

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Mailis Talu

PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE HINDAMINE ASTANGU

KUTSEREHABILITATSIOONI KESKUSES

Magistritöö

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA

Tallinn 2017

Deklareerin, et käesolev magistr töö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Mailis Talu

“.....“ 2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Taimi Elenurm, MBA

“.....“ 2017

Kaitsmisele lubatud “.....“ 2017

Personalitöö ja –arenduse magistr tööde kaitsmiskomisjoni esimees Liina Randmann, PhD

Lühikokkuvõte

Inimesel peab olema töökohas turvaline olla. Selleks, et töö oleks efektiivne ja inimestele meeldiks tööl käia on vaja head töökeskkonda kuna töökohal veedab inimene suure osa oma ärkveloleku ajast. Psühhosotsiaalne töökeskkond on väga oluline teema tänapäeva ühiskonnas, sest töötajad on mõjutatud igapäevaselt psühhosotsiaalsetest ohuteguritest töökohas.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on hinnata, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid ohustavad Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse töötajaid ning esitada ettepanekuid, mida saaks keskuses ette võtta töökeskkonnast tulenevate psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks. Psühhosotsiaalsete ohutegurite riskihindamise järel koostada Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskusele riskianalüüsi meetod psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks.

Töö teoreetilises osas antakse ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja nende hindamisviisidest ning riskianalüüsist töökeskkonnas. Töö empiirilises osas on esitatud analüüsi tulemused, järeldused ja ettepanekud.

Töö raames on läbi viidud uuring, mis põhineb Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ II) keskmise pikkusega versioonil, millele on lisatud lisaküsimused Taani haiglate juhendist. Tulemused on esitatud statistilise analüüsi abil, kasutades tabelarvutusprogrammi MS Excel ja statistilise andmeanalüüsi programmi SPSS. Samuti on fookusgrupiga välja valitud Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskusele psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks meetod.

Uuringust selgub, et Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse töötajaid ohustavad kõige rohkem järgmised psühhosotsiaalsed ohutegurite faktorid: töö tempo, töökoormus, emotsionaalsed nõudmised, sõnaõigus tööl, rollikonfliktid. Samuti selgub uuringust, et töötajatel esineb läbipõlemist ja mõningal määral ka töö- ja pereelukonflikte ning stressi.

Võtmesõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid, psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise meetod, COPSOQ II, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus.

Abstract

PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE HINDAMINE ASTANGU KUTSEREHABILITATSIOONI KESKUSES

Mailis Talu

People spend a considerable amount of their day at work and thus a pleasant work environment is of great importance. When the latter is of satisfactory level, people enjoy going to work and they also work effectively. Psychosocial work environment is currently an extremely important topic in any society since employees are affected by its risk factors in their daily work. It is pivotal that a person could feel safe in his working environment.

The aim of this thesis is twofold. First, it determines which psychosocial risk factors threaten the employees of Astangu Vocational Rehabilitation Centre and second, it puts forward some measures that could be taken to help decrease the psychosocial risk factors caused by the working environment.

The theoretical part of the paper gives an overview of the psychosocial risk factors and the ways in which they could be measured. Also, it outlines the risk analysis in the work environment. The results, conclusions, and the ideas on how to decrease the risk factors, are presented in the empirical part of this paper.

A study was conducted in the scope of this thesis, based on the middle-length Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) that included some added questions from the instructions for Danish hospitals. The results are presented in the statistical analysis, with the support of MS Excel program and SPSS, which is a statistical data analysis program. Furthermore, the focus group chose a method to assess the psychosocial risk factors in Astangu Vocational Rehabilitation Centre.

The results of this survey illustrate that the employees of Astangu Vocational Rehabilitation Centre are mostly affected by the following psychosocial risk factors: the pace of work, general workload, emotional demands, the freedom of speech at the workplace, conflicts of different roles. The study also indicates that employees experience burnout and, to some degree, family and work related conflicts and stress.

Keywords: psychosocial risk factors, the method to assess psychosocial risk factors, COPSOQ II, Astangu Vocational Rehabilitation Centre.

SISUKORD

Lühikokkuvõte.....	2
Abstract.....	3
SISUKORD	4
SISSEJUHATUS	6
1. PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TÖÖKESKKONNAS JA NENDE HINDAMINE.....	8
1.1. Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitlused	8
1.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõõtmisvahendid.....	12
1.3. COPSOQ küsimustik	14
1.4. Riskianalüüs töökohas	19
2. TÖÖKESKKONNA PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE ANALÜÜS ASTANGU KUTSEREHABILITATSIOONI KESKUSES	22
2.1. Uurimistöö eesmärk ja ülesanded	22
2.2. Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus ja töökeskkonna eripära.....	22
2.3. Uurimismeetodid	23
2.4. Valimi kirjeldus	24
2.5. Uurimise läbiviimine	24
2.6. Andmete analüüs.....	24
2.7. Uurimustöö analüüs ja tulemused.....	25
2.7.1. Tulemused Astangu Keskuses	25
2.7.2. Töökoormus.....	27
2.7.3. Töö tempo.....	29
2.7.4. Emotsionaalsed nõudmised	30
2.7.5. Sõnaõigus tööl	31
2.7.6. Arenguvõimalused.....	33
2.7.7. Töö mõttekus	34
2.7.8. Seotus töökohaga.....	35
2.7.9. Informeeritus	37
2.7.10. Tunnustus	38
2.7.11. Rolli selgus	39
2.7.12. Rollikonfliktid	40

2.7.13. Juhtimise kvaliteet	41
2.7.14. Tugi kolleegidelt.....	43
2.7.15. Tugi ülemuselt	44
2.7.16. Kogukond tööl	45
2.7.17. Rahulolu tööga.....	46
2.7.18. Töö- ja pereelu konflikt	47
2.7.19. Kolleegide vaheline usaldus	48
2.7.20. Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus	49
2.7.21. Õiglus ja austus organisatsioonis.....	50
2.7.22. Enesehinnang tervisele	51
2.7.23. Unehäired	52
2.7.24. Läbipõlemine	53
2.7.25. Stress.....	54
2.7.26. Konfliktid ja ebaseeldivad käitumisviisid.....	56
2.8. Astangu Keskuse psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise meetodi koostamine.....	58
2.9. Järeldused ja ettepanekud Astangu Keskuse juhtkonnale.....	60
KOKKUVÕTE	64
RESUME	66
KASUTATUD KIRJANDUS	69
LISA 1. Ankeetküsimustik	75
LISA 2. Astangu Keskuse psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine	88

SISSEJUHATUS

Psühhosotsiaalsed töökeskkonda peetakse üheks olulisemaks töökeskkonna teemaks tänapäeva ja tuleviku ühiskonnas. Suur osa Euroopa Liidu riikide töötajatest on mõjutatud igapäevaselt psühhosotsiaalsetest stressiteguritest tööl, mille tagajärjed on märkimisväärsed töötajate, ettevõtetele ja ühiskonnale tervikuna. Sealhulgas põhjustades luu- ja lihaskonna haigusi, südame-veresoonkonna haigusi, psüühikahäireid, stressi, läbipõlemist, vähendades elukvaliteeti, suurendades puudutud aega töölt, põhjustades tööjõu voolavust ja madalat motivatsiooni ning tootlikkust. Juba kümme aastat tagasi tõid Euroopa Liidu liikmesriigid esile teema olulisust andes psühhosotsiaalsetele ohuteguritega tegelemisele kõrge prioriteetsuse ja hinnates uurimisvaldkonna kasvavat tähtsust (Kristensen, Hannerz, Høgh, & Borg, 2005). Inimeste vahelised suhted tööl kui ka individuaalsed faktorid mängivad peamiseid rolle tänapäeva tööturul, samuti ka stressisümptomite muutmisel. Stressi sümptomid ning läbipõlemine on muutunud mitte ainult madalamate vaid kõikide sotsiaalsete kihtide hulgas kõige suuremaks probleemiks läänemaailmas (Albertsen, Rugulies, Grade, & Burr, 2010).

Selleks, et töö oleks efektiivne ja inimestele meeldiks tööl käia on vaja head töökeskkonda, kuna töökohal veedab inimene suure osa oma ärkveloleku ajast. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §3 lõige 2 sätestab, et töökeskkonnas toimivad tegurid ei või ohustada töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2017). Seadusest tulenevalt on nõutud ettevõtelt riskianalüüsi, mis sisaldab ka psühholoogiliste ohutegurite hindamist keskkonnas

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus (edaspidi Astangu Keskus) on keskmise suurusega organisatsioon, kus töötab 1.02.2017 seisuga 115 inimest. Astangu Keskuses on seoses töökeskkonna muudatustega vaja uuendada riskianalüüsi ning sellega seoses on vaja hinnata psühhosotsiaalseid ohutegureid, mis mõjutavad ja ohustavad keskuse töötajaid. Eelnevalt pole Astangu Keskuses psühhosotsiaalseid ohutegureid põhjalikult uuritud. Selle tarbeks ja ka edaspidiseks on vajalik koostada keskusele meetod psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks.

Magistritöö eesmärgiks on hinnata, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid ohustavad Astangu Keskuse töötajaid ning esitada ettepanekuid, mida saaks keskuses ette võtta töökeskkonnast tulenevate psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks. Psühhosotsiaalsete ohutegurite

riskihindamise järel koostada Astangu Keskusele riskianalüüsi meetod psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks.

Käesolevas magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- Anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja nende hindamisviisidest ning riskianalüüsist töökeskkonnas.
- Anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, mis mõjutavad Astangu Keskuse töötajaid.
- Esitada ettepanekuid Astangu Keskusele, et parandada keskuse psühhosotsiaalset töökeskkonda.
- Koostada Astangu Keskusele meetod psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks.

1. PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TÖÖKESKKONNAS JA NENDE HINDAMINE

1.1. Psühhosotsiaalsete ohutegurite käsitlused

Eesti Vabariigi Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §9 lõige 2 sätestab, et psühholoogilised ohutegurid on monotoonne või töötaja võimetele mitte vastav töö, halb töökorraldus ja pikaajaline töötamine üksinda ning muud samalaadsed tegurid, mis võivad aja jooksul viia tervisekahjustuseni (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2017).

Psühhosotsiaalset töökeskkonda hakati uurima eelmise sajandi teisel poolel. (Johnson & Hall, 1996) 1986. a defineeris Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (*International Labour Organization*, ILO) psühhosotsiaalsed ohutegurid kui „töö sisu, töö korralduse ja juhtimise ning teiste töökeskkonna ja organisatsiooni tingimuste, samuti töötajate oskuste ja vajaduste koostoimet, mis võib läbi töötaja taju ja isiklike kogemuste avaldada mõju töötaja tervisele, töö tulemuslikkusele ja tööga rahulolule”. Cox ja Griffiths muutsid definitsiooni 1996. aastal lihtsamaks: psühhosotsiaalsed riskid on „sellised töö kavandamise, organiseerimise ja töö juhtimise aspektid ning nende sotsiaalne ja keskkondlik kontekst, mis võivad potentsiaalselt tekitada psühholoogilist ja füüsilist kahju” (Cox & Griffiths, 1996). Hiljem klassifitseerisid Cox ja Griffiths koos Rial-Gonzaleziga (2000) psühhosotsiaalsete ohutegurid detailsemalt, jagades need kümneks kategooriaks: 1) töö sisu, 2) töökoormus ja -tempo, 3) kontroll, 4) töögraafik, 5) töökeskkond ja -vahendid, 6) roll organisatsioonis, 7) organisatsiooni kultuur ja funktsioon, 8) inimestevahelised suhtel töökohal, 9) karjäär ja areng, 10) töö ja eraelu tasakaal.

1) Töö sisu osas on ohuteguriteks üksluine, fragmenteerunud või sisutühi töö, mis ei võimalda kasutada piisavalt oma oskusi, samuti väga ebakindel töö.

2) Töökoormus ja -tempo suurendavad psühhosotsiaalseid riske, kui töö on liialt raske või liialt kerge, tempo on automaatne (*machine pacing*) või peab pidevalt ajast ja tähtaegadest kinni pidama.

3) Kontroll ohutegurina tähendab vähest otsustusvabadust ning liigset välist/ juhtkonnapolset kontrolli töö ja selle tempo üle.

4) Töögraafiku puhul on riskideks vahetustega töö, sealhulgas öövahetused, samuti jäik töögraafik, ootamatud või pikad ja üksildased töötunnid.

- 5) Töökeskkond ja -vahendid on psühhosotsiaalseteks ohuteguriteks, kui töötingimused on kehvad – valitseb ruumipuudus, valgustus on ebapiisav, tuleb töötada liigse müra sees, ning töövahendeid ei ole piisavalt, nad on korrast ära või ebasobivad.
- 6) Roll organisatsioonis mõjub negatiivselt, kui see on ebaselge või liiga vastutusrikas, samuti, kui tekivad rollikonfliktid.
- 7) Organisatsiooni kultuur ja funktsioneerimine – kommunikatsioon on puudulik, samuti toetus probleemide lahendamisel ja isiklikus arengus ning valitseb ebaselgus töö või organisatsiooni eesmärkide osas.
- 8) Inimsuhted tööl on negatiivse mõjuga, kui ollakse sotsiaalses või füüsilises isolatsioonis, suhted ülemustega on kehvad, töökollektiivis on konfliktid, sotsiaalne toetus on puudulik, esineb kiusamist, ahistamist ja vägivalda.
- 9) Karjäär ja areng – töötasu on madal, valitseb ebakindlus ning karjääriseisak, toimub üle- või alaeditamine, töö on vähese sotsiaalse väärtusega.
- 10) Töö ja eraelu tasakaal ohustab psühhosotsiaalset heaolu, kui puudub kodune toetus, esinevad kahese karjääri probleemid ning töö ja kodu nõuded on konfliktised.

Üks põhilisi töökoha psühhosotsiaalse keskkonna uurimisega tegelenud teadlasi on olnud Robert A. Karasek. 1979. a hakkas ta uurima seoseid tööst tingitud psühholoogiliste pingete ja füsioloogiliste haiguste vahel ning töötas koos kolleegiga välja tööalaste nõudmiste-kontrolli mudeli (*demand-control model*) (Karasek & Theorell, 1990). Karasek uuris kaasaegseid arenenud majandusega riike nagu Rootsi ja USA ning leidis, et tööga seotud vaimse tervise riske on võimalik vähendada produktiivsuses järeleandmisi tegemata. Selleks tuleks suurendada töötajate otsustusõigust ja kaasarääkimisvõimalusi, mitte tugevdada tsentraalset juhtimist nagu seni arvati. Mitte töötajatelt nõutav otsuste tegemine ja ise mõtlemine ei põhjusta vaimset kurnatust vaid vastupidi – iseseisvate otsuste tegemise piiramine on psühhosotsiaalne ohutegur. Samas autor tõdes, et juba suure otsustusvabaduse ja kohustustega töökohad nagu firmade tegevjuhid ei paranda oma vaimset tervist, kui neile vabadust juurde anda. Samas ei kinnitanud Karasek väidet, et kõrgete nõudmistega töökohad on suurema vaimse riskiteguriga kui madalate nõudmistega ametid. Karasek jagas töökohad hoopis passiivseteks ja aktiivseteks. Passiivsed on tööd, kus on madalad nõudmised ja ka vähene otsustusvabadus, aktiivsed jällegi tööd, kus on kõrged nõudmised ja suur otsustusvabadus. Neid kahte tegurit kombineerides, leidis Karasek,

et madalate nõudmistega ja suure otsustusvabadusega tööd tekitavad vähem pingeid ja stressi ning vastupidiselt kõrgete nõudmistega ja madala otsustusvabadusega ametid on väga pingelised ja kurnavad (Karasek, 1979; Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom, & Theorell, 1981).

Karaseki mudelit on palju edasi uuritud ja arendatud. 2000. a uurisid L. D. Sargent ja D. J. Terry, kuidas sotsiaalne toetus leevendab töö kõrgetest nõudmistest ja vähesest kontrollist tulenevat stressi. Nad leidsid, et kaaslaste kõrge toetus parandab tööga rahulolu ning leevendab tunnet, et inimene on tähtsusetu. Töökaaslaste toetus ja tööväline toetus parandavad samas töö sooritust. Töökaaslaste toetus leevendab samuti vähesest kontrollist tingitud eemale tõmbumise tunnet (Sargent & Terry, 2000). Sama teemat uuris Edwin Pelfrene oma meeskonnaga 2002. aastal Belgia tööliste seas, kinnitades piisavalt teooriat, et vaimse tervise häireid – depressiooni, kurnatust, unehäireid ja psühhotroopsete ainete kasutamist – ei mõjuta mitte ainult töö kõrge nõudmised ning vähene iseseisvus otsuste tegemisel vaid ka sotsiaalse toetuse puudumine ning isolatsioon. Sellest võib järeldada, et töötajate parema psühhosotsiaalse keskkonna loomisel tuleks nõudmisi tasakaalustatud tasemele viia, anda rohkem otsustusvabadust ja kontrolli oma töö üle töötajatele ning pakkuda ka sotsiaalset toetust ja kontakti (Pelfrene *et al.*, 2002).

Lisaks leidsid Martin, Salanova ja Peiró, et individuaalne innovaatus on üks toimetulekustrateegiaid, millega leevendada nõudmistest ja vähesest kontrollist tekkinud pingeid. Nende 2007. aastal läbiviidud uuringust tuli ka välja, et naistel ja noortel töölistel on kõrgemad nõudmised, väiksem autonoomia ning ilmutavad vähem innovaatus kui mehed, millest järeldub, et noored naised on kõige suurem vaimsete pingete riskigrupp. Vanusega innovaatus tõuseb, samuti kui tööalaseid ressursse on rohkem. Seega kõrgeid nõudmisi leevendab suurte ressursside olemasolu, millega kaasneb innovaatus kui toimetulekumeetod (Martin, Salanova, & Peiró, 2007).

Lisaks Karaseki mudelile töötas P. B. Warr paralleelselt välja ka teise – nn vitamiini mudeli (*vitamin model*), kus ta võrdleb töö aspektide mõju nagu vitamiinide mõju organismile. Mõlemat tüüpi mõjutegurid annavad efekti vaid teatud taseme saavutamiseni. Üht tüüpi tegurid hakkavad pärast optimaalse taseme saavutamist töökeskkonnale halvasti mõjuma (nagu vitamiinid A ja D) – nendeks on iseseisev töö, töö nõudmised, sotsiaalne toetus, oskuste kasutamine, mitmekülgsed tööülesanded ja tagasiside tööst. Näiteks kui iseseisvat tööd on liiga palju, siis hakkab see töötaja stressi suurendama, samuti kui tagasisidet on liiga mahukalt, siis

surve töötajale suureneb. Mõned tegurid aga negatiivselt ei mõju, kuid positiivne mõju siiski lakkab pärast optimaalse taseme saavutamist (nagu vitamiinid C ja E). Selliselt mõjuvad töötasu, turvalisus, väärtustamine ja juhi toetus. Näiteks kui optimaalne turvaline keskkond töökohal on tagatud, siis töötaja stressitase langeb, kui turvameetmeid aga veelgi tõhustada, siis töötajate vaimne heaolu pärast optimaalse taseme saavutamist enam ei parane (Warr, 1990).

Dollard ja Bakker töötasid 2010. aastal välja mudeli, mis puudutab psühhosotsiaalseid ohutegureid ja nende päritolu. Selleks on töökoha psühhosotsiaalselt turvalise kliima mudel (*model of workplace psychosocial safety climat – PSC*), mis peaks selgitama, millest on tingitud tööalased nõudmised ja ressursid, töötajate vaimne tervis ja pühendumus ning viitama põhimõtetele ja protseduuridele, mis peaksid kaitsma ja toetama töötajate vaimset tervist ja turvalisust. Psühhosotsiaalse turvalisuse kliima mudel aitab juhtidel läbi poliitikate ja hea praktika tagada töötajate vaimset tervist. Juhtide süsteemne lähenemine ja tähelepanu töötajate töökoormusele aitab luua töötajate-juhtide vahelise usaldusliku õhkkonna ja turvatunde, et anda teada, kui tööalased nõudmised ja olemasolevad ressursid ei ole kooskõlas. Dollard ja Bakker uurisid selleks Austraalia haridustöötajaid. Autorid leidsid, et kõrgemad juhid ei pööra piisavalt tähelepanu töötajate vaimsele turvalisusele ja heaolule, kuigi PSC on üks põhilisi tingimusi, mis tagab töötajate heaolu ning sellega koos ka nende pühendumise tööle (Dollard & Bakker, 2010; Dollard *et al.*, 2012). PSC teooria toob välja selle, et vältida läbipõlemise riski, peavad juhid töötajate vaimset tervist pidama olulisemaks kui lühiajalisi tööalaseid eesmärke (Bailey, Dollard, McLinton, & Richards, 2015).

Nagu eespool välja toodi, siis tööalased psühhosotsiaalsed ohutegurid on sellised tingimused, mis avaldavad negatiivset mõju inimese tervisele – nii vaimsele, füüsilisele kui sotsiaalsele tervisele – aga ka tööle pühendumine halveneb nagu eespool mainitud ning suureneb töölt puudumine, millega kaasnevad suured majandusliku kahjud (MacKay, Cousins, Kelly, Lee, & McCaig, 2004). Lisaks on viimastel aastatel üha rohkem tähelepanu hakatud pöörama ka tööalasele kiusamisele, millest varasemalt on juttu olnud eelkõige koolikeskkonnast rääkides. Nagu Karasek juba oma mudelis välja tõi, siis põhjustavad ohutegurid töötajates stressi, pingeid ja frustratsiooni, mis võivad viia konfliktideni, suhete halvenemiseni töökohal ning agressioonini, mis võib omakorda viia kiusamiseni töökohal. Samasuguse tulemini viivad rollikonfliktid. Seevastu positiivne ja toetav juhtimisstiil ning head juhi omadused vähendavad

riski märgatavalt. Skogstad oma meeskonnaga arvab, et tuleks keskenduda just töökoha sotsiaalsele kliimale, et ära hoida kiusamist ja selle negatiivseid tagajärgi (Skogstad, Torsheim, Einarsen, & Hauge, 2011). Eestis 2011. aastal läbiviidud suure mahulise uuringu tulemus näitas, et töölase kiusamise all kannatab 22% töötajatest korra nädalas, 9,3% vähemalt kahel korral nädalas, 0,6% mitmeid kordi nädalas või päevas ning 8% aeg-ajalt. Tulemused näitasid selgelt, et kui tööl esineb kiusamist siis halvenevad suhted tööl ja tööalaste eesmärkide täitmine (Tambur & Vadi, 2012). Selleks, et tööandjad oma ettevõtte psühhosotsiaalset kliimat hinnata ja parandada saaksid, on olemas mitmeid meetmeid.

1.2. Psühhosotsiaalsete ohutegurite mõõtmisvahendid

Meetodeid psühhosotsiaalsete faktorite uurimiseks on erinevaid, nagu näiteks standardiseeritud küsimustikud, kliinilised uuringud, vaatlusmeetodid, andmeanalüüsi meetodid või kvantitatiivsed intervjuud. Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks on välja töötatud mitmeid küsimustikke rahvusvaheliste organisatsioonide, erinevate riiklike institutsioonide ning teadlaste poolt. Üks levinumaid küsimustikke *COPSOQ – The Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Kopenhaageni psühhosotsiaalsete tegurite küsimustik) pärineb Taanist ja hõlmab endas erinevates teoreetilistes käsitlustes välja toodud olulisemaid psühhosotsiaaleid faktoreid. COPSOQ töötati välja Taani töötervishoiuinstituudi poolt eelmise sajandi lõpus (Kristensen *et al.*, 2005).

Healuriigina kehtestas Taani valitsus 2004. a prioriteedid aastateks 2005 – 2010, nende seas oli üheks olulisemaks psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamine riigis. 2007. aastal loodi Taani Töökeskkonnaameti (*Danish Working Environment Authority*) poolt tööstressi kontrollimise tööriist „*guidance tool*“ eesmärgiga lihtsustada ja ühtlustada töökeskkonnametnike tööd psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisel Taani ettevõtetes. Antud tööriist käsitles kõige olulisemaid riskifaktoreid – kvantitatiivsed nõudmised (töökoormus, töötempo), emotsionaalsed nõudmised ja tööga seotud vägivald – ning kõige olulisemaid ennetustegureid: juhtimise kvaliteet, kontroll enda töö ja töötingimuste üle, koolitamine. Kaardistusmeetmele oli esimese aasta järel väga positiivne tagasiside töökeskkonna inspektorite poolt, kes väitsid, et „*guidance tool*“ hoiab aega kokku ning annab parema ülevaate Taani

ettevõtete töökeskkonnast. Samuti märkasid ametnikud ka psühhosotsiaalse olukorra paranemist ettevõtete seas (Rasmussen Bøgehus, Hansen, & Nielsen, 2011).

Suurbritannias hakati 1990ndatel uuringuid läbi viima, et kaardistada tööst tingitud stressi tagamaid, seda juhtis töötervise ja -ohutuse komisjon *The Health and Security Commission* (HSC). Uuringute motivaatoriks olid arvutused, et tööandjatele põhjustavad tööalase stressi tõttu puudunud päevad kahju 353 – 383 miljonit naela aastas (1995/1996 a hindades) ning ühiskonnale lausa 3.7 kuni 3.8 miljardit naela kahjumit. Leiti, et tööstressi tõttu puudunud päevade arv on viimastel aastatel lausa kahekordistunud. Midagi tuli ette võtta. Ühtse standardi ja mõõtmiskava väljatöötamine võttis oma kümme aastat aega, sest tööalaseid psühhosotsiaalseid riskitegureid käsitlevaid teooriaid ning taksonoomiaid oli mitmeid ning neid tuli ka sihtrühmade peal testida. Tööalased riskitegurid jagati lõpuks seitsmesse erinevasse kategooriasse: nõudmised, kontroll, toetus, inimestevahelised suhted töökohal, roll organisatsioonis, muutustega kohanemine ja juhtimiskultuur. Nende põhjal koostas Suurbritannia Töötervishoiu ja Tööohutuse Ameti HSE (Health and Safety Executive) 2001. a hindamisküsimustik *Tackling Work-related Stress*. 2004. aastaks töötati HSE poolt välja edasiarendatud tööstressi kaardistamise küsimustik – *Management Standards Indicator Tool*, mille aluseks oli Karaseki tööalase nõudmiste-kontrolli mudel (MacKay *et al.*, 2004). Küsimustik on jagatud osadeks: nõuded, kontroll, toetus, suhted, roll, muutused. See küsimustik võimaldab organisatsioonidel hinnata võimalike stressorite esinemist oma töökeskkonnas ning mõeldab, kuidas töötajad tajuvad ja peegeldavad töösituatsioonis esinevat stressi. Samuti saab selle abil leida need kohad organisatsioonis, mis kahjustavad töötajate tervist ja tootlikust ning muudavad töötajate heaolu halvemaks (Brooks *et al.*, 2013).

Ka Eestis on tööalaste psühhosotsiaalsete ohuteguritega seotud nähtuste hindamiseks loodud mõõtmisvahendid. 1997. a töötati Mare Teichmanni juhtimisel firmas PE Konsult välja tööstressi test OSI-2 (*Occupational Stress Indicator*), mis kaardistab selliseid näitajaid nagu töö sisu, töö tempo, organiseeritus, kontroll, tunnustamine, organisatsiooni psühholoogiline kliima ja stressiga toimetulek, inimeste vahelised suhted tööl, töö- ja pereelu tasakaal, juhirollid, vastutusala tööl ning töötaja füüsiline ja psühholoogiline heaolu. Kokku on OSI-2 testis 90 komponenti ning igale küsimusele on võimalik vastata kuues erinevas skaalas. See mõõtevahend loodi selleks, et vähendada tööstressi, sest test annab teadmisi, soovitusi ning

juhtnööre selle kohta, kuidas stressiga hakkama saada. Test on kättesaadav ja tasuta täitmiseks PE Konsult kodulehel. Lähtudes sellest, et neid teste saab teha veebikeskkonnas on ka tulemuste saamine hõlbustatud. (Teichmann & Ilvest, 2009; PE Konsult..., 2017).

1.3. COPSQ küsimustik

Suur hulk teadlaseid on leidnud, et hästi valideeritud standardne küsimustik on vajalik vahend teadusuuringute ja samuti praktikas kasutamiseks, sellise vahendina tuuakse välja teadusallikates COPSQ – *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustik). COPSQ töötati esmakordselt välja 1997. aastal, et Taani uurijatel oleks standardne uurimismeetod, mis kataks laia psühhosotsiaalsete tegurite spektrit. Arendati välja kolm erineva pikkusega küsimustikku: pikk versioon teaduslikeks uurimustöödeks, keskmine versioon töökeskkonna spetsialistidele ja lühike versioon töökohtade eneseanalüüsiks (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010; Kristensen *et al.*, 2005).

COPSQ meetodika arendati välja võttes aluseks Soome, Rootsi, Inglismaa, USA, Taani ja Hollandi 16 erinevat psühhosotsiaalsete riskitegurite hindamise küsimustikku. Viidi läbi erinevate lähenemiste ja küsimustike võrdlusuuring ja valiti välja 145 küsimust ning lisati teadlaste poolt juurde veel 20 küsimust. Selle põhjal viidi läbi empiiriline teadusuuring 1858 Taani töötajaga, mille eesmärk oli valideerida küsimustik, et välja arendada tõendatud usaldusväärne hindamismetoodika. Uuringu tulemuseks töötati välja COPSQ I versioon, mis koosnes 141 küsimusest ja 30 dimensioonist (Kristensen, 2001).

COPSQ kolmetasandilise välja arendatud instrumendi eesmärgiks oli hinnata psühhosotsiaalseid faktoreid, et saavutada järgmised eesmärgid: 1) arendada välja valiidsed ja asjakohased instrumendid psühholoogiliste faktorite hindamiseks töökohal; 2) võimaldada riiklike ja rahvusvahelisi võrdlusi; 3) täiustada sekkumise vajalikkust; 4) hõlbustada järel valvet ja võrdlusuuringuid; 5) parendada suhteid töökohtade, töökeskkonna professionaalide ja uurijatega; 6) lihtsustada keeruliste teooriate ja kontseptsioonide mõistmist (Kristensen *et al.*, 2005; Kristensen, 2010). Seda küsimustikku hakati laialdaselt kasutama ning COPSQ'i esimesest versioonist sai standart-küsimustik, mida Taani tööandjad kasutasid iga kolme aasta

järel tehtavatel töökeskkonna riskianalüüsidel. COPSOQ'i universaalsus peitus tema väljatöötamisel lähtunud põhimõtetest: küsimustik peab katma kõik olulised psühhosotsiaalsed riskifaktorid ning samuti nende allikad, küsimustik peab lähtuma kombineeritud teoreetilisest baasist, küsimused peavad võimaldama analüüsi mitmel tasandil – ettevõttes, osakonnas, ametis ja indiviidist lähtuvalt – ning küsimustik peab olema üldine. Nii laiahaardelist uurimismeetodit polnud varem välja töötatud ning see tagas ka COPSOQ I edu. COPSOQ on populaarne ja kasulik tööriist nii uurijatele kui ka ennetavaks instrumendiks töökohal. Küsimustik tõlgiti paljudesse keeltesse Euroopast Aasiani ning hakati laialdaselt kasutama. (Pejtersen *et al.*, 2010; Moncado *et al.*, 2014).

2000. aastal lisati Taani töökeskkonna rühma uuringusse mõned tasandid. Nende hulgas emotsionaalsed vajadused ja emotsioonide peitmine, töö tähendus, informeeritus ning juhtimiskvaliteet. Erinevad uuringud on vaadelnud nende tegurite mõju tervisele. Emotsionaalsed vajadused, töötähendus inimese jaoks ning õiglane juhtimisstiil omavad otseseid seoseid väsimusega. Emotsionaalsed vajadused ning juhtimine on riskiteguriks vaimsele tervisele (Burr, Albertsen, Rugulies, & Hannerz, 2010). COPSOQ I faktorid ja küsimuste arvud on näha järgmisel leheküljel tabelis (Tabel 1).

Tabel 1

Faktorid ja küsimuste arvud COPSOQ I kolme erineva pikkusega küsimustikes

FAKTOR	Pikk	Keskmine	Lühike	FAKTOR	Pikk	Keskmine	Lühike
Töökoormus	7	4	3	Ebakindlus tööl	4	4	4
Kognitiivsed nõuded	8	4	-				
Emotsionaalsed nõudmised	3	3	2	Rahulolu tööga	7	4	4
Emotsioonide varjamise vajadus	2	2	1				
Sensoorsed nõudmised	5	4	-	Üldine tervis	5	5	1
				Vaimne tervis	5	5	5
Sõnaõigus tööl	10	4	3	Elujõud	4	4	4
Arengu võimalused	7	4	2				
Vabadusaste tööl	4	4	1	Käitumuslik stress	8	4	-
				Somaatilise stressi sümptomid	7	4	-
Töö mõttekus	3	3	2	Kognitiivse stressi sümptomid	4	4	-
Pühendumus töökohal	4	4	2				
				Ühtekuuluvus tunne	9	-	-
Informeeritus	2	2	2				
Rollide selgus	4	4	-	Keskendumise probleemid	2	-	-
Rollide konfliktid	4	4	-	Valikuline toimetulek	2	-	-
Juhtimise kvaliteet	8	4	2	Uute ülesannetega toimetulek	2	-	-
Juhi toetus	4	4	2	Faktorite arv	30	26	8
Tagasiside tööl	2	2	2	Küsimuste arv	141	95	44
Kolleegide toetus	2	2	-				
Kogukond tööl	3	3	2				

Allikas: Kristensen, 2001

Kuna COPSOQ I muutus nii oluliseks uurimismeetodiks, siis lasus uurijatel ka suur vastutus ning mõisteti, et meetodit tuleb täiustada. COPSOQ'i esimesel versioonil oli mitmeid puudusi, küsimustikku arendati edasi ning 2007. aastal töötati välja COPSOQ II. See mõõdab olulisi psühhosotsiaalseid riskitegureid, mis mõjutavad inimeste vaimset tervist, mis on näiteks puudu töö pinge mõõtmise mudelis (*job strain model*) või pingutuse ja tasu mittevastavuse mudelis (*the effort-reward imbalance*). COPSOQ I versioonis puudusid selliste tegurite analüüsid nagu tunnustamine, õiglus, usaldus ning diskrimineerimine töökohal (Pejtersen *et al.*, 2010; Moncado *et al.*, 2014; Kiss, De Meester, Kruse, Chavee, & Braeckman, 2013). Osa skaalasid eemaldati küsimustikust täielikult, osa muudeti ja osa liideti juurde. Muutmatuks jäeti küsimustikust skaalad töö sisu (*Meaning of work*), etteennustatavus (*Predictability*), rollikonfliktid (*Role conflicts*), sotsiaalne kooslus tööl (*Social community at work*) ning kognitiivsed stressi sümptomid (*Cognitive stress symptoms*). Skaalad sensoorsed nõudmised (*Sensory demands*), vabadusemäär (*Degree of freedom*) ja sotsiaalne suhestumine (*Social relation*) kustutati, kuna sellekohane info sõltub töö iseloomust ja on kättesaadav juba ametinimetusest. Sidususetunne

(*Sense of coherence*) ja toimetulek (*Coping*) kustutati, kuna uurijad neid ei kasutanud ja seega osutusid ebavajalikeks. Lisaks eemaldati küsimustikust ka skaalad vaimne tervis ja vitaalsus (*Mental health and Vitality*), käitumuslik stress (*Behavioural stress*) ja vabadus töökohal (*Freedom at work*). Asemele loodi mitmeid uusi skaalaid: töötempo (*Work pace*), et mõõta töö kvantitatiivsete nõudmiste intensiivsust, tunnustamine (*Recognition*), usaldus juhtkonna suhtes (*Trust regarding management*), töötajate vaheline usaldatavus (*Mutual trust between employees*) ning õiglus (*Justice*). (Pejtersen *et al.*, 2010). Uuringus, mis keskendus COPSOQ I ja II versiooni võrdlusele, otsiti vastust uurimisküsimusele, milline versioon mõõdab paremini ohutegurite seost tervise ja taastumisega vajadusega. Paremaks hindamisvahendiks osutus II versioon. Teadlased tõid sealhulgas välja vajaduse lisada II versioonile otsustusvabaduse hindamise faktor (Kiss *et al.*, 2013). COPSOQ II faktorid ja küsimuste arvud on näha all järgnevas tabelis (Tabel 2).

Tabel 2

Faktorid ja küsimuste arvud COPSOQ II kolme erineva pikkusega küsimustikes

FAKTOR	Pikk	Keskmine	Lühike	FAKTOR	Pikk	Keskmine	Lühike
Töökoormus	4	4	2	Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus	4	4	2
Töö tempo	3	3	2	Kolleegide vaheline usaldus	3	3	-
Kognitiivsed nõuded	4	-	-	Õiglus ja austus organisatsioonis	4	4	2
Emotsionaalsed nõudmised	4	4	2	Sotsiaalne kaasatus	4	-	-
Emotsioonide varjamise vajadus	3	-	-				
Sõnaõigus tööl	4	4	2	Tervisehinnang endale	1	1	1
Arengu võimalused	4	4	2	Läbipõlemine	4	4	2
Vaheldusrikkus	2	-	-	Stress	4	4	2
Töö mõttekus	3	3	2	Unehäired	4	4	-
Pühendumus töökohal	4	4	2	Depressioonisümptomid	4	-	-
				Somaatilised stressi sümptomid	4	-	-
				Kognitiivsed stressi sümptomid	4	-	-
Informeeritus	2	2	2				
Tunnustus	3	3	2	Enesetõhusus	6	-	-
Rollide selgus	3	3	2				
Rollikonfliktid	4	4	-	Seksuaalne ahistamine	1	1	1
Juhtimise kvaliteet	4	4	2	Vägivaldaähvardused	1	1	1
Juhi toetus	3	3	2	Füüsiline vägivald	1	1	1
Kolleegide toetus	3	3	-	Kiusamine	1	1	1
Kogukond tööl	3	3	-	Norimine	1	-	-
Ebakindlus tööl	4	-	-	Konfliktid ja tülid	1	-	-
Rahulolu tööga	4	4	1	Laimamine ja kuulujutud	1	-	-
Töö ja pereelu konflikt	4	4	2				
Pere ja töö konflikt	3	-	-	Faktorite arv	41	28	23
				Küsimuste arv	128	87	40

Allikas: National Research Centre for the Working Environment, 2017

Taanis on läbi viidud laiapõhjaline uuring, kus uuriti kasutades COPSOQ II meetodikat kolme psühhosotsiaalse riskiteguri seoseid töötajate haiguse tõttu töölt eemal olnud aja vahel. Haiguslehtede maht on üks oluline lõpptulemus, mis ennustab otseselt, nii inimeste puude väljakujunemist, kui ka suremust. Uuringu tulemus näitas kahe riskiteguri - töö emotsionaalne nõudlikkus ja töö rollikonflikti tugevat seost inimeste haigestumise vahel (Rugulies, Aust, & Pjetersen, 2010). Samuti näiteks Taanis korraldatud uuringu põhjal, mis viidi läbi väga stressirohkes töökeskkonnas uurides onkoloogia arstide psühhosotsiaalseid riskitegureid kuues erinevas haiglas, näitasid tulemused võrreldes teiste Taani töötajate keskmiste tulemustega olulisemalt kõrgemat töötempot, töö oluliselt suurema emotsionaalsema nõudlikkusega, stressitase ja läbipõlemise oht, kvantitatiivne nõudlikkus. Oluliselt kõrgemalt hinnati võimalust arenguks, töö tähendust ja oma pühendumust tööle (Andreassen & Eriksen, 2013). Taanis ja Hispaanias viidi läbi COPSOQ meetodikat kasutades suur riikide vaheline võrdlusuuring, kus uuriti töökeskkonnas valitsevate psühhosotsiaalsete ohutegurite seost inimeste sotsiaalmajandusliku staatusega. Uuring näitas, et see meetodika sobib hästi erinevates kultuuriruumides laiahaardeliste riikide vahelisteks võrdlusuuringuteks, andes võimaluse poliitika kujundamiseks (Moncada *et al.*, 2010).

Saksamaal oli juba 10 aastat tagasi COPSOQ ettevõtete hulgas levinud ja mitte ainult tööalaste riskide hindamisvahendina vaid ka tervisliku töökeskkonna mõõtvahendina. Sakslased valideerisid oma riigis taanlaste versiooni COPSOQ-st ja selle käigus arendasid välja lühendatud versiooni vähendades küsimusi 141-lt 87ni, hinnates 25 aspekti täiendades taani versiooni näiteks töökoha spetsiifiliste psühhosotsiaalsete aspektidega nagu vahetustega töö või konflikt klientidega (Nuebling & Hasselhorn, 2010).

Saksamaal läbiviidud uuringute tulemused näitavad, et lisaks COPSOQ standardiseeritud küsimustikus olevates psühhosotsiaalsetele ohuteguritele on oluline faktor tööalane kiusamine. See omab suurt mõju töötajate tervisele. Kiusamine on ohutegur, mis on tihedalt seotud läbipõlemisega ning see mõjutab negatiivselt töötajat tööülesannete täitmisel. Seetõttu kasutavad sakslased COPSOQ-i valideeritud versioonile lisafaktorina lisatud tööalase kiusamise hindamise osa, mis baseerus Leymanni poolt välja töötatud psühholoogilise terrori mudelil. Uuringud on näidanud, et nii ühe kui viie küsimusega valideeritud küsimustik on psühhomeetriliselt asjakohane. Kuigi ühe küsimuse kasutamine on leidnud kriitikat sellise

lähenemise, usaldusväarsuse ja valiidsuse tõttu. 2010. aastal töötas Escartin välja 12. küsimusest koosneva tööalase kiusamise hindamisvahendi aga leiti, et see on liialt pikk, et liita seda juba põhjaliku küsimustikuga nagu COPSOQ, mis on adresseeritud kõikidele psühhosotsiaalsetele riskidele töökohal. Sakslased on tõestanud erinevate uuringutega, et COPSOQ küsimustik on usaldusväärne hindamisvahend, mis aitab selgitada psühhosotsiaalse töökeskkonna mõju inimeste tervisele ja heolule (Garthus-Nigiel *et al.*, 2016; Nuebling *et al.*, 2013). Näiteks 2013. aastal uuriti Saksamaal dialüüsi vajavate patsientidega töötavate meditsiinitöötajate pinget ja stressitaset võrreldes geriaatrias töötavate õdedega. Uuring viidi läbi kasutades COPSOQ standardiseeritud küsimustikku lisades juurde valdkonna spetsiifilisi küsimusi. Tulemus kinnitas küsimustiku usaldusväarsust ja näitas, et tänu standardiseeritud lähenemisele on võimalik erinevate valdkondade vahel tulemusi võrrelda. Antud uuringu tulemusest selgus, et dialüüsi õdede stressi ja pingetase oli oluliselt kõrgem võrreldes geriaatrias töötavate õdedega (Kersten *et al.*, 2014).

Prantsusmaa teadlased arendasid välja Taani COPSOQ lühiversiooni baasil oma hindamisvahendi, mis sisaldas 32 küsimust, mis oli grupeeritud 17 skaalaga viie valdkonna mõõtmisüsteemiks, lisades juurde kaheksa küsimust, mis oli suunatud agressiivsele käitumisele töökohal. Prantsusmaal on kogutud selle meetodika alusel hulk andmeid erinevates sektorites erinevate ametikohtade kaupa, mis võimaldab võrrelda ja parandada töökeskkonda (Dupret, Boceream, Therani, Feltrin, & Pejtersen, 2012).

1.4. Riskianalüüs töökohas

Töökeskkonna riskihindamise ehk riskianalüüsi eesmärk on kaitsta töötajate tervist ja tagada ohutus töökohal. Riskihindamine vähendab võimalust, et töötajad saavad töökohal läbi töötegevuste kannatada, sellega hoitakse ka ettevõtet konkurentsivõimelisena (Riskihindamisjuhend, 2017). Kui kõikide tööalaste riskide ennetamine ei ole saavutatav peab riske vähendama ning kontrolli alla võtma need riskid, mis alles jäävad (Juhend riskihindamise..., 2017).

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse §13 lõige 1 punkt 3 järgi on tööandja kohustuseks korraldada töökeskkonna riskianalüüs, mille käigus selgitatakse välja ohutegurid töökeskkonnas, mõõdetakse vajaduse korral nende parameetrid ja hinnatakse riske töötajate

tervisele ja ohutusele. Sama seaduse §13 lõige 1 punkt 4 sätestab, et töökeskkonna riskianalüüsi alusel on tööandja kohustatud koostama kirjaliku tegevuskava, milles nähakse ette ettevõtte kõikidel tegevusaladel ja juhtimistasanditel korraldatavad tegevused töötajate terviseriskide vähendamiseks ja vältimiseks, ajakava ning teostajad (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2017). Töökeskkonna ohutegurite väljaselgitamiseks ja riskide hindamiseks peab tööandja kaasama selleks pädevad isikud, töötajad ja töökeskkonnavoliniku. Vajadusel võib ka väljastpoolt ettevõtet spetsialiste tellida (Tööinspektsiooni teabematerjal, 2017).

Töökeskkonna riskianalüüsi tegemisel on soovitatav järgida järgmisi etappe (Tööinspektsioon, 2014):

- 1) info kogumine töötajate, tööprotsessi ja töökeskkonna kohta;
- 2) ohutegurite tuvastamine töökeskkonnas;
- 3) ohuteguritega seotud riskide hindamine;
- 4) riskide kõrvaldamiseks või vähendamiseks tegevuste kavandamine;
- 5) riskihindamise dokumenteerimine.

Saadud dokumenti nimetatakse riskianalüüsiks.

Töökeskkonnas peab hindama järgmisi ohutegureid (Tööelu portaal, 2017):

- 1) psühholoogilised ohutegurid;
- 2) füüsilised ohutegurid;
- 3) keemilised ohutegurid;
- 4) bioloogilised ohutegurid;
- 8) füsioloogilised ohutegurid.

Riskihindamine tuleb läbi viia selliselt, et oleks võimalik (Juhend riskihindamise..., 2017):

- 1) tuvastada töökohal tekkinud ohud, hinnata riske ja kavandada tegevused töötajate tervise kaitseks ja ohutuse tagamiseks;
- 2) töötajal teha õige valik töövahendite, kasutatavate keemiliste ainete, töökoha varustuse ja töökorralduse osas;
- 3) kontrollida, kas kasutuselevõetud meetmed on piisavad;
- 4) panna ennetustegevused pingeritta, kui hindamise käigus selgub, et nende tegevuste kasutusele võtmine on vajalik;

- 5) tõestada töötajatele, et kõik ohutegureid organisatsioonis on hinnatud ja riskide ning vajalike kaitseabinõude osas on tehtud põhjendatud valik;
- 6) tagada, et ennetustegevused, mis selgusid riskihindamise tulemustest vajalikud olevat ning mida kasutatakse, parandavad töötajate heaolu.

Riskihindamise lõppjärelused peavad välja selgitama, kas riskid on võetud kontrolli alla ning millised võimalused on riskide vähendamiseks. Kas saaks kasutusele võtta meetmeid töötajate kaitse parandamiseks ning kes on muud isikud, keda tuvastatud riskid mõjutavad. Hindamist võib teha tööandja ise, tema poolt määratud pädevad töötajad või väljastpoolt ettevõtet tellitud spetsialistid (Juhend riskihindamise..., 2017).

Riskihindamise alusel peab koostama kirjaliku tegevuskava, milles nähakse ette organisatsiooni korraldatavad tegevused töötajate terviseriskide vältimiseks ja vähendamiseks. Hindamine koos tegevuskavaga tuleb vormistada ja see peab olema kõikidele töötajatel kättesaadav, tulemusi peab tutvustama töötajatele (Tööelu portaal, 2017).

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lõige 1 punkt 5 sätestab, et tööandja on kohustatud korraldama uue töökeskkonna riskianalüüsi, kui on muutunud töötingimused, töövahendid või on vahetatud tehnoloogiat, kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta tervisele, kui riskitase esialgse tasemega võrreldes on muutunud või kui tervisekontrolli käigus on töötervishoiuarst tuvastanud tööga seotud haigestumise (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 2017).

2. TÖÖKESKKONNA PSÜHHOSOTSIAALSETE OHUTEGURITE ANALÜÜS ASTANGU KUTSEREHABILITATSIOONI KESKUSES

2.1. Uurimistöö eesmärk ja ülesanded

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on hinnata, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid ohustavad Astangu Keskuse töötajaid ning esitada ettepanekuid, mida saaks keskuses ette võtta töökeskkonnast tulenevate psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks. Psühhosotsiaalsete ohutegurite riskihindamise järel koostada Astangu Keskusele riskianalüüsi meetod psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks.

Käesoleva magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- Anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest ja nende hindamisviisidest ning riskianalüüsist töökeskkonnas.
- Anda ülevaade psühhosotsiaalsetest ohuteguritest, mis mõjutavad Astangu Keskuse töötajaid.
- Esitada ettepanekuid Astangu Keskusele, et parandada keskuse psühhosotsiaalset töökeskkonda.
- Koostada Astangu Keskusele meetod psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks.

2.2. Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus ja töökeskkonna eripära

1996. aastal loodud Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus (edaspidi Astangu Keskus) on Sotsiaalministeeriumi hallatav riigiasutus, mis on ainulaadne Eestis, pakkudes tööelastele erivajadustega inimestele erinevaid rehabilitatsiooniteenuseid, arendades Eestis rehabilitatsioonivaldkonda ning jagades kompetentse teistele teenusepakkujatele. Peamisteks rehabilitatsiooniteenusteks, mida klientidele pakutakse on töö- ja tegevusvõime hindamine, õppimisvõimalused, rehabilitatsioon, kaitstud töö võimalused ja tööle rakendumise toetamine. Eesmärgiks on klientide ettevalmistus tööeluks läbi töövõime ja –oskuste arendamise. Klienditööle lisaks arendatakse Astangu Keskuses Eesti sotsiaal- ja haridusvaldkonda, rääkides kaasa erinevates töörühmades ja ümarlaudades, osaledes rahvusvahelistes ja siseriiklikes arendusprojektides ning korraldades spetsialistidele infopäevi ja koolitusi. Astangu Keskuse sotsiaalteenuste kvaliteeti tunnustab *EQUASS Assurance* (Euroopa sotsiaalteenuste kvaliteedi süsteemi kvaliteedimärk) sertifikaat (Astangu Kutserehabilitatsiooni ..., 2017).

Astangu Keskuse missioon on luua koostöös erinevate osapooltega parimaid ja kestvaid lahendusi igale inimesele ja ühiskonnale tervikuna. Visioon on olla eestvedajaks parema elu loomisel, vastates ühiskonna muutuvatele vajadustele (Tegevusaruanne, 2015).

Aastatel 2015-2017 on Astangu Keskuse strateegilised eesmärgid (Tegevusaruanne, 2015):

- 1) pakutavad teenused on vajaduspõhised;
- 2) toetatakse sotsiaalvaldkonna arengut läbi arendustöö ja kompetentside jagamise;
- 3) keskuse töötajad on motiveeritud ja kompetentsed.

Astangu Keskuses töötab veebruar 2017 seisuga 115 töölepinguga spetsialisti. Töötajad kuuluvad kaheksasse struktuuriüksusesse: juhtkond, õppeosakond, rehabilitatsiooniosakond, tööhõiveosakond, rehabilitatsioonialane kompetentsikeskus, personali- ja haldusosakond, välissuhete ja kommunikatsiooniosakond ja keskkonnakohanduste ja abivahendite teabekeskus.

Üldiselt saab Astangu Keskuse töötajad jagada kahte gruppi. Ühes grupis on need, kes teevad klienditööd ja teises need, kes klientidega otseselt kokku ei puutu. Keskuses on tööl sotsiaaltöötajad, sotsiaalhooldajad, tegevusjuhendajad, füsio- ja tegevusterapeutid, õpetajad ja abiõpetajad, tööhõivespetsialistid, psühholoogid, eripedagoogid, logopeed. Nende iga päevane töö on otsene klienditöö keskuse erivajadustega klientidega. Peale nende töötavad majas veel teised spetsialistid (tugipersonal, arendusspetsialistid, assistendid jms) ja juhid, kelle otsesed tööülesanded pole seotud klienditööga.

2.3. Uurimismeetodid

Käesoleva magistritöö uurimismeetodiks on ankeetküsimustik (Lisa 1), mis põhineb Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ II) keskmise pikkusega versioonil, mis on tõlgitud eesti keelde ja on kätte saadav Tööinspektsiooni kodulehel www.stressivastu.ee (Töökeskkonna..., 2016). Küsimustikule on lisatud küsimused, mis on võetud Taani haiglate juhendist psühhosotsiaalse töökeskkonna kontrolli jaoks. Need küsimused hindavad töötajate üldist arvamust psühholoogilisele töökeskkonnale (Juhend haiglatele, 2016). Ankeetküsitluse eesmärgiks on hinnata, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid ohustavad

Astangu Keskuse töötajaid. Ankeetküsitlust oli võimalik täita ainult elektroonselt. Küsimustik koosnes 95-st küsimusest.

Peale ankeetküsitluse analüüsi, kutsuti kokku Astangu Keskuse fookusgrupi (töökeskkonna nõukogu) arutelukoosolek, kus analüüsides ankeetküsitlust (Lisa 1) ja Astangu Keskuse töökeskkonna eripära koostati töökoha riskianalüüsi tarbeks psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisvahend (Lisa 2).

2.4. Valimi kirjeldus

Valimiks olid Astangu Keskuse töötajad. Kõigile 115-le töötajatele saadeti ankeetküsimustiku link personalilisti kaudu elektronpostkasti. Küsitlusele vastas 82 inimest ehk 71,3% töötajatest. Fookusgrupi arutelukoosolekule kutsuti 6 inimest, kes on Astangu Keskuse töökeskkonnannõukogu liikmed. Arutelukoosolekule, kus koostati psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisvahend, tulid kohale kõik 6 kutsutut.

2.5. Uurimise läbiviimine

Käesoleva magistritöö uuring viidi läbi Astangu Keskuse töötajatega ajavahemikul 30.05. – 13.06.2016 interneti keskkonnas www.connect.ee. Kõikidele töötajatele saadeti personalilisti kaudu elektronpost, mis sisaldas kaaskirja, kus selgitati, et käesoleva magistritöö autor kirjutab magistritööd teemal „Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses“. Kaaskirjas anti ülevaade antud töö eesmärgist ja lisati link ankeetküsitlusele ning kinnitati, et küsimustiku täitmine on anonüümne.

Käesoleva töö eesmärgi täitmiseks (koostada meetod Astangu Keskusele psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks) kutsuti kokku fookusgrupi arutelukoosolek, mis viidi läbi 23.03.2017 Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses.

2.6. Andmete analüüs

Ankeetküsitluse andmeid analüüsiti tabelarvutusprogrammis MS Excel ja statistilise andmeanalüüsi programmis SPSS. Viimase abil teostati korrelatsioonianalüüs, kus kasutati Pearsoni korrelatsioonikordajat, mis mõõdab seost kahe arvulise tunnuse vahel.

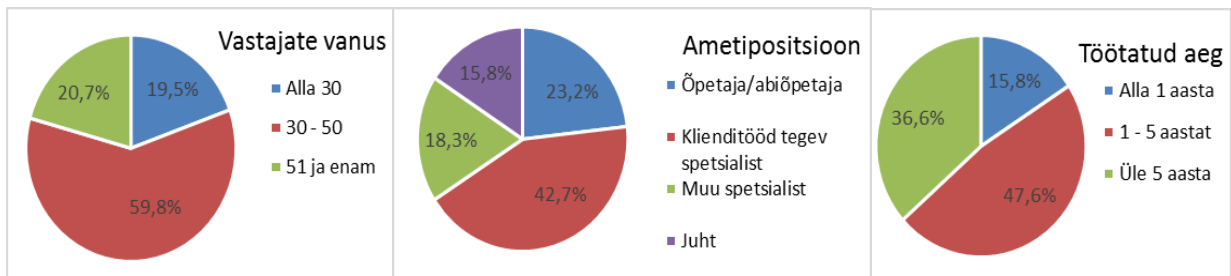
Korrelatsioonikordaja (r) väärtused on vahemikus -1 ja 1, kui väärtus on positiivne tähendab see kasvavat seost tunnuste vahel ning kui väärtus on negatiivne tähendab see kahanevat seost tunnuste vahel, tugevaks seoseks peetakse sotsiaalteadustes kui r väärtus on üle 0,5 (Rootalu, 2014).

Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks uuritakse 26 faktorit. Igas faktoris on 3 – 4 küsimust, välja arvatud kahes, kus ühes on üks küsimus ja teises 2 küsimust. Vastata saab skaalal 1-5, kus 1 on alati või väga suurel määral ja 5 on väga harva/mitte kunagi või väga vähesel määral. Andmete analüüsimiseks ja võrdlemiseks on skaalad ümber muudetud skaalale 0-100. Kus 0 on väga harva/mitte kunagi/väga vähesel määral ja 100 alati/väga suurel määral. See oli vajalik faktorite tulemuste võrdlemiseks Eestis läbi viidud uuringuga „Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis“, kus on kasutatud uurimise läbi viimiseks samuti COPSOQ II küsimustikku ning tulemusi on võrreldud Taanis läbi viidud uuringuga (COPSOQ II, 2007; Seppo, Järve, Kallaste, Kraut, & Voitka, 2010). Fookusgrupi koosoleku tulemused esitatakse sisuanalüüsi meetodit kasutades.

2.7. Uurimustöö analüüs ja tulemused

2.7.1. Tulemused Astangu Keskuses

Astangu Keskuses läbi viidud uuringus vastas küsitlusele kokku 82 töötajat, mis on 71,3% kõikidest töötajatest. Vastanute vanus, ametipositsioon ja töötatud aeg on näha all oleval joonisel 1.



Joonis 1. Küsitlusele vastanute andmed. Allikas: autori koostatud

Küsitluses uuriti 25 erinevat psühhosotsiaalse ohuteguri faktorit. Selgus, et kõige halvemad tulemused keskmiste alusel on töökoormuse, töö tempo, emotsionaalsete nõudmiste, sõnaõigus töö, töö- ja pereelu konflikt, enesehinnang tervisele ja läbipõlemise faktoritel. Kõige paremad

tulemused on arenguvõimaluste, töö mõttekuse, rolli selguse, kogukond töö ning konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid faktoritel. Tulemused on näha tabelis (Tabel 3), kus punasega on märgitud probleemsed faktorid ning rohelisega faktorid, kus on hea väga hea tulemus. Keskmised on skaalal 0-100. Need faktorid, mis on märgitud tähisega (-) on skaalal, kus 0 on hea ja 100 halb ning tähisega (+) faktorite keskmised on skaalal, kus 0 on halb ja 100 on hea.

Tabel 3

Faktorite keskmised

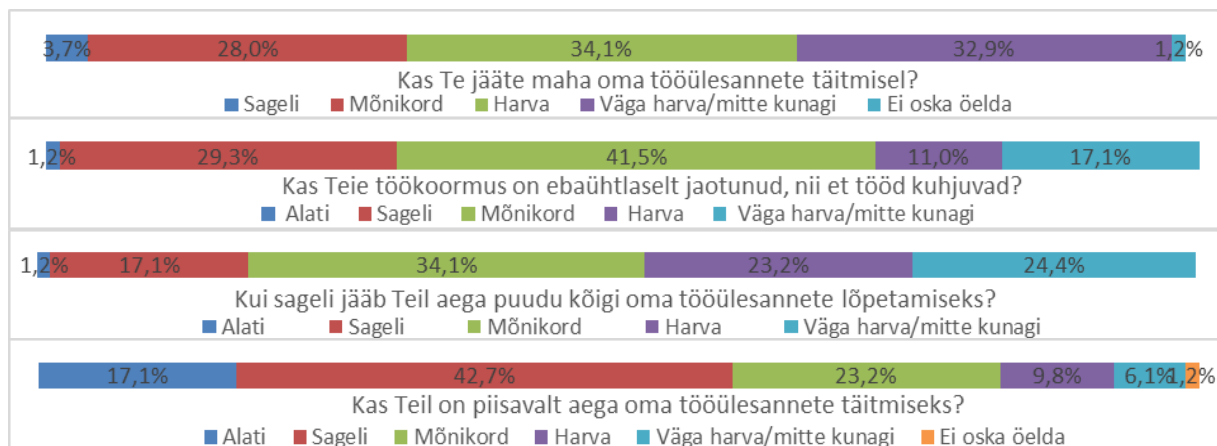
FAKTOR	Keskmine
Töökoormus (-)	43,2
Töötempo (-)	59,5
Emotsionaalsed nõudmised (-)	54,3
Sõnaõigus töö (+)	50,2
Arenguvõimalused (+)	77,5
Töö mõttekus (+)	81,7
Seotus töökohaga (+)	74,2
Informeeritus (+)	67,2
Tunnustus (+)	69,2
Rolli selgus (+)	78,9
Rollikonfliktid (-)	38,9
Juhtimise kvaliteet (+)	69,8
Tugi kolleegidelt (+)	65,2
Tugi ülemuselt (+)	73,3
Kogukond töö (+)	80,1
Rahulolu tööga (+)	70
Töö- ja pereelu konflikt (-)	44,6
Kolleegide vaheline usaldus (+)	67,2
Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus (+)	72,8
Õigus ja austus organisatsioonis (+)	62,2
Enesehinnang tervisele (+)	47,4
Unehäired (-)	39,8
Läbipõlemine (-)	58,9
Stress (-)	41,6
Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid (-)	2,7

Allikas: Autori koostatud

Lisaküsimusena küsiti töötajatelt, kas nad on pööranud tähelepanu Astangu Keskuse eelnevate riskianalüüsi hindamiste käigus tuvastatud psühholoogilistele ohuteguritele töökeskkonnas. 20,7% töötajatest on sellele tähelepanu pööranud ning 79,3% pole sellele tähelepanu pööranud.

2.7.2. Töökoormus

Astangu Keskuse töötajate töökoormust uuriti 4 küsimusega, millega hinnati arvamust enda töömahule ja tööde kuhjumisele. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 2.



Joonis 2. Töökoormus. Allikas: Autori koostatud

Tulemustest ilmneb, et keskuse töötajate töökoormus on ebaühtlaselt jaotunud ja selle tõttu tööd kuhjuvad. 72% töötajatest vastas sellele küsimusele alati, sageli ja mõnikord. Kusjuures 39% juhtidest vastas alati ja sageli küsimusele, kas nende töökoormus on ebaühtlaselt jaotunud, nii et tööd kuhjuvad. Sellega seoses, et töökoormus on ebaühtlane ja tööd kuhjuvad siiski töötajad väga suurel määral oma tööülesannete täitmisel sageli maha ei jää. Oma tööülesannete täitmiseks on üldiselt töötajatel piisavalt aega. Neid, kellel piisavalt aega tööülesannete täitmiseks pole või harva pole on kokku 13 ehk 15,9%. Tööülesannete lõpetamiseks jääb aega puudu alati ja sageli kokku 15 töötajal ehk 18,3%. Kokkuvõtteks saab järeldada, et Astangu Keskuse töötajate üheks ohuteguriks on tööde ebaühtlane jaotumine ja selle tõttu tööülesannete kuhjumine.

Astangu Keskuse töökoormuse faktori keskmine on 43,2 (skaala 0-100, kus 0 on mitte kunagi ja 100 on alati). Astangu tulemus on oluliselt kehvem kui Eesti keskmine 23,9 kuid Taani keskmine 40,2 on sarnane Astangu Keskuse tulemusega (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüs näitab tugevat seost ($r = 0,57$) töökoormuse ja töö- ja pereelu konfliktide faktorite vahel. Kui töökoormus on ebaühtlaselt jaotunud ja selle tõttu tööd kuhjuvad, jäädakse maha tööülesannete täitmisel ning pole piisavalt aega, et neid täita tööajal vaid peab lisa-aega selle jaoks võtma, siis mõjub see sagedamini pereelule halvasti, sest töötaja viibib tööülesannete täitmiseks kauem tööl või töötab õhtuti kodus. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüs näitabki

tugevat seost ($r = 0,67$) tööde kuhjumise ja väite vahel, et pere ja sõprade arvates töötatakse liiga palju ning samuti on tugev seos ($r = 0,55$) tööde kuhjumise ning väite töö võtab ära palju aega ja see mõjub halvasti pereelule. Üksikküsimuste analüüs näitab tugevat seost ($r = 0,54$) tööde kuhjumise ja oma hinnangut enda stressi tasemele, mis näitab, et kui tööd kuhjuvad ja need on vaja ära teha siis töötaja tunnetab rohkem stressi. Samuti on tugev seos ($r = 0,52$) tööde ebaühtlase jaotumise ja kuhjumise ning väite töö seab emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse vahel. Kui tööd kuhjuvad siis suurenevad emotsionaalsed häirivad olukorrad, näiteks probleemid/konfliktid teiste töötajate, juhtide, klientide ja perega. Analüüs näitab tugevat seost ($r = 0,62$) küsimuste, kas jääte sageli maha oma tööülesannete täitmisel ja kui sageli jääb aega puudu kõigi tööde lõpetamiseks vahel, mis näitab, et kui töötajad jäävad maha tööülesannete täitmisel siis seda rohkem jääb neil aega puudu, et tööülesannetega valmis saada.

Ankeetküsitluses küsiti töötajatel lisaküsimus: Kas Teil on mulje, et Astangu Keskuses tekib konflikte tööst tuleneva pinge, näiteks stressi või suure töökoormuse tõttu. 67,1% töötajatest vastas sellele küsimusele jah. 32,9% vastas ei. Siit saab järeldada, et päris suurel määral esineb töötajate arvates konflikte tööst tulenevate pingete tõttu.

Töötajate kommentaarid, kes vastasid jah:

„Töökoormus on suur ja ootused on kõrged, see võib tekitada pingeid“.

„Kui on suurem töökoormus, siis võib see mingil määral tekitada stressi ja pingeid, kuid see möödub kui töökoormus tasakaalustub“.

„Paljudel töötajatel on korraka käsil liiga palju lahendamist vajavaid tööülesandeid, mis tekitab ülekoormust“.

„Kevadel tekib pingelisem periood, kui on suurem koormus seoses klientide tegevuskavade ja muude lõpetamist puudutavate sisutööde ja dokumentatsiooni tegemisel ja vormistamisel“.

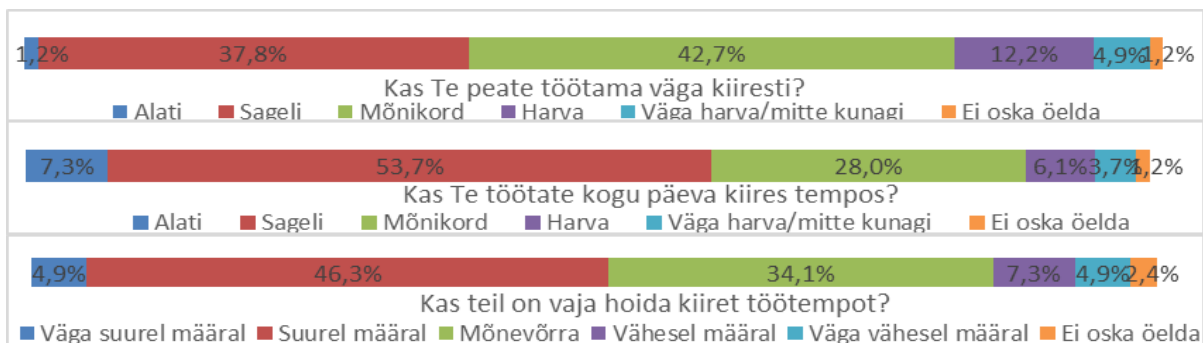
„Pinged tekivad pigem töökoormuse tõttu“.

„Vahel ikka tekib konflikte, eriti kevadel kui kõigil on koormus väga suur“.

„On osad perioodid õppeaastast, mis on töömahu mõttes pingelisemad. Usun, et sel ajal kui erinevad tähtajad peale pressivad on konfliktide tekkimine lihtsam“.

2.7.3. Töö tempo

Astangu Keskuse töötajate töö tempot uuriti 3 küsimusega, millega hinnati enda töö kiirust ja intensiivsust. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 3.



Joonis 3. Töö tempo. Allikas: Autori koostatud

Tulemustest ilmneb, et suur osa töötajatest peavad töötama kiiresti. Alati ja sageli vastajate arv on 32 ehk 39 %. Samas küsimusele, kas Te peate töötama kogu päeva kiires tempos on 61% töötajatest vastanud alati ja sageli. Analüüsi tulemus näitab, et selle küsimuse vastajate seas, kes valisid vastuse alati ja sageli (50 töötajat) olid 40% klientitööd tegevad töötajad, 22% õpetajad, 18% muud spetsialistid ning 20% juhid. 51,2% töötajatest peavad hoidma oma töös kiiret töötempot.

Kokkuvõtteks saab järeldada, et suur osa, üle 50%, Astangu Keskuse töötajatest peavad töötama kiire töö tempoga ja hoidma seda tempot iga päevaselt. Teadlased Cox, Griffiths ja Rial-Gonzales on välja toonud, et töötempo suurendab psühhosotsiaalseid riske kui tempo on automaatne ja peab pidevalt ajast ning tähtaegadest kinni pidama (Cox, Griffiths, & Rial-Gonzalez, 2000).

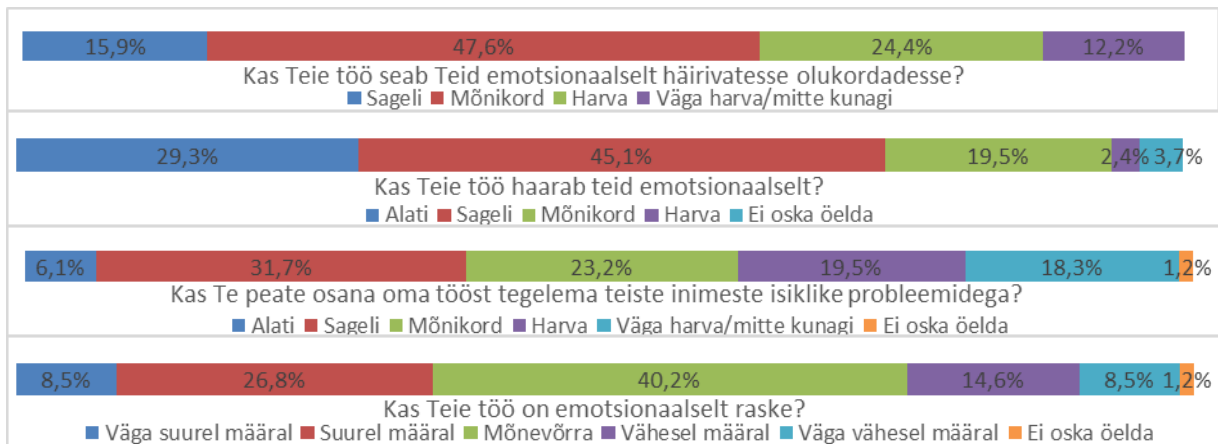
Astangu Keskuse töö tempo faktori keskmine tulemus on 59,5 (skaala 0-100, kus 0 on väga harva/vähesel määral ja 100 on alati/väga suurel määral). Astangu tulemus on veidi parem kui Eesti keskmine 56 ja täpselt sama nagu Taanis 59,5 (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsioonianalüüs näitab seost ($r = 0,46$) töö tempo ning töö- ja pereelu faktorite vahel. See näitab, et kui töö tempo kasvab ja töötama peab kiirelt, siis tõusevad ka pereelus probleemid. Näiteks küsimuse, kas te töötate kogu päeva kiires tempos ja väite pere ja sõprade arvates töötan liiga palju on seos ($r = 0,46$), mis näitab, et kui töötatakse kogu aeg kiire tempoga ja palju siis pere ja sõprade arvamus ka tõuseb ja nad arvavad, et tehakse liiga palju tööd. Üksikküsimuste

korrelatsiooni analüüsidest selgub, et küsimuse, kas te töötate kogu päeva kiires tempos on tugev seos ($r = 0,51$) küsimusega, kas teie töökoormus on ebaühtlasel jaotunud ning selle tõttu tööd kuhjuvad. See näitab, kuigi töötajatel on iga päevaselt väga kiire töö tempo siis kuhjuvad ikka tööülesanded.

2.7.4. Emotsionaalsed nõudmised

Astangu Keskuse emotsionaalseid nõudmisi uuriti 4 küsimusega, millega hinnati oma arvamust töö emotsionaalsuse kohta ja kas töös tuleb ette teiste inimeste probleemidega tegelemist. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 4.



Joonis 4. Emotsionaalsed nõudmised. Allikas: Autori koostatud

Tulemustest saab järeldada, et Astangu Keskuse töötajate töö on suurel määral või mõnevõrra emotsionaalselt raske (75,5%). Töö haarab emotsionaalselt alati ja sageli 74,4% töötajatest. Paljud töötajad (61%) peavad tööl tegelema teiste inimeste probleemidega ning suurel määral või mõnevõrra (63,5%) seab töö emotsionaalselt rasketesse olukordadesse. Võib eeldada, et siin mängib rolli töö klientidega, sest keskuses tehakse suurel määral klientitööd erivajadustega inimestega. Mõjutada võib ka suur töökoormus.

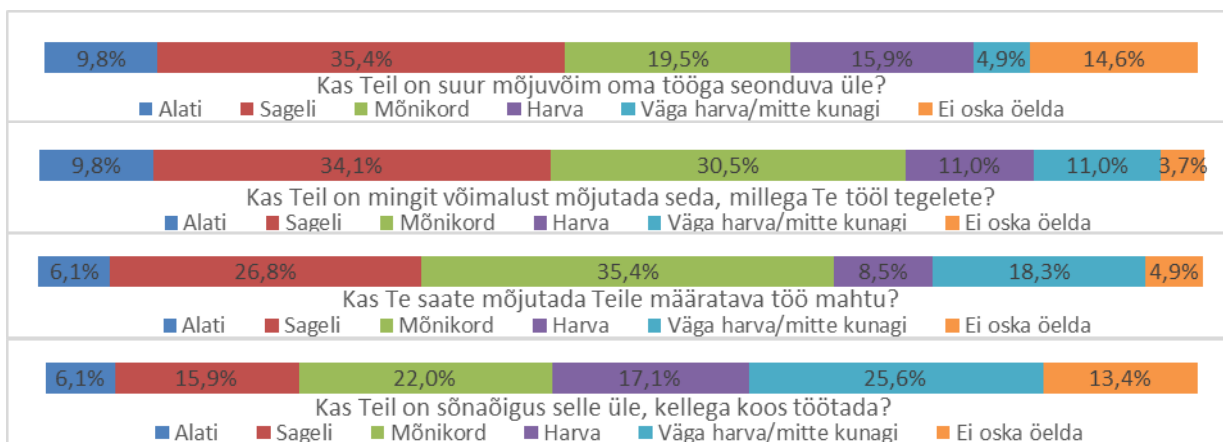
Astangu Keskuse emotsionaalsete nõudmiste faktori keskmine on 54,3 (skaala 0-100, kus 0 on väga harva/vähesel määral ja 100 on alati/väga suurel määral), mis on kehvem kui Eesti keskmine 42 ja Taani keskmine 40,7 (Seppo *et al.*, 2010). Saab eeldada, et Astangu Keskuse kehvem tulemus võib tulla sellest, et töötatakse erivajadustega klientidega, mis on

emotsionaalselt raske. Taanis läbi viidud teadusuuring näitas, et töö emotsionaalse nõudlikkuse vahel on tugev seos inimeste haigestumisega (Rugulies *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüsist selgub, et seos ($r = 0,43$) on emotsionaalsete nõudmiste ja läbipõlemise faktorite vahel. Kui töö haarab suurel määral emotsionaalselt ja on emotsionaalselt raske siis suureneb ka läbipõlemine. Samuti on seos ($r = 0,44$) emotsionaalsete nõudmiste ja rollikonflikti faktorite vahel. Kui töös on vaja teha asju, mis tunduvad ebavajalikud või tuleb teha asju, mida võiks teisiti teha või esitatakse vastuolulisi nõudmisi, siis muutub ka töö emotsionaalsemalt raskemaks ja suurenevad emotsionaalselt häirivad olukorrad. Küsimuse, kas töös esineb emotsionaalselt häirivaid olukordi ja kas töös tuleb ette olukordi, kus esitatakse vastuolulisi nõudmisi on seos ($r = 0,47$). Seos ($r = 0,43$) on töökoormuse ja emotsionaalsete nõudmiste faktorite vahel. Kui töökoormus on ebaühtlaselt jaotunud ning töö kuhjub siis suurenevad emotsionaalselt häirivad olukorrad, seda näitab korrelatsiooni analüüsist selgunud tugev seos ($r = 0,52$). Kui töö seab emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse siis suureneb stressitase, seda näitab analüüsist tulenev tugev seos ($r = 0,57$) nende küsimuste analüüsis. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgub, et tugev seos ($r = 0,54$) on küsimuste, kas teie töö on emotsionaalselt raske ja küsimuse kui sageli olete tundnud end väsinuna vahel. Kui töö on väga raske emotsionaalselt siis suureneb ka töötaja väsimus.

2.7.5. Sõnaõigus tööl

Astangu Keskuse töötajate sõnaõigust tööl uuriti 4 küsimusega, millega mõõdeti töötajate hinnangut kui palju nad saavad mõjutada enda töö mahtu ja tööga seotud tegevusi ning kui suur on nende sõnaõigus valida, kellega koos töötatakse. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 5.



Joonis 5. Sõnaõigus tööl. Allikas: Autori koostatud

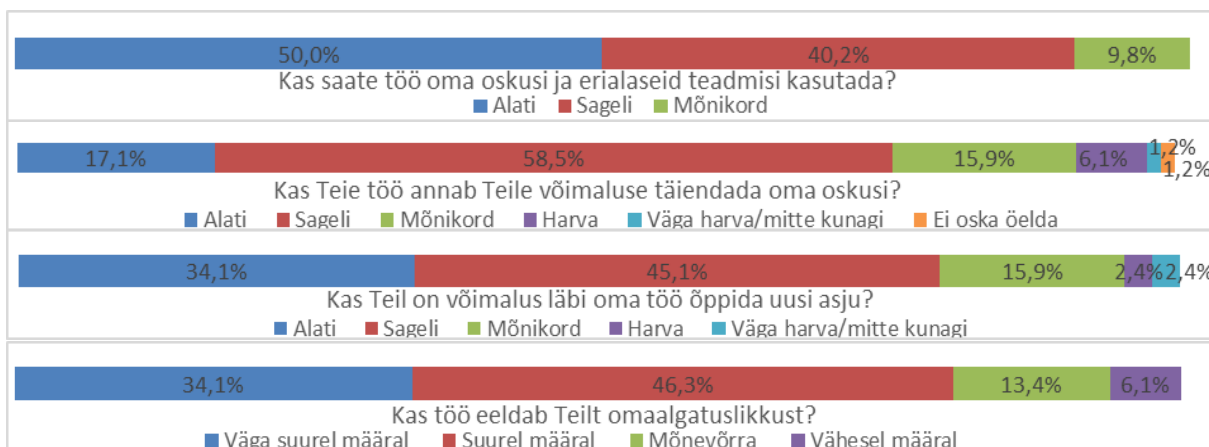
Analüüsist selgus, et Astangu Keskuse töötajatest 62,2% saavad harva, väga harva või ainult mõnikord mõjutada neile määratud töömahtu. 52,5% töötajatest saavad mõjutada harva, väga harva või mõnikord seda, millega nad tööl tegelevad ning 40,3% töötajatest on harva, väga harva või mõnikord mõjuvõim oma tööga seonduva üle. Seda, kellega nad koos töötavad, neil suurel määral sõnaõigust pole, 64,7% töötajatest vastas, et neil on harva, väga harva või mõnikord selle osas sõnaõigust. Kusjuures 69,2% juhtidest on alati, sageli või mõnikord sõnaõigus selle üle, kellega nad koos töötavad, mis on loogiline, sest juhid saavad valida enamasti ise oma meeskondadesse töötajaid.

Astangu Keskuse sõnaõigus tööl faktori keskmine on 50,2 (skaala 0-100, kus 0 on mitte kunagi ja 100 on alati), mis on mõnevõrra suurem kui Eesti keskmine 40,1 ning peaaegu samaväärne Taani keskmisega 49 (Seppo *et al.*, 2010). Skaala oleks parem kui töötajad saaks rohkem kaasa rääkida, kellega nad koos töötavad. Teadlane Karasek on leidnud, et tööga seotud vaimse tervise riske on võimalik vähendada kui suurendada töötajate otsustusõigust ja kaasärääkimisvõimalusi (Karasek 1979; Karasek *et al.*, 1981).

Korrelatsiooni analüüsist selgub, et tugev seos ($r = 0,56$) on sõnaõigus tööl ja tunnustuse faktorite vahel. Kui töötajatel pole sõnaõigust oma tööga seonduva puhul siis väheneb ka töötajate arvamus, et neid hinnatakse ja tunnustatakse. Näiteks küsimuse, kas töötajad saavad mõjutada neile määratud töö mahtu on seos ($r = 0,43$) küsimusega, kas juhtkond tunnustab ja hindab töötaja tehtud tööd. Kui töötajad ei saa kaasa rääkida oma töö mahu suhtes, siis väheneb nende tunne, et juhtkond tunnustab ja hindab neid.

2.7.6. Arenguvõimalused

Astangu Keskuse töötajate arenguvõimalusi uuriti 4 küsimusega, millega hinnati, kas tööl saab kasutada oma oskusi ja erialaseid teadmisi, kas on võimalik õppida läbi töö uusi asju ning kas töö annab võimaluse täiendada oma oskusi ja kas töö eeldab omaalgatuslikkust. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 6.



Joonis 6. Arenguvõimalused. Allikas: Autori koostatud

Oma töös saavad Astangu Keskuse töötajad suurel määral kasutada enda oskusi ja erialaseid teadmisi, alati ja sageli vastajate arv kokku on 74 ehk 90,2% töötajatest. Läbi oma töö on võimalik uusi asju õppida alati ja sageli 79,2% töötajatest. Töö annab võimaluse täiendada oma oskusi alati ja sageli 75,6% töötajatest ning 80,4% töötajate töö eeldab töötaja omaalgatuslikkust väga suurel ja suurel määral. Kokkuvõtteks saab tähendada, et Astangu Keskuse töötajad hindavad arenguvõimalusi töökohal väga heaks, sest peaaegu kõik töötajad saavad läbi oma töö õppida uusi asju, täiendada oma oskusi ning kasutada enda seniseid erialaseid oskusi ja teadmisi oma töös.

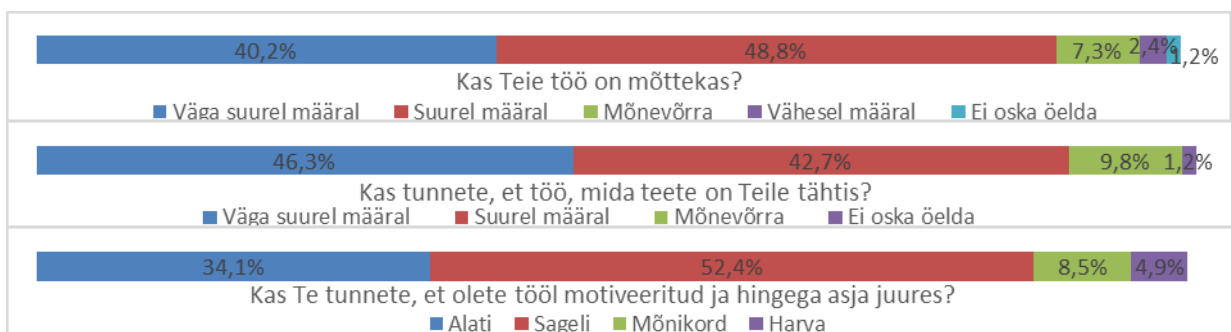
Astangu Keskuse töötajate arenguvõimaluste faktori keskmine on 77,5 (skaala 0-100, kus 0 on mitte kunagi ja 100 on alati), mis on kõrge tulemus. Samuti on see Eesti keskmisest 66,5 ja Taani keskmisest 65,9 kõrgem, mis tõestab, et Astangu Keskuses on head arenguvõimalused (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüsist selgus, et tugev seos ($r = 0,66$) on arenguvõimaluste ja töömõttekuse faktorite vahel. Kui töötaja tunneb, et suureneb rahulolu arenguvõimalustega, siis suureneb ka tema töö mõttekus. Näiteks küsimuse, kas läbi töö on võimalik õppida uusi asju on tugev seos

($r = 0,51$) küsimusega, kas tuntakse, et ollakse tööl motiveeritud ja hingega asja juures. Samuti on tugev seos ($r = 0,51$) küsimusega, kas töökoht, kus töötatakse on töötajale tähtis. Tugev seos ($r = 0,60$) on küsimuse, kas töö annab võimaluse täiendada oma oskusi ja küsimuse, kas töö, mida tehakse on töötajale tähtis. Samuti on tugev seos ($r = 0,57$) küsimuse, kas tuntakse tööl ennast motiveerituna ja hingega asja juures ning küsimuse, kas töö annab võimaluse täiendada oma oskusi. Kui töötajate arenguvõimalused suurenevad siis suureneb ka tema töömotivatsioon ning töö ja töökoht muutuvad tähtsamaks. Korrelatsiooni analüüsist selgus, et tugev seos ($r = 0,50$) on arenguvõimaluste ja rahulolu tööga faktorite vahel. Näiteks küsimuse, kas tööl saab oma erialaseid teadmisi ja oskusi kasutada on tugev seos ($r = 0,54$) väitega, et ollakse rahul enda tööga üldiselt. Kui saab kasutada oma teadmisi ja oskusi siis suureneb ka rahulolu tööga. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et küsimuse, kas töö annab võimaluse täiendada oma oskusi tugev seos ($r = 0,50$) küsimusega, kas otsene ülemus peab oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul. Kui inimene tunneb, et saab tööl uusi oskusi juurde siis suureneb tema tunne, et juht soovib, et töötajad oleksid rahulolevad oma töö suhtes.

2.7.7. Töö mõttekus

Astangu Keskuse töötajate töö mõttekust uuriti 3 küsimusega, mis näitavad inimeste hinnangut oma töö tähtsusele ning motiveeritusele. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 7.



Joonis 7. Töö mõttekus. Allikas: Autori koostatud

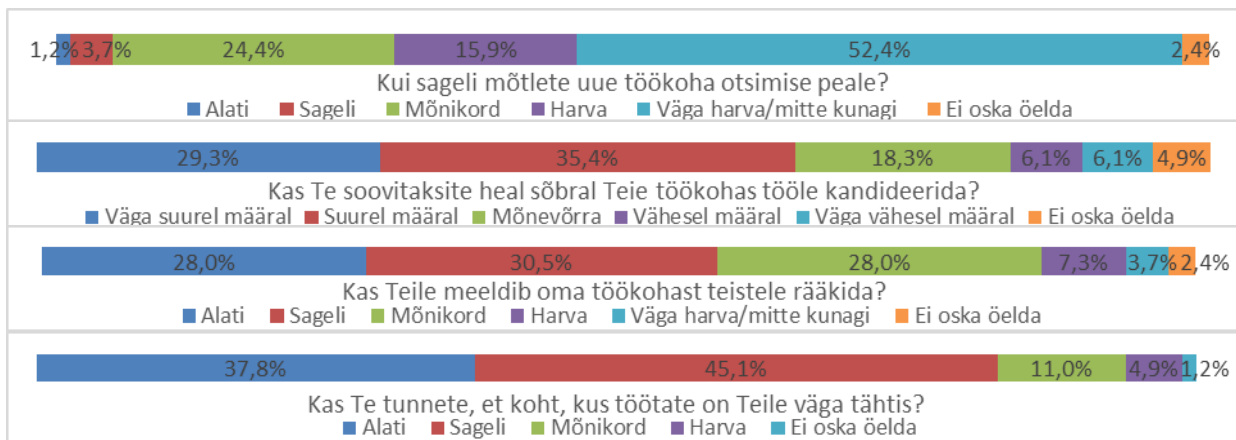
Tulemustest saab järeldada, et Astangu Keskuse töötajad (89%) tunnevad, et nende töö on mõttekas ja tähtis neile. 86,5% töötajatest tunnevad, et nad on motiveeritud ja hingega töö juures. Ainult 4,9% töötajatest vastas, et nad on harva tööl motiveeritud.

Astangu keskuse töö mõttekuse faktori keskmine on 81,7 (skaala 0-100), mis on väga kõrge tulemus ja veel parem kui arenguvõimaluste faktori keskmine 77,5 ja veidi kõrgem kui Eesti keskmine 78,4 ja Taani keskmine 73,8 (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüsist selgub, et tugev seos ($r = 0,66$) on töömõttekuse ja arenguvõimaluste faktorite vahel, mille kohta saab ülevaate, eelmiselt leheküljelt, kus analüüsiti Astangu Keskuse arenguvõimaluste faktorit. Tugev seos ($r = 0,58$) on töö mõttekuse ja tunnustuse faktorite vahel. Kui suureneb töötajate tunne, et töö on mõttekas ja tähtis neile, siis suureneb ka tunne, et juhtkond tunnustab neid ning neid koheldakse õiglaselt. Korrelatsiooni analüüsist selgub, et tugev seos ($r = 0,55$) on töö mõttekuse ja seotus töökohaga faktorite vahel, mis on loogiline, sest kui inimene tunneb, et tema töö on mõttekas ja tähtis siis meeldib talle tema töökoht ja räägib sellest perele, sõpradele ja tuttavatele ning ta ei mõtle töökoha vahetamise peale. Näiteks küsimuse, kas tuntakse tööl olles ennast motiveerituna ja hingega asja juures vahel on seos ($r = -0,49$) küsimusega kui sageli mõeldakse uue töökoha otsimise peale. Kui töötaja on motiveeritud oma töö suhtes siis väheneb tema soov vahetada töökohta. Tugev seos ($r = 0,67$) on küsimuse, kas ollakse tööl motiveeritud ja küsimuse, kas koht, kus töötatakse on tähtis vahel. Kui inimene on väga motiveeritud tööl siis suureneb ka tema tunne, et tema töökoht on talle tähtis. Analüüsist selgus, et tugev seos ($r = 0,54$) on töö mõttekuse ja tugi kolleegidelt faktorite vahel. Kui inimene tunneb, et tema töö on talle tähtis siis suureneb ka tunne, et kolleegid on toetavad. Korrelatsiooni analüüsist selgus ka tugev seos ($r = 0,51$) töö mõttekuse ja rahulolu tööga faktorite vahel, mis näitab, et kui inimese jaoks on tema töö mõttekas ja tähtis siis suureneb ka tema rahulolu tööga.

2.7.8. Seotus töökohaga

Astangu Keskuse töötajate seotust töökohaga uuriti 4 küsimusega, millega hinnati, kui sageli mõeldakse töökoha vahetamisele, kas neile meeldib oma tööst rääkida ja kas soovitatakse oma töökohta kandideerida tööle ning kas koht, kus töötatakse on tähtis. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 8.



Joonis 8. Seotus töökohaga. Allikas: Autori koostatud

Tulemustest selgub, et Astangu Keskuse töötajad on oma töökohaga tugevalt seotud. Koht, kus töötatakse on peaaegu kõikidele töötajatele väga tähtis või vähemalt mõnikord tähtis (82,9%). Suurele enamusele töötajatele (üle 80%) meeldib oma tööst sageli või mõnikord teistele rääkida ning nad soovivad Astangu Keskusesse tööle kandideerida. Hea näitaja on see, et töökoha vahetamise peale tihti mõtleb ainult 5% töötajatest, kuigi tähelepanu peab pöörama sellele, et 24,4% töötajatest mõtleb sellele mõnikord.

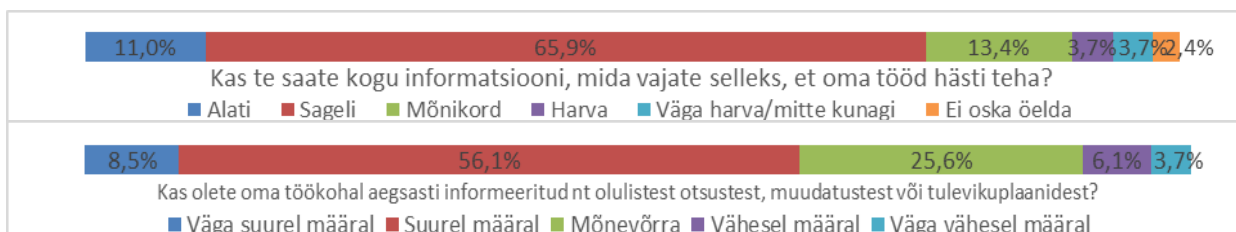
Astangu Keskuse töötajate seotus töökohaga faktori keskmine on 74,2 (skaala 0-100, kus 100 on parim näitaja), mis on kõrgem kui Eesti keskmine 63,4 ja Taani keskmine 60,9 (Seppo *et al.*, 2010). Üldiselt on seotus töökohaga keskmine tulemus väga hea.

Korrelatsiooni analüüsist selgub, et tugev seos ($r = 0,55$) on seotus töökohaga ja töö mõttekuse faktorite vahel, nagu eelnevalt on kirjutatud töö mõttekuse faktori all. Tugev seos ($r = 0,59$) on seotus töökohaga ja tugi kolleegidelt faktorite vahel. Kui inimestele meeldib koht, kus nad töötavad ja soovivad teistele sinna kandideerida tööle siis tunnevad inimesed, et nende ja kolleegide vahelised suhted on head. Küsimuse, kas koht, kus töötatakse on tähtis on tugev seos ($r = 0,54$) küsimusega, kui sageli räägivad kolleegid sellest, kui hästi te tööga hakkama saate. Küsimuse, kas teile meeldib oma tööst teistele rääkida on tugev seos ($r = 0,61$) küsimusega, kui sageli saadakse abi ja toetust oma kolleegidelt. Siit saab järeldada, kui inimestele meeldib oma tööst rääkida siis suureneb ka nende tunne, et kolleegidelt saab sageli abi ja toetust. Kui töötajatel on kolleegidega hea koostöö ja suhted, siis nad soovivad oma töökohale tööle kandideerida. Küsimuse, kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale on seos ($r = -0,47$) küsimusega, kas teil on kolleegidega hea koostöö, mis tähendab, et kui inimene mõtleb vähem

uue töökoha otsimise peale siis suureneb tema hinnang, et kolleegide vaheline koostöö ja õhkkond on hea. Korrelatsiooni analüüsist selgus tugev seos ($r = 0,55$) seotus töökoha ja informeerituse faktorite vahel. Tugev seos ($r = 0,50$) on seotus töökohaga ja tunnustuse faktorite vahel. Kui inimesed tunnevad, et nad on tööl hästi informeeritud muudatustest ja sellest, mida nad tegema peavad ning neid koheldakse õiglaselt, siis suureneb nende tunne, et koht, kus nad töötavad on neile tähtis ja neile meeldib oma tööst rääkida teistele.

2.7.9. Informeeritus

Astangu Keskuse töötajate informeeritust uuriti 2 küsimusega, millega hinnatakse nende hinnangut info kättesaadavusele ja töö hästi tegemiseks ning informeeritust olulisemate muudatuste ja tulevikuplaanide kohta. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 9.



Joonis 9. Informeeritus. Allikas: Autori koostatud

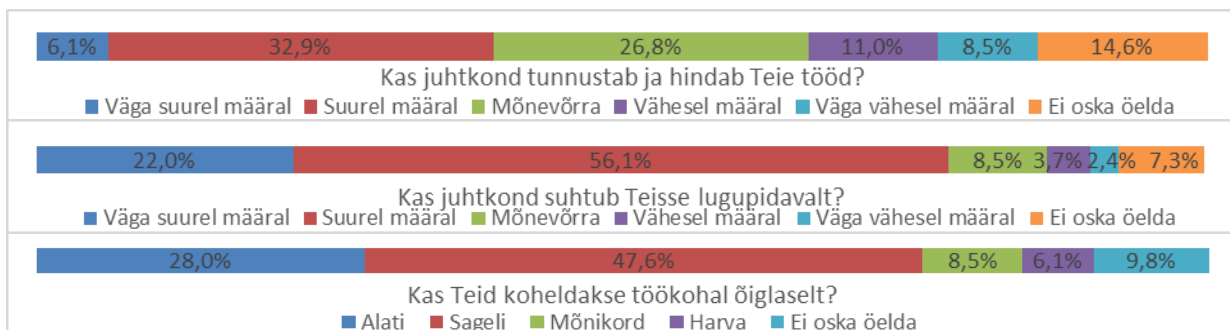
Suur osa töötajatest (90%) saab kogu informatsiooni, et tööd hästi teha, kuid muudatuste kohta jagatakse töötajatele natuke vähem infot (64,6% vastas, et saavad väga suurel ja suurel määral muudatuste kohta infot). Astangu Keskuse töötajate informeerituse faktori keskmine on 67,2, mis on madalam kui Eesti keskmine 71,4 aga suurem, kui Taani keskmine 57,9 (Seppo *et al.*, 2010). Astangu Keskuse keskmine suureneks kui töötajatele jagataks natuke rohkem infot muudatuste kohta organisatsioonis.

Korrelatsiooni analüüsist selgus, et tugev seos ($r = 0,65$) on informeerituse ja rahulolu tööga faktorite vahel. Kui töötajad tunnevad, et neil on piisavalt informatsiooni oma töö ja muudatuste kohta organisatsioonis, siis suureneb ka nende rahulolu tunne tööga. Näiteks, küsimuse, kas teil on piisavalt informatsiooni, et oma tööd hästi teha on tugev seos ($r = 0,65$) küsimusega, kui rahul olete sellega, et teie võimeid rakendatakse. See näitab, et kui inimesel on piisavalt infot, et oma tööd hästi teha siis suureneb ka tema rahulolu tema võimete rakendamise kohta.

Korrelatsiooni analüüs näitab, et tugev seos ($r = 0,61$) on informeerituse ja tugi kolleegidelt faktorite vahel, mis näitab, et kui töötajatel on piisavalt informatsiooni oma töö ja muudatuste kohta siis tunnevad nad kolleegide abi ja toetust rohkem. Analüüsist tuleb välja, et tugev seos ($r = 0,54$) on informeerituse ja rolli selguse blokkide küsimuste vahel. See tähendab, et kui töötajatel on kogu info oma töö hästi tegemiseks siis on ka selge, mis nende töö eesmärgid on ja mida neilt oodatakse. Üksik küsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et tugev seos ($r = -0,60$) on küsimuse, kas töötajal on piisavalt infot oma töö hästi tegemiseks ja küsimuse, kas töö esitatakse töötajale vastuolulisi nõudmisi. Kui inimene on hästi informeeritud oma töö kohta, siis väheneb tema tunne, et talle esitatakse vastuolulisi nõudmisi.

2.7.10. Tunnustus

Astangu Keskuse töötajate tunnustuse faktorit uuriti 3 küsimusega, millega hinnatakse töötaja arvamust, kas teda koheldakse õiglaselt ja lugupidavalt ning kas tuntakse juhtkonnapoolset tunnustust. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 10.



Joonis 10. Tunnustus. Allikas: Autori koostatud

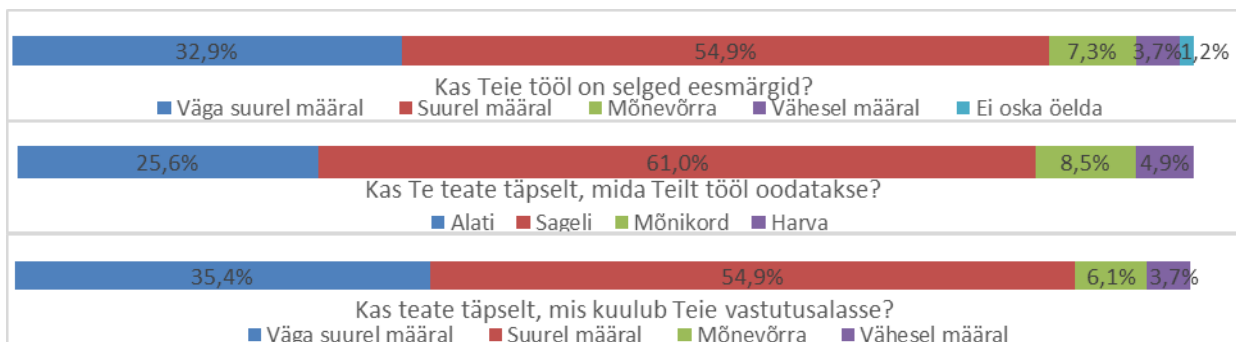
Analüüsist selgus, et 75% Astangu Keskuse töötajatest tunnevad, et juhtkond suhtub neisse lugupidavalt ning töökohal koheldakse neid õiglaselt. Samas juhtkonna poolsest tunnustusest tuntakse puudust, ainult 39% töötajatest tunneb väga suurel ja suurel määral, et neid tunnustatakse ja nende tööd hinnatakse. Astangu Keskuse tunnustuse faktori keskmine on 69,2, mis on üsna kõrge tulemus, kuid veidi madalam kui Eesti keskmine 74,3 aga kõrgem kui Taani keskmine 66,2 (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüsist selgub, et tugev seos ($r = 0,58$) on tunnustuse ja töö mõttekuse faktorite vahel. Tugev seos ($r = 0,57$) on tunnustuse ja tugi kolleegidelt faktorite vahel. Näiteks

küsimuse, kas teid koheldakse tööl õiglaselt on tugev seos ($r = 0,55$) küsimusega kui sageli saate abi ja tuge kolleegidelt. Samuti on tugev seos ($r = 0,50$) küsimuse, kas teid koheldakse tööl õiglaselt ja küsimuse kui sageli on kolleegid valmis teie tööalaseid probleeme ära kuulama. Kui töötajad tunnevad, et neid koheldakse tööl õiglaselt, siis tunnevad nad, et nende kolleegid on valmis neid tööalaseks kuulama ning tunnevad, et saavad kolleegidelt vajaliku toe ja abi. Korrelatsiooni analüüsist selgus, et tugev seos ($r = 0,50$) on tunnustuse ja seotus töökohaga faktorite vahel. Kui inimene tunneb, et teda koheldakse tööl õiglaselt siis tunneb ta, et koht, kus ta töötab on talle väga tähtis, nii näitab ka tugev seos ($r = 0,53$) nende küsimuste vahel. Analüüsist tuli välja, et tugev seos ($r = 0,56$) on tunnustuse ja sõnaõigus tööl blokkide küsimuste vahel.

2.7.11. Rolli selgus

Astangu Keskuse töötajate rolli selgust uuriti 3 küsimusega, millega hinnatakse töötajate arusaamist oma töö eesmärkidest, tööülesannetest ja vastutusalasest. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 11.



Joonis 11. Rolli selgus. Allikas: Autori koostatud

Tulemustest saab järeldada, et Astangu Keskuse töötajate tööl on selged eesmärgid ja teatakse, mida töötajatelt oodatakse ning mille eest vastutatakse. 87,8% töötajate tööl on selged eesmärgid ning 90,3% töötajatest teavad alati ja sageli, mida neilt tööl oodatakse ja 86,6% töötajatest teavad, mis kuulub tööl nende vastutusalasse. Astangu Keskuse rolli selguse faktori keskmine on 78,9, mis on võrreldes Eesti keskmise 86,7 veidi madalam aga üsna sarnane Taani keskmisega 73,5 (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüsidest selgub, et tugev seos ($r = 0,54$) on rolliselguse ja informeerituse faktorite vahel. Kui töötajal selge, mis on tema tööülesanded ja mida talt oodatakse, siis järelkult on ta saanud selle kohta piisavalt infot, et oma tööd hästi teha. Küsimuse, kas teie töö on selged eesmärgid on tugev seos ($r = 0,51$) küsimusega, kas olete aegsasti informeeritud olulistest muudatustest töö. Kui töötajad teavad, millised muudatused töö on siis on neil ka selge, mis tema töös muutub ja millised on töö eesmärgid. Analüüsidest selgus, et tugev seos ($r = -0,52$) on rolliselguse ja läbipõlemise faktorite vahel. Kui on selge, millised on töö eesmärgid ja milline on vastutusala siis väheneb läbipõlemine. Seos ($r = -0,46$) on rolliselguse ja stressi faktorite vahel. Näiteks küsimuse, kas teate, mida teilt töö oodatakse on tugev seos ($r = -0,52$) küsimusega kui tihti olete olnud pinges ja tugev seos ($r = -0,50$) küsimusega kui sageli olete olnud kergesti ärrituv. Kui töötajad, teavad oma töö eesmärgid ja seda, mida neilt oodatakse siis väheneb nende tunne, et nad on pinges ja kergesti ärrituvad. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsidest selgus, et küsimuse, kas teate täpselt, mis kuulub teie vastusalasse on tugev seos ($r = 0,67$) küsimusega, kas te teate, mida teilt töö oodatakse. Kui töötaja teab oma vastutusala siis teab ta ka seda, mida temalt oodatakse.

2.7.12. Rollikonfliktid

Astangu Keskuse töötajate rollikonfliktide faktorit uuriti 4 küsimusega, millega hinnatakse, kas töötajate töös leidub vastuolusid, kas peab tegema asju, mida tuleks teha teisiti ja kas peab tegelema ebavajalike tegevustega. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 12.



Joonis 12. Rollikonfliktid. Allikas: Autori koostatud

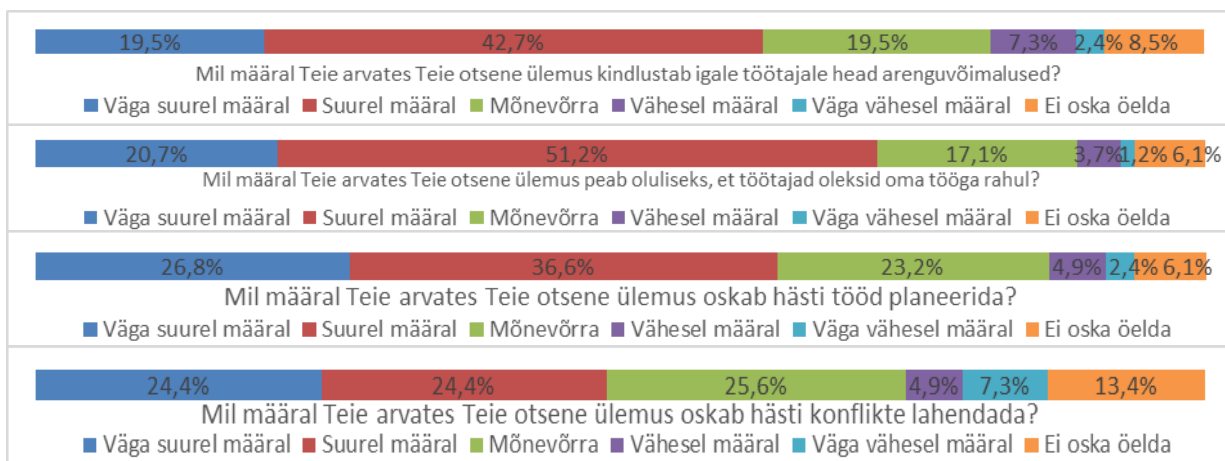
Tulemustest selgub, et Astangu Keskuses ei esitata töötajatele suurel määral vastuolulisi nõudmisi (30,5% töötajatest tunneb, et neile esitatakse väga suurel ja suurel määral ning mõnevõrra vastuolulisi nõudmisi). Kuid võrreldes vastuoluliste nõudmiste esitamisega suureneb oluliselt nende töötajate arv (alati ja mõnikord vastajaid 59,7% töötajatest), kes tunnevad, et mõnikord peab tegema asju, mida tuleks teha teisiti. Samuti suureneb ka nende töötajate arv, kes mõnikord peavad tegema asju, mis on ebavajalikud (alati, sageli ja mõnikord vastajaid 58,5% töötajatest).

Astangu Keskuse rolli konflikti faktori keskmine on 38,9 (skaala 0-100, kus 0 on väga harva ja 100 sageli). Eesti keskmine on 33,1 ja Taani keskmine 42. Astangu tulemus on küll mõnevõrra kehvem kui Eesti üldine tulemus aga parem kui Taani tulemus (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüsist selgub, et seos ($r = 0,46$) on rollikonfliktide ja läbipõlemise faktorite vahel. Näiteks küsimuse, kas peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad teile ebavajalikud on seos ($r = 0,47$) küsimusega, kui sageli olete tundnud end väsinuna. Kui töötaja tunneb, et peab tegelema tööl mõnikord või suurel määral ebavajalike tegevustega, siis tunneb ta ennast tihedamini väsinuna. Samuti selgub analüüsist, et seos ($r = 0,42$) on rollikonflikti ja stressi faktorite vahel. Näiteks küsimuse, kas peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad ebavajalikud on seos ($r = 0,41$) küsimusega, kui sageli olete tundnud emotsionaalset kurnatust. Kui peab tegelema ebavajalike tegevustega siis suureneb ka emotsionaalne kurnatus. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus tugev seos ($r = -0,60$) küsimuse, kas teile esitatakse tööl vastuolulisi nõudmisi ja küsimuse, kas saate kogu informatsiooni selleks, et oma tööd hästi teha. Kui töötajatele ei esitata vastuolulisi nõudmisi, siis töötaja on töö tegemiseks hästi informeeritud.

2.7.13. Juhtimise kvaliteet

Astangu Keskuse juhtimise kvaliteeti uuriti 4 küsimusega, millega hinnatakse otsese ülemuse juhtimisoskusi. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 13.



Joonis 13. Juhtimise kvaliteet. Allikas: Autori koostatud

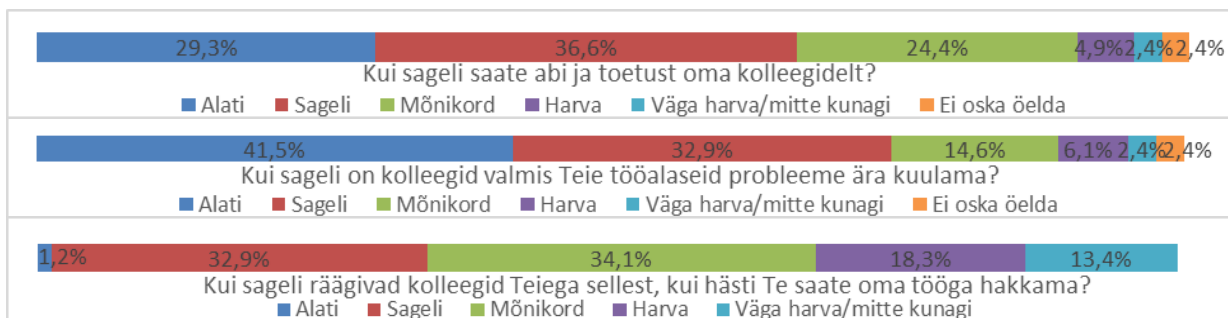
Tulemustest selgub, et kõige vähem positiivselt hinnatakse ülemuse oskust konflikte lahendada, kuigi peaaegu pooled töötajad (48,8%) siiski arvavad suurel määral, et ülemus oskab konflikte lahendada. Kõige positiivsemalt hinnatakse, et ülemus peab oluliseks, et töötajad oleksid tööga rahul (71,9% töötajatest tunneb seda väga suurel või suurel määral). Suurem osa töötajaid (63,4%) on ülemuse juhtimise kvaliteediga rahul.

Astangu Keskuse juhtimise kvaliteedi faktori keskmine on 69,8, mis on üsna kõrge tulemus, veidi parem kui Eesti keskmine 66,6 ja oluliselt parem kui Taani keskmine 55 (Seppo *et al.*, 2010). Uuringutega on välja selgitatud, et juhtide poolne positiivne ja toetav juhtimisstiil ning head juhi omadused vähendavad töötajates stressi, pingeid ja frustratsiooni, mis võivad viia konfliktideni ja suhete halvenemisele töökohal, mis omakorda võib viia kiusamiseni töökohal (Skogstad *et al.*, 2011).

Korrelatsiooni analüüsist selgub, et tugev seos ($r = 0,66$) on juhtimise kvaliteedi ja tugi ülemuselt faktorite vahel. Kui ülemuse juhtimisega ollakse rahul, siis tuntakse ka ülemuse toetust. Näiteks küsimuse, kas ülemus kindlustab töötajale head arenguvõimalused on tugev seos ($r = 0,69$) küsimusega, kas ülemus peab oluliseks, et töötajad oleksid rahul oma tööga ning tugev seos ($r = 0,53$) küsimusega, kui sageli ülemus räägib töötajaga, kuidas tööga hakkama saadakse. Korrelatsiooni analüüsist selgus, et seos ($r = 0,43$) on juhtimise kvaliteedi ja rahulolu tööga faktorite vahel. Kui suureneb rahulolu ülemuse juhtimis oksustele siis suureneb ka rahulolu tööga.

2.7.14. Tugi kolleegidelt

Astangu Keskuse töötajate tuge kolleegidelt uuriti 3 küsimusega, hinnatakse, kui sageli kolleegid pakuvad abi ja toetust ning kui sageli kuulatakse üksteise tööalaseid probleeme ja räägitakse tööga hakkama saamisest. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 14.



Joonis 14. Tugi kolleegidelt. Allikas: Autori koostatud

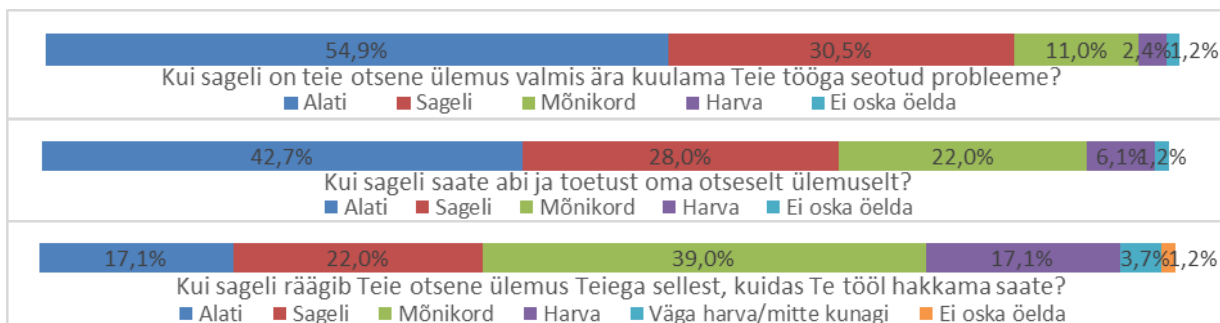
Tulemused näitavad, et kolleegidelt saadakse suurel määral (65,9%) tuge aga oluliselt vähem (34,1%) räägitakse üksteisega tööga hakkamasaamisest. Samas 74,4% töötajatest tunnevad, et kolleegid on alati või sageli valmis tööalaseid probleeme ära kuulama. Kokkuvõttes saab järeldada, et tugi kolleegidelt on heal tasemel. Sargent ja Terry (2000) on leidnud, et töökaaslaste toetus parandab tööga rahulolu ja töö sooritust ning leevendab tunnet, et inimene on tähtsusetu.

Astangu Keskuse tugi kolleegidelt faktori keskmine on 65,2, mis on sarnane Eesti keskmisega 64,6 ja kõrgem kui Taani keskmine 57,3 (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüsist selgub, et tugev seos ($r = 0,61$) on tugi kolleegidelt ja informeerituse faktorite vahel. Samuti on tugev seos ($r = 0,59$) tugi kolleegidelt ja seotus töökohaga faktorite vahel, millest oli juttu ka seotus töökohaga alapeatükis. Tugev seos ($r = 0,57$) on tugi kolleegidelt ja tunnustuse faktorite vahel, millest kirjutati tunnustuse alapeatükis. Üksiküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et tugev seos ($r = 0,65$) on küsimuste, kui sageli saate abi ja toetust kolleegidelt ja küsimuse kui sageli kolleegid kuulavad ära teie tööalaseid probleeme. Kui inimesed saavad kolleegidega arutada üheskoos tööalaseid probleeme siis tunnevad nad kolleegide poolset toetust rohkem.

2.7.15. Tugi ülemuselt

Tugi ülemuselt faktorit uuriti 3 küsimusega, millega hinnatakse oma ülemuse poolset toetust. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 15.



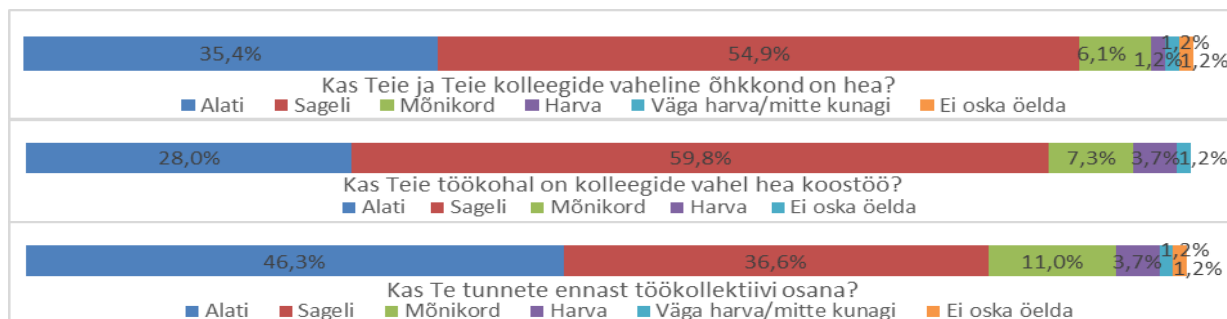
Joonis 15. Tugi ülemuselt. Allikas: Autori koostatud

Tulemustest selgub, et sarnaselt kolleegidega on ülemused suurel määral valmis töötajate tööga seotud probleeme kuulama (alati ja sageli vastajaid 85,4%) ja töötajatele tuge pakkuma (alati ja sageli vastajaid 70,7%). Sarnaselt kolleegidega ei räägi ka ülemused väga tihti sellest, kuidas töötajad oma tööga hakkama saavad (alati ja sageli vastajaid 39%, harva ja väga harva vastajaid 20,8%). Astangu Keskuse tugi ülemuselt faktori keskmine on 73,3, mis on kõrgem tulemus, kui tugi kolleegidelt keskmine 65,2. Eesti keskmine on 70,6 ja Taani keskmine 61, mis on oluliselt madalam kui Astangu tulemus (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüsisist selgus, et tugev seos ($r = 0,66$) on tugi ülemuselt ja juhtimise kvaliteedi faktorite vahel. Kui töötajad hindavad kõrgelt tuge ülemuselt, siis hindavad nad ka oma ülemuse juhtimise oskust kõrgemalt. Näiteks küsimuse, kui sageli saate abi ja tuge oma ülemuselt on tugev seos ($r = 0,64$) küsimusega, mil määral teie otsene ülemus oskab hästi planeerida oma tööd ning tugev seos ($r = 0,52$) küsimusega, mil määral teie ülemus kindlustab igale töötajale head arenguvõimalused. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsisist selgus, et küsimuse, kui sageli on valmis teie ülemus ära kuulama teie tööga seotud probleeme on tugev seos ($r = 0,74$) küsimusega, kui sageli saate abi ja tuge oma ülemuselt ja seos ($r = 0,45$) küsimusega, kas teate täpselt, mida teilt tööl oodatakse. Kui töötaja tunneb, et tema ülemus on valmis tema tööalaseid probleeme kuulama, siis tunneb ta suuremat tuge temalt ning kui omavahel arutakse tööga seotud probleeme, siis leitakse koos neile lahendus ja seatakse eesmärgid, kuidas tulemuseni jõuda.

2.7.16. Kogukond töö

Astangu Keskuse sotsiaalselt kogukonda töö uuriti 3 küsimusega, hinnatakse kolleegide vahelisest koostööd ja õhkkonda. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 16.



Joonis 16. Kogukond töö. Allikas: Autori koostatud

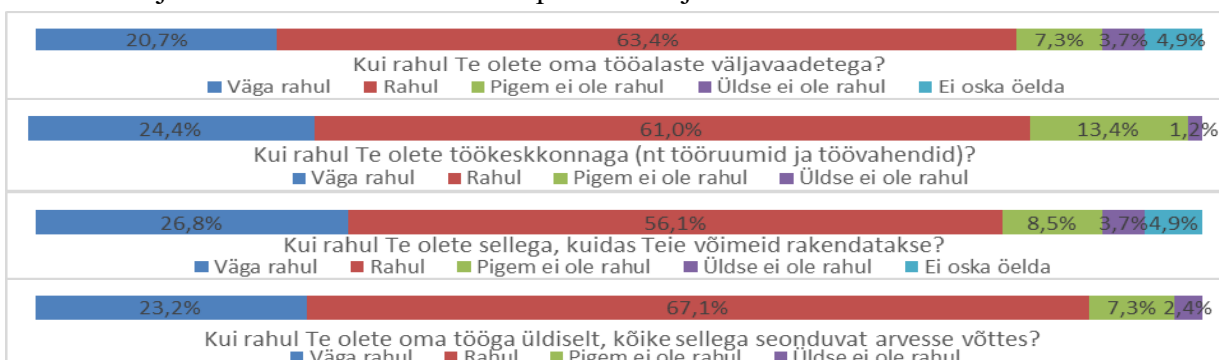
Tulemustest selgub, et Astangu Keskuse kolleegide vahelised suhted ja koostöö on väga head ning töötajad tunnevad ennast töökollektiivi osana. Töötajad tunnevad, et kolleegide vaheline õhkkond on alati ja sageli hea (90,3% töötajatest arvas nii). Kolleegide vaheline koostöö on samuti hea, alati ja sageli vastas kokku 87,8% töötajatest. Töökollektiivi osana tunnevad ennast alati ja sageli 82,9% töötajatest.

Astangu Keskuse kogukond töö faktori keskmine on 80,1, mis on väga hea tulemus, kuid siiski veidi madalam kui Eesti keskmine 85,4, ja sarnane Taani keskmisega 78,7 (Seppo *et al.*, 2010). Kogukond töö faktori keskmine on huvitaval kombel oluliselt kõrgem kui tugi kolleegidelt faktori keskmine 65,2.

Korrelatsiooni analüüsist selgub, kogukond töö faktoril on tugev seos ($r = 0,54$) rahulolu tööga faktoriga, tugev seos ($r = 0,54$) informeerituse faktoriga ning tugev seos ($r = 0,52$) tunnustuse faktoriga. Kui töö on hea õhkkond ja koostöö sujub siis suureneb ka rahulolu tööga. Üksiküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et küsimuse, kas teie ja teie kolleegide vaheline õhkkond on hea, on tugev seos ($r = 0,68$) küsimusega, kas teil on kolleegidega hea koostöö ja tugev seos ($r = 0,63$) küsimusega, kas tunnete ennast töökollektiivi osana ning tugev seos ($r = -0,52$) küsimusega, kas teile esitatakse tööl vastuolulisi nõudmisi. Tugev seos ($r = -0,50$) on küsimuste vahel, kas tunnete ennast töökollektiivi osana ja kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale. Kui töötaja tunneb ennast kollektiivi osana siis mõtleb ta vähem töökoha vahetuse peale.

2.7.17. Rahulolu tööga

Astangu Keskuse töötajate rahulolu tööga uuriti 4 küsimusega, millega hinnati oma rahulolu tööle. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 17.



Joonis 17. Rahulolu tööga. Allikas: Autori koostatud

Tulemused näitavad, et veidi üle 80% töötajatest on oma tööalaste väljavaadete, töökeskkonna, võimete rakendamisega väga rahul või rahul. Oma tööga üldiselt on väga rahul ja rahul 90,3% töötajatest. Alla 15% on neid töötajaid, kes pole oma tööalaste väljavaadete, töökeskkonna ja võimete rakendamisega rahul.

Astangu Keskuse rahulolu tööga faktori keskmine on 70, mis on Eesti keskmisega 74,7 võrreldes veidi kehvem, kuid parem kui Taani keskmine 65,3 (Seppo *et al.*, 2010). Üldiselt on Astangu tulemus siiski kõrge ja töötajate rahulolu tööga võib pidada väga heaks.

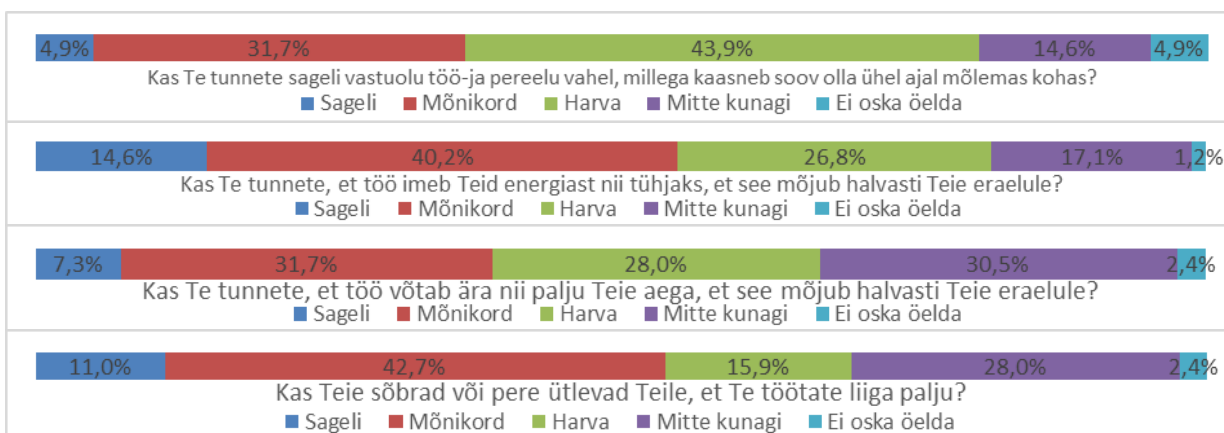
Töötajatel küsiti ankeetküsitluses lisaküsimus: Kas Teile on jäänud mulje, et töötajad Astangu Keskuses on õnnelikud. Jah, vastas 84,1% ning ei, vastas 15,9% töötajatest.

Korrelatsiooni analüüsist selgus, et rahulolu tööga faktoril on tugev seos ($r = 0,65$) informeerituse, tugev seos ($r = 0,54$) kogukond töö, tugev seos ($r = 0,51$) töö mõttekuse ja tugev seos ($r = 0,5$) arenguvõimaluste faktoritega. Üksiküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et küsimuse, kas olete rahul oma tööalaste väljavaadetega on tugev seos ($r = 0,65$) küsimusega, kas saate kogu info selleks, et oma tööd hästi teha, tugev seos ($r = 0,56$) küsimusega, kas saate määrata teile määratud töömahtu ja tugev seos ($r = 0,52$) kui rahul olete üldiselt oma tööga. Samuti on küsimuse, kui rahul olete oma tööga üldiselt tugev seos ($r = 0,54$) küsimusega, kas saate kogu informatsiooni selleks, et oma tööd hästi teha, tugev seos ($r = 0,52$) küsimusega, kas koht, kus töötate on teile tähtis, tugev seos ($r = 0,52$) küsimusega, kas te olete töö, motiveeritud ja hingega asja juures, tugev seos ($r = 0,49$) küsimusega, kas teate täpselt,

mida teilt tööl oodatakse ja tugev seos ($r = -0,47$) küsimusega kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale.

2.7.18. Töö- ja pereelu konflikt

Astangu Keskuse töötajate töö- ja pereelu konflikte uuriti 4 küsimusega, millega hinnatakse kui suurel määral mõjutab töö pereelu. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 18.



Joonis 18. Töö- ja pereelu konflikt. Allikas: Autori koostatud

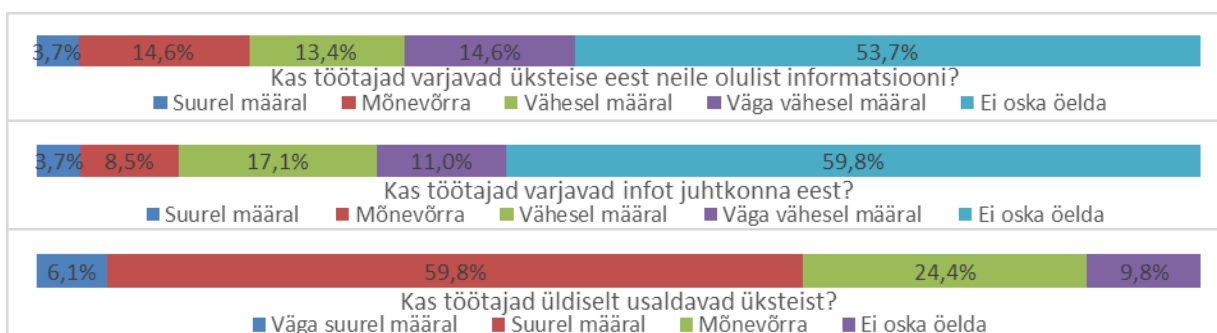
36,6% töötajatest tuunevad sageli ja mõnikord vastuolu töö- ja pereelu vahel, millega kaasneb soov olla ühel ja samal ajal mõlemas kohas. 54,8% töötajatest tunnevad sageli ja mõnikord, et töö imeb neid energiast nii tühjaks, et see mõjub halvasti nende eraelule. 39% töötajatest tunnevad sageli ja mõnikord, et töö võtab ära nii palju aega, et see mõjub halvasti nende eraelule. 53,7% töötajate sõbrad ja pere ütlevad, et neile, et nad töötavad liiga palju. Tulemused näitavad, et Astangu Keskuse peaaegu pooltel töötajatel esineb mõningal määral töö- ja pereelu konflikte.

Astangu Keskuse töötajate töö- ja pereelu konflikti faktori keskmine on 44,6 (skaala 0-100, kus 0 mitte kunagi ja 100 sageli), mis on kehvem kui Eesti keskmine 36 ja Taani keskmine 33,5. Mis tähendab, et Astangu Keskuse töötajatel esineb rohkem töö- ja pereelu konflikte kui Eestis ja Taanis keskmiselt (Seppo *et al.*, 2010). Cox, Griffiths ja Rial-Gonzalez on välja toonud, et töö ja eraelu tasakaal ohustab psühhosotsiaalset heaolu, kui puudub kodune toetus ning töö ja kodu nõuded on konfliktid (Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000).

Korrelatsiooni analüüsist selgus, et töö- ja pereelu konflikti faktoril on tugev seos ($r = 0,57$) läbipõlemise, tugev seos ($r = 0,52$) stressi, tugev seos ($r = 0,57$) töökoormuse ja tugev seos ($r = 0,46$) töö tempo faktorite vahel. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et küsimuse, kas tunnete, et töö võtab ära nii palju aega, et see mõjub halvasti teie pereelule on tugev seos ($r = 0,71$) küsimusega, kas teie sõbrad ja pere ütlevad, et töötate liiga palju, tugev seos ($r = 0,57$) küsimusega kui sageli tunnete, et olete kurnatud, tugev seos ($r = 0,57$) küsimusega kui sageli olete väsinud ning tugev seos ($r = 0,54$) küsimusega kui sageli olete stressis. Samuti on küsimuse, kas töö imeb teid energiast nii tühjaks, et see mõjub halvasti teie eraelule on tugev seos ($r = 0,82$) töö võtab nii palju aega, et see mõjub halvasti pereelule, tugev seos ($r = 0,67$) küsimusega, kas sõbrad ja pere ütlevad, et töötate palju, tugev seos ($r = 0,59$) küsimusega kui sageli tunnete, et olete kurnatud ja täiesti läbi. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et küsimuse, kas teie pere ja sõbrad ütlevad, et töötate liiga palju on tugev seos ($r = 0,67$) küsimusega, kas teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotunud nii, et tööülesanded kuhjuvad.

2.7.19. Kolleegide vaheline usaldus

Astangu Keskuse töötajate kolleegide vahelist usaldust uuriti 3 küsimusega, millega hinnati, kas töötajad usaldavad üksteist ja juhtkonda. Küsimustele vastates paluti mõelda töökohale tervikuna. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 19.



Joonis 19. Kolleegide vaheline usaldus. Allikas: Autori koostatud

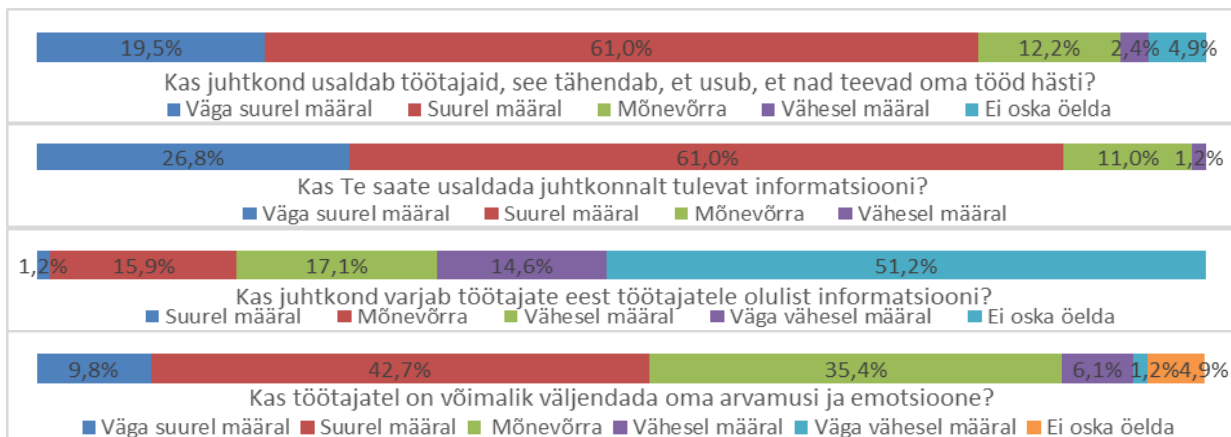
Küsimusele, kas töötajad varjavad üksteise eest neile olulist informatsiooni vastas suurel määral 3 ehk 3,7% töötajatest. Vähesel ja väga vähesel määral vastas kokku 23 ehk 28% töötajatest. Kas töötajad varjavad juhtkonna eest infot vastas suurel määral 3 ehk 3,7% töötajatest ning mõnevõrra 7 ehk 8,5% töötajatest. Vähesel ja väga vähesel määral vastas kokku 23 ehk 28,1%

töötajatest. Küsimusele, kas töötajad üldiselt usaldavad üksteist vastas väga suurel ja suurel määral kokku 54 ehk 65,9% töötajatest ning mõnevõrra 20 ehk 24,4% töötajatest.

Tulemustest selgus, et kolleegide vaheline usaldus on väga hea. Samas suur osa töötajatest (üle 50%) ei oska vastata, kas kolleegid varjavad üksteise ja juhtkonna eest infot aga neid, kes arvaks, et infot varjatakse suurel määral on alla 5%. Astangu Keskuse kolleegide vahelise usalduse faktori keskmine on 67,2, mis on kehvem tulemus kui Eesti keskmine 75,5 ja Taani keskmine 68,6 (Seppo *et al.*, 2010). Astangu keskmine tulemus on võib olla mõjutatud sellest, et üle poolte töötajate jättis kahele küsimusele vastamata.

2.7.20. Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus

Astangu Keskuse juhtkonna-töötajate vahelist usaldust uuriti 4 küsimusega, millega hinnati töötajate arvamust usaldusele töökohas. Küsimustele vastates paluti töötajatel mõelda töökohale tervikuna. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 20.



Joonis 20. Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus. Allikas: Autori koostatud

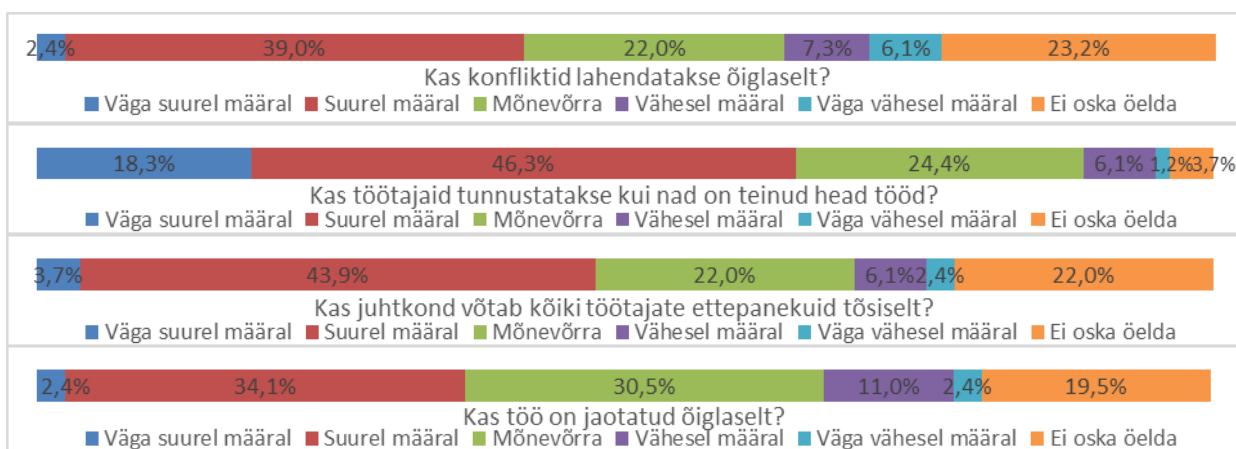
Tulemustest selgub, et peaaegu kõik töötajad (87,8%) tunnevad, et saavad väga suurel või suurel määral usaldada juhtkonnalt tulevat informatsiooni, alla 2% töötajatest arvab, et juhtkond varjab olulist informatsiooni nende eest. Samuti tunnevad töötajad suurel määral (80,5%), et juhtkond usaldab töötajaid tööalaselt. Samas väheneb oluliselt nende inimeste arv (väga suurel ja suurel määral vastajaid 52,5%), kes tunnevad, et töötajad saavad vabalt oma emotsioone ja arvamusi avaldada aga neid, kes arvavad, et seda saaks teha vähe on alla 10%. Siit saab järeldada, et üldiselt Astangu Keskuse juhtkonna-töötajate vaheline usaldus on väga hea.

Astangu Keskuse juhtkonna-töötajate vahelise usalduse faktori keskmine on 72,8, mis on kõrge tulemus ja samaväärne Eesti keskmisega 72,4 ja parem kui Taani keskmine 67 (Seppo *et al.*, 2010). Selle faktori keskmine on ka veidi kõrgem kui töötajate vahelise usalduse faktori keskmine 67,2.

Korrelatsiooni analüüsist selgus, et tugev seos ($r = 0,70$) on juhtkonna-töötajate vahelise usalduse ja õiglus ja austus organisatsioonis faktorite vahel. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et küsimuse, kas töötajad saavad usaldavad juhtkonnalt tulenevat informatsiooni on seos ($r = 0,48$) küsimusega, kas teie tööl on selged eesmärgid, seos ($r = 0,47$) küsimusega, kas töötaja teab täpselt, mis kuulub tema vastusalasse ning seos ($r = 0,45$) küsimusega, kas töötaja on oma tööga üldiselt rahul. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et küsimuse, kas juhtkond usaldab töötajaid, et nad teevad oma tööd hästi on seos ($r = 0,43$) küsimusega, kas juhtkond võtab kõiki töötajate ettepanekuid tõsiselt. Kui töötajad tunnevad, et juhtkonda saab usaldada, siis tõuseb rahulolu tööga ning töö eesmärgid ja vastutusala on suuremal määral selged.

2.7.21. Õiglus ja austus organisatsioonis

Õiglust ja austust Astangu Keskuses uuriti 4 küsimusega, millega hinnatakse, kas töötajad tunnevad, et neid koheldakse õiglaselt, kas nende ettepanekuid võetakse tõsiselt ja kas neid tunnustatakse. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 21.



Joonis 21. Õiglus ja austus organisatsioonis. Allikas: Autori koostatud

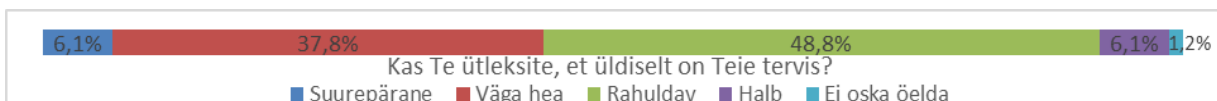
Tulemustest selgub, et üle poolte (64,6%) töötajate tunnevad, et töötajaid tunnustatakse hea töö eest ning ligi pooled töötajad (47,6%) arvavad, et juhtkond võtab töötajate ettepanekuid tõsiselt. Samas töö jaotuse ja konfliktide lahendamise õigluse kohta väheneb töötajate positiivne hinnang. 43,9% töötajatest arvab, töö on suurel määral õiglaselt jaotatud ning 41,4% töötajatest arvab, et konfliktid lahendatakse õiglaselt. Huvitav fakt on see, et 64,6% töötajatest tunneb, et töötajaid tunnustatakse, kui nad on teinud head tööd, kuid tunnustuse faktori analüüsis selgus, et ainult 39% töötajatest tunneb, et juhtkond tunnustab ja hindab nende tööd. Võimalik, et vahe tuleb sellest, et tunnustust endale tuntakse vähem aga samas tuntakse, et teisi töötajaid siiski tunnustatakse hea töö eest.

Astangu Keskuse õiglus ja austus organisatsioonis faktori keskmine on 62,2, mis on sarnane Eesti keskmisega 64,9 ja veidi kõrgem kui Taani keskmine 59,2 (Seppo *et al.*, 2010).

Korrelatsiooni analüüsis selgus, et õiglus ja austus organisatsioonis faktoril on tugev seos ($r = 0,70$) juhtkonna ja töötajate vahelise usalduse, tugev seos ($r = 0,45$) juhtimise kvaliteedi ja seos ($r = 0,42$) informeerituse faktorite vahel. Üksiküsimuste korrelatsiooni analüüsis selgus, et küsimuse, kas konfliktid lahendatakse õiglaselt on seos ($r = 0,44$) küsimusega, kas töö jaotus on õiglane. Küsimuse, kas kõiki töötajate ettepanekuid võetakse tõsiselt on seos ($r = 0,43$) küsimusega, kas juhtkond usaldab töötajaid, et need teevad oma tööd hästi ja seos ($r = 0,42$) küsimusega, kas töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone. Küsimuse, kas töö jaotus on õiglane on seos ($r = 0,41$) küsimusega kas juhtkond usaldab töötajaid, et need teevad oma tööd hästi. Kui suureneb töötajate tunne, et juhtkonda saab usaldada ja oma ülemuse juhtimisoskused on head siis suureneb arvamus, et organisatsioonis valitseb õiglus ja austus.

2.7.22. Enesehinnang tervisele

Astangu Keskuse töötajate enesehinnangut tervisele uuriti ühe küsimusega, millega hinnati töötajate hinnangut oma üldisele tervislikule seisundile. Vastajate tulemus on näha joonisel 22.



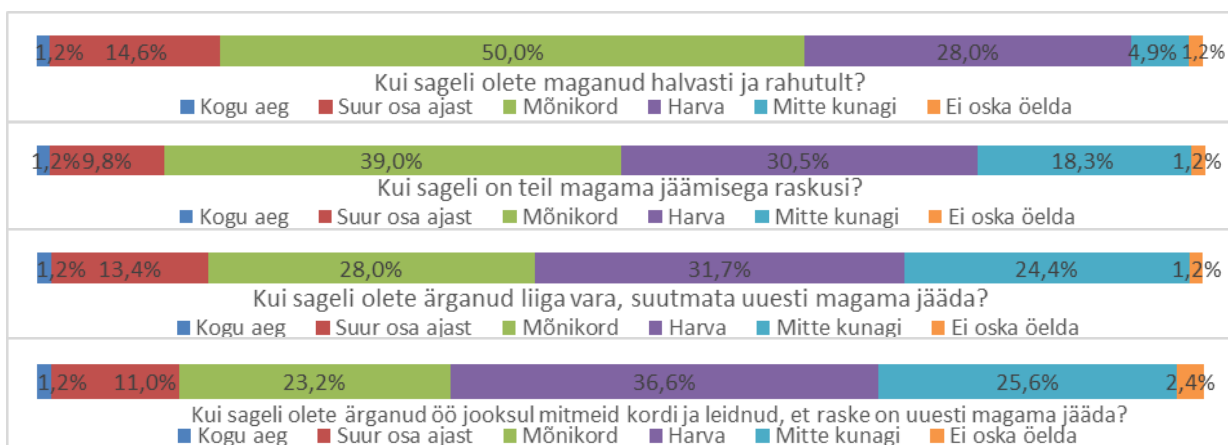
Joonis 22. Enesehinnang tervisele. Allikas: Autori koostatud

43,9% töötajatest arvab, et nende tervis on suurepärane või väga hea. 48,8% töötajatest tunneb, et nende tervis on rahuldav ning 6,1% töötajatest tunnevad, et tervis on halb. Faktori keskmine on 47,4 (skaala 0-100, kus 0 on halb ja 100 on suurepärane), see on veidi nõrgem kui Eesti keskmine 48,8 ja tunduvalt nõrgem kui Taani keskmine 66,6 (Seppo et al., 2010).

Korrelatsiooni analüüsis selgus, et enesehinnangul tervisele on tugev seos ($r = -0,54$) unehäirete ja tugev seos ($r = -0,47$) läbipõlemise faktoritega. Saab eeldada, et kui inimesel töö tõttu tervisele hinnang langeb, siis sagenevad unehäired ja suureneb emotsionaalne ja füüsiline kurnatus.

2.7.23. Unehäired

Astangu Keskuse töötajate unehäireid uuriti 4 küsimusega, millega hinnatakse töötajate hinnangut, kui sageli magatakse halvasti, kui sageli on magama jäämisega raskusi ning kui sageli ärgatakse öösel suutmata uuesti magama jääda. Küsimustele vastates paluti mõelda viimasele neljale nädalale. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 23.



Joonis 23. Unehäired. Allikas: Autori koostatud.

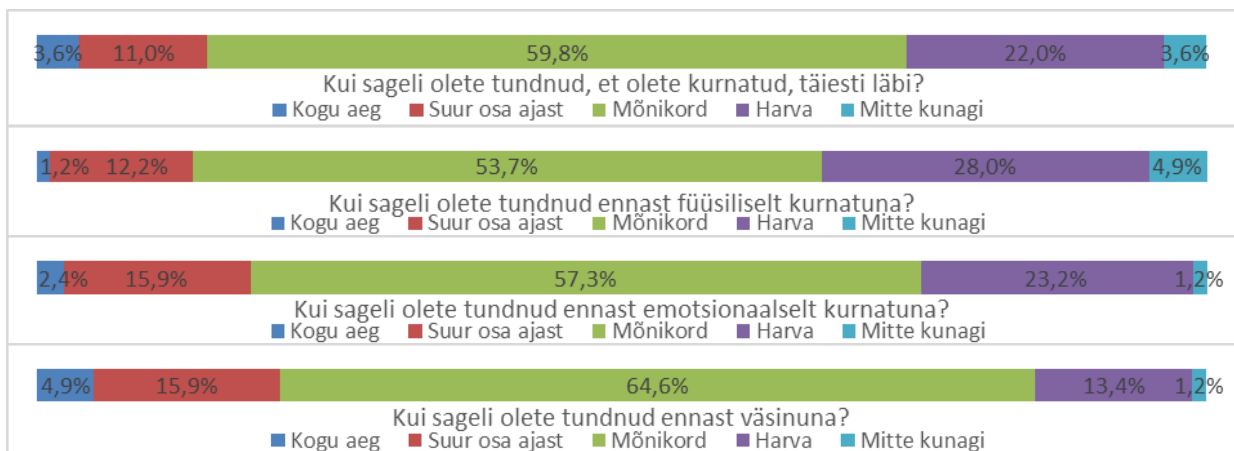
Tulemustest selgub, et kõige rohkem on esinenud halvasti ja rahutut magamist, üle poolte (65,8%) töötajate magas suur osa ajast või mõnikord halvasti. Pooltel vastajatel (50%) on magama jäämisega raskusi suur osa ajast või mõnikord. Veidi väheneb vastajate hulk, kes suur osa ajast või mõnikord ärkavad liiga vara (42,6%), suutmata uuesti magama jääda. Tunduvalt vähem (35,4%) on neid, kes mõnikord või suur osa ajast ärkaval öösel suutmata uuesti uinuda. Tulemustest saab järeldada, et Astangu Keskuse töötajal esineb mõnevõrra unehäireid.

Astangu Keskuse töötajate unehäirete faktori keskmine on 39,8 (skaala 0-100, kus 0 on mitte kunagi ja 100 on kogu aeg), mis on oluliselt kehvem tulemus kui Eesti keskmine 29,5 ja Taani keskmine 21,3. (Seppo *et al.*, 2010). See tähendab, et Astangu Keskuse töötajatel esineb rohkem unehäireid kui Eestis ja Taanis keskmiselt.

Korrelatsiooni analüüsist selgus, et unehäirete blokkide küsimustel on tugev seos ($r = 0,55$) läbipõlemise, tugev seos ($r = 0,59$) stressi, tugev seos ($r = -0,54$) enesehinnang tervisele faktorite vahel. Kui esineb unehäireid siis võib eeldada, et suureneb stress ja läbipõlemine ning hinnang oma tervisele halveneb. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et küsimuse kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult on seos ($r = 0,38$) küsimusega, kas teie töö on emotsionaalselt raske. Kui töö on emotsionaalselt raske siis saab eeldada, et see mõjutab inimest nii, et suurenevad unehäired.

2.7.24. Läbipõlemine

Astangu Keskuse töötajate läbipõlemist uuriti 4 küsimusega, millega hinnati oma füüsilist ja vaimset kurnatust ja väsimust. Küsimustele vastates paluti mõelda viimasele neljale nädalale. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 24.



Joonis 24. Läbipõlemine. Allikas: Autori koostatud

Tulemustest saab järeldada, et umbes kolmandik (75%) Astangu Keskuse töötajatest on suure osa ajast või mõnikord emotsionaalselt ja füüsiliselt kurnatud ja väsinud, mis viitab läbipõlemisele. Samas on näha, et neid, kes on kogu aeg ja suure osa ajast emotsionaalselt ja

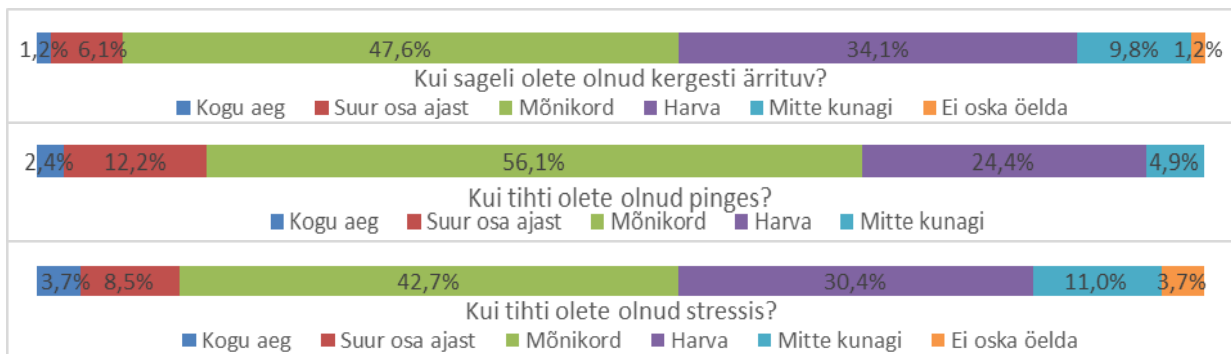
füüsiliselt kurnatud ja väsinud on siiski alla 20% ja neid, kes harva või mitte kunagi pole kurnatud ja väsinud on ligi 25% töötajatest.

Astangu Keskuse töötajate läbipõlemise faktori keskmine on 58,9 (skaala 0-100, kus 0 on mitte kunagi ja 100 on kogu aeg). Võrreldes seda tulemust Eesti keskmise 40,8 ja Taani keskmise 34,1 on Astangu Keskuse töötajate tulemus oluliselt kehvem (Seppo *et al.*, 2010). Töö teoreetilises osas leheküljel 11 on välja, et psühhosotsiaalse turvalisuse kliima mudeli järgi läbipõlemise riski vältimiseks peavad juhid töötajate vaimset tervist pidama olulisemaks kui lühiajalisi tööalaseid eesmärke (Bailey *et al.*, 2015).

Korrelatsiooni analüüsist selgus, et läbipõlemise faktori vahel on tugev seos ($r = 0,71$) stressi, tugev seos ($r = 0,58$) töö- ja pereelu konflikti, tugev seos ($r = 0,56$) unehäirete ja seos ($r = 0,46$) emotsionaalsed nõudmised blokkide küsimuste vahel. Võib eeldada, et kui inimene on emotsionaalselt ja füüsiliselt kurnatud siis stressitase kasvab. Samuti kui töötatakse nii palju, et pereelu kannatab, siis suureneb vaimne ja füüsiline kurnatus. Saab eeldada, et kui töö on emotsionaalselt raske ja peab tegelema teiste inimeste probleemidega ja tööl on emotsionaalselt häirivad olukorrad, siis suureneb töötaja emotsionaalne ja füüsiline kurnatus. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, küsimuse kui sageli olete tundnud end emotsionaalselt kurnatuna on tugev seos ($r = 0,51$) küsimusega, kas töö imeb teid energiast tühjaks, nii et see mõjub halvasti teie pereelule. Samuti selgus, et küsimuse kui sageli tunnete end väsinuna on tugev seos ($r = 0,52$) küsimusega, kas töö seab teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse, tugev seos ($r = 0,54$) küsimusega, kas teie töö on emotsionaalselt raske ning tugev seos ($r = 0,57$) küsimusega, kas töö võtab nii palju aega ära, et see mõjub halvasti teie eraelule.

2.7.25. Stress

Astangu Keskuse töötajate stressi uuriti 3 küsimusega, millega hinnati kui sageli on oldud viimase nelja nädala jooksul ärritunud, pinges ja stressis. Vastajate tulemused küsimuste kaupa on näha joonisel 25.



Joonis 25. Stress. Allikas: Autori koostatud

Kui sageli olete olnud kergesti ärrituv vastas kogu aeg ja suur osa ajast kokku 7,3%, mõnikord 47,6% ning harva ja mitte kunagi kokku 43,9%. Kui tihti olete olnud pinges vastas kogu aeg ja suur osa ajast kokku 14,6% töötajatest, mõnikord 56,1% ning harva ja mitte kunagi kokku 29,3% töötajatest. Kui tihti tunnevad töötajad, et nad on olnud stressis vastas kogu aeg ja suur osa ajast kokku 12,2%, mõnikord 42,7% ning harva ja mitte kunagi 41,4% töötajatest.

Võrreldes stressi faktorit läbipõlemisega, siis tulemus on natuke parem. Neid, kes on kogu aeg või suur osa ajast pinges, kergesti ärrituvad ja stressis on vähem ja rohkem on neid, kes harva või mitte kunagi ei tunne sedasi. Samas ligi pooled töötajad on mõnikord tundnud, et nad on kergesti ärrituvad, pinges ja stressis. Sellest saab järeldada, et töötajatel esineb stressi mõnevõrra.

Astangu Keskuse töötajate stressi faktori keskmise on 41,6, (skaala 0-100, kus 0 on mitte kunagi ja 100 kogu aeg) mis on oluliselt väiksem kui läbipõlemise faktori keskmise 58,9. Kuid võrreldes stressi faktori keskmist Eesti keskmise 33,2 ja Taani keskmise 26,7 on näha, et Astangu Keskuse töötajad tajuvad stressi suuremal määral (Seppo *et al.*, 2010).

Ankeetküsitluses küsiti lisaküsimus, kas töötajatele on jäänud mulje, et mõned töötajad lahkuvad Astangu Keskusest töölt stressi tõttu psühholoogilises töökeskkonnas. Sellele, küsimusele vastas 52,4% töötajatest, jah neile on jäänud selline mulje ning 47,6% töötajatest, et neil ei ole sellist muljet. Kuna veidi üle pooltele töötajatele on selline mulje jäänud ja arvestades, et stressi faktorist selgus, et Astangu Keskuses esineb mõnevõrra stressi, siis saab eeldada, et töötajad on lahkunud töölt stressi tõttu. Täpsustuseks on töötajad välja toonud kommentaarid: „Mitte ainult mulje, vaid lahkunud töötajad on öelnud, et töökoormusest tingitud stress ja terviseprobleemid on osutunud määravaks töökoha vahetamisel“.

„Meie majas on igapäevaselt oluline klientidega suhtlus. Kliendid on kohati väga keeruliste probleemidega. Nendega või nende lähedastega on raske suhelda ja see teeb kokkuvõttes pingelise töö“.

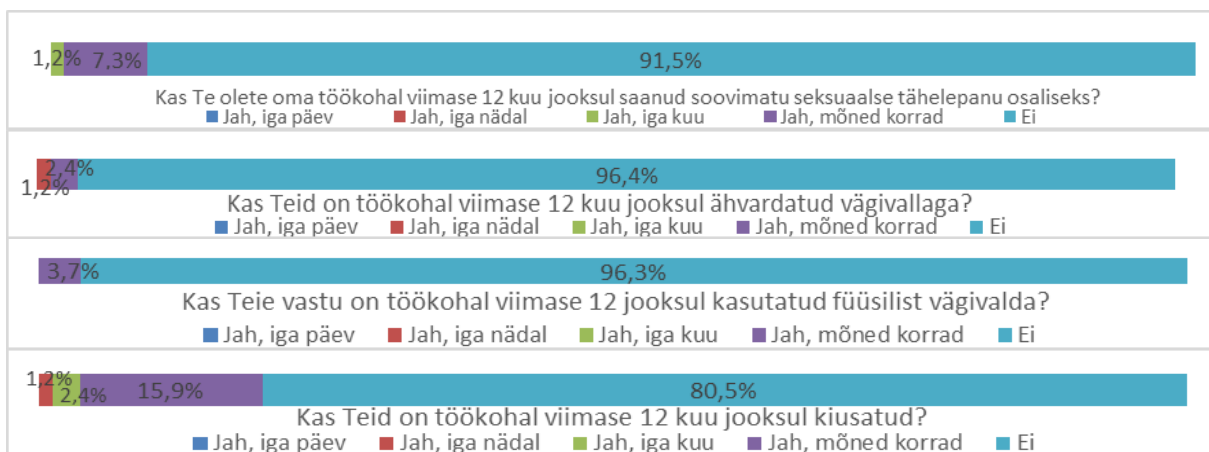
„Töökeskkond on nõudlik, töö kvaliteedi osas ja orienteeritud tulemustele, mis vahel tekitab liigseid pingeid ja paneb inimesi Astangult lahkuma“.

Lisaks küsiti töötajatel lisaküsimus, kas Teile tundub, et töölt puudutakse (haigusleht) töökohal tekkinud probleemide, nt. stressi või kehva psühholoogilise keskkonna tõttu. 26,8% töötajatest vastasid jah, neile tundub nii ning 73,2% töötajatest nii ei tundu.

Korrelatsiooni analüüsist selgus, et stressi faktoril on tugev seos ($r = 0,71$) läbipõlemise, tugev seos ($r = 0,52$) töö- ja pereelu konflikti, tugev seos ($r = 0,59$) unehäirete, seos ($r = 0,40$) emotsionaalsed nõudmised tööl faktorite vahel. Saab eeldada, et kui inimesed tajuvad stressi, siis nad on emotsionaalselt ja füüsiliselt kurnatud, mis viitab läbipõlemisele. Kui töötajatel suurenevad töö- ja pereelu konfliktid, siis suureneb stressi tase, mis mõjub halvasti nii era- kui tööelule. Samuti saab eeldada, et kui inimesel on emotsionaalselt raske töö või töö seab emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse siis suureneb stress. Üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist selgus, et küsimuse kui tihti olete stressis on tugev seos ($r = 0,57$) küsimusega, kas töö seab emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse ja tugev seos ($r = 0,54$) küsimusega, kas töökoormus on ebahühtlaselt jaotunud nii, et tööd kuhjuvad. Sellest saab eeldada, et kui töötaja töökoormus on ebahühtlane ja tööd kuhjuvad siis suureneb tema stress. Samuti selgus üksikküsimuste korrelatsiooni analüüsist, et küsimuse kui tihti olete pinges on tugev seos ($r = -0,52$) küsimusega, kas teate täpselt, mida teilt tööl oodatakse. Kui väheneb inimese teadlikkus, sellest mida ta tööl tegema peab ja milliste tulemusteni jõudma siis tunneb ta tihedamini, et ta on pinges.

2.7.26. Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid

Astangu Keskuse töötajatelt uuriti 4 küsimusega konflikte ja ebameeldivaid käitumisviise. Küsimustele vastates paluti mõelda viimase 12 kuu peale. Vastajate tulemused on näha joonisel 26.



Joonis 26. Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid. Allikas: Autori koostatud

Soovimatut seksuaalset tähelepanu on tundnud 8,5% Astangu Keskuse töötajatest ning see on tulnud klientidelt. Eesti üldine tulemus samale küsimusele on 5% ja Taanis 3%. Vägivaldaga ähvardamist on tundnud 3,5% Astangu Keskuse töötajatest ning see on tulnud klientidelt. Eesti üldine tulemus samale küsimusele on 3% ja Taanis 8%. Füüsilist vägivalda on tundnud kokku 3,7% Astangu Keskuse töötajatest ning see on tulnud klientidelt. Eesti üldine tulemus samale küsimusele on veidi üle 1 % ja Taanis 4%. Kiusamist töökohal on tundnud kokku 19,5% Astangu Keskuse töötajatest, 3 korral tunti kiusamist klientide poolt, 5 korral kolleegide ja 6 korral ülemuste poolt (Seppo *et al.*, 2010).

Tulemustest selgub, et soovimatut seksuaalset tähelepanu, vägivalda ähvardusi ja füüsilist vägivalda esineb Astangu Keskuse töötajatel tegelikult üsna väikesel määral ning need on seotud klientidega. Samas esineb kiusamist töökohal oluliselt rohkem (19,5% ehk 15 töötajat on tundnud kiusamist), see on tegelikult päris suur protsent, kuid hea on see, et suurem osa kiusatutest on tundnud seda mõned korrad mitte iga päev ja iga kuu. Märkimisväärne on see, et kiusamine ei tule ainult klientide poolt vaid kiusajateks on ka kolleegid ja ülemused. 11-st 7 töötajat, kes on tundnud kiusamist kolleegide ja ülemuste poolt on vastanud küsimusele, kui tihti olete stressis, kogu aeg või suur osa ajast ning 4 inimest vastas mõnikord. 7 töötajat 11-st, kes tundsid, et ülemused või kolleegid neid kiusavad tunnevad ennast emotsionaalselt kurnatuna kogu aeg või suur osa ajast ning 4 mõnikord. Töö teoreetilises osas on välja toodud leheküljel 18, et Saksamaal läbi viidud uuringute põhjal on välja selgitatud, et kiusamine on ohutegur, mis on tihedalt seotud läbipõlemisega ning see mõjutab negatiivselt töötajat tööülesannete täitmisel (Garthus-Nigiel *et al.*, 2016; Nuebling *et al.*, 2013).

2.8. Astangu Keskuse psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise meetodi koostamine

Käesoleva töö eesmärk peale psühhosotsiaalsete riskihindamist on koostada Astangu Keskusele riskianalüüsi tarbeks meetod psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks. Andmete kogumise meetodiks on fookusgrupi arutelu, mis viidi läbi 23.03.2017. Arutelukoosolekule oli kutsutud kokku 6 inimest, kes kõik on Astangu Keskuse töökeskkonna nõukogu liikmed. Osalesid kõik kutsutud töötajad. Fookusgrupp tegi oma valiku küsimuste hulgast pärast autori poolset läbiviidud uuringu tulemuste põhjalikku arutelu ning uuringu tulemustest lähtuvalt.

Kõigile 6-le osalejale jagati kätte käesoleva uurimistöö ankeetküsitluses olnud küsimused faktorite kaupa pluss küsimused, mis töö autor oli lisanud lisaks COPSOQ II küsimustikule.

Töökeskkonna nõukogu liikmed analüüsisid kõik psühhosotsiaalsete ohutegurite faktorid ja küsimused ükshaaval läbi ning arvestades Astangu Keskuse töökeskkonna eripära ja otsustasid, milliseid faktoreid ja küsimusi hakatakse kasutama riskianalüüsi tarbeks ning milliseid mitte.

Töökeskkonna nõukogu otsustas, et välja jäävad järgmised faktorid koos küsimustega:

1) arenguvõimalused, 2) töö mõttekus, 3) juhtimise kvaliteet, 4) tugi kolleegidelt, 5) rolli selgus, 6) tugi ülemuselt.

Fookusgrupp leidis, et neid faktoreid uuritakse Astangu Keskuse töötajate rahulolu uuringus, mis viiakse keskses läbi iga 2 aasta tagant. Lisaks oli välja jäämise põhjus see, et käesolevas uuringus selgus, et nende faktorite tulemused on üle keskmise head. Selle tõttu otsustas töökeskkonna nõukogu, et neid faktoreid riskianalüüsi tarbeks kasutada pole vaja.

Fookusgrupp otsustas, et riskianalüüsi tarbeks jäävad küsimustikku faktorid ja küsimused, mis on esitatud tabelis (Tabel 4). Astangu Keskuse psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamise küsimustikus uuritakse kokku 19 faktorit ning küsimusi on kokku 35. Psühhosotsiaalsete ohutegurite riskianalüüsi kava kehtestati esilagu 3 aastaks ning seda kavatakse korrigeerida järgnevatel aastatel vastavalt nii töötajate rahulolu uuringu kui ka järgneva riskianalüüsi tulemustele. Fookusgrupi otsus on protokollitud Astangu Keskuse töökeskkonna nõukogu koosoleku otsusena.

Tabel 4

Psühhosotsiaalsete ohutegurite faktorid ja küsimused Astangu Keskuses

Töökoormus	Kas Teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotatud, nii et tööd kuhjuvad? Kas Teil on piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks?
Töö tempo	Kas Teie töötempo on pidevalt liiga kiire?
Emotsionaalsed nõudmised	Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse? Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?
Sõnaõigus tööil	Kas Te saate mõjutada Teile määratava töö mahtu?
Seotus töökohaga	Kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale?
Informeeritus	Kas te saate kogu informatsiooni, mida vajate selleks, et oma tööd hästi teha? Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud nt olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?
Tunnustus	Kas teid tunnustatakse ja hinnatakse kui teete head tööd?
Rollikonfliktid	Kas Teile esitatakse tööil vastuolulisi nõudmisi?
Kogukond tööil	Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea õhkkond ja koostöö?
Rahulolu tööga	Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete töökeskkonnaga (nt tööruumid ja töövahendid)? Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?
Töö- ja pereelu konflikt	Kas Te tunnete sageli vastuolu töö- ja eraelu vahel, millega kaasneb soov olla ühel ajal mõlemas kohas? Kas Te tunnete, et töö imeb Teid energiast nii tühjaks, et see mõjub halvasti Teie eraelule? Kas Teie sõbrad või pere ütlevad Teile, et Te töötate liiga palju?
Kolleegide vaheline usaldus	Kas töötajad üldiselt usaldavad üksteist?
Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus	Kas juhtkond usaldab töötajaid, see tähendab, et usub, et nad teevad oma tööd hästi? Kas töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone?
Õiglus ja austus organisatsioonis	Kas töö on jaotatud õiglaselt?
Enesehinnang tervise seisundile	Kas Te ütleksite, et üldiselt on Teie tervis ?
Unehäired	Kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult?
Läbipõlemine	Kui sageli olete tundnud, et olete kurnatud, täiesti läbi? Kui sageli olete tundnud ennast füüsiliselt kurnatuna? Kui sageli olete tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna?
Stress	Kui sageli olete olnud kergesti ärrituv? Kui tihti olete olnud pinges? Kui tihti olete olnud stressis?
Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid	Kas Te olete oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks? Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivaldaga? Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda? Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul kiusatud?
Muud küsimused	Ametipositsioon Teen Astangu KRK-s klienditööd

Allikas: Autori koostatud

2.9. Järeldused ja ettepanekud Astangu Keskuse juhtkonnale

Käesolevast tööst tuli välja, et Astangu Keskuse töötajad tunnevad, et neil on tööl head arenguvõimalused. Töötajad saavad oma töös erialaseid oskusi ja teadmisi kasutada, töö annab võimaluse täiendada oma oskusi ning läbi oma töö on võimalik õppida uusi asju ning töö eeldab omaalgatuslikkust. Kõrgelt hindasid töötajad ka töömõttekuse faktorit. Nende jaoks on töö mõttekas ja tähtis ning nad on tööl motiveeritud. Hea tulemus oli töötajate seas ka kogukond tööl faktoril, mis näitab, et töötajad tunnevad, et kolleegide vaheline õhkkond ja koostöö on hea. Samuti oli hea tulemus rolli selguse faktoril, mis näitab, et töötajate tööl on selged eesmärgid, teatakse, mida tööl oodatakse ning mis kuulub töötaja vastutusalasse.

Astangu Keskuse töötajatel esineb mõningal määral töö- ja pereelu konflikte. Üle poolte töötajate sõbrad ja pered ütlevad, et nad töötavad liiga palju. 58,5 % töötajatest arvab, et nende töö imeb neid energiast nii tühjaks, et see mõjub halvasti nende eraelule. Kui inimesel on töö- ja pereelu konfliktid, siis suurenesid ka läbipõlemine ja stress. Samuti selgus tulemustest, et töötajatel esineb läbipõlemist. Selgus, et umbes kolmandik töötajatest on suure osa ajast emotsionaalselt ja füüsiliselt kurnatud. Töö teoreetilises osas leheküljel 11 on välja toodud, et psühhosotsiaalse turvalisuse kliima mudeli järgi läbipõlemise riski vältimiseks peavad juhid töötajate vaimset tervist pidama olulisemaks kui lühiajalisi tööalaseid eesmärke (Bailey *et al.*, 2015). Lisaks läbipõlemisele esineb töötajatel ka mõningal määral stressi. Töötajate üldine hinnang oma tervisele on rahuldav.

Käesoleva töö uuringust tulid välja psühhosotsiaalsete ohutegurite faktorid, mille tulemused näitasid organisatsioonis probleemseid kohti ning millega tuleb Astangu Keskuse juhtkonnal tegeleda. Autor teeb juhtkonnale ettepanekud, kuidas olukorda parendada.

Uuringust selgus, et kõige halvem tulemus oli töö tempo faktoril. Astangu Keskuse töötajate töö tempo on intensiivne, 61% töötajatest peavad töötama kogu päeva kiires tempos. Analüüsisist ilmnes, et kui töötajad hindasid oma töö tempot kiireks, siis suurenesid ka töö- ja pereelu konfliktid. Teadlased Cox, Griffiths ja Rial-Gonzales on välja toonud, et töötempo suurendab psühhosotsiaalseid riske kui tempo on automaatne ja peab pidevalt ajast ning tähtaegadest kinni pidama (Cox, Griffiths, & Rial-Gonzalez, 2000). Autori poolne ettepanek juhtkonnale on korraldada töötajatele ajajuhtimise koolitus, et tõsta töötajate ajakasutuse oskusi ja leppida kokku majasisene ajakasutuse hea tava. Uute harjumuste juurutamiseks tuleb analüüsida, millest

tuleneb kiire töö tempo. Näiteks koosolekute maht igapäevases töös, valede töövõtete kasutamine, ülesannete olulisus tulemuste saavutamisel või annab teha töökorralduslikke muudatusi.

Uuringu tulemuste analüüs näitas teise olulise probleemse faktorina töökoormuse faktorit. 72% töötajate töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt ja selle tõttu tööd kuhjuvad - suurenes stressitase ning nad tundsid, et nende töö seab neid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse, suurenesid ka töö- ja pereelu konfliktid. Dollard ja Bakker on leidnud, et juhtide süsteemne lähenemine ja tähelepanu töötajate töökoormusele aitab luua töötajate-juhtide vahelise usaldusliku õhkkonna ja turvatunde, et töötajad annaksid teada, kui tööalased nõudmised ja olemasolevad ressursid ei ole kooskõlas (Dollard & Bakker, 2010; Dollard *et al.*, 2012). Autori poolne ettepanek juhtkonnale on analüüsida tööde kuhjumise põhjuseid. Võimalusel tuleb ülesanded hajutada, et töö tegemiseks ettenähtud aeg ja ülesanded oleks omavahel paremini tasakaalus. Tööde kuhjumise põhjuste analüüsi tulemuste põhjal on võimalik leida üles ülesanded, mida on võimalik lihtsustada või üldse ära jätta. Juhtkonna ülesanne on panna paika töötajatele selged prioriteedid, millised on tähtsamad suunad, kuhu on vaja igal töötajal jõuda. Iga juht peab leidma aja ja viisi, kuidas julgustada oma töötajaid teada andma, kui tekib tööülesannete kuhjumine. Juhtkonna roll on väärtustada töötajate ettepanekuid, mis on strateegilise tähtsusega, et kaasata töötajaid ja leida parim viis töökoormuse faktori positiivseks mõjutamiseks.

Kolmandana joonitus uuringus halva tulemusena välja emotsionaalsete nõudmiste faktor. Ligi 75% töötajatest tunnevad, et nende töö haarab neid emotsionaalselt ning nende töö on emotsionaalselt raske ning 63,5% töötajatest tunneb, et töö seab neid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse. Kui suurenesid emotsionaalsed nõudmised, siis suurenes ka töötajate läbipõlemine ning stressitase. Taanis läbi viidud teadusuuring näitas, et töö emotsionaalse nõudlikkuse vahel on tugev seos inimeste haigestumisega (Rugulies *et al.*, 2010). Astangu Keskuse töötajad tunnevad, et nende töö on emotsionaalselt raske, tööl peab tegelema teiste inimeste probleemidega ning tööl tekivad emotsionaalselt häirivad olukorrad. Autori poolne ettepanek juhtkonnale on töötada välja klienditööd tegevatele töötajatele juhised, kuidas käituda klientidega keerulistes olukordades ning millised on töötajate õigused, kohustused ja vastutus töötades klientidega. Ettepaneku aluseks on Taani haiglate juhendi soovitus tööks keerulise patsiendi-juhtumitega (Juhend haiglatele, 2016). Läbipõlemise ohu vältimiseks on hea

pakkuda töötajatele kovisiooni ja supervisiooni võimalusi. Kovisiooni juurutamiseks tuleb sobivad töötajad koolitada. Oluline, et kõigil töötajatel on olemas toetav keskkond igapäevase toe saamiseks. Supervisioon eeldab sobiliku superviisoriga koostöö käivitamist. Lisaks saab juhtkond kaaluda töötajatele osalise kompenseerimisega sportimist ja massaaži, mis aitab kaasa töötajate töövõime taastumisele.

Neljanda olulise faktorina selgus uuringust töötajate madal hinnang oma sõnaõigusele tööl. 64,7% töötajatest on harva sõnaõigus selle üle, kellega nad koos töötavad ning 62,2% töötajatest saavad harva mõjutada neile määratavat töömahtu. Kui inimestel on vähe sõnaõigust, siis väheneb ka nende tunne, et juhtkond neid tunnustab ja hindab. Ligi 46,3% töötajatest tunneb, et juhtkond tunnustab ja hindab nende tööd vähesel määral. Samas tunneb suurem osa töötajatest, et nende kolleegid tunnustavad neid, kui nad on teinud head tööd. Teadlane Karasek on leidnud, et tööga seotud vaimse tervise riske on võimalik vähendada kui suurendada töötajate otsustusõigust ja kaasaráäkimisvõimalusi (Karasek 1979; Karasek et al., 1981). Autori poolne ettepanek juhtkonnale on kaasata töötajad uute töötajate värbamisse. Oluline on juhtidel uute töötajate värbamisel arvestada oma meeskonna dünaamikat. Samuti võiks olla selge ja läbipaistev juhtimise planeerimine. Juhid peaksid küsima töötajate arvamust, et senisest neid paremini kaasata tööülesannete otsustusprotsessi. Ettepaneku aluseks on tööstressi portaali soovitusel psühhosotsiaalsete ohutegurite maandamiseks (Tööstressi portaal, 2017).

Uuringust selgus, et Astangu Keskuse suur osa töötajaid tunneb, et juhtkond ei tunnusta ja ei hinda nende tööd. Autori poolne ettepanek juhtkonnale on tellida juhtidele koolitus, et teadvustada juhtide võtmerolli ja võimalusi töötajate igapäevasel tunnustamisel. Koolitus annab juhtidele ühtse teadmiste baasi, et luua läbipaistev ja selge tunnustussüsteem.

Selgus ka, et töötajate arvates esineb Astangu Keskuses mõningal määral rollikonflikte. Ligi 60% töötajatest tunnevad, et nad peavad tegema tööl asju, mida tuleks teha teisiti ning tegelema asjadega, mis tunduvad ebavajalikud. Kui töötajatel esines rollikonflikte, siis suurenes nende läbipõlemine ja stressitase. Autori poolne ettepanek juhtkonnale on kaasata töötajaid eesmärgistamisse. Samuti võiks juhid koos oma töötajatega vaadata üle ametijuhendid ja arutada koos läbi, kas sealsed ülesanded on kõik asjakohased ja vajalikud. Ettepaneku aluseks on tööstressi portaali soovitusel psühhosotsiaalsete ohutegurite maandamiseks (Tööstressi portaal, 2017).

Uuringust selgus, et töötajad arvavad, et nende juhid ei oska hästi konflikte lahendada. Autori poolne ettepanek on juhtidele korraldada koolitus, kuidas märgata ja toime tulla konfliktide juhtimisega. Teiseks võimaluseks on süsteemne juhtide kogemuste vahetus, hea meetodiline vahend on kovisioon või supervisioon.

Astangu Keskuse töötajad arvavad, et nende juhid ei anna neile piisavalt tagasisidet, kuidas nad oma tööga hakkama saavad. Autor näeb ühe võimalusena juhtide teadlikku ajaplaneerimist minnes töötaja juurde, et töötajaga suhelda tema tavapärasel töökeskkonnas, tundes sisulist huvi, kuidas neil läheb ja andes jooksvat tagasisidet töö kohta.

Autori poolne üldine soovitus on koolitada Astangu Keskuse juhte põhjaliku juhtimisalase koolitusega, et tõsta juhtide kompetentse konfliktide lahendamisel, meeskonna eestvedamisel, töötajate kaasamisel ja tunnustamisel.

KOKKUVÕTE

Organisatsiooni heaolu sõltub headest ja väga headest töötajatest. Täna on aina rohkem hakatud tähelepanu pöörama organisatsiooni psühhosotsiaalsetele ohuteguritele töökeskkonnas. Hea töötaja teeb tööd stressi – ja pingevabalt, on motiveeritud ja tunneb, et teda on kaasatud organisatsiooni arengusse.

Käesoleva töö teoreetilises osas käsitleti erinevate teadlaste seisukohti psühhosotsiaalsete ohutegurite olemusest. Suurimad psühhosotsiaalsed ohutegurid töötajatele on töö tempo, töökoormus, rolli selgus ja rollikonfliktid, sõnaõigus tööl ja sotsiaalne toetus töökohal. Vähene tähelepanu psühhosotsiaalsetele ohuteguritele töökeskkonnas võib kaasa tuua töötajate stressi, läbipõlemise ja konflikte töö- ja eraelus.

Töö esimeses osas anti ka lühike ülevaade psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamisviisidest ning tutvustati põhjalikumalt Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustikku (COPSOQ). Kuna psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine on üks osa töökeskkonna riskianalüüsist siis pöörati tähelepanu ka riskianalüüsi olemusele ja nõudmistele.

Käesoleva magistr töö eesmärkide saavutamiseks viidi läbi Astangu Keskuse töötajate seas psühhosotsiaalsete ohutegurite uuring, mis põhines Kopenhaageni psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustiku (COPSOQ II) keskmise pikkusega versioonil, millele oli lisatud mõned küsimused, mis on võetud Taani haiglate juhendist psühhosotsiaalse töökeskkonna kontrolli jaoks. Ankeetküsimustik saadeti 115-le töötajale, kellest 82 osales uuringus. Uuringu tulemuste analüüs näitas, et töötajatel on tööl head arenguvõimalused. Töötajate jaoks on töö mõttekas ja tähtis ning nad on tööl motiveeritud. Olulisel kohal oli töötajate seas ka töökoha sotsiaalne kogukond ehk kolleegide vaheline õhkkond ja koostöö on hea. Tööl on selged eesmärgid, teatakse, mida tööl oodatakse ning mis kuulub töötaja vastutusalasse.

Astangu Keskuse töötajaid ohustavad kõige enam: töö tempo, töökoormus, emotsionaalsed nõudmised ja sõnaõigus tööl. Negatiivsete faktorite suur esinemissagedus toob kaasa stressitaseme suurenemise, töötajate läbipõlemise ja konfliktid. 75% töötajatest tunnevad, et nende töö puudutab neid emotsionaalselt ning nende töö on emotsionaalselt raske. 72% töötajate töökoormus on jaotunud ebaühtlaselt ja tööd kuhjuvad. 61% töötajate töö tempo on väga

intensiivne. Tähelepanuta ei saa ka jätta asjaolu, et 64,7% töötajatest ei ole sõnaõigust selle üle, kellega nad koos töötavad ning 62,2% töötajatest ei saa mõjutada neile määratavat töömahtu.

Selgus, et ligi pooled töötajad tunnevad, et juhtkond ei tunnusta ja ei hinda nende tööd, samas töötajad tunnevad tunnustust kolleegide poolt. Töötajad tunnetavad, et nad peavad tegema asju, mis on ebavajalikud ja mida võiks teha teisiti.

Erinevate ohutegurite koosmõju, mis töötajaid töökeskkonnas ohustavad põhjustavad töötajates läbipõlemist ja stressi. Uuringu tulemused näitasid, et umbes kolmandik töötajatest on emotsionaalselt ja füüsiliselt kurnatud.

Töökeskkonna ohutegurite analüüsi tulemusel tegi autor ettepanekuid hetkeolukorra parendamiseks. Olulisemateks ettepanekuteks olid: erinevad koolitused nii töötajatele kui ka juhtidele, töökorralduse analüüs ja töötajate kaasamine kaasarääkimise ja otsustusprotsessi. Üheks võimaluseks pakkus autor kasutada superviisorit, kes on väljast poolt ettevõtet ja kes aitab nõustada meeskonda, organisatsiooni ja pakub võimalusi edasi arenguks või koolitada mõningad töötajad, et nad suudaksid kovisiooni läbi viia ja juhtida.

Kui Astangu Keskuses tegeleda nende psühhosotsiaalsete ohutegurite faktoritega, mille kehvad tulemused on töös välja toodud ja millel oli seos läbipõlemise ja stressiga siis eeldatavalt väheneb tõenäoliselt ka töötajate stressitase ning läbipõlemine.

Antud magistr töö käigus koostati koos fookusgrupiga Astangu Keskusele riskianalüüsi tarbeks psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks meetod, mida edaspidi on soovitatav kasutama hakata kui keskuses uuendatakse riskianalüüsi ja on vaja hinnata, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid töötajaid töökohal ohustavad. 6 liikmeline fookusgrupp valis välja 95-st küsimusest 35 olulisemat küsimust Astangu Keskuse riskianalüüsi jaoks.

Käesoleva töö tulemusi tutvustatakse juunikuus 2017 Astangu Keskuse töötajatele ja juhtkonnale. Autor soovib aasta möödudes uuesti uurida töötajaid mõjutavaid psühhosotsiaalseid ohutegureid, et näha, kas rakendatud meetmed on olnud asjakohased ja kas tulemused on paranenud.

RESUME

Title: ASSESSING PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN ASTANGU VOCATIONAL REHABILITATION CENTRE

It is important for people to feel safe at their work environment, as this is where the majority of the day is spent. Nowadays, there is a lot of discussion on the subject of psychosocial work environment since employees face psychosocial risk factors daily.

Due to changes in the work environment, it is necessary to renew the risk analysis for Astangu Vocational Rehabilitation Centre and assess psychosocial risk factors that affect and threaten its employees. It is necessary to conduct an analysis, as this aspect has previously not been studied so thoroughly. To serve the aforementioned purpose, a method to assess psychosocial risk factors needs to be compiled that could be implemented in the future. Thus, the purpose of this thesis is to assess which psychosocial risk factors affect the employees of Astangu Vocational Rehabilitation Centre and propose methods that could be used to decrease these factors in the work environment. After the initial evaluation of psychosocial risk factors, a method to analyse psychosocial risk factors should be compiled.

In the theoretical part of the paper there is an overview of psychosocial risk factors and the means to assess them. Also, a risk analysis in the work environment is included together with a brief outline of Astangu Vocational Rehabilitation Centre.

The empirical part of this thesis consists of the results of the analysis, conclusions and proposals. A study was conducted in the scope of this paper that is based on the medium-length Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) as well as some added questions from instructions to Danish hospitals. The focus group has also chosen a method to assess psychosocial risk factors in Astangu Vocational Rehabilitation Centre.

The study showed that the employees in Astangu Vocational Rehabilitation Centre are satisfied with the opportunities for development. The employees can implement their professional skills and qualifications, their work offers them with ample courses for further studies and also,

provided the employees are ready to take initiative, they have a chance to acquire new skills through their work. The meaningfulness of work was also highly appreciated among the employees. The study concluded that Astangu Vocational Rehabilitation Centre has employees who are motivated, who consider their work meaningful and important. The next aspect that received rather high praise was the staff in general. The latter demonstrates that the employees sense good relations between colleagues and hence co-operation strives. Thirdly, the survey also highlighted the clarity of the roles in Astangu Vocational Rehabilitation Centre. This might refer to the fact that the employees have clear goals at work, they know what is expected of them, and they are well aware of their responsibilities.

The results of the survey determined that the pace of work in Astangu Vocational Rehabilitation Centre is rather intense. 61% of the people answered have to work with a quick pace all day. Consequently, the analysis illustrated a correlation between the pace of work and family and work related conflicts. The more intense the work pace, the more conflicts there occur.

72% of the employees surveyed pointed out that their workload is distributed unevenly resulting in the work duties piling up. The level of stress increases as well and the employees felt as if the nature of their work causes them to be tangled in emotionally disturbing situations. When the level of emotional needs increased, the same happened to burnout and stress levels.

64,7% of the employees do not have a right to say who they work with. 62,2% of the employees have little influence on their work duties. If people do not have enough rights to speak out, the feeling of being appreciated by the board decreases. Approximately 46,3% of the staff feel as if they are appreciated to a small degree by their superiors. At the same time, however, the majority of the employees feel appreciated by their colleagues when have done exceptional work.

It must be noted that there is some confusion between roles in Astangu Vocational Rehabilitation Centre. Almost 60% of the employees voiced their concern on being forced to conduct work duties that could be done differently or that seem insignificant. When there is a conflict of roles, the level of stress and burnout raises.

The author of this thesis put forward some ideas on how to improve the situation in Astangu Vocational Rehabilitation Centre and which measures to take based on the results of the survey.

In addition, the study revealed that the staff in Astangu Vocational Rehabilitation Centre experience, to a degree, family and work related conflicts. More than half of the people questioned said that their family and friends voice their concern about their workload. 58,5% of the employees consider their work so exhausting that they feel depleted of energy. This, consequently, has a negative impact on their personal life. The chance of experiencing burnout or the increase in the level of stress goes up significantly when a person has family and work related conflicts.

The results also exposed the fact that people working in Astangu Vocational Rehabilitation Centre experience burnout. The data from the survey illustrated that one third of the employees undergo emotional and physical exhaustion for a majority of the time. Adding to that, the employees also experience some stress, though their overall evaluation of their health is satisfactory.

So as to decrease the level of stress and burnout among the staff in Astangu Vocational Rehabilitation Centre, it is crucial to tackle those psychosocial factors that are directly connected to burnout and stress, and which were highlighted by the survey as areas for improvement.

As outlined in the paper, a focus group helped develop a method to assess the psychosocial stress factors in Astangu Vocational Rehabilitation Centre. Drawing from this method, the author strongly advises to implement this method when the risk analysis will be renewed and such assessment is required.

The author of this thesis encourages the board of Astangu Vocational Rehabilitation Centre to put these proposals into practice. In a year's time, the psychosocial stress factors should be measured again to determine if the proposed measures have been effective and whether the results have improved.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Albertsen, K., Rugulies, R., Grade, A.H., Burr, H. (2010). The effect of the work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 81-89.
- Andreassen, C. N., Eriksen, J. G. (2013). The psychosocial work environment among physicians employed at Danish oncology departments in 2009. A nationwide cross-sectional study. *Acta Oncologica*, 52, 138-146.
- Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse koduleht. Kasutatud 31.01.2017
<http://www.astangu.ee/meie/>
- Bailey, T.S., Dollard, M.F., McLinton, S.S., Richards, P.A.M. (2015). Psychosocial safety climate, psychosocial and physical factors in the aetiology of musculoskeletal disorder symptoms and workplace injury compensation claims. *Work & Stress*, 29 (2), 190-211.
- Brooks, K., Limbert, C., Decay, C., O'Reilly, A., Scott, S., Thirlaway, K. (2013). Systematic review: Work related stress and the HSE Management Standards. *Occupational medicine*, 63(7), 463-472.
- Burr, H., Albertsen, K., Rugulies, R., Hannerz, H. (2010). Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job strain and effort-reward imbalance models. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 59-68.
- COPSOQ II. (2007). *The scales of the MEDIUM SIZE COPSOQ II questionnaire*. Kasutatud 10.03.2017
<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer/copsoq/uk/scales-of-the-medium-size-copsoq-ii-questionnaire.pdf>
- Cox, T., Griffiths, A. (1996). Assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.). *Handbook of work and health psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.

- Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on Work-related Stress*. European Agency for Safety & Health at Work. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Dollard, M.F., Bakker, A.B. (2010). Psychosocial safety climate at a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579-599.
- Dollard, M.F., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S., Dunn, S., Rickard, G., MacLeod, M. (2012). Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: A multilevel model. *Work & Stress*, 26(4), 385-404.
- Dupret, E., Boceream, C., Teherani, M., Feltrin, M., Pejtersen, J. H. (2012). Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scandinavian Journal of Public Health*, 40, 482-490.
- Garthus-Niegel, S., Nübling, M., Letzel, S., Hegewald, J., Wagner, M., Wild, PS., Blettner, M., Zwiener, I., Latza, U., Jankowiak, S., Liebers, F., Seidler, A. (2016). Development of a mobbing short scale in the Gutenberg Health Study. *Int Arch Occup Environ Health*, 89, 137-146.
- Johnson, J.V., Hall, E.M. (1996). Dialectic between conceptual and causal inquiry in psychosocial work-environment research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 362-374.
- Juhend haiglatele (Taani). (2012). Kasutatud 09.05.2016
<https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Psuhhosotsiaalsete-ohuteguritega-seotud-teemad/Juhend-haiglatele.pdf>
- Juhend riskihindamiseks töökohal. Kasutatud 05.02.2017
http://osh.sm.ee/good_practice/riskihindamise-juhend.pdf
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitudes and mental strain: Implications for redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., Theorell, T. (1981). Job Decision latitude, Job Demand, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men. Job characteristics and heart disease. *American Journal of Public Health*, 71(7), 694-705.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). Healthy work stress, productivity, and the reconstruction of working life. *Basic Books*, New York.
- Kersten, M., Kozak, A., Wendeler, D., Paderow, L., Nübling, M., Nienhaus, A. (2014). Psychological stress and strain employees in dialysis facilities: a cross-sectional study with the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(4).
- Kiss, P., De Meester, M., Kruse, A., Chavee, B., Braeckman, L. (2013). Comparison between the first and second versions of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: psychosocial risk factors for a high need for recovery after work. *Int Arch Occup Environ Health*, 86, 17-24.
- Kristensen, T.S. (2001). *A new tool for assessing psychosocial work environment factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. X2001 – Exposure Assessment in Epidemiology and Practice, NR 2001:10, National Institute for Working Life, Stockholm, 210-213.
- Kristensen, T.S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 149-155.
- Kristensen, T.S., Hannerz, H., Høgh, A., Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438-449.
- MacKay, C., Cousins, R., Kelly, P., Lee, S., McCaig, R. (2004). Management Standards' and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work & Stress*, 18(2), 91-112.
- Martin, P., Salanova, M., Peiró, J. M. (2007). Job demands, job resources and innovation at work: Going beyond Karasek's model? *Psicothema*, 19(4), 621-626.

- Moncada, S., Pejtersen, JH., Navarro, A., Llorens, C., Burr, H., Hasle, P., Bjorner, JB. (2010). Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 137-148.
- Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., Navarro, A. (2014). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain – A Tool for psychosocial Risk Assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*, 57, 97-107.
- National Research Centre for the Working Environment. *Overview of scales and number of questions in the three COPSOQ II questionnaires*. Kasutatud 10.02.2017 <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer/copsoq/uk/3d-ii-english-1-p-overview-of-concept.pdf>
- Nuebling, M., Hasselhorn, HM. (2010). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire in Germany: From the validation of the instrument to the formation of a job-specific database of psychosocial factors at work. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 120-124.
- Nuebling, M., Seidler, A., Garthus-Niegel, S., Latza, U., Wagner, M., Hegewald, J., Liebers, F., Jankowiak, S., Zwiener, I., Wild, PS., Letzel, S. (2013). The Gutenberg Health Study: measuring psychosocial factors at work and predicting health and work-related outcomes with the ERI and the COPSOQ questionnaire. *BMC Public Health*, 13(538).
- PE Konsult koduleht. Kasutatud 02.04.2017 <http://www.pekonsult.ee/testid/testidET.html>
- Pejtersen, J. H, Kristensen, T.S, Borg, V., Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24.
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Kittel, F., Mak, R.P., Kornitzer, M., De Baker, G. (2002). Psychosocial work environment and psychological well-being: assessment of the buffering effects in the job-demand-control (-support) model in BELSTRESS. *Stress and Health*, 18, 43-56.

- Rasmussen Bøgehus, M., Hansen, T., Nielsen, K. T. (2011). New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority. *Safety Science*, 49, 565-574.
- Riskihindamisjuhend. Kasutatud 05.02.2017
http://osh.sm.ee/good_practice/Riskihindamisjuhend.pdf
- Rootalu, K. (2014). *Korrelatsioonikordajad*. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Kasutatud 25.03.2017 <http://samm.ut.ee/korrelatsioonikordajad>
- Rugulies, R., Aust, B., Pejtersen, J. H. (2010). Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark? *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 42-50.
- Sargent, L. D., Terry, D. J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work and Stress*, 14(3), 245-261.
- Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. (2010). *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. CENTAR Eesti Rakendusuringute Keskus. Kasutatud 25.03.2017
https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/CENTAR_l6pparuanne.pdf
- Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S., Hauge, L.J. (2011). Testing the Work Environment Hypothesis of Bullying on a Group Level of Analysis: Psychosocial Factors as Precursors of Observed Workplace Bullying. *Applied Psychology: An International Review*, 60(3), 475-495.
- Tambur, M., Vadi, M. (2012). Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country. *International Journal of Manpower*, 33(7), 754-768.
- Tegevusaruanne. (2015). *Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse tegevusaruanne 2015*. Kasutatud 31.01.2017
http://www.astangu.ee/fileadmin/media/Astangu/Dokumendid/Tegevusaruanded/AKR_K_tegevusaruanne_2015.pdf

Teichmann, M., Ilvest, J.Jr. (2009). *Web-based occupational stress prevention system*. EWOPinPRACTICE – European Work and Organizational Psychology in Practice, 3, 24-29.

Tööelu portaal. Kasutatud 05.02.2017 <http://www.tooelu.ee>

Tööinspeksioon. (2014). *Alustava ettevõtte ABC*. Töötervishoid, tööohutus ja töösuhed.

Kasutatud 05.02.2017

https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Truekised/Alustava_ettev6tja_abc.pdf

Tööinspeksiooni teabematerjal. *Töötervishoiu ja tööohutusejuhtimine*. Kasutatud 05.02.2017

[http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-](http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Ohutuskultuur/Tootervishoiu_ja_toohutuse_juhtimine(1).pdf)

[failid/Teemad/Ohutuskultuur/Tootervishoiu_ja_toohutuse_juhtimine\(1\).pdf](http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Ohutuskultuur/Tootervishoiu_ja_toohutuse_juhtimine(1).pdf)

Töökeskkonna psühhosotsiaalsete ohutegurite küsimustik COPSOQ II (keskmise pikkusega versioon). Kasutatud 09.05.2016

https://www.stressivastu.ee/fileadmin/user_upload/copsoq2.pdf

Tööstressi portaal. Kasutatud 13.05.2017 <https://www.stressivastu.ee/index.php?id=49>

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. (2017). RT I, 28.04.2017, 9. Kasutatud 10.05.2017

<https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017009>

Warr, P. B. (1990). Decision latitude job demands, and employee well-being. *Work and Stress*, 4, 285-294.

LISA 1. Ankeetküsimustik

Hea Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse töötaja

Õpin Tallinna Tehnikaülikoolis personalitöö- ja arenduse erialal ning hetkel kirjutan oma magistritööd teemal: „Psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses“.

Magistritöö eesmärgiks on hinnata, millised psühhosotsiaalsed ohutegurid ohustavad Astangu Keskuse töötajaid ning esitada ettepanekuid, mida saaks keskuses ette võtta töökeskkonnast tulenevate psühhosotsiaalsete riskide vähendamiseks. Psühhosotsiaalsete ohutegurite riskihindamise järel koostada Astangu Keskusele riskianalüüsi meetod psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamiseks.

Palun Teil täita küsimustiku, mille tulemusi kasutatakse minu magistritöö ja Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse riskianalüüsi valmimiseks. Küsimustik on anonüümne.

Palun teil küsimustiku ära täita hiljemalt 13. juuniks.

Küsimustik asub aadressil: www.connect.ee/uuring/363175775/

Küsimuste korral võib pöörduda otse minu poole (kabinet D267 või telefonil 6877 206).

Täna koostöö eest!

Psühhosotsiaalsed ohutegurid Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses

See küsimustik aitab välja selgitada Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse psühhosotsiaalsed ohutegurid.

Küsimustik on anonüümne.

1. Vanus

- Alla 30
- 30 - 50
- 51 ja enam

2. Ametipositsioon

- Õpetaja/abiõpetaja
- Klienditööd tegev spetsialist (nt. administraator, sotsiaalhooldaja, viipekeeletõlk, terapeutid, tööhõivespetsialist, sotsiaaltöötaja, eripedagoog, psühholoog jne.)

Muu spetsialist (nt. arendusspetsialist, assistent, sekretär, koolitusspetsialist, finantsspetsialist, personalispetsialist, jurist jne.)

Juht

3. Astangu KRK-s töötatud aeg

Alla 1 aasta

1 - 5 aastat

Üle 5 aasta

4. Teen Astangu KRK-s klienditööd

Jah

Ei

5. Kas Teile on jäänud mulje, et Astangu KRK-e töötajad on Astangu keskuses õnnelikud?

Jah

Ei

6. Lisage selgitus

7. Kas Teile on jäänud mulje, et mõned töötajad lahkuvad Astangu KRK-st stressi tõttu psühholoogilises töökeskkonnas?

Jah

Ei

8. Lisage selgitus

9. Kas Teile tundub et töölt puudutakse (haigusleht) töökohal tekkinud probleemide , nt. stressi või kehvast psühholoogilise keskkonna tõttu?

Jah

Ei

10. Lisage selgitus

11. Kas Teil on mulje, et Astangu KRK-s tekib konflikte tööst tuleneva pingest, nt. stressi või suure töökoormuse tõttu?

Jah

Ei

12. Lisage selgitus

13. Kas Te olete pööranud tähelepanu Astangu KRK-s eelnevate riskianalüüsi hindamiste käigus tuvastatud psühholoogilistele ohuteguritele töökeskkonnas?

Jah

Ei

14. Lisage selgitus

Õhkkond ja tööga rahulolu

15. Järgnevad küsimused puudutavad Astangu KRK-s valitsevat õhkkonda ning tööga rahulolu. Osad küsimused seonduvad Teie tööga paremini kui teised, kuid palun vastake kõigile küsimustele.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi	Ei oska öelda
Kas Teie töökoormus on ebahühtlaselt jaotatud, nii et tööd kuhjuvad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teil on suur mõjuvõim oma tööga seonduva üle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Te peate töötama väga kiiresti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Te peate osana oma tööst tegelema teiste inimeste isiklike probleemidega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kas Teil on sõnaõigus
selle üle, kellega koos
töötada?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Teil on mingit
võimalust mõjutada
seda, millega Te tööl
tegelete?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Te jääte maha oma
tööülesannete
täitmisel?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Teie töökohal on
kolleegide vahel hea
koostöö?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kui sageli jääb Teil
aega puudu kõigi oma
tööülesannete
lõpetamiseks?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Teil on piisavalt
aega oma tööülesannete
täitmiseks?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Te tunnete ennast
töökollektiivi osana?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Te saate mõjutada
Teile määratava töö
mahtu?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kui sageli mõtlete uue
töökoha otsimise
peale?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kui sageli saate abi ja
toetust oma
kolleegidelt?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kui sageli on kolleegid
valmis Teie tööalaseid
probleeme ära
kuulama?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kui sageli räägivad kolleegid Teiega sellest, kui hästi Te saate oma tööga hakkama?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Teie töö haarab Teid emotsionaalselt?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas saate tööl oma oskusi ja erialaseid teadmisi kasutada?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Teile meeldib oma töökohast teistele rääkida?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas te saate kogu informatsiooni, mida vajate selleks, et oma tööd hästi teha?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas teete töö juures midagi sellist, mida mõned aktsepteerivad, aga teised mitte?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Teid koheldakse töökohal õiglaselt?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Te teate täpselt, mida Teilt tööl oodatakse?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Te peate mõnikord tegema asju, mida tuleks teha teisiti?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Teil on võimalus läbi oma töö õppida uusi asju?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas te tunnete, et olete tööl motiveeritud ja hingega asja juures?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas peate mõnikord tegema asju, mis tunduvad Teile ebavajalikud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas te töötate kogu päeva kiires tempos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teie töö annab Teile võimaluse täiendada oma oskusi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas te Tunnete, et koht, kus töötate, on Teile väga tähtis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Järgnevad küsimused puudutavad Astangu KRR-s valitsevat õhkkonda ning tööga rahulolu. Osad küsimused seonduvad Teie tööga paremini kui teised, kuid palun vastake kõigile küsimustele.

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	Ei oska öelda
Kas Teil on vaja hoida kiiret töötempot?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas töö eeldab Teilt omaalgatuslikkust?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teie töö on mõttekas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teie töö on selged eesmärgid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kas Teile esitatakse tööl vastuolulisi nõudmisi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas juhtkond tunnustab ja hindab Teie tööd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas tunnete, et töö, mida teete on Teile tähtis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Te soovitaksite heal sõbral Teie töökohas tööle kandideerida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas teate täpselt, mis kuulub Teie vastutusalasse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas juhtkond suhtub Teisse lugupidavalt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete ...

	Väga rahul	Rahul	Pigem ei ole rahul	Üldse ei ole rahul	Ei oska öelda
oma tööalaste väljavaadetega?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
töökeskkonnaga (nt tööruumid ja töövahendid)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sellega, kuidas Teie võimeid rakendatakse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organisatsioon tervikuna

18. Järgnevad küsimused ei puuduta Teie enda töökohta, vaid organisatsiooni tervikuna.

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	Ei oska öelda
Kas juhtkond usaldab töötajaid, see tähendab,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

et usub, et nad teevad
oma tööd hästi?

Kas Te saate usaldada
juhtkonnalt tulenevat
informatsiooni?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas konfliktid
lahendatakse õiglaselt?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas juhtkond varjab
töötajate eest
töötajatele olulist
informatsiooni?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas töötajaid
tunnustatakse, kui nad
on teinud head tööd?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas töötajad varjavad
üksteise eest neile
olulist informatsiooni?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas töötajad varjavad
infot juhtkonna eest?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas töötajad üldiselt
usaldavad üksteist?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas juhtkond võtab
kõiki töötajate
ettepanekuid tõsiselt?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas töötajatel on
võimalik väljendada
oma arvamusi ja
emotsioone?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas töö on jaotatud
õiglaselt?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

19. Järgnevad küsimused puudutavad suhteid Teie otsese ülemusega.

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi	Ei oska öelda
Kui sageli on Teie otsene ülemus valmis ära kuulama Teie tööga seotud probleeme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli saate abi ja toetust oma otseselt ülemuselt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli räägib Teie otsene ülemus Teiega sellest, kuidas Te tööl hakkama saate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Mil Määral Teie arvates Teie otsene ülemus ...

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	Ei oska öelda
kindlustab igale töötajale head arenguvõimalused?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
peab oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oskab hästi tööd planeerida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oskab hästi konflikte lahendada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Töö- ja eraelu

Järgmised küsimused puudutavad teie töö- ja eraelu vahelist seost.

	Jah, sageli	Jah, mõnikord	Harva	Ei, mitte kunagi	Ei oska öelda
Kas Te tunnete sageli vastuolu töö- ja eraelu vahel, millega kaasneb soov olla ühel ajal mõlemas kohas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kas Te tunnete, et töö imeb Teid
energiast nii tühjaks, et see mõjub
halvasti Teie eraelule?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Te tunnete, et töö võtab ära nii
palju Teie aega, et see mõjub halvasti
Teie eraelule?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kas Teie sõbrad või pere ütlevad
Teile, et Te töötate liiga palju?
22. Kas Teil on täiendavaid kommentaare töökohas valitseva õhkkonna kohta?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Tervis ja heaolu

23. Järgnevad küsimused puudutavad Teie enesetunnet viimase 4 nädala jooksul.

	Kogu aeg	Suur osa ajast	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi	Ei oska öelda
Kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli olete tundnud, et olete kurnatud, täiesti läbi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli on Teil magama jäämisega raskusi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli olete tundnud ennast füüsiliselt kurnatuna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli olete tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli olete ärgeanud liiga vara, suutmata uuesti magama jääda?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kui sageli olete tundnud ennast väsinuna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli olete ärganud öö jooksul mitmeid kordi ja leidnud, et raske on uuesti magama jääda?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli olete olnud kergesti ärrituv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui tihti olete olnud pinges?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui tihti olete olnud stressis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Järgnev küsimus puudutab Teie enesetunnet viimase 4 nädala jooksul.

	Suurepärane	Väga hea	Rahuldav	Halb	Ei oska öelda
Kas Te ütleksite, et üldiselt on Teie tervis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid

25. Kas Te olete oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks?

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

26. Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht
- Minu töötajad
- Kliendid

27. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivaldaga?

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

28. Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht
- Minu töötajad
- Kliendid

29. Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda?

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

30. Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht
- Minu töötajad
- Kliendid

31. Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul kiusatud? Kiusamine tähendab seda, kui inimest koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta.

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal

- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

32. Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht
- Minu töötajad
- Kliendid

Teie osalemine selles uuringus aitas omandada olulisi andmeid minu magistritöö ja Astangu KRK-e riskianalüüsi tarbeks. Aitäh Teile küsimustele vastamise eest.

LISA 2. Astangu Keskuse psühhosotsiaalsete ohutegurite hindamine

Psühhosotsiaalsed ohutegurid Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses

See küsimustik aitab välja selgitada Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuse psühhosotsiaalsed ohutegurid.

Küsimustik on anonüümne.

1. Ametipositsioon

- Õpetaja/abiõpetaja
- Klienditööd tegev spetsialist (nt. administraator, sotsiaalhooldaja, viipekeeletõlk, terapeutid, tööhõivespetsialist, sotsiaaltöötaja, eripedagoog, psühholoog jne.)
- Muu spetsialist (nt. arendusspetsialist, assistent, sekretär, koolitusspetsialist, finantsspetsialist, personalispetsialist, jurist jne.)
- Juht

2. Teen Astangu KRK-s klienditööd

- Jah
- Ei

3. Töökoormus

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi
Kas Teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotatud, nii et tööd kuhjuvad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teil on piisavalt aega oma tööülesannete täitmiseks?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Töö tempo

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi
Kas Teie töö tempo on pidevalt liiga kiire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Emotsionaalsed nõudmised

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi
Kas Teie töö seab Teid emotsionaalselt häirivatesse olukordadesse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teie töö on emotsionaalselt raske?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Sõnaõigus töö

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi
Kas Te saate mõjutada Teile määratava töö mahtu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Seotus töökohaga

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi
Kui sageli mõtlete uue töökoha otsimise peale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Informeeritus

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi
Kas te saate kogu informatsiooni, mida vajate selleks, et oma tööd hästi teha?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas olete oma töökohal aegsasti informeeritud nt olulistest otsustest, muudatustest või tulevikuplaanidest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Tunnustus

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas teid tunnustatakse ja hinnatakse kui teete head tööd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Rollikonfliktid

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas Teile esitatakse tööl vastuolulisi nõudmisi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Kogukond tööl

	Alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva/mitte kunagi
Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea õhkkond ja koostöö?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Rahulolu tööga

Rääkides Teie tööst üldiselt, siis kui rahul Te olete ...

	Väga rahul	Rahul	Pigem ei ole rahul	Üldse ei ole rahul
töökeskonnaga (nt tööruumid ja töövahendid)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Töö- ja eraelu

	Jah, sageli	Jah, mõnikord	Harva	Ei, mitte kunagi
Kas Te tunnete sageli vastuolu töö- ja eraelu vahel, millega kaasneb soov olla ühel ajal mõlemas kohas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Te tunnete, et töö imeb Teid energiast nii tühjaks, et see mõjub halvasti Teie eraelule?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas Teie sõbrad või pere ütlevad Teile, et Te töötate liiga palju?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Kolleegide vaheline usaldus

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas töötajad üldiselt usaldavad üksteist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Juhtkonna-töötajate vaheline usaldus

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas juhtkond usaldab töötajaid, see tähendab, et usub, et nad teevad oma tööd hästi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kas töötajatel on võimalik väljendada oma arvamusi ja emotsioone?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Õiglus ja austus organisatsioonis

	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral
Kas töö on jaotatud õiglaselt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Enesehinnang terviseseisundile

Järgnev küsimus puudutab Teie enesetunnet viimase 4 nädala jooksul.

	Suurepärane	Väga hea	Rahuldav	Halb
Kas Te ütleksite, et üldiselt on Teie tervis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Unehäired

Järgnevad küsimused puudutavad Teie enesetunnet viimase 4 nädala jooksul.

	Kogu aeg	Suur osa ajast	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi
Kui sageli olete maganud halvasti ja rahutult?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Läbipõlemine

Järgnevad küsimused puudutavad Teie enesetunnet viimase 4 nädala jooksul.

	Kogu aeg	Suur osa ajast	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi
Kui sageli olete tundnud, et olete kurnatud, täiesti läbi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli olete tundnud ennast füüsiliselt kurnatuna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui sageli olete tundnud ennast emotsionaalselt kurnatuna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Stress

Järgnevad küsimused puudutavad Teie enesetunnet viimase 4 nädala jooksul.

	Kogu aeg	Suur osa ajast	Mõnikord	Harva	Mitte kunagi
Kui sageli olete olnud kergesti ärrituv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui tihti olete olnud pinges?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kui tihti olete olnud stressis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Konfliktid ja ebameeldivad käitumisviisid

Kas Te olete oma töökohal viimase 12 kuu jooksul saanud soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks?

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht
- Minu töötajad
- Kliendid

Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul ähvardatud vägivalllaga?

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht
- Minu töötajad
- Kliendid

Kas Teie vastu on töökohal viimase 12 kuu jooksul kasutatud füüsilist vägivalda?

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht
- Minu töötajad
- Kliendid

Kas Teid on töökohal viimase 12 kuu jooksul kiusatud? Kiusamine tähendab seda, kui inimest koheldakse korduvalt ebameeldival või alandaval viisil ja inimesel on selle vastu ennast raske kaitsta.

- Jah, iga päev
- Jah, iga nädal
- Jah, iga kuu
- Jah, mõned korrad
- Ei

Kui jah, siis kelle poolt?

- Kolleegid
- Juht
- Minu töötajad
- Kliendid

Aitäh Teile küsimustele vastamise eest!