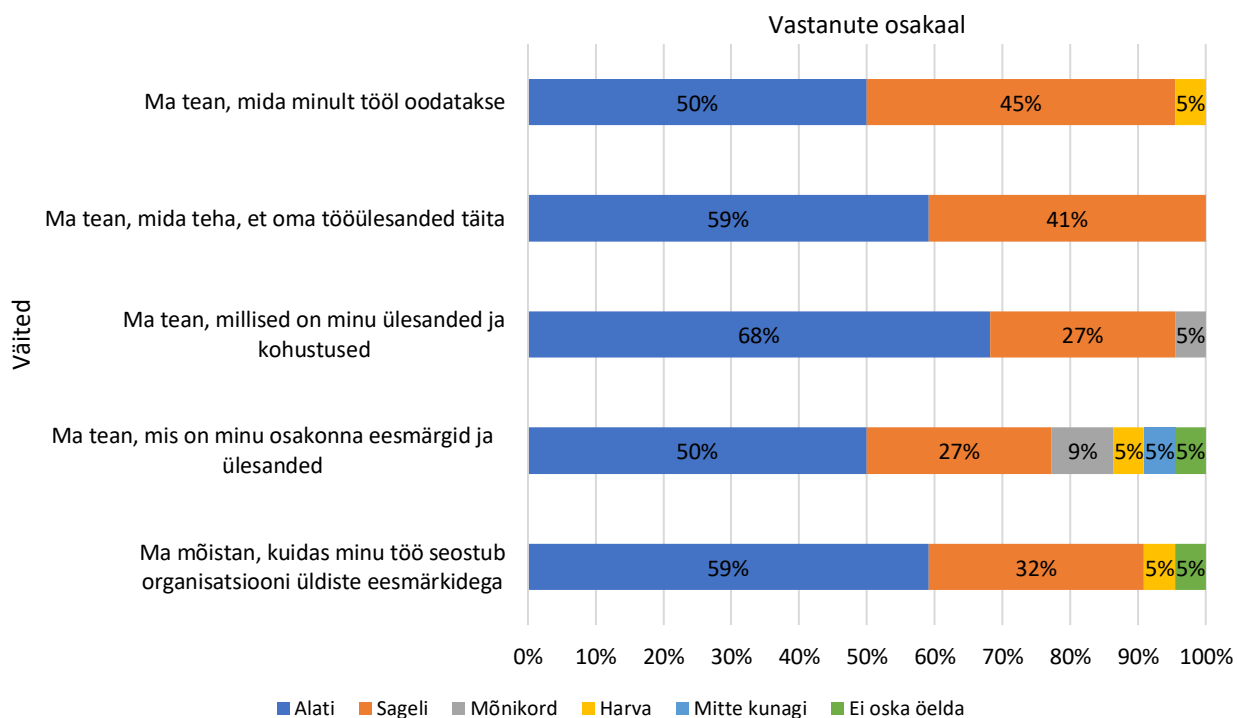


Joonis 6 "Juhipoolne toetus" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal

### 3.4 Töötaja roll organisatsioonis

"Rolli" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal on esitatud (Joonis 7 leheküljel 30). „Rolli“ faktor näitab, kas ja kuidas inimesed mõistavad oma ülesandeid ja rolli organisatsioonis ja kas organisatsioonis on tagatud, et inimestel ei oleks vastuolulisi rolle. (HSE, 2009) 50% töötajatest teab alati, mida temalt töölt oodatakse ja 45% on vastanud antud väitele sageli. 5% vastanutest teab seda harva. Oma tööülesandeid täites teab mida teha 59% vastanutest alati ja 41% sageli. Oma ülesandeid ja kohustusi teab 68% vastanutest alati ja 27% teab seda sageli ning 5% teab neid mõnikord. Oma osakonna eesmärgid ja ülesandeid mõistab alati 50% vastanutest ja 27% mõistab

neid sageli. Antud väitele on 9% vastanud mõnikord ja 5% vastanutest teab neid eesmärke ja ülesandeid harva ja mitte kunagi või ei osanud antud väitele vastata. Oma töö seostumist organisatsiooni üldiste eesmärkidega mõistab 59% vastanutest alati ning 32% mõistab seda sageli. 5% arvates juhtub seda harva või ei oska antud väitele vastata.

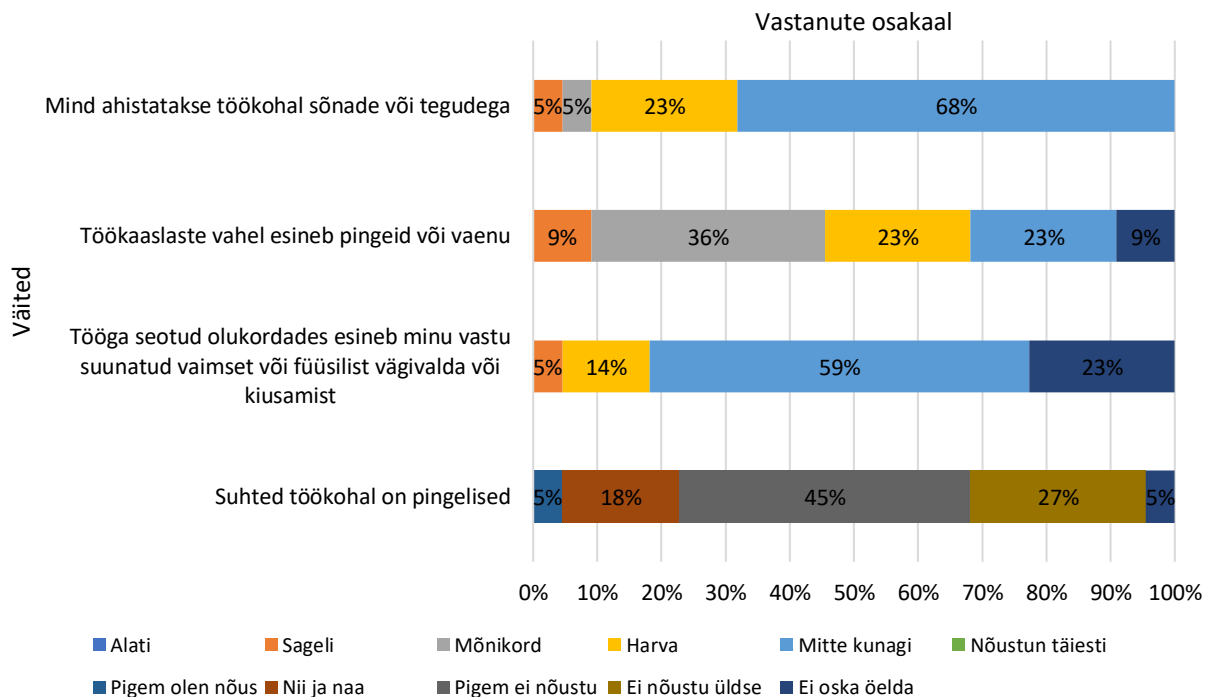


Joonis 7 "Rolli" faktor väidete jagunemine ja vastanute osakaal

### 3.5 Suhted tööl

"Suhted tööl" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal on esitatud (Joonis 8 leheküljel 31). „Suhete“ faktor hõlmab endas positiivse töö edendamist, et vältida konfliktide tekkimist ja tegeleda sobimatu käitumisega. (HSE, 2009) Antud faktori puhul on kasutatud tulemuste analüüsiks pööratud hindamisskaalat. Ahistamist sõnade või tegudega ei ole tajunud mitte kunagi 68% vastanutest ning 23% arvates tuleb seda ette harva. 5% arvates tuleb seda ette mõnikord või sageli. Töökaaslaste vahel esinevat pinget või vaenu on 36% vastanutest tajunud mõnikord. 23% vastanute arvates seda ei esine või tuleb ette harva. 9% arvab, et pingeid esineb sageli. Vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist ei ole 59% vastanute arvates esinenud mitte kunagi. Kuna tegemist on akadeemilise personaliga, kus puututakse kokku üliõpilastega võib antud väide probleemiks kerkida. Antud väitele ei oska 23% vastanutest hinnangut anda ja 14% arvates võib seda siiski harva ette tulla ning 5% vastanutest väidab, et seda juhtub sageli. Töökoha pingelisi suhteid tuleb 45%

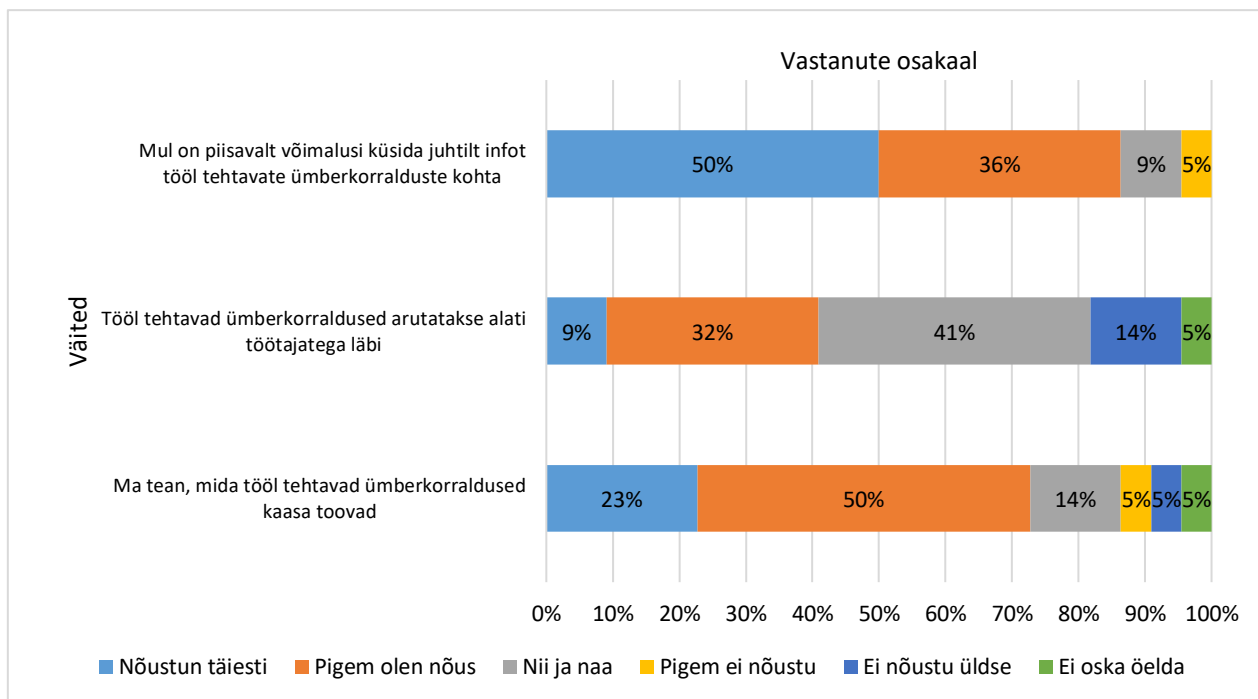
arvates ette harva ja 27% arvates mitte kunagi. Siiski 18% tajub pingeid mõnikord ja 5% sageli. Antud väitele ei oska vastata 5% vastanutest.



Joonis 8 "Suhted töö!" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal

### 3.6 Muudatuste juhtimine organisatsioonis

"Muudatuste juhtimise" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal on esitatud (Joonis 9 leheküljel 32). „Muutuste juhtimise“ faktor hõlmab endas kuidas on korraldatud ja kommuniqueeritud suuri ja väikeseid muutusi organisatsioonis ning kuidas töötajad tunnetavad, kas neid on nendest muudatustest informeeritud või tegemistesse kaasatud. (HSE, 2009) Täielikult on nõustunud 50% vastanutest, et neil on piisavalt võimalusi küsida juhilt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta ja 36% pigem nõustub antud väitega. 9% on antud väitele vastanud nii ja naa ning 5% pigem ei nõustu antud väitega. Töötajad on kahtleval seisukohal tööl tehtavate ümberkorralduste kohta, mis arutletakse nendega alti läbi, 41% on antud väitele vastanud nii ja naa. 32% pigem nõustub ja 9% nõustub antud väitega täiesti. 14% arvates ei ole nad antud väitega üldse nõus ja 5% ei oska vastata. Ümberkorralduste kohapealt pigem 50% nõustuvad, et teavad, mida tööl tehtavad ümberkorraldused endaga kaasa toovad ning 23% nõustuvad täiesti. 14% on kahtleval seisukohal ja 5% vastanutest pigem ei nõustu, ei nõustu üldse või ei oska antud väitele vastata.



Joonis 9 "Muudatuste juhtimine" faktori väidete jagunemine ja vastanute osakaal



## 4 ARUTELU

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid ning nende võimalikud tagajärjed töötajatele. Andmete kogumiseks kasutati Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti poolt välja töötatud HSE tööstressi kaardistaja töövahendit. Kogutud andmete põhjal on kirjeldatud töötajate hinnanguid väidetele, mis on seotud kindla stressifaktoriga.

Subjektiiivse hinnangu alusel selgus, et viimase kuu aja jooksul on tööstressi tajunud 46% vastanutest, mis võib tekkida, kui inimene tajub vastuolu töökeskkonna poolt esitatud nõudmiste ja oma toimetulekuvõimaluste vahel. Vastanutest 56% ei ole viimase kuu aja jooksul tööstressi tajunud. Euroopa töötingimuste uuringute andmed Eestis näitavad, et vastajate osakaal, kes seostavad oma tööd stressiga on 26%-lt 2001. aastal kasvanud 32%-le 2005. aastal. (European Foundation, 2006) Sama uuringu tulemused 2015. aastal näitavad, et see protsent on püsinud 33% peal. (European Foundation, 2015) Antud tulemust väikeses kollektiivis võib pidada üsna kõrgeks näitajaks. Erinevused stressi tajuvate ja mittetajuvate töötajate hulgas ilmnisid enim „toetuse“ faktoris.

Läbiviidud uuringu tulemustest selgus, et kõige probleemsemaks osutus „töö nõuetega seotud“ faktor. Kõige madalamalt hinnati väiteid, mis olid seotud kiiresti ja intensiivselt töötamisega. Tagajärjedeks võib olla see, et töötajad tajuvad ülekoormust ja piiratud ajaressurss paneb töötajaid kiiresti töötama. Lisaks võib kujuneda läbipõlemine, kuna intensiivselt töötamisega kaasneb energiavarude ammendumine ja töötajad tunnevad, et ei tule neile esitatud nõudmistega toime.

Kõige positiivsemad tulemused andis „rolli“ ja „kontrolli“ faktor, mis tähendab, et töötajad mõistavad oma rolli organisatsioonis ja teavad enda ülesandeid ja kohustusi ning oskavad neid täita. Töötajatel on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada ning otsustada kuidas töötada ja kuidas oma tööd korraldada ning valida puhkepausideks sobiv aeg. Töötajatel on võimalik oma töötempo osas küll ise kaasa rääkida, kuid „töö nõuetega seotud“ faktoris tajutakse siiski kiiresti töötamise vajadust.

Faktori „suhted töö“ kõige madalamaks väiteks osutus töötajate vahelise pinge ja vaenu esinemine. Antud probleemi võib süvendada töötajate omavaheline vähene suhtlemine ja sellest tulenevalt arusaamatuste tekkimine. Tagajärjedeks võivad olla, et töötajad tunnevad ennast teistest eraldatuna ning esinevad halvad suhted ja konfliktid töötajate vahel. Eriarvamused töökeskkonnas on normaalsed, kuid võivad tekitada stressi, kui teistega tekib lahendamata konflikte. Vahel võib

töötajatele tunduda, et teda ei kohelda tema kolleegidega võrreldes õiglaselt või teda ei võeta piisavalt tõsiselt (EU-OSHA, 2014)

„Muutuste juhtimise“ faktoril ilmnes, et töötajatel pole piisavalt informatsiooni tööle tehtavate ümberkorralduste kohta ning mida need muudatused endaga kaasa toovad. Tagajärjeks võivad olla pinged, mis tulenevad teadmatusest. Probleemi võib põhjustada vähene informatsiooni liikumine ja kuna kolledž moodustab väikese osa kogu Tallinna Tehnikaülikoolist siis ei pruugi informatsioon kõigi töötajateni jõuda. Samas on kõrgelt hinnatud võimalust juhilt küsida infot tööle tehtavate ümberkorralduste kohta.

„Kolleegide ja juhipoelse toetuse faktor“ tõi esile, et kui muidu hindasid töötajad kolleegide toetuse heaks siis madalama hinde sai rasketel hetkedel töökaaslaste abistamine. Antud probleem võib esile tulla, kui töötajad ei julge või ei taha oma probleemidega teisi häirida ning sellest tulenevalt võib tagajärjeks eraldatus kollektiivist. Töötajad sooviksid rohkem saada oma tööle toetavat tagasisidet ja seda ka emotsionaalselt raske töö korral. Töökaaslaste toetus on oluline, kuna tööstressi taset on hinnatud suuremaks, kui töötajad tunnevad, et nad saavad oma juhtidelt ja kolleegidelt vähem toetust, mistõttu on oluline heade tööalaste suhete hoidmine (Leka jt, 2003). Tagasiside puudumisel võib töötajatel tekkida pühendumise ja motivatsiooni langus.

## 5 ETTEPANEKUD PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE ENNETAMISEKS JA LEEVENDAMISEKS

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna tagamine on oluline ja juhtidel tuleb hoolikalt läbi mõelda, millised psühhosotsiaalsed probleemid võivad töökeskkonnas tekkida. Alati on tõhusam ja odavam probleeme ennetada hea planeerimise, juhtimise ja töökorralduse abil, kui hiljem tegeleda nende tagajärgedega. (Tööohutus, 2016) Põhjalikum ülevaade põhjustest, tagajärgedest ja ettepanekutest on toodud lisana (vt Lisa 7).

Tulenevalt HSE ennetamise ja leevendamise võimaluste käsitlesest (vt Lisa 3) ning lähtuvalt empiirilise uuringu tulemustest teeb käesoleva töö autor Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži juhtkonnale järgnevad ettepanekud:

- Igas organisatsioonis peaks olulised olema töötajate ja juhtide teadmised psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, seetõttu tuleks suurendada töötajate teadlikkust, mis aitab kaasa riskide ennetamisele ja juhtimisele töökohal (Käärats, Talur, 2009).
- Töölaste nõudmiste osas on oluline, et töötajatele esitataks piisavaid ja saavutatavaid nõudmisi seoses kokkulepitud tööajaga, ning töötajate oskused ja võimed sobituvad tööühetega. Sellest tulenevalt tuleks välja selgitada töötajate töökoormus, et vältida ülekoormuse teket ning vajadusel viia sisse ümberkorraldused. (HSE, 2019b)
- Kolleegide ja juhtide toetuse osas on oluline, et tuleks julgustada töötajaid enda ja teistega seotud probleemidest ja muredest rääkima ning vajadusel tagada anonüümsus. Juhid peaksid andma töötajatele regulaarset tagasisidet ning neid toetama. (HSE, 2019b).
- Töölaste suhete puhul on oluline, et organisatsioon edendab positiivset käitumist, et vältida konflikte ja tagada õiglus. Konfliktide lahendamiseks peaksid olema kehtestatud kindlad reeglid ning tuleks arendada usaldusväärseid suhteid töötajate vahel. Vajadusel korraldada ühisüritusi. (HSE, 2019b).
- Organisatsioonis tehtavate muudatuste kohta peaks töötajatele jagama õigeaegselt teavet, et nad saaksid mõista kavandatud muudatuste põhjusi. Sellest tulenevalt on oluline selgitada töötajatele muudatuste olulisust ja selle vajalikkust ning mida need endaga kaasa toovad. Vajadusel pakkuda töötajatele koolitusi. (HSE, 2019b)
- Selleks, et psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine oleks efektiivne tuleks, regulaarselt korrata riskianalüüsi hindamist, et tuvastada uusi probleeme ja hinnata meetmete rakendamisest saadavat kasu. (HSE, 2009; Cooper & Palmer 2011)

## KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärk oli välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töökeskkonnas esinevad psühhosotsiaalsed ohutegurid ja nende võimalikud tagajärjed ning sellest tulenevalt teha ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja leevendamiseks. Töö teoreetiline osa annab ülevaate tööstressi valdkonna teoreetilisest taustast, käsitledes stressi, tööstressi ja psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitlust ning selle tekkepõhjuseid ja tagajärgi. Lisaks antakse ülevaade tööstressi hindamisest lähtuvalt Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutus Ameti juhtimisstandardite lähenemisviisi käsitlusest ning tööstressi ennetamise ja leevendamise meetoditest. Lähtuvalt lõputöö valimist käsitletakse tööstressi levimist akadeemilises töökeskkonnas. Tulemused on liigitatud faktorite alusel, mis kajastavad Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töökeskkonnas esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid. Uuringust tulenevalt tehti olulisemad järeldused ning ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja leevendamiseks.

Töö autor seadis endale järgnevad ülesanded, millest esimene oli anda ülevaade töökeskkonnas esinevatest psühhosotsiaalsetest ohuteguritest. Teiseks läbi viia uuring ja kogutud andmete põhjal kaardistada Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töökeskkonnas esinevad ohutegurid ning tulemuste põhjal teha ettepanekud psühhosotsiaalsete ohutegurite ennetamiseks ja leevendamiseks.

Andmete kogumiseks kasutati Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutus Ameti (HSE) välja töötatud tööstressi kaardistajat, mis mõõdab kuut tööga seotud olulist tööstressorite liiki. Täiendavalt küsiti töötajatelt subjektiivset hinnangut viimase 1 kuu jooksul tajutava tööstressi esinemisest.

Tulemustest selgub, et viimase kuu aja jooksul on 46% töötajatest tajunud stressi ja 56% pole seda tajunud. Kõige probleemsemaks osutus „töö nõuetega“ seotud faktor, kus hinnati kõige madalamalt väiteid, mis olid seotud intensiivselt ja kiiresti töötamisega. Kõige kõrgemalt oli hinnatud „rolli“ faktor, mis tähendab, et töötajad mõistavad oma rolli organisatsioonis ja teavad enda ülesandeid ja kohustusi ning oskavad neid täita.

Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamist tuleks regulaarselt korrata, et tuvastada uusi probleeme ja hinnata meetmete rakendamisest saadavat kasu. Edasises uuringus oleks võimalik välja tuua stressorite seoseid sotsiaal-demograafilistest andmetest lähtuvalt ning läbi viia täpsemate tulemuste saamiseks fookusintervjuud.

## SUMMARY

The aim of the present thesis was to determine the psychosocial risk factors and the possible consequences in the working environment of Tartu College of Tallinn University of Technology and arising from that, present suggestions for preventing and alleviating risk factors. The theoretical section of this thesis provides an overview of the theoretical background regarding the field of work stress, focusing on stress, work stress and treatments of psychosocial risk factors, its causes and consequences. In addition to that, an overview is given of work stress assessment arising from the treatments of the approach to management standards of the Health and Safety Executive and from the methods of work stress prevention and alleviation. Stemming from the sample of this final thesis, the prevalence of work stress is studied in an academic working environment. The results have been classified on the basis of the factors that reflect the psychosocial risk factors existing in the working environment of Tartu College of Tallinn University of Technology. Relevant deductions and propositions for the prevention and alleviation of psychosocial risk factors were drawn on the basis of the study.

The author established a set of tasks, this first of which was to provide an overview of the psychosocial risk factors present in the working environment. The second task was to carry out a survey, map the risk factors in the working environment of Tartu College of Tallinn University of Technology relying on the collected data and present suggestions for the prevention and alleviation of psychosocial risk factors.

Data was collected employing the management standards developed by the Health and Safety Executive that measures six work-related significant types of work stressors. Additional questions focused on employees' subjective assessments regarding the work stress they experienced within the last month.

The results revealed that 46% of employees had experienced work stress whilst 56% did not experience work stress. It became evident that the most problematic factor was "demands". The claims that were graded lowest were related to working quickly and intensely. "Role" factor was graded the highest, thus confirming that employees understand their roles within the organisation, know their tasks and duties and are capable of fulfilling them.

The assessment of psychosocial risk factors should be repeated regularly in order to detect new problems and assess the benefit gained from the implementation of measures. Further research could focus on finding associations between stressors arising from social-demographic information and to conduct focus interviews with the purpose of obtaining more accurate results.

## KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU

**Baumann, A., Muijen, M., & Gaebel, W.** (toim). (2010). Mental health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times. World Health Organization. Kättesaadav: [http://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0018/124047/e94345.pdf](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018/124047/e94345.pdf)

**Berry, K., Cassidy, S.** (2013). Emotional Labour in University Lectures: Consideration for Higher Education Institutions. *Journal of Curriculum and Teaching*. Vol.2, No.2. 22-35. DOI: 10.5430/jct.v2n2p22

**Cooper, C. L., & Cartwright, S.** (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*. Vol. 43, No. 1. 7-16.

**Court, S., Kinman, G.,** (2008). Tackling Stress in higher education. University and College Union. Kättesaadav: [https://www.ucu.org.uk/media/3021/Tackling-stress-in-higher-education-UCU-survey-findings-Dec-08/pdf/ucu\\_hestress\\_dec08.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/3021/Tackling-stress-in-higher-education-UCU-survey-findings-Dec-08/pdf/ucu_hestress_dec08.pdf)

**Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzales, E.** (2000). Research on Work-related Stress. European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (2013a). Üleeuroopaline rahvaküsitlus tööohutuse ja töötervishoiu kohta- Tulemused üle kogu Euroopa ja Eestist. Kättesaadav: <https://osha.europa.eu/et/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur. (2013b). Tervislikud töökohad - vähem stressi : kampaaniajuhend: stressi ja psühhosotsiaalsete riskide vähendamine tööl. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus.

**Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield A. H., Dua, J., Stough, C.** (2001). Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress. *Work & Stress*, Vol. 15, No. 1. 53-72, DOI: 10.1080/02678370117944

**Hartney, E.** (2008). Stress. Management for teachers. London: *Continuum International Publishing Group*.

Health and Safety Executive. (2009). How to tackle work-related stress: A guide for employers on making the Management Standards work. HSE Books. Kättesaadav: <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/work-related-stress-da3.pdf>

Health and Safety Executive. (2019a). Management Standards for Tackling Work Related Stress. Kättesaadav: <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/>

Health and Safety Executive. (2019b). Management Standards for Tackling Work Related Stress. Kättesaadav: <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/suggestions.pdf>

Health and Safety Executive. (2019c). Step 4: Record your findings – develop and implement action plans. Kättesaadav: <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/step4/index.htm>

Health and Safety Executive. (2017). Tackling work-related stress using the Management Standards approach. England: TSO. 57. Kättesaadav: <http://www.hse.gov.uk/pubns/wbk01.pdf>

Health and Safety Executive. (2008) Working together to reduce stress at work A guide for employees. HSE Books. Kättesaadav: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg424.pdf>

**Hurrell Jr, J.J., Murphy L.R.** (1996). Occupational stress intervention. *AMERICAN JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICINE* 29:338-34 1.

International Labour Organization. (2016). Workplace Stress: A collective challenge. In *World Day for Safety and Health at Work*. Kättesaadav: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)

**Kinman, G.** (1998). A Survey into the Causes and Consequences of Occupational Stress in UK Academic and Related Staff. *The Association of University Teachers Egmont House*

**Kinman, G.** (2011) The growing epidemic Work-related stress in post-16 education. University and College Union. Kättesaadav: [https://www.ucu.org.uk/media/4875/UCU-The-growing-epidemic-work-related-stress-in-post-16-education-Nov-11/pdf/Work-related\\_stress\\_report.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/4875/UCU-The-growing-epidemic-work-related-stress-in-post-16-education-Nov-11/pdf/Work-related_stress_report.pdf)

**Knifton, L., Watson, V., Gründemann, R., Dijkman, A., Den Besten, H., Ten Have, K.** (2011). A guide for employers. To promote mental health in the workplace. *ENWHP*. 20. Kättesaadav: [https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/23/mentalhealth\\_broschuere\\_arbeitgeber.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/23/mentalhealth_broschuere_arbeitgeber.pdf)

**Käärats, E., Talur, M.** (2009). Euroopa Liidu tasandi sotsiaalpartnerite raamkokkulepped- Kogumik. Sotsiaalministeerium. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_tegevused/Too/Tookeskkond/el\\_sotsiaalpartnerite\\_raamkokkulepete\\_kogumik.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Tookeskkond/el_sotsiaalpartnerite_raamkokkulepete_kogumik.pdf)

**Laaniste, T.** (2019). Tööinspeksioon. Kirjalikud andmed.

**Leka, S., Griffiths, A., Cox, T.** (2003). Work organisation and stress : systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Geneva: World Health Organization. 27. Kättesaadav: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/oehstress.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf)

**Levi, L. Levi, I.** (2000). Guidance on Work-related Stress. Spice of Life – or Kiss of Death. Employment and Social affairs. Health and Safety at Work. Luxembourg: Office for the European Commission. Kättesaadav: <https://www.stress.org/wp-content/uploads/2011/11/Guidance2520on2520work-related2520stress.pdf>

**Masuku, S., Muchemwa, S.** (2015). Occupational Stress Among University Lecturers: A Case of Zimbabwe. *US-China Education Review A*, April 2015, Vol. 5, No. 4. 258-266.

**Maslach, C., Leiter, M.P.** (2007). Läbipõlemine- Mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks. OÜ Väike Vanker. Originaal tiitel: *The Truth About Burnout. How organizations Cause Personal Stress and What to Do About It.* (1997).

**Palmer, S., Cooper, C.** (2010). Toimetulek stressiga. Äripäev.

**Pikknurm, E.** (2012). Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökohal ja nende kõrvaldamise kasu tööandjale. ESTE OÜ Kättesaadav: [http://este.ee/wp/wp-content/uploads/2012/09/Elen-Pikknurm\\_-psuhholoogilised-ohutegurid.pdf](http://este.ee/wp/wp-content/uploads/2012/09/Elen-Pikknurm_-psuhholoogilised-ohutegurid.pdf)

**Raamets, J.** (2019). Kirjalikud andmed.

Riskianalüüsi käsiraamat. (2012). Tallinn: Ten-Team OÜ.

**Seilenthal, A.** (2002). Toimetulek tööstressiga. Tallinn: *Sekretar.ee OÜ.*

**Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M.** (2010). Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. *CENTAR Eesti Rakendusuringute Keskus.*



**Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L.** (toim). (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*. England: John Wiley & Sons.

**Strauss-Raats, P.** (2014). *Tööstressist vabaks! Tööinspeksioon*.

Tartu kolledž ajalugu. (2019). Kättesaadav: <https://ttu.ee/asutused/tartu-kolledz/tk-kolledz/ajalugu-3/ajalugu-14/>

Tartu kolledž tutvustus. (2019). Kättesaadav: <https://www.ttu.ee/asutused/tartu-kolledz/tk-kolledz/>

Tallinna Tehnikaülikooli lugu. (2019). Kättesaadav: <https://www.ttu.ee/ulikool/tutvustus/ajalugu-48/>

Tallinna Tehnikaülikool Tartus. (2019). Kättesaadav: <https://ttu.ee/asutused/tartu-kolledz/tk-kolledz/ajalugu-3/tallinna-tehnikaulikool-tartus/>

**Teichmann, M.** (2009). Õppejõu tööstressorid TTÜ näitel. 2009. aastal Primus programmist rahastavate uuringuprojektide (vahe)tulemuste infopäev. <http://www.enop.ee/stress/M.%20Teichmann%20AcadOSI%207.12.2009.pdf>

**Teichmann, M.** (2010.) Tööstress ja läbipõlemine kollitab õppejõude. Postimehe arvamuslugu. <https://arvamus.postimees.ee/318194/mare-teichmann-toostress-ja-labipolemine-kollitab-oppejõude>

**Teichmann, M.** (2002). Tööstress – kiviaja reaktsioonid kaasaegses organisatsioonis, *Eesti Töötervishoid*. lk 5-7.

**Teichmann, M., Ilvest, J. J., & Soone, I.** (2013). Online occupational stress interventiona system for academics. *International Conference on Education and Educational Technologies*. Greece: EET, 87, 87-92

**Tint, P.** (2007). *Töökeskkond ja ohutus*. Tallinn: *TTÜ Kirjastus*.

Tööelu veebileht. Tööstressi tagajärjed. (2016). Kättesaadav: <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/psyhholoogilised-ohutegurid/toostress/toostressi-tagajarjed>

**Tööinspeksioon.** (2019). Muudatustest töötervishoiu ja tööohutuse seaduses. Kättesaadav: <https://www.ti.ee/est/tootervishoid-tooohutus/tootervishoiu-ja-tooohutuse-korraldus-ettevottes/tootervishoidu-ja-tooohutust-reguleerivad-oigusaktid/>

Töökeskkonna käsiraamat. (2009). Sotsiaalministeerium.

Töökeskkonna riskianalüüs (2018). Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledž.

Tööohutus 2016. (2016). Eesti Majanduse Teataja. Tallinn: OÜ Teataja Kirjastus.

Tööstressi kaardistaja ankeetküsitlus. (2019). Kättesaadav: [https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user\\_upload/hse\\_kaardistaja.pdf](https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/hse_kaardistaja.pdf)

Tööstressi kaardistaja kasutusjuhend. (2019). Kättesaadav: [https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user\\_upload/Stressikaardistja\\_juhend.pdf](https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/Stressikaardistja_juhend.pdf)

Tööstressi veebileht. (2019). Kättesaadav: <http://www.stressivastu.ee/>

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (2019). RT I, 13.03.2019, 177. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019177>

Vaimne tervis töökohal : käsiraamat tööandjale ja töötajale. (2011). Tervise Arengu Intstituut.

Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC). (2012). Psühhosotsiaalsed ohutegurid töö- taust. Kättesaadav: <http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Psuhhosotsiaalsete-ohuteguritega-seotud-teemad/Psuhhosotsiaalsed-ohutegurid-tool---taustainfo.pdf>

**Winefield, A. H., Gillespie, N. A., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J., & Boyd, C.** (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*. Vol. 10, No. 1, 51–63. DOI: 10.1037/1072-5245.10.1.51

**Winefield, A. H., Jarrett, R.** (2001) Occupational Stress in University Staff. *International Journal of Stress Management*, Vol. 8, No. 4

**Wynne, R., De Broeck, V., Leka, S., Houtman, I., McDaid, D.** (2014). Vaimse tervise edendamine töökohal- Tervikkäsitluse rakendamise juhend Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus. DOI:10.2767/91458

## LISAD

*LISA 1. Tööga seotud stressi põhjused (Cox jt, 2000)*

Kategooria	Ohud
<b>Töö kontekstist tulenevad</b>	
Organisatsiooni kultuur ja funktsioon	Halb infovahetus, nõrk toetus probleemide lahendamiseks ja isiklikuks arenguks, organisatsiooni eesmärkide puudulik määratlemine.
Roll organisatsioonis	Rolli ebaselgus ja rollikonflikt, vastutus inimeste eest
Karjääri areng	Karjääri seisak ja ebakindlus, ala- või üleedutamine, madal tasustamine, hirm jääda ilma oma tööst, töö madalalt ühiskonnas väärtustatud.
Otsustusvabadus/kontroll	Vähene võimalus osaleda otsustusprotsessides, töö üle puudulik kontroll (kontroll, eelkõige osalemise kujul, loob samuti tausta ja on laiem organisatsiooniline teema).
Inimestevahelised suhted tööl	Sotsiaalne või füüsiline eraldatus, halvad suhted ülemustega, inimestevahelised konfliktid, sotsiaalse toetuse puudumine.
Seos töö ja kodu vahel	Töiste ja koduste ootuste vastuolu, vähene kodune toetus, topeltkarjääri probleemid.
<b>Töö nõuetest tulenevad</b>	
Töökeskkond ja tööseadmed	Probleemid seoses seadmete ja ruumide töökindluse, kättesaadavuse, sobivuse ja hoolduse või remondiga.
Tööülesannete laad	Üksluisus või lühikesed töötüklid, killustatud või mõttetud töö, töö alla oma oskuste, ebakindluse kõrge tase.
Töökoormus/töötempo	Alakoormus või ülekoormus, kontrolli puudumine oma töökiiruse üle, ajaline surve.
Töögraafik	Vahetustega töö, öötöö, jäigad töögraafikud, etteteadmata tööaeg, pikk või erandlik tööaeg.

LISA 2. Akadeemilise personali tööstressorid (Teichmann, 2009 & 2010)

Faktor	Tööstressorid
<b>Töö koormus</b>	töötempo; ebaühtlane töökoormus; suurenenud töö hulk ning bürokraatia ja aruandlus; ebarealistlikud tähtajad; administratiivsed probleemid; osalemine nõupidamistel; paljude asjadega üheaegne tegelemine.
<b>Suhted tööl</b>	suhted juhtide, kolleegide, üliõpilaste ning haldus- ja tugipersonaliga, eraldatuse tunne, konfliktid
<b>Töö ja pereelu konflikt</b>	vajadus tööd koju võtta; vajadus töötada õhtuti ja nädalavahetustel; tööprobleemid tulevad pereellu kaasa või vastupidi pereelu probleemid tulevad tööle; vähene toetus väljaspool tööd.
<b>Õppejõu erinevad rollid</b>	isikliku arengu võimaluste puudumine; pidev suhtlemine ja negatiivse tagasiside andmine; vajadus olla pidevalt „nähtav“ ja „kättesaadav“ üliõpilastele; tööülesanded ja esitatavad nõuded pole kooskõlas; pidev vajadus erialaseks enesetäienduseks; hinnangute andmine; töötamine emotsioonidega.
<b>Vähene tunnustus</b>	madal palk, tunnustussüsteemi puudumine; vähene toetus; tagasiside puudumine; alaedeutamine; tulemuslikkuse vähene väärtustamine.
<b>Üliõpilased</b>	kõrged ootused; ebaühtlane ettevalmistus; madal õpimotivatsioon; distsipliini puudumine või ebaadekvaatne käitumine; õppetööst vähene osavõtt; individuaalsed vajadused
<b>Töökeskkond</b>	kehv õppekeskkond (suur auditoorium, probleemid tehnikaga); kehv töökeskkond või õppetöö korraldus; infrastruktuuri puudumine; ebatäpsed tööjuhendid.
<b>Organisatsioon ja juhtimine</b>	pidevad muudatused organisatsioonis; informatsiooni halb liikumine; juhid ei oska alluvatega suhelda
<b>Avalikkuse ja ühiskonna hoiakud</b>	hariduse väärtustamine madal; akadeemilise positsiooni alaväärtustamine; ebapiisav finantseerimine; ebakindlus tuleviku suhtes; avalikkuse kriitika.

**LISA 3. Tööstressi ennetamise ja leevendamise meetmed HSE käsitluse järgi (HSE Management Standards, 2019b)**

Töölased nõudmised	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tagada, et töö tegemiseks oleks piisavalt ressursse- kooskõlastage tähtsamad ülesanded, korrigeerige töötähtaegu.</li> <li>• Tööülesannete mõistlik ümberkorraldus, kui keegi töötajatest puudub.</li> <li>• Tagada, et töötajate oskused ja võimed vastavad tööülesannetele, vajadusel koolitada töötajaid.</li> <li>• Töökorralduse kohandamine, et toime tulla ka suurema töökoormusega. Tasakaalu tagamine, isiklikud tööplaanid/arengukavad.</li> <li>• Regulaarne töökorralduse töötajatega läbi arutamine, mis paneb töötajaid toimima ühtse meeskonnana.</li> <li>• Teabevahetus- julgustada töötajaid suhtlema ning nende arvamusi ja hinnanguid võetakse töökeskkonna suhtes arvesse.</li> </ul>
Kontroll	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anda töötajatele rohkem otsustusvõimalusi oma töö planeerimiseks ning tööülesannete täitmisviiside osas.</li> <li>• Julgustada töötajaid kasutama oma erinevaid võimeid ja oskuseid tööülesannete täitmisel.</li> <li>• Projektide elluviimisel andke vastutus meeskondadele ja vajadusel suurendada nende kaasust.</li> <li>• Tööprotsessi väljundeid kontrollida vaid vajadusel ning korraldage koosolekuid toetamiseks ja nõu andmiseks ning tagamaks, et töötajad tuleksid oma tööülesannetega toime.</li> </ul>
Juhtide ja kolleegide toetus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anda töötajatele toetust ja julgustust isegi siis kui asjad lähevad valesti ning julgustada töötajaid jagama oma tööga seotud muresid varakult.</li> <li>• Regulaarsed koosolekud ja silmast-silma vestlused, et arutada võimalike probleemide ja pingete esinemist. Vajadusel tagada töötajatele anonüümsus.</li> <li>• Töötajad on kursis, milliseid toetussüsteeme on neil võimalik kasutada- töötervishoid, koolitused, nõustajad.</li> <li>• Uute töötajate toetamine.</li> <li>• Töötajatele tagasiside andmine.</li> </ul>
Suhted töö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tagada tõhusad meetmed, et töökohal kedagi ei kiusataks ega ahistataks.</li> <li>• Kehtestada konfliktide lahendamiseks kindlad reeglid.</li> <li>• Usaldusväärsete suhete arendamine töötajate vahel, tunnustada individuaalseid panuseid ja meeskonna ühtsusest saadavat kasu.</li> <li>• Keeruliste olukordade lahendamiseks pakkuda koolitusi</li> <li>• Arutage töötajatega, kuidas oleks võimalik luua positiivseid tööalaseid suhteid.</li> <li>• Selgitada välja edu tähistamise viisid.</li> </ul>
Roll	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tagada, et töötajad mõistaksid selgelt oma määratletud rolli ja kohustusi.</li> <li>• Julgustada töötajaid suhtlema, kui nende tööülesannete eesmärgid ja olemus jäid ebaselgeks.</li> <li>• Suhelda töötajatega ja korraldada koosolekuid, et tagada rollide selgus ja konfliktide vältimine.</li> <li>• Muudatuste korral selgitada välja kas töötajad mõistavad oma uusi rolle ja on nendega rahul.</li> <li>• Määratleda konkreetset töö- ja individuaalsed tulemusnäitajad, ning vaadata need perioodiliselt üle.</li> </ul>
Muudatuste juhtimine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selgitada töötajatele muudatuste olulisust, ning mida need muudatused toovad kaasa organisatsioonis.</li> <li>• Töötajate kaasamine aruteludesse, aitamaks töökeskkonda arendada ja muuta.</li> <li>• Töötajatele selgitada, mida toovad muudatused kaasa igapäevategevuses ja vajadusel pakkuda koolitust.</li> <li>• Info edastamisel kasutada otsest suhtlust ja avatud-uste poliitikat, et inimestel oleks võimalik küsida küsimusi ja öelda, mida nad tunnevad.</li> </ul>

## LISA 4. Ankeetküsitlus

Hea Tallinna Tehnikaülikooli Tartu kolledži töötaja!

Käesolev küsimustik on koostatud magistritöö raames hindamaks töökeskkonnas esinevaid psühhosotsiaalseid ohutegureid. Küsimustik on jagatud kaheks osaks: esimeses osas kogun vastaja kohta taustinformatsiooni ning teine osa hõlmab endas tööstressi kaardistajat, mis koosneb 35-st küsimusest ja mõõdab kuut olulist tööga seotud stressorite liiki. Küsimustik on välja töötatud Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse ameti (HSE) poolt, mis on laialt kasutatav tööstressi hindamise vahend.

Kõigile vastajatele on tagatud anonüümsus.

Küsimustikule vastamine võtab aega 10-15 minutit.

Suured tänud vastamast!

Kätlin Villako

Tööstusökoloogia magistrant

### **Esimene osa: Taustinfo**

#### **Sugu**

- Mees
- Naine

#### **Vanus**

- ...-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 65+

#### **Haridustase**

- Keskharidus
- Keskeri- või kutseharidus
- Bakalaureus
- Magister
- Doktor

#### **Töökoormus**

- Osaline koormus
- Täiskoormus

**Tööstaaž antud töökohas**

- 0-2 aastat
- 3-6 aastat
- 7-10 aastat
- 11 ja enam aastat

**Kas olete viimase kuu jooksul tajunud töökeskkonnast tingitud stressi?**

- Jah
- Pigem jah
- Pigem ei
- Ei
- Ei oska öelda

**Teine osa: Tööstressi kaardistaja**

„Käesolev küsimustik on kohandus Suurbritannia Töötervishoiu ja tööohutuse ameti (HSE) tööstressi juhtimisstandardite indikaatorvahendist“ (Tööstressi kaardistaja ankeetküsitlus, 2019).

Küsimustele vastates pidada silmas oma töötingimusi viimase kuue kuu jooksul.

Küsimus	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi	Ei oska öelda
1. Ma tean, mida minult tööl oodatakse						
2. Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi						
3. Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist						
4. Ma tean, mida teha, et oma tööülesanded täita						
5. Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega						
6. Mulle esitatud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada						
7. Kui tööl läheb raskeks, siis töökaaslased aitavad mind						
8. Saan oma tööle toetavat tagasisidet						
9. Ma pean töötama väga intensiivselt						
10. Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida						
11. Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused						
12. Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta, kuna mul on liiga palju tööd						
13. Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded						
14. Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu						
15. Ma võin ise otsustada, kuidas ma oma tööd korraldan						
16. Ma ei saa teha piisavalt puhkepause						

## LISA 4. järg

Küsimus	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi	Ei oska öelda
17. Ma mõistan, kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega						
18. Tunnen survet ületundide tegemiseks						
19. Ma saan ise otsustada, mida ma tööl teen						
20. Ma pean töötama väga kiiresti						
21. Tööga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist						
22. Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud						
23. Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada						
Küsimus	Nõustun täiesti	Pigem olen nõus	Nii ja naa	Pigem ei nõustu	Ei nõustu üldse	Ei oska öelda
24. Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan						
25. Mul on sõnaõigus selles osas, kuidas ma töötan						
26. Mul on piisavalt võimalusi küsida juhilt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta						
27. Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida ma väärin						
28. Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse alati töötajatega läbi						
29. Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida						
30. Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada						
31. Töökaaslased on valmis kuulama minu töölaseid probleeme						
32. Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad						
33. Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse						
34. Suhted töökohal on pingelised						
35. Minu otsene juht innustab mind tööalaselt						



LISA 5. Vastanute jagunemine tunnuste lõikes

Tunnus	Arv (n=22)	Protsent
<b>Sooline jaotus</b>		
Mees	10	45%
Naine	12	55%
<b>Vanuseline jaotus</b>		
26-35	9	41%
36-45	5	23%
46-55	2	9%
56-65	2	9%
65+	4	18%
<b>Tööstaaž</b>		
0-2a.	3	14%
3-6a.	5	23%
7-10a.	4	18%
11 ja enam aastat	10	45%
<b>Töökoormus</b>		
Osaline koormus	13	59%
Täiskoormus	9	41%
<b>Haridustase</b>		
Keskeri- või kutseharidus	1	5%
Bakalaureus	2	9%
Magister	9	41%
Doktor	10	45%

LISA 6. HSE Tööstressi kaardistaja väidete keskmised väärtused faktorite lõikes.

Faktor	Väide	Keskmine
Töö nõuded	3. Erinevad osapooled nõuavad minult tööl vastuoluliste ülesannete täitmist	4,272727
	6. Mulle antud tähtaegadest ei ole võimalik kinni pidada	3,636364
	9. Ma pean töötama väga intensiivselt	2,727273
	12. Pean jätma osa tööülesandeid piisava tähelepanuta kuna mul on liiga palju tööd	3,227273
	16. Ma ei saa teha piisavalt puhkepause	3,727273
	18. Tunnen survet ületundide tegemiseks	3,136364
	20. Ma pean töötama väga kiiresti	2,545455
	22. Mulle esitatud ajalised nõudmised on ebarealistlikud	3,363636
	<b>Faktori keskmine</b>	<b>3,33</b>
Kontroll	2. Ma saan ise otsustada, millal teen puhkepausi	4,636364
	10. Ma saan oma töötempo osas ise kaasa rääkida	4,045455
	15. Ma võin ise otsustada kuidas ma oma tööd korraldan	4,363636
	19. Ma saan ise otsustada, mida tööl teen	4
	25. Mul on sõnaõigus selles osas, kuidas töötan	4,590909
	30. Mul on võimalik oma tööaega paindlikult korraldada	4,590909
		<b>Faktori keskmine</b>
Kolleegide toetus	7. Kui tööl läheb raskeks siis töökaaslased aitavad mind	3,590909
	24. Ma saan oma kolleegidelt abi ja toetust, mida vajan	4,181818
	27. Töökaaslased suhtuvad minusse lugupidamisega, mida väärin	3,772727
	31. Töökaaslased on valmis kuulama minu tööalaseid probleeme	4
		<b>Faktori keskmine</b>
Juhipoolne toetus	8. Saan oma tööle toetavat tagasisidet	3,181818
	23. Ma võin olla kindel, et vahetu juht aitab mul tööprobleemi lahendada	3,863636
	29. Kui miski mind tööl häirib või ärritab, saan ma sellest oma vahetu juhiga rääkida	3,909091
	33. Emotsionaalselt raske töö korral mind toetatakse	2,772727
	35. Minu otsene juht innustab mind tööalasel	3,681818
		<b>Faktori keskmine</b>
Roll	1. Ma tean, mida minult tööl oodatakse	4,409091
	4. Ma tean, mida teha, et oma tööülesandeid täita	4,590909
	11. Ma tean, millised on minu ülesanded ja kohustused	4,636364
	13. Ma tean, mis on minu osakonna eesmärgid ja ülesanded	4
	17. Ma mõistan kuidas minu töö seostub organisatsiooni üldiste eesmärkidega	4,318182
		<b>Faktori keskmine</b>
Suhted tööl	5. Mind ahistatakse töökohal sõnade või tegudega	4,545455
	14. Töökaaslaste vahel esineb pingeid või vaenu	3,318182
	21. Tööga seotud olukordades esineb minu vastu suunatud vaimset või füüsilist vägivalda või kiusamist	3,590909
	34. Suhted töökohal on pingelised	3,818182
		<b>Faktori keskmine</b>
Muudatuste juhtimine	26. Mul on piisavalt võimalusi küsida juhilt infot tööl tehtavate ümberkorralduste kohta	4,318182
	28. Tööl tehtavad ümberkorraldused arutatakse töötajatega läbi	3,090909
	32. Ma tean, mida tööl tehtavad ümberkorraldused kaasa toovad	3,681818
		<b>Faktori keskmine</b>

LISA 7. Ettepanekud ohutegurite ennetamiseks ja leevendamiseks

Faktor	Võimalikud põhjused	Võimalikud tagajärjed	Ettepanekud
<b>Töö nõuded:</b> * Intensiivselt töötamine * Kiiresti töötamine	* Piiratud ajaressurss, õppematerjalide kiire läbitöötamine. * Tähelepanu ja keskendumist vajav töö.	* Ülekoormus * Läbipõlemine	*Töötajate töökoormuse määratlemine.
<b>Suhted tööl:</b> * Töökaaslaste vahelised suhted	* Vähene suhtlus *Arusaamatused	*Eraldatusetunne *Halvad suhted *Konfliktide esinemine	* Kehtestada konfliktide lahendamiseks kindlad reeglid. * Usaldusväärsete suhete arendamine töötajate vahel. * Ühisüritused
<b>Muutuste juhtimine:</b> * Töökorraldus	* Puudub ülevaade tööl tehtavatest ümberkorraldustest ja mida need endaga kaasa toovad *Informatsiooni halb liikumine	* Pinged	* Selgitada muudatuste olulisust, ning mida need endaga kaasa toovad. * Vajadusel pakkuda koolitusi. * Otsese suhtlemise arendamine.
<b>Kollegide toetus:</b> * Töökaaslaste abistamine	* Oma probleemidest ei räägita, üritatakse ise hakkama saada.	*Eraldumine kollektiivist.	*Julgustada töötajaid jagama oma tööga seotud muresid varakult. *Regulaarsed koosolekud.
<b>Juhipoolne toetus:</b> * Tagasiside puudumine	* Ei tajuta probleemide esinemist. * Suhtlust peetakse piisavaks.	*Pühendumise ja motivatsiooni langus.	*Toetussüsteemide rakendamine. *Töötajatele tagasiside andmine.